

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**

**MICHELLE FAGUNDES ALVES**

**A ADAPTAÇÃO DOS IMIGRANTES AO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL:  
UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA BRASLAR ELETRODOMÉSTICOS LTDA**

**PONTA GROSSA  
2022**

**MICHELLE FAGUNDES ALVES**

**A ADAPTAÇÃO DOS IMIGRANTES AO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL:  
UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA BRASLAR ELETRODOMÉSTICOS LTDA**

Dissertação apresentada para obtenção do título de mestre na Universidade Estadual de Ponta Grossa, Área de concentração Cidadania e Políticas Públicas.

Orientadora: Profa. Dra. Silvana Souza  
Netto Mandalozzo

**PONTA GROSSA  
2022**

F156 Fagundes Alves, Michelle  
A adaptação dos imigrantes ao mercado de trabalho no Brasil: um estudo de caso na empresa Braslar Eletrodomésticos Ltda / Michelle Fagundes Alves. Ponta Grossa, 2022.  
131 f.

Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas - Área de Concentração: Cidadania e Políticas Públicas), Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Orientadora: Profa. Dra. Silvana Souza Netto Mandalozzo.

1. Imigração. 2. Trabalho. 3. Responsabilidade social. I. Souza Netto Mandalozzo, Silvana. II. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Cidadania e Políticas Públicas. III.T.

CDD: 325.1

## TERMO DE APROVAÇÃO

*MICHELLE FAGUNDES ALVES*

**“A adaptação dos imigrantes ao mercado de trabalho no Brasil: Um estudo de caso na empresa Braslar Eletrodomésticos Ltda”**

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela seguinte banca examinadora:

Ponta Grossa, 04 de abril de 2022.

Assinatura pelos membros da Banca

*Silvana Souza Netto Mandalozzo*

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Silvana Souza Netto Mandalozzo - UEPG – PR – Presidente

*Erivelton Fontana de Laa*

---

Prof. Dr. Erivelton Fontana de Laa - UNICENTRO - PR - Membro Externo

*Adriana Campagnoli*

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Adriana Campagnoli - UEPG-PR - Membro Interno

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, sempre presente em todos os momentos da minha vida. Dedico também a minha mãe Lia Mara, aos meus filhos Isadora e Lucas, e ainda ao meu esposo Guilherme por estarem comigo nessa caminhada, sem os quais não seria possível a realização deste trabalho.

## AGRADECIMENTOS

Esta dissertação não teria sido feita e concluída sem a ajuda de muitas pessoas que me acompanharam ao longo desse trabalhoso processo.

Agradeço inicialmente a Deus, pela vida, por me permitir realizar este trabalho, pela saúde, força e sabedoria para superar as dificuldades diante deste momento de pandemia.

A minha mãe, Lia Mara, que mesmo em meio a muitas dificuldades sempre me incentivou a estudar, buscando fazer a diferença na sociedade por meio dos estudos e do trabalho.

Ao meu companheiro de vida, Guilherme, por toda compreensão e incentivo, em tudo o que faço ao longo desses 13 anos de união.

Aos meus queridos e amados filhos, Isadora e Lucas, quais amo incondicionalmente, minhas fontes de inspiração e por eles não me permito desistir ou fraquejar nos momentos mais difíceis.

A minha orientadora, professora Silvana Mandalozzo, por desde o início acreditar em mim e no meu trabalho e por todas as sugestões, correções e orientações.

Aos venezuelanos, haitianos e cubanos que colaboraram e responderam prontamente as entrevistas.

A empresa Braslar, em especial ao seu diretor Sr. Orceli Martins, que gentilmente me recebeu e abriu as portas da sua empresa para que esta pesquisa fosse realizada.

A colaboradora da empresa Braslar, Rafaela, que tornou toda a logística das entrevistas possível.

Ao meu amigo e também colega nessa jornada acadêmica, Marcelo Alves que além de abrir caminho para esta pesquisa me auxiliou com suas informações e asservo sobre o tema.

As minhas colegas de Mestrado, em especial Elisa, Fabiane, Kellen, Mônia, Patrícia e Stefanny, pela troca de ideias, companheirismo e incentivo, principalmente nesta etapa final.

A bibliotecária Angela, pelo auxílio nas normas, correções e organização do meu trabalho.

A todos que de alguma forma me auxiliaram durante o Mestrado e contribuíram com a presente pesquisa.

“Somos todos imigrantes.  
Ninguém tem moradia fixa  
nessa terra.”  
(Papa Francisco)

## RESUMO

Em 24 de maio de 2017 foi sancionada pelo presidente da República a Lei n. 13.445, responsável por definir os direitos e deveres do migrante e do visitante no Brasil, além de regular a entrada e a permanência de estrangeiros, bem como estabelecer normas de proteção ao brasileiro no exterior. O texto aprovado substitui a antiga legislação de 1980, Estatuto do Estrangeiro, construído sob a ótica da segurança nacional. Dentre as inovações trazidas pela lei é que a migração passa a ser um direito investido de direitos e deveres fundamentais e não mais baseado na segurança nacional, que inclusive, restringia o acesso do estrangeiro ao mercado de trabalho. Nessa dissertação busca-se desenvolver a pesquisa a fim de contribuir com a discussão sobre a adaptação dos imigrantes ao mercado de trabalho no Brasil, realizando um estudo de caso junto a empresa Braslar Eletrodomésticos Ltda. que realizou a contratação de aproximadamente 20 imigrantes de diferentes nacionalidades dentre elas venezuelanos, haitianos e cubanos. Para atingir o objetivo proposto, foi realizada pesquisa exploratória, de natureza qualitativa. Quanto aos métodos de coleta de dados foram utilizados pesquisa bibliográfica, documental, questionários semi-estruturados e entrevistas, tratados através da análise de conteúdo.

**Palavras chave:** Imigração. Trabalho. Responsabilidade social.



## ABSTRACT

On May 24, 2017, Law n. 13.445 was sanctioned by the President of the Republic, responsible for defining the rights and duties of migrants and visitors in Brazil, in addition to regulating the entry and stay of foreigners, as well as establishing rules for the protection of Brazilians abroad. The approved text replaces the old 1980 legislation, the Foreigner Statute, built from the perspective of national security. Among the innovations brought by the law is that migration becomes a right invested with fundamental rights and duties and no longer based on national security, which even restricted foreign access to the labor market. In order to contribute to the discussion on the adaptation of immigrants to the labor market in Brazil, carrying out a case study with the company Braslar Eletrodomésticos Ltda. which carried out the hiring of approximately 20 immigrants of different nationalities, including Haitians, Venezuelans and Cubans. In order to reach the proposed objective, exploratory research of a qualitative nature was carried out. As for the data collection methods, bibliographical research, documental research, semi-structured questionnaires and interviews were used, treated through content analysis.

**Keywords:** Immigration. Work. Social responsibility.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Principais nacionalidades de imigrantes no Brasil.....	69
Gráfico 2 – Principais dificuldades enfrentadas pelos imigrantes (Brasil).....	74
Quadro 1 – Objetivos específicos, variáveis de análise e metodologia utilizada.....	54
Quadro 2 – Trabalho de campo e sistematização: procedimentos e tempo usado no estudo.....	58
Quadro 3 – Formação profissional/primeiro emprego.....	72
Quadro 4 – Dificuldade de adaptação/relacionamento com colegas.....	73
Quadro 5 – Importância do trabalho.....	75

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Imigrantes registrados no Brasil.....	26
Tabela 2 – Movimentações no mercado de trabalho formal.....	27

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACNUR	Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados
ANDT	Agenda Nacional de Trabalho Decente
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CF	Constituição Federal
CONARE	Conselho Nacional para os Refugiados
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IDT	Instituto Trabalho Decente
IPARDES	Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LM	Lei de Migração
OBMigra	Observatório de Migrações Internacionais
OIM	Organização Internacional para as Migrações
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PIDESC	Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
RH	Recursos Humanos

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>1 ASPECTOS HISTÓRICOS E LEGAIS DA IMIGRAÇÃO NO ESTADO BRASILEIRO</b> .....	15
1.1 MIGRAÇÕES MODERNAS – GLOBALIZAÇÃO, TRABALHO E IMIGRAÇÃO .....	24
1.2 A MIGRAÇÃO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL .....	28
1.3 DOS CONCEITOS ELEMENTARES: MIGRAÇÃO, IMIGRAÇÃO E EMIGRAÇÃO .....	30
<b>2 TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE TRABALHO E IMIGRAÇÃO</b> .....	34
2.1 DIREITOS HUMANOS DOS IMIGRANTES .....	35
2.2 OS TRABALHADORES IMIGRANTES NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO: CONSIDERAÇÕES SOBRE TRABALHO DECENTE, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E AS CONVENÇÕES Nº 97, 118 E 143.....	40
2.3 DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA À RESPONSABILIDADE SOCIAL: REFLEXOS NA IMIGRAÇÃO.....	46
<b>3 A INSERÇÃO DE IMIGRANTES JUNTO A EMPRESA BRASLAR ELETRODOMÉSTICOS LTDA., UM ESTUDO DE CASO</b> .....	52
3.1 METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO .....	52
3.1.1 Síntese do Método de Pesquisa .....	53
3.1.2 Campo da Pesquisa/Recorte Temporal .....	54
3.1.3 Procedimentos de Coleta de Dados: Instrumentos da Pesquisa, as Observações e Aplicação de Questionário/Entrevistas .....	57
3.1.4 Análise dos Dados .....	58
3.2 RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	60
3.2.1 Perfil Social dos Empregados Imigrantes na Empresa Braslar .....	60
3.2.2 Sobre as Percepções: Formação Profissional, Idioma, Adaptação e a Importância do Trabalho .....	71
3.2.3 Papel da Empresa e o Ponto de Vista Empresarial .....	76
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	81
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	85
<b>APÊNDICE A – ROTEIROS DE QUESTIONÁRIOS</b> .....	94
<b>APÊNDICE B – ROTEIROS DE ENTREVISTAS</b> .....	98
<b>APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)</b> .....	100
<b>ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP</b> .....	103
<b>ANEXO B – GUIA PRÁTICO PARA EMPRESAS</b> .....	108

## INTRODUÇÃO

Como uma das consequências da globalização da economia, as migrações humanas, em especial a migração internacional, trouxe ao Estado brasileiro uma preocupação. Ao considerar os estrangeiros vindos do mundo todo, a migração no Brasil é a terceira maior da América do Sul (MORAIS, 2018), mas apesar de os números totais de imigrantes serem bastante expressivos, o Brasil ainda não vive uma crise migratória.

Desta forma, a Nova Lei de Migração, Lei n. 13.445, sancionada em maio de 2017, em contraposição ao antigo Estatuto do Estrangeiro, Lei n. 6.815/1980, dispõe sobre os direitos e deveres do migrante e do visitante e regula sua entrada e a sua estada no Brasil, além de estabelecer princípios e diretrizes para as políticas públicas para o emigrante (BRASIL, 2017a).

O novo diploma trouxe avanços consideráveis aos imigrantes em relação à antiga legislação, passando a se coadunar com a Constituição Federal de 1988, que sempre garantiu em seu texto uma proteção aos direitos fundamentais do cidadão e aos direitos sociais do trabalhador.

Com a nova Lei de Migração, o imigrante não é mais visto pela ótica da segurança nacional, e sim como pessoa de direitos, incluído na vida da nação, com direitos e deveres respaldados pelo espírito do Estado democrático de direito.

Trouxe também, algumas novidades positivas aos imigrantes e refugiados como a criação do visto humanitário, para o caso de imigrantes vindos de países com crises sociais e econômicas. Neste caso, o imigrante tem todos os direitos, inclusive o de celebrar contrato de trabalho.

Ainda assim, muitos são os desafios dos imigrantes na sua inserção no mercado de trabalho brasileiro, que percorre desde a adaptação da língua, diferenças culturais, a burocracia no acesso a documentações, a precarização do trabalho e o conhecimento da legislação trabalhista brasileira.

E, ao contrário do que a maioria pode imaginar, muitos empresários tem a intenção de contratá-los, tanto pelo enriquecimento cultural da organização, pelo engajamento da equipe, pela troca de conhecimentos e práticas, quanto pela positiva atuação em causas sociais. No entanto, acabam se deparando com uma infinidade de burocracias e ausência de políticas públicas que acabam por inibir possíveis acordos de trabalho.

Além disso, outro aspecto de suma importância a ser analisado é a responsabilidade social empresarial como meio de inserção laboral e capacitação profissional do imigrante com vistas à concretização do acesso ao trabalho digno.

Diante da conjuntura apresentada, indaga-se: Com o advento da nova lei que estabelece a condição humana de ser migrante<sup>1</sup>, portadora de direitos e deveres fundamentais, como os imigrantes têm se inserindo e se adaptado ao mercado de trabalho formal?

No possível desenvolvimento e consecução da proposta ora apresentada será necessária revisão bibliográfica acerca do processo de imigração e seus aspectos. Sendo que, para o recorte mais específico do trabalho, afeto à integração dos imigrantes ao mercado de trabalho no Brasil, recorrer-se-á ao estudo de caso como forma de uma análise mais individualizada do acontecimento, onde o foco se encontra em fenômenos contemporâneos inseridos em um contexto da vida real.

Nesta pesquisa busca-se, portanto, desenvolver uma discussão sobre a adaptação desses imigrantes ao mercado de trabalho no Brasil, analisando como a empresa Braslar Eletrodomésticos Ltda., estrutura a contratação e integração dos seus empregados migrantes.

Considerando o exposto, ainda que de forma preliminar, para dar conta do objeto do trabalho e das hipóteses sugeridas a proposta de criação do trabalho se encontra fundada em três capítulos.

No primeiro capítulo realiza-se uma abordagem teórica sobre os aspectos históricos e legais da imigração no Estado brasileiro, apresentando a política migratória brasileira, através da realização de breves considerações sobre os aspectos internacionalistas da Constituição Federal de 1988 e as principais questões e perspectivas referentes ao texto do Estatuto do Estrangeiro até o novo marco jurídico da Nova Lei de Migração. Em sequência, são tecidas reflexões sobre as migrações modernas abrangendo globalização, trabalho e imigração, realçando o entendimento de que o trabalho pode ser entendido como uma categoria humana essencial. Além disso, discute-se ainda a migração como direito fundamental. Encerrando-se o presente capítulo, com a diferenciação de conceitos elementares como migração, imigração e

---

<sup>1</sup> A palavra migrante costuma ser utilizada para se designar aquele que se desloca dentro de seu próprio país e também pode ser usada para falar de deslocamentos internacionais. Alguns especialistas aconselham uso do termo migrante quando se fala de migrações entre países, por ser abrangente e não simplista (ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS – ACNUR *et. al.*, 2019).

emigração.

No segundo capítulo são tecidas reflexões sobre trabalho e imigração, realizando considerações sobre os direitos humanos dos imigrantes e procurando analisar o tratamento aos trabalhadores imigrantes no ordenamento jurídico brasileiro.

Discute-se ainda, a função e a responsabilidade social da empresa e seus reflexos na imigração.

Por fim, no terceiro capítulo apresenta-se o estudo de caso realizado junto a empresa Braslar Eletrodomésticos Ltda., perpassando pela metodologia de investigação empregada, a descrição da pesquisa de campo realizada bem como o recorte temporal adotado, algumas informações gerais sobre os procedimentos de coletas de dados e a metodologia das entrevistas e, por fim, a análise de dados com o objetivo de traçar o perfil social dos imigrantes estudados compreendendo como se deu a adaptação junto a empresa, analisando o papel da empresa ante estas contratações para então descrever o ponto de vista empresarial.

As considerações finais trouxeram um compêndio geral sobre cada capítulo e um breve resumo das conclusões alcançadas com a análise geral da pesquisa.



## 1 ASPECTOS HISTÓRICOS E LEGAIS DA IMIGRAÇÃO NO ESTADO BRASILEIRO

O fenômeno social referente aos fluxos migratórios remonta à antiguidade, eis que o ato de migrar sempre acompanhou a humanidade. Entretanto, no século XX tal fenômeno tomou proporções jamais vistas. Com as Guerras Mundiais, em especial a Segunda Guerra, foi observado em diversos países um deslocamento forçado de pessoas.

Entre 1939 e 1947, aproximadamente 53,5 milhões de pessoas foram deslocadas de seus locais de origem. Com o fim da guerra, restou um milhão de deslocados que não retornou, mormente a perda de sua conexão com o país de origem (ANDRADE, 2005); deste milhão de remanescentes (chamado de *lastmillion* pela literatura especializada), até os dias atuais, as motivações para os deslocamentos aumentaram, e mais ainda o número de pessoas deslocadas: 79,5 milhões de deslocados forçados (ACNUR, 2020a). Mas dentre aqueles que migram por vontade própria, o último relatório da Organização das Nações Unidas (ONU), de 2019, indica que existem 272 milhões de pessoas nessa condição (ZEHBRAUSKAS, 2019).

O homem sempre migrou e sempre migrará, seja por causas de ordem natural que motivaram o ser primitivo, seja por causas de ordem econômica e social, hoje preponderantes. Nunca parará ele de circular pelo mundo, pois migrar é característico do ser humano, por isso a história das migrações se confunde com a própria história da humanidade (FARENA, 2012).

As migrações e a multiculturalidade das nações no mundo são fatos da história, tendo na atualidade um considerável aumento no fluxo mundial de imigrantes, consequência crescente dessa época de globalização.

Pensando os reflexos da questão da imigração no contexto brasileiro, se denota que o Brasil sempre foi um país de tradição no recebimento de imigrantes e refugiados. No entanto, vive o maior fluxo migratório da história recente.

A migração em massa não é de forma alguma um fenômeno recente. Ele tem acompanhado a era moderna desde seus primórdios (embora com frequência mudando e por vezes revertendo a direção), já que nosso 'modo de vida moderno' inclui a produção de 'pessoas redundantes' (localmente 'inúteis', excessivas ou não empregáveis, em razão do progresso econômico; ou localmente intoleráveis, rejeitadas por agitações, conflitos e dissensões causados por transformações sociais/políticas e subsequentes lutas por poder). (BAUMAN, 2017, p. 9).

A mobilidade humana, traduzida no ato de migrar constitui um elemento

permanente no histórico da humanidade.

Por apresentar-se um processo dinâmico, os movimentos migratórios tem especificidades em diferentes contextos históricos, variando conforme os fatores que os impulsionam sejam eles guerras, ditaduras, crises econômicas, calamidades ambientais, políticas migratórias, entre outras causas. Trata-se, portanto, de um fenômeno que abrange as esferas econômicas, políticas e socioculturais. De modo recente, no atual contexto da globalização, o que se percebe é que o fator econômico tem se destacado sendo este caracterizado especialmente pela busca de trabalho e a fuga de situações de pobreza.

Desta forma, com o objetivo de subsidiar a compreensão da chegada e permanência de imigrantes no Brasil, busca-se inicialmente traçar um panorama histórico do movimento migratório no nosso país.

No Brasil a migração não ocorreu de forma diferente, a história brasileira sempre revelou que as causas que justificam a decisão de se deslocar do país onde se vive podem estar relacionadas a diversos fatores levando a perspectiva de que a mobilidade social pode proporcionar melhores condições de vida e uma sobrevivência digna.

As circunstâncias dos fluxos migratórios repercutem em diversas esferas obrigando a adoção de uma política com medidas que regulassem conforme os objetivos e necessidades do país os efeitos resultantes da imigração.

Segundo Boucinhas Filho e Valente Barbas (2013), a política nacional de imigração é o conjunto de meios jurídicos, sociais, econômicos e culturais que o país utiliza buscando controlar os efeitos dos fluxos migratórios, de acordo com seus objetivos e necessidades para com a imigração. Ressalta ainda o autor que não se trata de um compêndio único intitulado “Política Nacional de Imigração”, mas sim de normas e ações esparsas que devem ser analisadas em conjunto para que se possa identificar qual a abordagem que o país faz do tema da imigração. Portanto, trata-se do modo como cada país tutela a questão migratória, instaurando normas que reflitam aquilo que se espera atingir por meio da imigração.

Desta forma, para se entender como essa política se deu no Brasil faz-se necessário uma breve retomada histórica com um recorte temporal desde o fim do século XIX até o início do século XX, quando o país apresentava uma economia predominantemente voltada à produção agrícola se apresentando aberto à imigração.

Durante essa época havia no território nacional uma vasta área desocupada,

abrindo caminho para a imigração na tentativa de se povoar o território brasileiro e ao mesmo tempo torná-lo produtivo.

A abertura das portas do país para a imigração trouxe mais de um milhão de imigrantes (estima-se 800 mil italianos e 200 mil japoneses, além de pessoas de outras nacionalidades), um fluxo migratório que se estendeu até o fim da Segunda Guerra Mundial (RIOS-NETO, 2005). Esse estímulo a imigração era a oportunidade de se promover um povoamento de um vasto território com potencial agrícola e que necessitava de mão de obra para crescimento e fomento da economia.

Em meados do século XIX, as áreas desocupadas do sul do Brasil e o crescimento da lavoura de café atraíram a mão-de-obra estrangeira, principalmente europeia, que estava à procura de melhores condições de vida e de trabalho. A imigração então iniciada iria ter enorme importância na história econômica, política e cultural brasileira. Para cá vieram italianos, portugueses, espanhóis, alemães, austríacos, russos, além de outras nacionalidades e grupos étnicos de menor expressão numérica como suíços, húngaros, poloneses, tchecos, judeus. Vieram também japoneses, sírios e libaneses, desejosos de tentar a vida no Brasil (FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS, 1997).

Um exemplo desse estímulo à política de imigração foi a publicação do Decreto n. 6.455, de 19 de abril de 1907, posteriormente revogado pelo Decreto n. 11, de 18 de janeiro de 1991, que apresentava em seus 138 artigos os objetivos da política migratória à época. Um deles era o chamado Serviço de Povoamento de Solo Nacional, que tinha por finalidade habitar e estimular a produtividade nas áreas até então desertas. O papel da União era através dessa norma dispor de terras e auxílio a esses imigrantes que entrassem ao país com o objetivo de fixar residência tornando-se proprietários rurais, formando-se assim a criação dos chamados “núcleos coloniais” que conforme Boucinhas Filho e Valente Barbas (2013) eram conjuntos de terras escolhidas pela União, em diversos pontos do território nacional, destinadas a receber imigrantes como proprietários.

Essa política de imigração adotada pelo governo da época como forma de potencial povoamento do país estendeu-se até a revogação do Decreto-Lei n. 941/1969, ou seja, até meados do século XX, quando o Estado inicia uma sistemática diferente deixando de conceder as terras aos imigrantes e passando a direcioná-los como forma de mão de obra em propriedades rurais já existentes.

Já na década de 70 com o desenvolvimento de novas tecnologias o tema passa a ser tratado de outra forma pelo Estado brasileiro. Com a adoção de políticas industriais cuja finalidade era de proteção e desenvolvimento da indústria nacional, a imigração passa a ser regulada por objetivos de transferência e assimilação de

tecnologia.

Seguindo essa linha política o Estado brasileiro passa a tutelar juridicamente a questão da imigração oferecendo estímulos à vinda de estrangeiros mediante programas de imigração dirigida, ou seja, a entrada de estrangeiros ao Brasil deixa de ser irrestrita.

Assim, se observa uma mudança radical de rumos na política imigratória, com a entrada em vigência do novo Estatuto do Estrangeiro por meio da promulgação da Lei Federal n. 6.815, de 19 de agosto de 1980. Construída sob a ótica da segurança nacional, restringiu o acesso do estrangeiro ao mercado de trabalho. Os principais fundamentos para esta nova política vinham descritos no art. 2º da referida lei por meio das seguintes expressões: “segurança nacional”, “organização institucional”, “interesses políticos, sócio-econômicos e culturais”, bem como a “defesa do trabalhador nacional” (BRASIL, 1980).

Conforme Boucinhas Filho e Valente Barbas (2013) a alegação de “defesa da mão de obra nacional” norteou nessa década a política nacional de imigração que evitava com rigor e profundidade que trabalhadores brasileiros perdessem vagas no mercado de trabalho para estrangeiros que praticassem funções idênticas ou análogas proibindo quase que integralmente a entrada de estrangeiros no país.

Os objetivos da Política de Imigração podem ser extraídos do art. 16º, parágrafo único da Lei n. 6.815/1980:

A imigração objetivará, primordialmente, propiciar mão-de-obra especializada aos vários setores da economia nacional, visando à Política Nacional de Desenvolvimento em todos os aspectos e, em especial, ao aumento da produtividade, à assimilação de tecnologia e à captação de recursos para setores específicos. (BRASIL, 1980).

Pela interpretação do dispositivo citado o fluxo migratório intencionado pelo Estado brasileiro passa ser a promoção da economia nacional onde somente o estrangeiro que pudesse oferecer um serviço especializado e não desempenhado por um trabalhador nacional seria bem-vindo. Sobre a adoção dessa política migratória é importante mencionar as considerações de Boucinhas Filho e Valente Barbas (2013, p. 35):

A opção de permitir somente o ingresso de mão de obra qualificada resultou em uma legislação que, apesar de não proibir totalmente a imigração, afinou-a de forma tal que somente os trabalhadores aprovados pelo governo passam a ser autorizados a ingressar em território nacional. O princípio por detrás da implantação dessa sistemática brasileira teve por objetivo permitir que só o ‘bom imigrante’ ingressasse no território nacional, ou seja, aquele imigrante que se dispôs a vir para trabalhar sem ‘causar confusão’ e que se jacta de oferecer algo que o País ainda não tem.

Essa restrição ao trabalhador estrangeiro já era observada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que estabelecia, em determinada escala, um mecanismo de proteção à mão de obra nacional trazendo normas sobre o trabalho do imigrante e que apesar de não terem sido posteriormente recepcionadas pela Constituição Federal de 1988, previam a nacionalização dos postos de trabalho à época, assegurando aos nacionais 2/3 das vagas de trabalho.

A lei de Nacionalização do Trabalho instituída logo após a tomada de poder por Getúlio Vargas na década de 30, foi uma das formas encontradas pelo governo em limitar a entrada de estrangeiros no Brasil, onde na época, a entrada desordenada desses migrantes era considerada pelo governo um dos motivos das altas taxas de desemprego, além disso essa foi uma das primeiras medidas tomadas pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio que visava valorizar o trabalhador brasileiro, preterido ante o estrangeiro.

A preocupação e a intenção desse texto normativo, portanto, foi unificar e sistematizar os direitos dos trabalhadores, dentre os quais as questões de imigração e do trabalho do estrangeiro não ficariam de fora, principalmente no que tange a preocupação quanto a proteção e preferência da mão de obra nacional frente à estrangeira. Desmesurada foi a preocupação que, no Código Penal da época, estava tipificada a conduta do empregador que não observasse a proporcionalidade da CLT. O art. 204 do Código Penal Brasileiro assim tipificou que aquele que frustrasse mediante fraude ou violência, obrigação legal relativa à nacionalização do trabalho poderia vir a ser condenado a cumprir pena de detenção, além de multa (BRASIL, 1940).

Já, com a promulgação da Constituição Federal de 1988 sobreveio nova e ampla proteção ao estrangeiro com o condão de revogar, ainda que não expressamente, os dispositivos constantes no Estatuto do Estrangeiro que lhe tolhessem direitos garantindo-lhes igualdade de tratamento conforme disposto no art.5º *caput*, que trata dos direitos e garantias individuais e assim dispõe:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...] (BRASIL, 1988).

Além da previsão do disposto no artigo acima mencionado, o inciso XIII deste mesmo artigo assegura “livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão” aos brasileiros e estrangeiros residentes no Brasil (BRASIL, 1988).

Sendo assim, o preceito legal celetista previsto nos arts. 352 e 354 da CLT não se justificaria frente ao princípio da igualdade presente no texto constitucional. Este artigo, como mencionado anteriormente, previa a política de nacionalização dos postos de trabalho à época, assegurando aos nacionais 2/3 das vagas de trabalho (BRASIL, 1943).

A chamada “nacionalização do trabalho”, por meio da imposição de uma “proporcionalidade” entre empregados brasileiros e estrangeiros, é discriminatória aos estrangeiros. Por isso, não foi recepcionada pela Constituição Federal, sendo inconstitucional.

Na visão de Valentin Carrion, em seus comentários aos artigos da CLT, afirma que o artigo 352 não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988:

Do texto se deduz ser inconstitucional qualquer discriminação, mesmo indireta, contra os estrangeiros residentes, como é o caso da proporcionalidade em favor dos nacionais, cuja consequência seria de impedir a contratação de estrangeiros, em hipóteses concretas. A redação da Carta Magna é diferente das que constavam nas 1946 e 1969 e que asseguravam a brasileiros e estrangeiros residentes inviolabilidade de direitos concernentes à vida, etc. (art. 153); ao afirmar que ‘todos são iguais perante a lei’, restringiram a equiparação ao enunciar o seu alcance, ‘...sem distinção de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas’ (§ 1º); assim permitiam que a lei estabelecesse discriminações por causas outras e também tacitamente pela circunstância de alguém ser estrangeiro. Apenas vigoram as restrições da própria Constituição de 1988; referem-se a cargos, empregos e funções públicas (art. 37, I), recursos minerais (art. 176, § 1º), transporte naval (art. 178, § 1º, red. EC 7/95) e empresas jornalísticas (art. 222). A União mantém sua competência para legislar sobre entrada e expulsão de estrangeiros. Inaplicabilidade de restrições ao estrangeiro e existência de direito supra positivo. (CARRION, 2010, p. 282).

Os arts. 352 a 358 da CLT, ainda lá permanecem mas não foram recepcionados pela Constituição Federal de 1988. A chamada reforma trabalhista, advinda com a Lei n. 13.467/2017, poderia ter subtraídos esses artigos, atualizando a consolidação.

Assim, de forma gradual a partir da Constituição Federal de 1988 foram realizadas diversas alterações nas normas referentes à regulamentação da imigração. Em 1997 foi promulgado o Estatuto do Refugiado e seu Protocolo por meio da Lei n. 9.474, de 22 de julho de 1997. O governo brasileiro adotou um conceito mais amplo de refugiado do que o previsto no Estatuto do Estrangeiro, incluindo graves violações de direitos humanos como fundamento para a solicitação de refúgio, prevista na Declaração de Cartagena de 1984 (BRASIL, 1997).

Importante mencionar que o Brasil foi o primeiro país da América Latina a ter uma lei específica sobre refugiados, que criou o Conselho Nacional para os

Refugiados(CONARE), organização que funciona como um modelo de proteção tripartite entre Estado, Alto Comissariado das Nações Unidas (ACNUR<sup>2</sup>) e sociedade civil.

E, mesmo vigendo o Estatuto do Estrangeiro, pode se perceber uma alteração na política brasileira, no sentido de tornar mais receptiva e humanitária a relação com os imigrantes.

Desta forma, pode-se afirmar que o Brasil voltou a tornar-se receptor de imigrantes, recebendo pessoas que buscavam oportunidades econômicas, de trabalho e melhores condições de vida. Houve, portanto, de 2000 a 2010, segundo dados do CENSO 2010, um aumento significativo de aproximadamente 86,7% de pessoas vindo a residir no país (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE, c2021).

Os anos de 2008-2010 marcados pela crise econômico-financeira que atingiu os países centrais do sistema financeiro (Estados Unidos e União Europeia) aumentou consideravelmente a mobilidade internacional onde o Brasil viu-se transformado na porta de entrada de imigrantes de todas as classes sociais que buscavam oportunidades no mercado de trabalho (VIEIRA, 2012).

Segundo o “Relatório sobre as migrações no mundo: o bem-estar dos migrantes e o desenvolvimento” lançado em 13 de setembro de 2013 pela Organização Internacional para as Migrações (OIM, 2013, p.66), o Brasil ocupou a quarta colocação dentre os cinco Estados de maior destino do “corredor Norte-Sul” das migrações internacionais, atrás do México, Turquia e África do Sul, e a frente da Rússia, quinta colocada (KENICKE, 2016).

Assim, nessa era de intensa mobilidade humana internacional surgem oportunidades para o Brasil se beneficiar da diversidade e do multiculturalismo, bem como deveres de proteção para combater a superexploração de migrantes em situação de vulnerabilidade. E, como consequência sobrevém a necessidade de um novo marco jurídico para regular as migrações, ou seja, surge a necessidade de o governo brasileiro adotar medidas emergenciais colocando em pauta a questão migratória.

Os empecilhos burocráticos para que o imigrante pudesse desenvolver

---

<sup>2</sup> O ACNUR é um órgão das Nações Unidas que foi criado logo após a Segunda Guerra, em dezembro de 1950, para reassentar refugiados europeus que estavam sem lar após a Segunda Guerra Mundial. É um organismo internacional humanitário e que tem por missão proteger e ajudar os refugiados em todo o mundo (ACNUR, 2020b).

qualquer atividade no país e, conseqüentemente, gozar de direitos e benefícios sociais fundamentais, constituía o principal óbice na promoção e efetivação dos direitos humanos dos imigrantes.

Havia, nesse sentido, uma espécie de omissão do estado brasileiro em implementar medidas para uma política migratória eficiente que evitasse a construção de paradigmas estigmatizantes pautados pela lógica da “mixofobia” (medo de misturar-se) revelada pela obra de Bauman (2009).

Outrossim a par dos preceitos constitucionais, em 24 de maio de 2017 foi então sancionada a Nova Lei de Migração, Lei Federal n. 13.445, responsável por definir os direitos e deveres do migrante e do visitante no Brasil, além de regular a entrada e a permanência de estrangeiros, bem como estabelecer normas de proteção ao brasileiro no exterior.

A recente normativa foi incorporada ao ordenamento jurídico pátrio com o objetivo de fortalecer a interpretação e a aplicação dos direitos relativos aos trabalhadores imigrantes.

Nesse sentido, o novo diploma trouxe avanços consideráveis aos imigrantes em relação à antiga legislação, uma das principais foi que o imigrante até então denominado como estrangeiro deixa de ser considerado uma ameaça à segurança nacional trazendo, a nova lei, uma preocupação com a dignidade do imigrante enquanto pessoa humana em situação de vulnerabilidade.

Ficou estabelecido já no art. 1º que a mesma dispõe sobre os direitos e deveres do migrante e regula sua entrada e estada no país, assim como estabelece os princípios e diretrizes para políticas públicas destinadas a essas pessoas.

Dos princípios e garantias assegurados pela mencionada lei estão a universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos; repúdio e prevenção à xenofobia, ao racismo e a quaisquer formas de discriminação; não criminalização da migração; igualdade de tratamento e de oportunidade ao migrante e seus familiares; inclusão social, laboral e produtiva do imigrante por meio de políticas públicas; acesso igualitário e livre do migrante a serviços, programas e benefícios sociais, bens públicos, educação, assistência jurídica integral pública, trabalho, moradia, serviço bancário e seguridade social (BRASIL, 2017a).

A revogação do Estatuto do Estrangeiro pela nova Lei de Migração trouxe um novo paradigma que considera a questão migratória um assunto mais correlato aos direitos humanos do que propriamente um tema de segurança nacional. Assim, a



questão da imigração passa a ser pautada pela dignidade da pessoa humana, pela igualdade de oportunidades e pela liberdade de locomoção, não devendo mais ser vista como uma ameaça à segurança nacional.

Nesse sentido, defende Mialhe e Veras (2017) que o Estatuto do Estrangeiro, além de obsoleto, era incompatível com o rol de direitos assegurados pela Constituição Federal e com o Direito Internacional dos Direitos Humanos, razão pela qual sua revogação era incontroversa e urgente.

Em uma era onde a mobilidade humana avança em meio as sociedades globalizadas, sendo estas muitas vezes despreparadas para recepcionar o crescente número de imigrantes, prevalecendo um cenário hostil marcado por discriminação e desigualdades intoleráveis, a nova Lei de Migração sintonizada com as diretrizes constitucionais na construção de uma sociedade mais justa, livre e solidária (art. 3º, I, CF), traz um considerável avanço propondo uma política migratória democrática e regida, entre outras diretrizes, pela promoção da regularização documental, pela inclusão laboral, pela igualdade de tratamento e de oportunidade ao migrante e seus familiares.

Conforme assevera Ramos (2017), o novo marco jurídico regulatório das migrações representa “na era da intensa mobilidade humana internacional [...] dever de proteção para impedir a construção jurídica de vulnerabilidades e de superexploração de migrantes, em prejuízo à toda sociedade”, pelo que o autor ainda conclui:

O eixo central da nova lei é a proteção de direitos humanos na temática das migrações [...]. O reconhecimento da universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos como princípio de regência da política migratória brasileira e decorrência da proteção da dignidade humana, vetor axiológico da Constituição e dos tratados de direitos humanos celebrados pelo Brasil. (RAMOS, 2017).

No entanto, ainda que ultrapassada essa política migratória antidemocrática e incompatível com os princípios e objetivos fundamentais da Constituição Federal de 1988, bem como com a normativa internacional de direitos humanos, ainda persistem nesse processo muitos entraves que impedem ou dificultam em muito a acolhida, assistência e a integração desses imigrantes na sociedade.

Além de acolher essas pessoas vindas de outros países, é importante dar oportunidades de trabalho para que elas possam se inserir na sociedade e conquistar a independência, para isso a importância de políticas públicas efetivas.

A Lei de Migração assegura a garantia de cumprimento de obrigações legais

e contratuais trabalhistas e de aplicação das normas de proteção ao trabalhador, sem discriminação em razão da nacionalidade e da condição migratória.

Lê-se, no § 1º do art. 4º, que “os direitos e as garantias previstos nesta Lei serão exercidos em observância ao disposto na Constituição Federal, independentemente da situação migratória, [...] e não excluem outros decorrentes detratado de que o Brasil seja parte” (BRASIL, 2017a). Ressalte-se que neste ponto há sincronia com o entendimento exarado pela Corte Interamericana de Justiça no Parecer Consultivo OC - 18/2003, no qual se reconhece a todos os trabalhadores migrantes, inclusive os indocumentados, o direito à igualdade e a não discriminação e a proteção dos direitos humanos, conforme transcrição a seguir:

O Estado tem a obrigação de respeitar e garantir os direitos humanos trabalhistas de todos os trabalhadores, independentemente de sua condição de nacionais ou estrangeiros, e não tolerar situações de discriminação em detrimento destes nas relações de trabalho que se estabeleçam entre particulares [...]. Os trabalhadores migrantes indocumentados possuem os mesmos direitos trabalhistas que correspondem aos demais trabalhadores do Estado receptor, e este último deve tomar todas as medidas necessárias para que assim se reconheça e se cumpra na prática. (CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 2003).

A migração de trabalhadores consiste em um fenômeno global e multidisciplinar, abrangendo diversas áreas em razão de sua alta importância social, interessando não só a operadores do direito, economistas, sociólogos, mas a todos que apresentam uma preocupação social.

## 1.1 MIGRAÇÕES MODERNAS – GLOBALIZAÇÃO, TRABALHO E IMIGRAÇÃO

Segundo Catherine Barnard (2006), a migração de trabalhadores é tão antiga quanto os morros. Assim, desde os tempos imemoriais, trabalhadores se deslocam de áreas com alto percentual de desemprego para regiões em que o trabalho é mais abundante.

Os fenômenos migratórios são complexos, possuem causas variadas e estão cada vez mais intensos. E, muito embora o deslocamento não seja um fato novo as migrações se globalizaram. Estudioso dos processos da globalização, Boaventura de Sousa Santos (2011, p. 26) ressalta que se está diante de “um fenômeno multifacetado com dimensões econômicas, sociais, políticas, culturais, religiosas e jurídicas interligadas de modo complexo.” E o autor conclui que as características que predominam na globalização são justamente as características da globalização hegemônica, dos países dominantes.

Não adianta se adentrar o processo migratório, sem fazer alusão inicialmente ao processo de globalização.

Na perspectiva de Catherine Wenden, a imigração tornou-se um fenômeno globalizado que segundo a autora:

As migrações internas e internacionais afetam quase todas as regiões do mundo. Se as categorias de migrantes e de países se tornaram mais fluidas ao globalizar-se, a globalização das migrações se faz acompanhar também, e paradoxalmente, de uma regionalização dos fluxos migratórios. Em escala mundial, as migrações organizam-se geograficamente em sistemas migratórios complexos em torno de uma mesma região, onde se constroem complementaridades entre zonas de partida e de acolhida que correspondem a proximidades geográficas; vínculos históricos, linguísticos e culturais; redes transnacionais construídas pelos migrantes; e encontro de fatores de oferta ('pull') e procura ('push') de mão de obra que formam um espaço formal ou informal de circulação, acompanhado ou não de facilidades institucionais de passagem. (WENDEN, 2016, p. 19).

As migrações, nesta época de globalização, inserem-se num quadro global, profundamente diferente daquele que caracterizava a época das grandes emigrações europeias para as Américas no século passado, ou dos grandes movimentos internos e internacionais do pós-guerra. Hoje o fenômeno das migrações apresenta-se novo nas suas características, nas direções, nas motivações, nas finalidades e nas suas consequências. É um fenômeno amplo, permanente e estrutural, que atinge todos os países e incide profundamente na vida social, cultural, econômica, política e religiosa dos países de partida e de chegada dos imigrantes.

A liberação dos mercados e a integração econômica, elementos intrínsecos da globalização, impulsionam cada vez mais a mobilidade no trabalho e aumentam as diferenças entre as condições de vida dos países em desenvolvimento e dos países desenvolvidos. Em decorrência desse processo, as sociedades estão se transformando em sociedades multiétnicas, multiculturais e plurirreligiosas, realidade protagonizada, sobretudo pelas migrações.

O que se destaca no atual contexto de globalização são os fatores econômicos, especialmente a busca de trabalho e a fuga de situações de pobreza.

A fuga da pobreza foi e continua sendo uma das principais motivações para a migração do trabalhador. Nessa reflexão Cunha (1998, p. 498) esclarece que:

A pobreza e a incapacidade de ganhar ou produzir suficientemente para a própria subsistência ou da família são as principais razões por trás do movimento de pessoas de um Estado para outro em busca de trabalho. O fenômeno migratório não é um produto deste século, mulheres e homens abandonaram suas terras de origem, buscando trabalho em outros lugares, desde o aparecimento do sistema de trabalho remunerado. Atualmente, tal fenômeno engloba milhões de pessoas e podemos dizer, sem dúvida, que

não há continente, nem região do mundo que não tenha seu contingente de trabalhadores migrantes.

É necessário ainda, acrescentar nesse debate, as mudanças nas condições de trabalho e emprego em um mundo globalizado. No atual estágio de desenvolvimento social e econômico, pensar a imigração deve ir além de apenas fugir da pobreza, deve-se levar em consideração a mobilidade geográfica que se tem hoje, os avanços das tecnologias, as flexibilidades nos mercados de trabalho e na forma de consumo das pessoas (SASAKI; ASSIS, 2000).

Num cenário de neoliberalismo desenfreado da Indústria 4.0, tem-se verificado o crescimento da precariedade e da flexibilidade, apresentando uma panóplia de novas formas contratuais.

No Brasil a presença massiva de imigrantes é uma das manifestações do atual estágio do capitalismo e permanece como reflexo do crescimento econômico, acontecendo o chamado *boom* imigratório entre os anos de 2013 e 2014. Segundo o Observatório de Migrações Internacionais – OBMigra de 2011 a 2019 foram registrados no Brasil 1.085.673 imigrantes, considerando todos os amparos legais. No ano de 2019 predominaram os fluxos oriundos da América do Sul e Caribe, com destaque para a nacionalidade venezuelana e haitiana (OBMigra, 2020).

Tabela 1 - Imigrantes registrados no Brasil

Número de registros de imigrantes de longo termo/residentes, por ano de entrada, segundo principais países, 2010 a 2019

Pais de Nascimento	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	17.188	25.950	34.409	64.061	75.412	73.328	70.363	74.552	108.049	117.037
Argentina	1.222	1.467	1.910	2.615	3.680	3.560	3.766	3.318	1.885	981
Bolívia	4.493	6.645	6.227	7.156	4.955	5.223	4.925	5.739	7.741	4.661
China	523	794	1.642	3.906	4.382	5.379	6.028	5.405	2.015	1.318
Colômbia	1.142	1.286	1.815	2.252	2.779	2.718	2.464	4.631	8.050	5.419
Haiti	483	797	1.940	2.473	3.312	4.248	2.779	5.528	16.943	15.679
Paraguai	326	2.683	4.419	14.493	20.032	19.677	20.988	10.788	1.881	2.029
Peru	969	1.785	1.859	2.590	3.013	2.916	2.332	2.556	2.415	1.817
Senegal	27	63	232	1.193	1.930	2.819	317	607	351	291
Uruguai	530	616	725	1.043	1.302	1.703	1.759	2.034	4.346	3.109
Venezuela	197	220	263	383	701	1.297	3.943	15.326	49.267	70.653
Outros Países	7.276	9.594	13.377	25.957	29.326	23.788	21.062	18.620	13.155	11.080

Fonte: Elaborado pelo OBMigra, a partir dos dados da Polícia Federal, Sistema de Registro Nacional Migratório (SISMIGRA), 2020.

Fonte: OBMigra (2020, p. 4)

No tocante a inserção desses imigrantes no mercado de trabalho segundo o OBMigra o total de imigrantes empregados no Brasil com Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada passou de 55,1 mil, em 2010, para 116,4 mil trabalhadores, em 2014, e depois para 147,7 mil em 2019.

Entre 2018 e 2019 o número de imigrantes no mercado formal de trabalho brasileiro cresceu cerca de 8,3%. Destaca-se a imigração haitiana como a principal responsável por este crescimento.

Tabela 2 - Movimentações no mercado de trabalho formal

Movimentação de trabalhadores imigrantes no mercado de trabalho formal, segundo ano de movimentação - Brasil, 2011 - 2019

Ano	Admissões	Desligamentos	Saldo
2011	36.364	30.231	6.133
2012	46.045	39.175	6.870
2013	69.105	52.490	16.615
2014	95.009	76.208	18.801
2015	88.767	82.930	5.837
2016	64.540	81.710	-17.170
2017	66.333	57.811	8.522
2018	74.453	61.358	13.095
2019	95.326	74.094	21.232

Fonte: Elaborado pelo OBMigra, a partir dos dados do Ministério da Economia, base harmonizada RAIS-CTPS-CAGLD, 2020.

Fonte: OBMigra (2020, p. 7)

A partir de 2016 os imigrantes venezuelanos também contribuíram de forma significativa para o aumento do volume de trabalhadores no mercado formal de trabalho. Em 2019, conforme observa-se na tabela anteriormente exposta, foi registrado o maior saldo na movimentação de trabalhadores e trabalhadoras imigrantes durante o período de 2011-2019.

O movimento migratório reflete tanto no país de destino quanto no país deixado pelo trabalhador imigrante. Como indica Cavarzere, algum dos efeitos dos fluxos migratórios para os países podem ser a diminuição dos salários nacionais do país no qual se ingressou o estrangeiro em virtude de sua entrada (quando este oferece mão de obra mais barata, ou em virtude de qualificação elevada não encontrável no País); a perda de mão de obra qualificada pelo país do qual se emigra; a formação de colônias estrangeiras fechadas dentro de um país pode ser utilizada de forma a desvirtuar a economia local, inclusive com repercussões políticas; entre outras repercussões, de acordo com o caso concreto (CAVARZERE, 2001).

Além dessas, há hipóteses em que a livre entrada de imigrantes potencialmente resultaria na substituição da mão de obra interna pela estrangeira (pelo fato de esta ser mais barata, ou mais qualificada), gerando desemprego dos trabalhadores nacionais.

A circunstância de os fluxos migratórios repercutirem nas esferas econômicas, sociais, políticas e culturais internas obriga cada país a regulá-los de acordo com os objetivos que tiver traçado para a imigração.

Os desafios da mobilidade humana exigem uma grande variedade de ações organizadas para assistência e acolhida aos imigrantes, auxiliando essas pessoas a se integrarem nos novos países ou regiões para onde se deslocam.

E assim, tendo em vista que o homem busca mudar, migrar, em razões de diversos fatores, como desestabilização econômica, social, política, jurídica, religiosa, entre outros, discute-se sobre a migração como um direito fundamental, a fim de demonstrar que os Estados através de seus ordenamentos jurídicos visam à proteção de todos sem distinções.

## 1.2 A MIGRAÇÃO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL

A migração é uma questão mundial. Embora não seja um fenômeno exclusivo da contemporaneidade, recentemente tem tido destaques nos principais debates acerca do assunto.

Há ainda um aspecto moral subjacente à questão migratória. Nenhuma pessoa escolhe onde nasce. O passado dos seres humanos antes do nascimento é sempre compulsório. Não há que se falar em culpa ou crédito pelo local de nascimento, portanto. Como se pode justificar, do ponto de vista da moral e da justiça, que justiça, que uma linha arbitrária defina as circunstâncias e as possibilidades de existência dos indivíduos (BLAKE, 2005).

Nesse sentido, o deslocamento de pessoas é tão antigo quanto à humanidade. A imigração, no entanto, é fenômeno mais recente. Não se trata de uma questão simplesmente física, pois envolve a mudança de uma jurisdição estatal para outra. Tal fluxo, com efeito, pressupõe a existência de fronteiras (KUKATHAS, 2005). E é justamente em relação às fronteiras que se estabelece o debate sobre a imigração. Por um lado, existem aqueles que defendem o controle das fronteiras e, portanto, da imigração, restringindo-a – autores clássicos dessa posição são David Miller, Michael Walzer e Christopher Wellman. Por outro lado, há teóricos que defendem a abertura das fronteiras, recepcionando pessoas que fogem de zonas de guerra, em regiões do Oriente Médio ou da África, por exemplo. Um expoente dessa corrente é o professor Joseph Carens (BROCK, 2017).

Tal discussão é polêmica e complexa, não sendo possível estabelecer um

parâmetro geral e definitivo. Levando a reflexão de que a questão da imigração não é apenas jurídica, mas também social, econômica e política.

Sendo assim, importante destacar a contribuição teórica de Redin a qual sustenta que o direito de migrar é um direito humano, não inserido dentro do aparato comum do Estado-nação, mas em seu próprio espaço-tempo, impossível de Delimitação fronteiriça. Não significa, portanto, tão somente um direito à cidadania, e sim um direito humano de ação política do espaço público, oriundo justamente da crise do Estado moderno, que não é mais o centro único de poder (REDIN, 2010).

Ora, as condições impostas pela globalização dos fenômenos sociais e econômicos ocasionaram o deslocamento do poder para outros centros, reduzindo a efetividade do poder soberano, já posto em xeque internamente em decorrência da incapacidade dos governos de se adequarem à nova estrutura social (URDANIVIA FERNANDEZ, 2015). Até porque na convivência estatal, não existem soberanias absolutas. Toda soberania é interna e relativa. Se os Estados não possuem liberdade de atuação ilimitada dentro de suas fronteiras, com muito mais razão não se pode conceber tal liberdade no âmbito internacional (DEL VALLE, 2001).

É daí que emerge o direito humano de migrar, que se reverte num direito subjetivo positivado em diplomas como a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, colocando verdadeiros freios aos possíveis desmandos do Estado em torno da questão do ingresso, isto é, do direito de ser imigrante (REDIN, 2010). Esse direito humano de migrar é, sem dúvida, fruto da realidade pluralista das sociedades democráticas e da nova face das relações internacionais, nas quais cada vez mais se evidenciam os laços de interdependência entre os Estados e as comunidades supranacionais (MATEUCCI, 1998).

É premente destacar a diretriz universalizante dos direitos fundamentais no que atine ao trabalho, o que demanda o dever de serem assegurados pela ordem jurídica de todo e qualquer país, em qualquer espécie de labor dignamente prestado, posto o caráter de indisponibilidade absoluta inerente àqueles direitos (AMADO, 2017).

O direito de migrar delineado como um direito fundamental está presente no espírito das sociedades plurais e democráticas, onde cada Estado através de seu ordenamento jurídico disciplina as condições de sua regular prestação no interior de suas respectivas fronteiras.

Assim, tendo em vista a crescente movimentação de pessoas ao redor do mundo é de suma importância a elaboração de conceitos formalizados visando o fomento do diálogo a nível supranacional buscando a uma cooperação multilateral entre os países no que diz respeito à proteção dos direitos da pessoa imigrante.

### 1.3 DOS CONCEITOS ELEMENTARES: MIGRAÇÃO, IMIGRAÇÃO E EMIGRAÇÃO

A migração como um fenômeno global necessita de uma abordagem ampla e de respostas coordenadas, com debates entre os Estados com o objetivo de uma cooperação internacional e que para tal coordenação tenha êxito torna-se indispensável uma linguagem de entendimento comum entre as expressões e conceitos na área.

Desta forma, a Organização Internacional de Imigração (OIM) no contexto da iniciativa de reforçar e aumentar o seu envolvimento na área do direito internacional da migração produziu um glossário como referência viável na terminologia usada na área da migração, um pequeno passo rumo à sinalização de conceitos das ciências humanas, nem sempre fáceis de padronizar (OIM, c2009).

O conceito de “migração” estabelecido pela OIM trata-se do processo de atravessamento de uma fronteira internacional ou de um Estado. É um movimento populacional que compreende qualquer deslocação de pessoas, independentemente da extensão, da composição ou das causas; inclui a migração de refugiados, pessoas deslocadas, pessoas desenraizadas e migrantes econômicos.

Partindo desse conceito mais amplo, a OIM subdividiu a migração conforme os tipos e fatores para sua classificação. Assim, diante da abordagem, da presente pesquisa e do leque alargado de definições optou-se por trazer, portanto, o conceito de “migração laboral” que é definido como o movimento de pessoas do seu Estado para outro Estado com a finalidade de aí encontrar emprego.

A migração laboral está regulada nas leis sobre migração da maioria dos Estados. Além disso, alguns Estados desempenham um papel ativo na regulação da migração laboral externa e procuram oportunidades no estrangeiro para os seus nacionais.

Já no âmbito conceitual da pessoa que migra não existe uma definição universalmente aceita de “migrante”. O termo migrante segundo a OIM compreende, geralmente, todos os casos em que a decisão de migrar é livremente tomada



pelo indivíduo em questão, por razões de “conveniência pessoal” e sem a intervenção de fatores externos que o forcem a tal.

Em consequência, este termo aplica-se, às pessoas e membros da família que se deslocam para outro país ou região a fim de melhorar as suas condições materiais, sociais e as possibilidades das suas famílias.

Segundo Farena (2012), migrantes são as pessoas que se deslocam desde seu lugar de residência habitual até outro, como objetivo de ali assentar-se temporária ou definitivamente. Seu destino é um novo território e uma nova comunidade.

Com relação ao termo “imigração”, este é assim conceituado como sendo o processo através do qual estrangeiros se deslocam para um país, a fim de aí se estabelecerem.

E, por fim o termo “emigração” é compreendido como o abandono ou saída de um Estado com a finalidade de se instalar em outro. As normas internacionais sobre direitos humanos prevêm que toda a pessoa deve poder abandonar livremente qualquer país, nomeadamente o seu próprio, e que, apenas em circunstâncias muito limitadas, podem os Estados impor restrições ao direito de um indivíduo abandonar o seu território.

Nesse sentido na abordagem do plano nacional a Lei de Migração trouxe os conceitos fundamentais da área: imigrante, emigrante, residente fronteiriço, apátrida e visitante. O conceito de migrante apesar de ter sido definido no inciso I do § 1º do art. 1º da mencionada lei, como a “pessoa que se desloca de país ou região geográfica ao território de outro país ou região geográfica”, acabou sendo vetado pelo Presidente da República à época que fundamentou com a seguinte explicação:

[...] estabelece conceito demasiado amplo de migrante, abrangendo inclusive o estrangeiro, qualquer que seja sua condição migratória, a igualdade com os nacionais, violando a Constituição em seu art. 5º, que estabelece que aquela igualdade é limitada e tem como critério para sua efetividade a residência do estrangeiro no território nacional (mensagem 163, de 24 de maio de 2017). (BRASIL, 2017a).

A Convenção n. 97 da OIT (1949) sobre os Trabalhadores Migrantes designa em seu art. 11.1 como tal: “toda pessoa que emigra de um país para outro com o fim de ocupar um emprego que não será exercido por sua própria conta, e compreende qualquer pessoa normalmente assistida como trabalhador migrante”. Para a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias (1990), “[a] expressão ‘trabalhador migrante’ designa a pessoa que vai exercer, exerce ou exerceu uma atividade

remunerada num Estado de que não é nacional” (art. 2.1). (NUNES, 2021, p. 32).

Não obstante o veto presidencial, o Decreto n. 9.199/2017 – *Regulamento da Lei da Migração* – contém uma definição oficial de migrante: “pessoa que se desloque de país ou região geográfica ao território de outro país ou região geográfica, em que estão incluídos o imigrante, emigrante e o apátrida”. (BRASIL, 2017b). Segundo Nunes (2021), essa definição se limitou a fazer referência explícita às principais espécies do gênero migrante.

Ainda segundo o autor o imigrante é o indivíduo de origem estrangeira ou sem nacionalidade que se estabelece temporária ou definitivamente no Brasil com o intuito de trabalhar e/ou residir; o emigrante é o brasileiro que se estabelece em território estrangeiro em condição semelhante.

O visitante conforme a Lei de Migração, é o turista “que vem ao Brasil para estadas de curta duração, sem pretensão de se estabelecer temporária ou definitivamente no território nacional” (art. 1º, § 1º, V) (BRASIL, 2017a). Adotou-se esse termo genérico pois vários tipos de visto previstos no Estatuto do Estrangeiro foram incluídos em uma única categoria da Lei de Migrações, o visto de visita.

Quanto ao apátrida, a Lei de Migração replica a definição prevista no art. 1.1 da Convenção sobre o Estatuto dos Apátridas<sup>3</sup> (1954): “[...] toda pessoa que não seja considerada seu nacional por nenhum Estado, conforme sua legislação” (BRASIL, 2017a).

Importante ressaltar que muito embora o termo refugiado não integre os conceitos fundamentais do §1º do art. 1º, deve-se lembrar que o mesmo se encontra na legislação brasileira, em consonância com a Convenção das Nações Unidas relativa ao Estatuto dos Refugiados (1951), em vigor desde 22 de abril de 1954, atualizada pelo Protocolo de 1967. A Lei n. 9.474/1997 apresenta o conceito de refugiado no seu art. 1º:

Será reconhecido como refugiado todo indivíduo que: I - devido a fundados temores de perseguição por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas encontre-se fora de seu país de nacionalidade e não possa ou não queira acolher-se à proteção de tal país; II - não tendo nacionalidade e estando fora do país onde antes teve sua residência habitual, não possa ou não queira regressar a ele, em função das circunstâncias descritas no inciso anterior; III - devido a grave e generalizada violação de direitos humanos, é obrigado a deixar seu país de nacionalidade para buscar refúgio em outro país. (BRASIL, 1997).

---

<sup>3</sup> Promulgada no Brasil por meio do Decreto 4.246/2002. Cf. também a Convenção para a Redução dos Casos de Apátrida (1961), promulgada pelo Decreto 8.501/2015.

Neste sentido, sendo o idioma linguístico um código de aproximação e entendimento entre as pessoas, é de suma importância um tratamento cada vez mais humanista quando da abordagem do fenômeno referente à mobilidade humana, possibilitando enquadrar terminologias e dispor de uma ferramenta de trabalho comum dirigida a investigadores, juristas, técnicos, entre outros que se dispõem ao estudo e compreensão desta matéria.

## 2 TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE TRABALHO E IMIGRAÇÃO

Os significados atribuídos à categoria trabalho, ao longo de todo o processo histórico, sempre foram alvo de estudiosos das Ciências Sociais, além de outras ciências. Tal compreensão é essencial, posto que, o trabalho enquanto categoria central na vida dos homens é conceito hegemônico.

Desde tempos imemoriais, trabalhadores se deslocam de áreas de alto percentual de desemprego para regiões em que o trabalho é abundante.

O trabalho é essencial para a formação das identidades individuais e coletivas das pessoas, pois a organização e a valorização do trabalho exercem um papel central na estrutura de reconhecimento de uma sociedade. É por meio do trabalho que se forja o sentimento de pertencimento à coletividade, seja por participar de uma produção coletiva, seja por meio da identificação de um papel social útil ao coletivo.

A valorização do trabalho pelo ser humano acabou por gerar a era de direitos, e que nessa nova era o ser humano consegue se valorizar pelo exercício do trabalho.

Ao analisar a imigração percebe-se que há uma ligação muito próxima com a questão do trabalho. Muitas pessoas migram em busca de melhores condições de trabalho e a maioria das que deixam seus países de origem são trabalhadores e trabalhadoras, assim o trabalho influencia a migração e a migração influencia o trabalho.

Em geral, o migrante deixa seu país por motivos alheios à sua própria vontade, por exemplo, em virtude de difíceis condições de vida e na busca de uma vida material menos penosa, pode-se inferir que: migração e trabalho são conceitos basicamente indissociáveis. Seguindo Abdelmelek Sayad, o trabalho é identidade do imigrante e é por meio dele que o imigrante existe. *In verbis*:

Afinal, o que é um imigrante? Um imigrante é essencialmente uma força de trabalho provisória, temporária, em trânsito. Em virtude desse princípio, um trabalhador imigrante (sendo que trabalhador e imigrante são, nesse caso, quase um pleonasma), mesmo se nasce para a vida (e para a imigração) na imigração, mesmo se é chamado a trabalhar (como imigrante) durante toda a sua vida no país, mesmo se está destinado a morrer (na imigração), como imigrante, continua sendo um trabalhador definido e tratado como provisório, ou seja, revogável a qualquer momento. A estadia autorizada ao imigrante está inteiramente sujeita ao trabalho, única razão de ser que lhe é reconhecida [...]. Foi o trabalho que fez 'nascer' o imigrante, que o fez existir; é ele, quando termina, que faz 'morrer' o imigrante, que decreta sua negação ou que o empurra para o não-ser. (SAYAD, 1998, p. 54-55).

O trabalho se sobressai enquanto força motriz do processo de migração, como pontua Aluísio Dardeau de Carvalho ao explicar que o excesso de população, ocasionando a falta de trabalho, é o fator mais importante dos movimentos migratórios. Ameaçado pelo fantasma da miséria, busca o homem outras regiões e outros povos na esperança de melhores dias (CARVALHO, 1976).

Assim, o que predomina nos imigrantes (i.e., a imigração econômica, sem se considerar tipos de imigração forçada como o caso do refúgio ou do asilo político) é a busca pela melhoria de vida por meio do trabalho (NICOLI, 2011).

Essas mesmas pessoas, muitas vezes, têm suas condições de trabalho determinadas pela condição de migrante e, também, pela situação migratória. Ser migrante pode determinar as oportunidades de trabalho e estar em situação migratória irregular pode significar que qualquer tipo de trabalho será aceito.

O trabalho é uma via fundamental de inclusão social, de contribuição para a comunidade e de participação na sociedade. É também fundamental para a superação da pobreza e para a redução da desigualdade social. E essa realidade só pode ser alcançada através do trabalho decente. Segundo Laís Abramo, que foi Diretora da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil de 2005 a 2015, o trabalho decente é uma via fundamental para a inclusão social, a erradicação da pobreza e a promoção da igualdade sendo um eixo central de desenvolvimento social e econômico (IDT, 2020).

Desta maneira, tendo o imigrante recorrido ao deslocamento internacional em busca de trabalho, refúgio ou de melhores condições de vida é ele um sujeito de direitos humanos e sociais.

## 2.1 DIREITOS HUMANOS DOS IMIGRANTES

Tratar de migrações remete habitualmente a um tema mais amplo: os direitos humanos. E a análise dos direitos humanos é uma tarefa multifacetada. Na visão de Costas Douzinas (2009, p. 6) os direitos humanos, paradoxalmente, podem ao mesmo tempo servir para a proteção dos indivíduos, e também como “uma ferramenta que os governos utilizam para disciplinar as sociedades e, posteriormente, o mundo”.

Entende-se que os migrantes não têm direitos em virtude apenas dos diplomas jurídicos específicos para sua condição de migrantes, mas conferidos por todos os outros diplomas que afirmam direitos humanos, ou seja, não são titulares

de direitos por um reconhecimento a partir de tratados e convenções específicas, mas pela necessidade da proteção a sua dignidade humana enquanto pessoas.

Como nas palavras de Joaquim Herrera Flores (2009), mais que direitos estes últimos (direitos humanos) se revelam como processos, resultados sempre provisórios de lutas que os indivíduos colocam em prática para então ter acesso aos bens da vida.

Nesta toada ponderam Friedrich, Souza e Cruz (2020, p.11) que os direitos humanos:

não se restringem ou confundem com os direitos positivados, aqueles descritos em Constituições e Tratados Internacionais e se assim o fossem, estariam presos em um círculo vicioso causados pela falácia de um positivismo retrógrado. 'Daí que, para nós, o problema não é de como um direito se transforma em direito humano, mas sim comoum 'direito humano' consegue se transformar em direito, ou seja, como consegue obter a garantia jurídica para sua melhor implantação e efetividade'.

A garantia de direitos humanos não pode ter grau diferenciado de acordo com a situação específica dos indivíduos; ao contrário, sua ideia fundante de universalidade reside exatamente na necessidade de conferir iguais direitos a todos os indivíduos, independentemente de sua situação específica ou de sua localização geográfica. Assim, diferenciar os sujeitos a fim de retirar direitos não é uma possibilidade juridicamente aceitável num paradigma de respeito aos direitos humanos.

Entre esses direitos humanos estão os direitos relacionados ao trabalho, considerando-se, aqui, o trabalho como essencial para constituição da identidade individual e social da pessoa, tendo-se o trabalho digno como “um direito fundamental universal (do trabalhador) e como uma obrigatoriedade ou dever fundamental universal (do tomador de serviços)”. (DELGADO, 2006, p. 241). Os direitos trabalhistas, como direitos humanos, devem ser conferidos, portanto, a todos independentemente de sua origem nacional, por não se restringirem a nenhum Estado, mas por serem compartilhados e oponíveis a todos eles. Devem, assim, “possibilitar a consolidação da essência humana pelo trabalho digno, fazendo com que o ser trabalhador entenda o sentido de ser parte e de ter direitos na sociedade em que vive”. (DELGADO, 2006, p. 240).

Em tal caso, imigrantes são titulares de direitos trabalhistas em razão de sua condição de trabalhadores, independentemente de sua origem nacional, mas por serem esses direitos humanos que devem ser conferidos a todos.

Os trabalhadores migrantes, especialmente os menos qualificados, enfrentam não raro condições de trabalho abusivas, sendo submetidos a regime de mitigada tutela de direitos humanos.

A Declaração Universal de Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral da ONU em 10 de dezembro de 1948, elenca uma série de normas que conferem direitos aplicáveis no âmbito da migração laboral, bem como as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que dispõem sobre os direitos dos trabalhadores em geral e também se aplicam aos trabalhadores imigrantes.

A questão da proteção ao trabalhador estrangeiro é abordada no preâmbulo da Constituição da OIT, que estabelece:

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, [...] à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro [...] (OIT, 1946).

Pela OIT, existem normas de proteção do trabalhador migrante na sua Constituição, nas Convenções Internacionais específicas (números 19, 97, 118 e 143) e na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; pela ONU, no Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e na Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de todos os Trabalhadores Migrantes e de seus Familiares; no âmbito das Américas, é de relevante importância a Convenção Americana de Direitos Humanos. Esses instrumentos jurídicos internacionais, além de outros, são importantes mecanismos de proteção jurídica ao trabalhador imigrante na ordem internacional.

Porém, segundo Herrera Flores (2009), atualmente se faz necessário compreender os direitos humanos de modo diferente do que foi preconizado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, se faz necessário conceber os direitos humanos, em uma perspectiva que tenha como elemento fundamental a realidade material na qual as pessoas vivem. Nesse sentido, os direitos humanos devem traduzir-se no modo pelo qual irá se originar um novo conceito de equidade e justiça, e que leve em consideração a vivência de exclusão de quase 80% da humanidade em face desta nova ordem global.

Dessa forma, os direitos humanos devem ultrapassar a perspectiva meramente jurídica-formal e avançar para a esfera de luta e reivindicação, tendo

como norte a dignidade do homem (HERRERA FLORES, 2009).

Compreende-se através do autor, que direitos humanos não se restringem ao direito, mas, pelo acesso a bens, que a “igualdade” estabelecida nas normativas não estabelece o lugar que os indivíduos ocupam e os processos que facilitam ou dificultam esse acesso.

Desta forma, para o claro entendimento dos direitos humanos, é preciso compreendê-lo em sua multicomplexidade cultural (a estreita relação entre os atuais direitos humanos e o ocidente), empírica (a dependência de cada pessoa no processo de obtenção de bens), jurídica (a consciência de que as normas não criam direitos humanos por si), científica (a inviabilidade de um pensamento neutro), filosófica (a contaminação do estudo dos direitos humanos de ‘contextos’), política (a consciência do que está por trás das instituições que o autor denomina voo de Anteu) e econômica (que o neoliberalismo trabalha para impedir que os direitos humanos sejam praticados). (HERRERA FLORES, 2009, p. 163).

Herrera Flores propõe então, que para se chegar a uma teoria crítica, se deve ter compreensão do que são Direitos Humanos em toda sua complexidade, conhecendo as visões, racionalidades e práticas distintas, respeitando no multiculturalismo as diferenças e se apropriando das semelhanças para consolidar uma prática intercultural.

Os direitos humanos no mundo contemporâneo necessitam dessa visão complexa, dessa racionalidade de resistência e dessas práticas interculturais, nômades e híbridas para superar os obstáculos universalistas e particularistas que impedem sua análise comprometida há décadas. Os direitos humanos não são unicamente declarações textuais. Também não são produtos unívocos de uma cultura determinada. Os direitos humanos são os meios discursivos, expressivos e normativos que pugnam por reinserir os seres humanos no circuito de reprodução e manutenção da vida, nos permitindo abrir espaços de luta e de reivindicação. São processos dinâmicos que permitem a abertura e a conseguinte consolidação e garantia de espaços de luta pela dignidade humana. (HERRERA FLORES, 2009, p. 163).

Assim para o autor o ser humano necessita, acima de tudo, alcançar a dignidade, ou seja, ter de uma vida digna na qual possa encontrar a satisfação dos bens materiais e imateriais, bem como lutar pela satisfação de seus desejos e necessidades.

Dessa forma, a proposta de um pensamento crítico dos direitos humanos está relacionada a proposta de saber limiar e do desvelamento das dimensões ora negadas pela totalidade moderna. Esta perspectiva, portanto, decorre da oposição a qualquer espécie de universalismo não histórico e humanismo abstrato que proponha uma ideia de condição humana como algo uniforme e eterno (HERRERA FLORES, 2009).



No âmbito nacional ao substituir o antigo Estatuto do Estrangeiro pela Nova Lei de Migração há uma transformação na estrutura normativa sobre os direitos dos migrantes no Brasil resultado de lutas para a construção de condições e direitos que perpassassem as inúmeras situações e ilegalidades que silenciavam ou excluía a garantia de direitos às pessoas migrantes, deixando-as as margens de um sistema hegemonicamente controlado.

Conforme bem colaciona Saladini (2012) quando se pensa na questão dos direitos humanos dos trabalhadores migrantes, não se pode pensar numa perspectiva fechada de direitos de cidadania enquanto cidadão de um determinado Estado nacional, uma vez que a grande massa dos imigrantes que fogem da pobreza, e que em sua maioria são residentes ilegais dos países em que se encontram, ficaria excluída da proteção de seus direitos fundamentais, básicos à própria sobrevivência. E a proteção dos direitos fundamentais é questão afeita aos princípios do direito internacional dos direitos humanos. Sendo regra principiológica, merece absoluto respeito, uma vez que:

Os princípios não precisam ser positivados para serem respeitados e cumpridos, porque sempre estão acima das leis positivas. Como reconhece HERRERA, o direito positivo é apenas um instrumento bastante modesto de controle social. Segue-se PÉREZ LUÑO, para quem os direitos abarcam aquelas exigências que devendo ser objeto de positivação, ainda que não o tenha sido positivado. Em outros termos, devem prevalecer os princípios, sejam ou não contemplados pela norma positiva (SOUZA, 2013, p. 13).

As pessoas, cada vez mais, circulam pelo mundo, são sujeitos do mundo. Assim, onde quer que estejam, têm que estar protegidas, ter seus direitos reconhecidos e assegurados pelos Estados. A perspectiva crítica dos direitos humanos, a partir das contribuições de Herrera Flores e de tantos outros autores importantes, aponta para a necessidade de reconhecimento do outro como pessoa humana, de tratar o outro com dignidade, o que demanda um contínuo exercício, individual e coletivo, de solidariedade, alteridade e empatia.

Válido trazer abordagem de Bustamante (2002), jurista mexicano especialista em migrações, sobre a situação de vulnerabilidade do imigrante e sua condição de sujeito de direitos humanos. Para o autor mexicano, mesmo sendo tutelados pelos direitos humanos em uma esfera internacional, os imigrantes sofrem com a hierarquização jurídica e estrutural nas sociedades de destino, pois o ordenamento jurídico interno desses países tem a tendência a legitimar diferentes níveis de proteção entre o nacional e o estrangeiro.

Quem migra, normalmente, já vivia situações de vulnerabilidade ainda antes de sair de sua terra, e, enquanto migrante, participa de realidades como o mundo do trabalho e as diferenças étnicas, que carregam a marca de vulnerabilidades talvez ainda maiores que aquelas ligadas à mobilidade humana, por esta somente agravadas. Principalmente, por que o ato de migrar insere a pessoa em uma realidade que ainda não conhece suficientemente e na qual ainda tem escassas relações pessoais, sociais e trabalhistas.

A presença dos imigrantes deve ser vista sob a ótica de direitos humanos, a fim de que tenham efetivo acesso aos direitos fundamentais constitucionais.

## 2.2 OS TRABALHADORES IMIGRANTES NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO: CONSIDERAÇÕES SOBRE TRABALHO DECENTE, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E AS CONVENÇÕES N. 97, 118 E 143

Para se alcançar uma vida digna, os trabalhadores imigrantes, assim como todos os outros trabalhadores no mundo, necessitam ter acesso a um trabalho digno, pois não existe outra forma de realizar o direito a vida digna se o homem não é livre e não tem acesso ao direito fundamental de um trabalho decente.

O direito ao trabalho é uma condição de realização do homem, previsto na Declaração Universal de Direitos Humanos e na Constituição Federal de 1988, não sendo um direito qualquer, mas um direito com dignidade constitucional, cumprindo ao Estado proporcionar medidas efetivas para garantir sua realização. Sendo indispensável, portanto, que seja decente, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, livre de qualquer forma de discriminação e capaz de garantir uma vida digna a todos aqueles que vivem do próprio trabalho.

Segundo Luiz Eduardo Gunther não basta haver a empresa, o emprego e o trabalho, é necessário que esse conjunto de atividades humanas seja realizado com decência. Pontua ainda que, o reconhecimento da necessidade do trabalho decente constitui um marco na história da humanidade (GUNTHER, 2017).

O entendimento de trabalho decente pressupõe aspectos quantitativos e qualitativos do emprego, implicando não apenas em ações de geração de postos de trabalho e de enfrentamento do desemprego, mas também na superação de formas de trabalho que geram renda insuficiente para que os indivíduos e suas

famílias superem a situação de pobreza ou que se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes. Repisa o dever de que o emprego esteja também agregado à proteção social e aos direitos do trabalho, entre eles os de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva (IDT, 2020).

Ainda segundo Martínez (2005), a noção de trabalho decente é uma tentativa de expressar, numa linguagem cotidiana, a integração de objetivos sociais e econômicos, reunindo as dimensões de emprego, dos direitos no trabalho, da segurança e da representação, em uma unidade com coerência interna e que adquire sentido quando considerada na sua totalidade.

Diferente de conceitos mais tradicionais o conceito de trabalho decente possui como principal característica ser multidimensional, ou seja, acrescentar, à dimensão econômica representada pelo conceito de um emprego de qualidade, novas dimensões de caráter normativo, de segurança e de participação/representação (MARTÍNEZ, 2005).

Essa diferenciação conceitual se mostra importante na articulação de diferentes políticas em termos de emprego e mercado de trabalho e destas com as políticas econômicas e sociais. A integração e a coerência entre a política sócio-laboral e a política econômica é essencial para a geração de trabalho decente. Enquanto a política econômica cria as condições para o crescimento e a geração de empregos, a política sócio-laboral, integrada com a política econômica, cria as condições para que o emprego gerado incorpore as distintas dimensões do conceito de trabalho decente (LEVAGGI, 2006).

Oportuno assinalar a estreita relação que existe entre o conceito de trabalho decente e a noção de dignidade humana. Segundo Rodgers (2002), o trabalho é o âmbito para o qual confluem os objetivos econômicos e sociais das pessoas. O trabalho supõe produção e rendimentos. Mas significa também integração social, identidade e dignidade pessoal. Nesse sentido ainda segundo o autor, o vocábulo decente expressa algo que é ao mesmo tempo suficiente e desejável. Um trabalho decente significa um trabalho no qual o seu rendimento e as condições em que estese exerce estão de acordo com as expectativas da comunidade. Por sua vez, a falta de trabalho decente tem algo em comum com os conceitos de privação e exclusão, que se referem às situações econômicas e sociais que não satisfazem às normas sociais (RODGERS, 2002).

Conforme Levaggi (2007), trabalho decente é um conceito que busca expressar o que deveria ser, em um mundo globalizado, um bom trabalho ou um emprego digno.

Dessa forma, o trabalho decente tem como alicerce em primeiro lugar a igualdade de oportunidades e de tratamento a todos, e o combate a todas as formas de discriminação. E, em segundo lugar, a promoção da igualdade (equidade) como elemento que deve estar presente de maneira transversal, nas quatro áreas estratégicas que definem a Agenda de Trabalho Decente<sup>4</sup> da OIT: a promoção dos direitos do trabalho, a criação de mais e melhores empregos, a ampliação da proteção social e o fortalecimento da organização e representação dos atores no mundo do trabalho e o diálogo social.

É através do trabalho que a realidade é transformada, que são desenvolvidas tecnologias, aumenta-se a produtividade das empresas e conseqüentemente a competitividade entre os países. Por isso, asseguradamente o trabalho decente deve ser pensado como um eixo central do desenvolvimento econômico e do desenvolvimento social. Em outras palavras, é impossível pensar em um desenvolvimento sustentável sem que esteja garantida a capacidade de gerar trabalho decente.

Promover o trabalho decente contribuirá, sem dúvida alguma, para estabilizar um modelo de desenvolvimento com democracia, “colocando a pessoa humana no centro das políticas e promovendo a inclusão.” (LEVAGGI, 2007, p.35).

Sob esta perspectiva, no âmbito dos trabalhadores imigrantes ante a ausência de legislação específica que se ocupe da extensão de seus direitos a fim de assegurar efetivamente a sua proteção há de se observar que a agenda do Trabalho Decente da OIT, portanto, contempla em seus princípios a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação. Desta forma os direitos dos trabalhadores imigrantes e a política de imigração devem abranger os ideais de Direitos Humanos das Declarações da ONU e das Convenções da OIT assegurando de forma integral proteção a essa população mais vulnerável.

---

<sup>4</sup> A Agenda de Trabalho Decente é um compromisso tripartite, feito entre governos e organizações de trabalhadores e empregadores, para impulsionar o desenvolvimento sustentável e a inclusão social através da promoção do trabalho decente, com base em parcerias locais. No Brasil a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANDT) foi lançada em maio de 2006, fruto de um Memorando de Entendimento assinado em 2003 pelo então Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, e pelo Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia (OIT, 2006).

A OIT fundada em 1919 na Conferência de Paz de Paris, como parte do Tratado de Versalhes, é a agência das Nações Unidas cujo objetivo principal é a promoção da justiça social entre os Estados. Sua composição é tripartite sendo formada por representantes dos governos, de organizações de empregadores e trabalhadores. Atualmente conta com a participação de 187 Estados-membros que compõem em situação de igualdade as diversas instâncias da Organização.

A missão da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade (OIT, 2021). Dito isso, o conceito de trabalho decente foi formalizado pela OIT em 1999, sendo definido como “um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna” (OIT, 2006). Neste sentido é condição fundamental para a redução das desigualdades sociais, para superar pobreza, para a garantia da democracia e de um desenvolvimento sustentável.

Atualmente, a agenda de trabalho decente da OIT ajuda a avançar rumo à conquista de condições econômicas e de trabalho que ofereçam a todos os trabalhadores, empregadores e governos uma participação na paz duradoura, na prosperidade e no progresso duradouros.

A promoção do trabalho decente configura objetivo adotado pelos Estados-membros da ONU, o que frequentemente se reitera nos documentos das Nações Unidas, tais como resoluções finais de Assembleias Gerais, Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e Agenda ONU 2030.

A Agenda 2030 é um compromisso global assumido em 2015 por 193 países, incluindo o Brasil. A agenda é coordenada pela Organização das Nações Unidas (ONU) e propõe a ação de governos, instituições, empresas e a sociedade em geral para o enfrentamento dos maiores desafios do mundo contemporâneo. Foram eleitos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), relacionados com a efetivação dos direitos humanos e a promoção do desenvolvimento sustentável em suas dimensões social, econômica, ambiental e institucional. Assim, o oitavo objetivo do desenvolvimento sustentável é o trabalho decente e o crescimento econômico. Portanto, até 2030, o objetivo é alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

Compreende-se o trabalho decente como o arranjo mínimo de direitos do trabalhador que correspondam a justas condições de remuneração, saúde e segurança, equidade, liberdade sindical e de negociação coletiva, proteção contra os riscos sociais, dentre outros (BRITO FILHO, 2004).

A garantia de acesso ao trabalho digno alia-se a diversos fatores que dela refletem, tais como a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática, a superação da pobreza, ou o desenvolvimento sustentável. Na esfera internacional, estas ideias tem repercussão tanto por meio do conceito de trabalho decente formalizado pela OIT – ora aplicável a todos os Estados que dela participam – quanto por meio de Convenções e Recomendações Internacionais, ou mesmo de diretrizes comportamentais. Ressalte-se que o Brasil constitui membro fundador da OIT, de tal maneira que participa das Conferências Internacionais do Trabalho desde sua primeira reunião (OIT, 2021).

Para a OIT, o Trabalho decente é a base da dignidade laboral e é tido como aquele trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. O caminho para a sua promoção é através da justiça social, dos trabalhos que respeitem os direitos humanos, a igualdade de oportunidade e a proteção social. Portanto, apaz para ser universal e duradoura deve se assentar sobre a justiça social.

Deve-se considerar a dignidade humana em qualquer relação de trabalho e enxergar os trabalhadores não mais como um elemento do processo produtivo mas sim como um valor a ser preservado, aplicar efetivamente o princípio da valorização do trabalho e enaltecer a existência digna do trabalhador.

Desta forma, no que tange aos direitos do trabalhador imigrante, a OIT dispõe de diplomas normativos que abordam o assunto: a Convenção n. 97, aprovada e ratificada pelo Brasil, vigente por meio do Decreto n. 58.819, de 14 de julho de 1966, a Convenção n. 118, também aprovada e ratificada pelo nosso país, vigente por meio do Decreto n. 10.088, de 05 de novembro de 2019, bem como a Convenção n. 143, até o presente momento ainda não ratificada pelo Brasil.

A Convenção Internacional n. 97 define trabalhador migrante como “toda pessoa que emigra de um país para outro com o fim de ocupar um emprego que não será exercido por sua própria conta, e compreende qualquer pessoa normalmente admitida como trabalhador migrante”. (OIT, 1949). A partir dessa

compreensão, os termos da Convenção n. 97 não englobam os trabalhadores fronteiriços, os trabalhadores do mar a bordo de embarcação registrada em Estado qual não seja nacional e as pessoas que exercem atividade liberal e artística por curto período. Quanto às medidas de proteção elencadas pela Convenção n. 97, inclui-se a igualdade de tratamento e de oportunidades dos trabalhadores migrantes em relação aos nacionais, principalmente nas questões de jornada de trabalho, remuneração, trabalho infantil e de mulheres, idade de admissão, seguridade social, direitos sindicais, impostos e outros direitos previstos na legislação trabalhista de cada país. Além disso, relaciona a manutenção de serviço gratuito e apropriado de apoio e informação para os migrantes. Igualmente, prevê a convenção n. 97 que os Estados signatários ajam com medidas apropriadas a fim de evitar a propaganda sobre imigração que possa induzir a erro, bem como que estabeleçam, quando julgarem necessário, providências que intentem a facilitação de recebimento, viagem e saída dos trabalhadores migrantes. Somando-se a isso a determinação de manter serviços médicos apropriados, a permissão da transferência das economias dos trabalhadores migrantes e a proibição de expulsão dos migrantes admitidos de maneira permanente, no caso de doença ou acidente que os incapacitem de exercer ofício.

A Convenção n. 118 trata sobre a igualdade de tratamento entre nacionais e estrangeiros em matéria atrelada a Previdência Social. Versa diretamente do assunto de benefícios a serem prestados pelos Estados, onde eles devem informar quais os benefícios poderão ser prestados em seu território para estrangeiros (OIT, 1962).

Já a Convenção n. 143, aborda as imigrações efetuadas em condições abusivas e a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de trabalhadores migrantes, estando em vigor desde 09 de dezembro de 1978. E apesar de até o presente momento não ter sido ratificada pelo Brasil, o instrumento determina, dentre outros aspectos, que os países signatários devem comprometer-se a “formular e aplicar uma política nacional que se proponha a promover e garantir, por métodos adaptados às circunstâncias nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento” entre nacionais e migrantes, no sentido de tratar de forma isonômica os imigrantes em situação regular ou irregular, pertinente as relações empregatícias firmadas anteriormente, conforme

explícita o art. 9º da mencionada Convenção, a seguir transcrito:

*Art. 9º. Sem prejuízo das medidas destinadas a controlar os movimentos migratórios com fins de emprego garantindo que os trabalhadores migrantes entrem no território nacional e aí são empregados em conformidade com a legislação aplicável, o trabalhador migrante, nos casos em que a legislação não tenha sido respeitada e nos quais a sua situação não possa ser regularizada, deverá beneficiar pessoalmente, assim como a sua família, de tratamento igual no que diz respeito aos direitos decorrentes de empregos anteriores em relação à remuneração, à segurança social e a outras vantagens. (OIT, 1975, grifo nosso).*

Portanto, o trabalhador imigrante que se encontre na condição exposta no artigo acima mencionado para lograr-se na efetiva proteção dos seus direitos, poderá socorrer-se através de órgãos competentes a serem garantidos pelo Estado (art. 9º, 2, Convenção 143). E, muito embora o Brasil não seja signatário da Convenção n.143, compreende-se que a situação irregular do trabalhador imigrante não se consubstancia como óbice a proteção jurídica trabalhista, pois para além da situação em que se encontra o imigrante existem as garantias dos seus direitos.

Portanto, destaca-se em seu núcleo normativo a necessidade de promoção de igualdade de tratamento aos trabalhadores migrantes independentemente de sua condição sócio-jurídica.

As normas e práticas estatais devem implementar a política de tratamento igualitário previstas nos instrumentos da OIT auxiliando na adaptação dos imigrantes junto a sociedade que os recebe, nesse sentido espera-se que a Convenção n. 143 seja incorporada na ordem positiva nacional, integrando ao sistema de tutela integral do trabalhador imigrante.

O trabalhador sendo ele imigrante ou não tem o direito de desenvolver suas atividades laborativas de forma digna, com remuneração justa, possibilidade de progresso e capacitação cabendo as empresas privadas colaborar com as políticas públicas na criação e na manutenção de empregos decentes o que requer das empresas responsabilidade social empresarial.

### 2.3 DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA À RESPONSABILIDADE SOCIAL: REFLEXOS NA IMIGRAÇÃO

A empresa contemporânea tem expressado um novo paradigma perante o Estado e a sociedade assumindo preocupações que vão além do lucro, pois



sabe-se que suas atividades refletem de forma social e ambiental. Nesse contexto, as empresas são obrigadas a repensar seus princípios organizacionais além de adotarem valores éticos e morais como meio de desenvolvimento social.

O desenvolvimento nacional tem que ser econômico, social e ambiental.

O termo função social é interdisciplinar sendo estudado inicialmente na Filosofia, passando pelas Ciências Sociais e, posteriormente, surgiu como objeto de estudo do Direito.

Quanto ao sentido e alcance do substantivo *functio* pode-se afirmar que é derivado do verbo *fungor* (*functus sum, fungi*) e que significa cumprir algo, ou desempenhar-se de um dever ou tarefa (COMPARATO, 1996).

O termo função social sugere que todas as atividades econômicas devam ser desempenhadas levando em consideração o benefício da coletividade.

No século XX, Karl Renner, partindo das ideias marxistas, difunde a ideia de que a função social de um instituto jurídico seria o mesmo e sua função econômica, e as empresas cumpririam a função social simplesmente pelo fato de funcionar (RENNER, 1981).

Na esclarecedora posição de Tomasevicius Filho (2003, p. 35) ao conceituar a função social da empresa o autor afirma que esta: “constitui o poder-dever de o empresário e dos administradores da empresa harmonizarem as atividades da empresa, segundo o interesse da sociedade, mediante a obediência de deveres positivos e negativos.”

Assim, pode-se dizer que a empresa é uma instituição tão importante que transcende a esfera econômica e abarca os interesses sociais relevantes, como a própria sobrevivência e o bem-estar dos seus trabalhadores e dos cidadãos que dividem com ela o mesmo espaço social (LOPES, 2011).

A empresa não pode mais ser tida meramente como entidade econômica, mas sim como instituição com valor social ínsito.

E deve reconhecer o seu poder-dever para com a sociedade, assumindo obrigações além da atividade econômica ela passando a agir com responsabilidadesocial gerando reflexos que colaboram para o bem-estar de todos os envolvidos.

O Instituto Ethos<sup>5</sup> (2003), apresenta a responsabilidade social da empresa

---

<sup>5</sup> O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma OSCIP (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público), cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma

como sendo:

A forma de gestão se define pela relação ética e transparente da empresa, com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis como desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

A empresa cumpre a sua função social quando respeita o meio ambiente, a legislação trabalhista e proporciona condições dignas de trabalho, desenvolve e agrega tecnologia nos bens que produz; quando fornece ao consumidor produtos de qualidade, recolhe os impostos, atua de forma ética no mercado e pratica uma consciência leal, agindo de acordo com a legislação imposta para a atividade econômica.

E a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é clara nesse sentido, quando dispõe em seu art. 170 e incisos que a atividade econômica exercida pela empresa deve se pautar pela dignidade da pessoa humana, pela valorização do trabalho humano, a busca do pleno emprego, a função social, entre outros (BRASIL, 1988).

O novo papel que a empresa assume nos dias atuais, ao lado do Estado, é inquestionável. A empresa contemporânea reconhece a sua importância social e passa a ter como objetivo não só o lucro, mas também a responsabilidade por um desenvolvimento econômico, social e ambiental do país.

E muitas vezes, assume a responsabilidade quando há o abandono do Estado, o que segundo Comparato (1996, p. 46) “é o órgão encarregado de guiar e dirigir a nação em busca de justiça social e do bem estar-social”, seja pela ausência de políticas públicas e sociais ou pela ineficiência das mesmas.

Diante, portanto, da flexibilização estatal enquanto único garantidor de direitos é necessário que outros atores socialmente influentes se façam presentes.

O Estado, portanto, reduz o direito de ação que deveria ser conferido àqueles que procuram sair da situação de vulnerabilidade a qual estão submetidos. E essas pessoas ao buscarem a mudança, acabam se sujeitando aos desígnios estatais e à privação de direitos, vivendo a margem da sociedade. Conforme Redine Minchola (2015, p. 66, grifo nosso) “*a compreensão do homem como objeto produtivo é a ênfase das práticas migratórias estatais, revestidas*

*de políticas restritivas ou de mecanismos de criminalização”.*

No contexto da imigração, que tem como essência o trabalho, ou seja, a pessoa que se desloca do seu país e busca melhores condições de vida só se faz presente efetivamente na realidade social em consequência do trabalho digno, a empresa aparece enquanto instituição de valor social e deve assumir o protagonismo da garantia de direitos do trabalhador migrante. Sendo assim, a vulnerabilidade do trabalhador imigrante demanda proteção social ativa, reforçando a responsabilidade da empresa que contrata este tipo de trabalhadores em relação à garantia dos direitos dessas pessoas.

A empresa, enquanto um território essencialmente de trabalho, e por isso, beneficiária da mão-de-obra imigrante, apresenta, em termos de responsabilidade, profunda conexão com a situação social dos estrangeiros. Posto que, mesmo não tendo como fim necessariamente a proteção social, é indiscutível que, como detentora de poder de influência na sociedade, torne-se responsável socialmente.

As empresas necessitam e se beneficiam da mão-de-obra dos trabalhadores imigrantes, que não são atendidos pela proteção social das políticas públicas estatais, nem reconhecidos plenamente em suas condições de sujeito de direitos.

É imprescindível, portanto, a necessidade de um programa de acolhimento ao imigrante como política de Estado, pois a ausência de participação dos poderes públicos na acolhida aos imigrantes é uma realidade constatada e desanimadora.

Apesar da legislação específica faltam políticas públicas efetivas para essas pessoas. Para superar os entraves, elas buscam apoio mútuo em associações e contam com a solidariedade de organizações da sociedade civil.

Em busca de empregabilidade, a oferta é baixa em relação à demanda. Somando-se ainda ao preconceito por grande parte dos brasileiros na contratação de imigrantes, tornando ainda mais árduo o processo de integração social posto que a atividade laborativa é um elemento extremamente agregador. O direito ao trabalho é assegurado pelo Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais em seu art. 6º, inciso I, e compreende “o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar

esse direito.” (BRASIL, 1992).

Ressalta-se a importância de políticas públicas que atendam aos imigrantes na promoção e defesa dos seus direitos, não só durante o acolhimento, mas para que não fiquem à margem da sociedade, em situações de vulnerabilidade social ou ainda que passem por situações de xenofobia.

É sob essa perspectiva de reconhecimento dos direitos do imigrante, bem como de desenvolvimento das capacidades e inserção no mercado de trabalho, que a nova lei ora vigente estimula a emancipação da pessoa que migra para o Brasil, através do acesso ao emprego e à renda. Portanto, as políticas públicas se fazem necessárias quanto à promoção do desenvolvimento real deste trabalhador.

Como bem coloca Redin e Minchola (2015) acolher não é apenas aceitar e dividir o espaço físico com o outro, mas elaborar políticas que incentivem o processo de inserção à nova vida, facilitando a comunicação e o seu acesso a direitos básicos e fundamentais. Mais do que isso, é compreender sua cultura e tentar resguardá-lo o máximo possível; concebendo-o como sujeito de direitos, não como ameaça, ou reduzindo-o à mera mão de obra.

Os trabalhadores imigrantes são, por isso, submetidos a uma situação de vulnerabilidade e, ao se considerar a responsabilidade jurídica e social das empresas, essas devem adotar uma série de condutas e políticas institucionais especiais de modo a reconhecer, proteger e garantir os direitos humanos dos trabalhadores imigrantes e dos membros de suas famílias, caso optem por essa espécie de contratação.

A integração econômica e social no novo país mostra-se como uma possibilidade para que essas pessoas possam recomeçar suas vidas e reescrever suas histórias. E boas práticas adotadas pelas empresas podem fazer a diferença na vida dos imigrantes através de políticas de empregabilidade que geram oportunidades de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Ou seja, como bem coloca Pompeu e Sousa (2019) necessária a responsabilidade social das instituições privadas como fomentadoras do bem-estar social.

Nesse contexto o “Ven, Tú Puedes!” é o nome do projeto no qual o Instituto Ethos e a Organização Não Governamental (ONG) Visão Mundial se unem com o objetivo de trabalhar a responsabilidade social empresarial envolvendo a agenda de migrantes e refugiados, no âmbito do mercado de trabalho.

Financiado pelo Governo dos Estados Unidos através do Bureau of Population, Refugees, and Migration (State PRM), o projeto *Ven, Tú Puedes! – Empleabilidad e Empreendedorismo para Refugiados e Migrantes Venezolanos* tem o objetivo de fornecer assistência à subsistência e aumentar a renda familiar de venezuelanos e venezuelanas entre 18 e 35 anos que vivem em Manaus (AM), Boa Vista (RR) e São Paulo (SP) (INSTITUTO ETHOS; ONG VISÃO MUNDIAL, 2021).

O Instituto e a ONG lançaram um “Guia prático para empresas: como exercer a responsabilidade social na contratação de pessoas migrantes e refugiadas”. O conteúdo da publicação é fruto das oficinas temáticas ofertadas às empresas e da pesquisa de cenários/diagnóstico, ambas realizadas no âmbito do projeto “Ven, Tú Puedes!”. Assim, segundo afirma o diretor-presidente do Instituto Ethos, Caio Magri:

Há diversas oportunidades e benefícios que as empresas demonstram na prática ao se comprometerem com essa agenda e ao incorporarem esse tema nas políticas de diversidade e inclusão já existentes. Um caminho que está sendo percorrido por algumas empresas, é começar com projetos-piloto, aprendendo não apenas com as práticas empresariais, mas também com as pessoas migrantes e refugiadas que estão sendo incluídas, em uma troca de experiência valiosa, auxiliando na construção de uma sociedade mais justa e sustentável. (INSTITUTO ETHOS; ONG VISÃO MUNDIAL, 2021, p. 03).

O Guia pretende auxiliar as empresas na contratação de pessoas migrantes e refugiadas, sendo um documento norteador de boas práticas nesse sentido. Com ele, é possível identificar os principais desafios e oportunidades da agenda, entre elas, a oportunidade que as organizações têm de transformar a vida de famílias através da (re)inserção econômica.

Portanto, nesse contexto de reconhecimento dos direitos dos imigrantes a importância da necessidade de implementação de políticas e ações afirmativas capazes de ensejar a inclusão de imigrantes no mercado de trabalho brasileiro incentivando a emancipação por meio do acesso ao emprego e à renda dessas pessoas.

### **3 A INSERÇÃO DE IMIGRANTES JUNTO A EMPRESA BRASLAR ELETRODOMÉSTICOS LTDA., UM ESTUDO DE CASO**

#### **3.1 METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO**

No desenvolvimento e consecução da proposta ora apresentada foi necessária revisão bibliográfica acerca do processo de imigração e seus aspectos. Sendo que, para o recorte mais específico da pesquisa, afeto à adaptação dos imigrantes ao mercado de trabalho no Brasil a partir da Nova Lei de Migrações, Lei n. 13.445, de 24 de maio de 2017, recorreu-se ao estudo de caso junto a empresa Braslar Eletrodomésticos Ltda., como forma de uma análise mais individualizada do acontecimento, onde o foco se encontra em fenômenos contemporâneos inseridos em um contexto da vida real.

Com este procedimento se supõe que se pode adquirir conhecimento do fenômeno estudado a partir da exploração intensa de um único caso. No entanto, com a preocupação de não analisar apenas o caso em si, como algo à parte, mas o que representa dentro do todo e a partir daí.

A pesquisa caracterizou-se como descritiva exploratória, com abordagem mista de análise de dados (qualitativa e quantitativa). Neste contexto, a pesquisa descritiva teve por objetivo observar, registrar, analisar e correlacionar variáveis sem manipulá-las. Assim, buscou identificar da forma mais precisa possível a frequência pela qual determinada situação ocorre, como se origina, suas características, bem como sua relação ou interação com outros fatores. Além de conhecer situações e associações com inúmeros aspectos comportamentais do indivíduo em meio a um grupo ou de forma isolada (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007).

Segundo Yin (2010), o estudo de caso representa uma investigação empírica e compreende um método abrangente, com a lógica do planejamento, da coleta e da análise de dados. Pode incluir tanto estudo de caso único quanto de múltiplos, assim como abordagens quantitativas e qualitativas de pesquisa.

Para Goode e Hatt (1979), o estudo de caso é um meio de organizar os dados, preservando do objeto estudado o seu caráter unitário. Considera a unidade como um todo, incluindo o seu desenvolvimento (pessoa, família, conjunto de relações ou processos etc.). Portanto, por meio do estudo do caso o que se pretende é investigar, como uma unidade, as características importantes para o objeto de

estudo da pesquisa.

Tendo em conta as posições dos autores apresentados, o estudo de caso como modalidade de pesquisa é entendido como uma metodologia ou como a escolha de um objeto de estudo definido pelo interesse em casos individuais. Visa à investigação de um caso específico, bem delimitado, contextualizado em tempo e lugar para que se possa realizar uma busca circunstanciada de informações.

Considerando ainda a coleta de dados com a aplicação de questionário aos empregados imigrantes e ao empregador, visando diagnosticar a percepção dos sujeitos quanto ao fenômeno estudado, pretendeu-se, portanto, recorrer à pesquisa qualitativa, não obstante os riscos e limites apontados pelos seus críticos<sup>6</sup>.

A pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc. Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa opõem-se ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, já que as ciências sociais têm sua especificidade, o que pressupõe uma metodologia própria. Assim, os pesquisadores qualitativos recusam o modelo positivista aplicado ao estudo da vida social, uma vez que o pesquisador não pode fazer julgamentos nem permitir que seus preconceitos e crenças contaminem a pesquisa (GOLDENBERG, 1997).

Por fim quanto aos objetivos a pesquisa se caracteriza como descritiva e explicativa vez que para a identificação dos fatores que determinam um fenômeno sob análise é essencial que este esteja suficientemente descrito e explicitado, instrumentalizada, preponderantemente, na pesquisa bibliográfica e também na análise dos resultados obtidos através da investigação exploratória por meio do estudo de caso.

### 3.1.1 Síntese do Método de Pesquisa

O quadro 1 apresenta a síntese dos procedimentos metodológicos utilizados contemplando o problema da pesquisa, o objetivo geral e os objetivos específicos, as variáveis de análise e a metodologia empregada na investigação.

---

<sup>6</sup> A pesquisa qualitativa é criticada por seu empirismo, pela subjetividade e pelo envolvimento emocional do pesquisador (MINAYO, 2001).

### Quadro 1 - Objetivos específicos, variáveis de análise e metodologia utilizada

<b>Problema de Pesquisa:</b> Com o advento da nova lei que estabelece a condição humana de ser migrante, portadora de direitos e deveres fundamentais, como os imigrantes têm se inserindo e se adaptado ao mercado de trabalho formal.		
<b>Objetivo Geral:</b> Analisar o perfil, a adaptação e a integração laboral dos imigrantes junto a empresa “Braslar Eletrodomésticos Ltda.” em Ponta Grossa.		
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Variáveis de Análise</b>	<b>Metodologia</b>
Caracterizar dados quanto ao perfil dos trabalhadores	Perfil dos trabalhadores	Qualitativa (questionário para caracterização do Público da Pesquisa)
Analisar a adaptação dos imigrantes ao mercado de trabalho formal	Percepção dos trabalhadores	Qualitativa análise de conteúdo das Entrevistas Semiestruturadas
Apreender de que forma a contratação contribui para a melhoria das condições de vida desses imigrantes	Percepção dos trabalhadores	Qualitativa análise de conteúdo das Entrevistas Semiestruturadas
Contribuir para que outras empresas exerçam a responsabilidade social na contratação de imigrantes	Percepção do empregador	Qualitativa análise de conteúdo das Entrevistas Semiestruturadas
Buscar, em relação ao empregador, a sua percepção quanto as vantagens da contratação de imigrantes	Percepção do empregador	Qualitativa análise de conteúdo das Entrevistas Semiestruturadas
Contribuir para a supressão da lacuna na literatura quanto ao Estado da Arte	Revisão de Literatura	Qualitativa (revisão de literatura)

Fonte: A autora

Os dados gerados através dos instrumentos de pesquisa, aplicados aos entrevistados, depois de analisados permitem uma visão quanto ao perfil dos participantes, a adaptação dos imigrantes ao mercado de trabalho formal e o papel da empresa nessa relação, contribuindo assim para atingir os objetivos da pesquisa, resultado nas análises e discussões apresentadas adiante.

#### 3.1.2 Campo da Pesquisa/Recorte Temporal

O município de Ponta Grossa abrange uma extensa área territorial, com o total de 2.054,732 Km<sup>2</sup> (IBGE, 2021a), apresenta oito distritos administrativos e sua região metropolitana é composta por 25 municípios.

Com 358.838 habitantes e com o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)



elevado (0,763%) (IBGE, 2021b), a cidade apresenta crescimento populacional (1,02%) acima do identificado no Estado do Paraná (0,72%) (IPARDES, 2021) e no Brasil (0,77%), o que demonstra melhor crescimento e desenvolvimento frente a outros cenários nacionais (IBGE, 2021b).

Ponta Grossa vem apresentando um crescimento importante nos últimos anos, seja nos aspectos econômico, geográfico e populacional. Isso vem atraindo também pessoas de outros países que, por um motivo ou outro, acabam escolhendo o município como destino ou lugar para reconstruir suas vidas (IMIGRANTES..., 2019).

Com relação aos dados de imigrantes a cidade não conta atualmente com um levantamento estatístico oficial. Devido ao aumento significativo do número de migrantes e em situação de rua, no ano de 2021 foi iniciado um levantamento de migrantes e refugiados, onde a Prefeitura Municipal através da Fundação da Assistência Social (FASPG) realizou um cadastramento do público migrante residente na cidade. A proposta seria além do mapeamento criar um Cômite Municipal sobre direitos de migrantes e refugiados, com o propósito de pensar e articular ações que visem amenizar as vulnerabilidades enfrentadas por migrantes e refugiados em situação irregular em nosso país. A ação foi realizada em parceria com a Cáritas Diocesana e a Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG) (RAMOS, 2021). Até o momento da conclusão dessa pesquisa a proposta ainda não havia sido implementada e os dados não foram divulgados.

Através da Cáritas Diocesana de Ponta Grossa que é um organismo da igreja católica, que tem como uma de suas atividades o serviço de acolhida de imigrantes, os dados informados são de que houve um crescimento significativo de imigrantes em 2019, eles eram 180 em 2018 e passaram de 300 em 2019, com uma presença significativa de venezuelanos. A maioria dos estrangeiros atendidos pela Cáritas é da Bengala (subcontinente indiano), Venezuela e Haiti. Mas senegaleses, cubanos, chineses, sírios, libaneses e marroquinos também compõem essa população (IMIGRANTES..., 2019).

Entretanto, cumpre se observar que esses dados contabilizam apenas os imigrantes que em algum momento passaram pela Cáritas solicitando algum tipo de ajuda ou serviço o que evidência que esses números podem ser ainda mais expressivos.

Desta forma, para a realização desse estudo a coleta de dados foi realizada

junto a Braslar Eletrodomésticos Ltda., uma empresa de eletrodomésticos especializada na produção de fogões e cooktops de uso doméstico. A empresa atua no mercado na produção de fogões desde o ano 2000, possui produtos que atende diversos tipos de públicos e são comercializados para os mais diversos pontos do território brasileiro e exporta fogões para consumidores de, entre outros países: Uruguai, Paraguai, África do Sul, Bolívia e Angola.

Atualmente, encontra-se localizada no Distrito Industrial do município de Ponta Grossa - PR e conta com aproximadamente um total de trezentos (300) empregados, sendo que desses, dezenove (19) são imigrantes de diferentes nacionalidades entre elas venezuelana, haitiana e cubana.

A pesquisa contou com a participação dos dezenove (19) imigrantes empregados devidamente registrados pela empresa Braslar que após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE responderam espontaneamente a um questionário.

No decorrer da pesquisa, por observar que o trabalho teria uma evidência mais ampliada, sentiu-se a necessidade de uma entrevista mais aprofundada com os imigrantes acerca de critérios mais específicos relativo ao trabalho desenvolvido pelos mesmos.

Neste sentido, foram selecionados sete (07) imigrantes que aceitaram participar da pesquisa e responderam a entrevista semiestruturada. O critério de seleção nesta etapa foi conforme a disponibilidade dos sujeitos participantes da pesquisa a fim de que não atrapalhasse o ritmo de produção do trabalho, tendo em vista que para a realização das entrevistas, diferentemente dos questionários, o tempo despendido é maior.

Por fim, foi realizada a entrevista semiestruturada com três (03) funcionários brasileiros que ocupam a função de chefes de produção, dos setores em que os imigrantes trabalham, uma (01) assistente de Recursos Humanos e o Diretor da empresa.

O recorte temporal da pesquisa parte do ano de 2017, considerando a vigência da Nova Lei de Migração n. 13.455, sancionada em maio de 2017, porém o recorte espacial/territorial na região de Ponta Grossa – PR decorre do destaque da Braslar Eletrodomésticos Ltda. como principal empresa na região que a partir de 2019 passou a integrar em seu quadro de funcionários imigrantes de diferentes nacionalidades.

### 3.1.3 Procedimentos de Coleta de Dados: Instrumentos da Pesquisa, as Observações e Aplicação de Questionários/Entrevistas

A coleta de dados ocorreu em dois momentos distintos, inicialmente nos dias 11 e 12 de fevereiro de 2021 com aplicação dos questionários semiestruturados, e posteriormente, no dia 17 de setembro de 2021 para finalização e obtenção de dados em profundidade com a realização das entrevistas gravadas.

Antes do início da pesquisa foi necessário primeiramente contato com a diretoria e com o departamento de Recursos Humanos (RH), a fim de obter-se as autorizações necessárias para organização e realização presencial das entrevistas, inclusive respeitando-se todas as orientações necessárias de prevenção e proteção contra o Covid-19.

Conforme já explicitado anteriormente, dentre as fontes da pesquisa estão os questionários e as entrevistas semiestruturadas com os trabalhadores imigrantes, bem como com os chefes de produção, a auxiliar de RH e o diretor da empresa.

O questionário/entrevista semiestruturados são instrumentos de coleta de dados, em que as questões (conjunto de perguntas ou medidas) são previamente definidas. Utilizado em uma variedade de tradições epistemológicas, possui potencial de gerar dados quantitativos e qualitativos. Desta maneira, o questionário/entrevista apoiados em roteiros semiestruturados foram utilizados como base da investigação, por serem considerados um instrumento por excelência de investigação social, base metodológica desta pesquisa.

A redação das perguntas foi pensada de forma a compreender os pontos levantados como relevantes na pesquisa bem como promover a discussão a respeito do tema. A aplicação das perguntas visou verificar se as respostas por eles dadas estavam em consonância com o que havia sido previamente colocado como hipótese, ou seja, havendo consonância entre hipótese e fala do entrevistado, tal apontaria uma provável coerência entre o pressuposto e a realidade.

Outro instrumental de coleta de dados utilizado foi a observação sistemática, para coletar informações que não são expressas oralmente pelo sujeito entrevistado, mas evidenciam-se em suas ações, reações e no contexto do qual faz parte. A observação efetivou-se no momento da realização das entrevistas norteada pelo seguinte roteiro: ambiente (estrutura física da empresa); interação dos profissionais; reação dos imigrantes mediante as perguntas; e abertura destes para os questionamentos.

Desta forma, no quadro abaixo apresenta-se uma síntese dos objetivos e tempo usado em cada procedimento:

Quadro 2 – Trabalho de campo e sistematização: procedimentos e tempo usado no estudo

<b>Procedimentos</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Local</b>	<b>Tempo horas/min</b>
Aplicação questionários	Traçar perfil	Braslar	2 h
Observações abertas do trabalho em campo	Compreender o trabalho na empresa	Braslar	3 h
Observações abertas do trabalho interno	Compreender o trabalho interno	Braslar	3 h
Entrevistas individuais	Compreensão dos problemas e da organização do trabalho	Braslar	5 h
Entrevistas com membros da Direção	Obter informações e a representação da direção sobre o trabalho dos migrantes	Braslar	2 h
Total geral			15 h

### 3.1.4 Análise dos Dados

Para a análise dos dados foi utilizada a análise de conteúdo como metodologia por sua possibilidade de investigar e validar informações de um discurso. Análise de conteúdo é:

Um conjunto de técnicas de análise de comunicação visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens. (BARDIN, 2011, p. 48).

De acordo com Minayo (2001, p. 74), essa metodologia tem duas importantes funções:

Uma se refere à verificação de hipóteses e/ou questões. Ou seja, através da análise de conteúdo, podemos encontrar respostas para as questões formuladas e também podemos confirmar ou não as afirmações estabelecidas antes do trabalho de investigação (hipótese). A outra função diz respeito à descoberta do que está por trás dos conteúdos manifestos, indo além das aparências do que está se comunicando. As duas funções podem, na prática, se complementar e podem ser aplicadas a partir de princípios da pesquisa quantitativa ou da qualitativa.

Baseado em Bardin (2011) a literatura foi escolhida pela regra da pertinência com textos que se relacionam com a problemática levantada. O grupo de trabalhadores imigrantes que participou do estudo se enquadra na regra da representatividade.

O material (entrevista) foi preparado antes da análise, sendo transcrito na íntegra. Como método de investigação para tratamento dos resultados obtidos

durante a pesquisa de campo através dos questionários, entrevistas e da observação, foi utilizada a Análise de Conteúdo definida segundo Bardin (2011) como um método empírico, um conjunto de instrumentos de cunho metodológico em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a discursos (conteúdos e continentes) extremamente diversificados. Defende ainda que a função primordial da análise de conteúdo é o desvendar crítico.

A análise de conteúdo enquanto método torna-se um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens (BARDIN, 2011).

Com isso deve haver o tratamento dos resultados obtidos e sua interpretação, para que sejam significativos e válidos. A autora afirma que, para um maior rigor, os resultados devem ser submetidos a provas estatísticas e testes de validação. Desta forma, o analista, tendo à sua disposição resultados significativos e fiéis, pode então propor inferências e adiantar interpretações a propósito dos objetivos previstos, ou que digam respeito a outras descobertas inesperadas (BARDIN, 2011).

O processo de codificação dos dados restringe-se a escolha de unidades de registro, ou seja, é o recorte que se dará na pesquisa ou da unidade de contexto. A primeira “é a unidade de significação a codificar e corresponde ao segmento de conteúdo a considerar como unidade base” (BARDIN, 2011, p.122), e as mais utilizadas são as palavras, o tema, o objeto, o personagem, o acontecimento e o documento.

A segunda “serve de unidade de compreensão para codificar a unidade de registro e corresponde ao segmento da mensagem cujas dimensões são ótimas para que se possa compreender a significação exata da unidade de registro” (BARDIN, 2011, p.122).

Bardin (2011) apresenta os critérios de categorização, ou seja, escolha de categorias (classificação e agregação). Categoria, em geral, é uma forma de pensamento e reflete a realidade, de forma resumida, em determinados momentos.

Na perspectiva da análise do conteúdo, as categorias são vistas como rubricas ou classes que agrupam determinados elementos reunindo características comuns. No processo de escolha de categorias adotam-se os critérios semântico (temas), sintático (verbos, adjetivos e pronomes), léxico (sentido e significado das palavras – antônimo ou sinônimo) e expressivo (variações na linguagem e na

escrita). Este processo permite a junção de um número significativo de informações organizadas em duas etapas: inventário (onde isolam-se os elementos comuns) e classificação (onde divide-se os elementos e impõem-se organização).

Após a coleta, tratamento e análise dos dados, Bardin (2011) ocupa-se em trabalhar com assuntos relacionados ao tópico inferência, fornecendo informações suplementares ao leitor, sendo que a intenção de toda investigação é fazer inferências válidas a partir dos dados.

Para Bardin (2011, p. 137):

A análise de conteúdo constitui um bom instrumento de indução para se investigarem as causas (variáveis inferidas) a partir dos efeitos (variáveis de inferência ou indicadores), embora o inverso, predizer os efeitos a partir dos fatores conhecidos, ainda esteja ao alcance das nossas capacidades.

A autora apresenta possíveis técnicas aplicadas à análise do conteúdo, são elas: análise categorial, de avaliação, de enunciação, de expressão, das relações e por fim, do discurso (BARDIN, 2011).

A análise de discurso diz respeito a tentativa de descobrir quais as conexões entre o interior e exterior do discurso, bem como as relações de força e sentido e, ainda, entre a produção do discurso e seu processo de produção.

Sendo assim, o objetivo da análise de conteúdo é “compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo, as significações explícitas ou ocultas” (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011, p. 734), emitidas pelos imigrantes em estudo.

Assim, a seguir é iniciada a análise das respostas obtidas nos questionários semiestruturados e nos depoimentos colhidos nas entrevistas orais concedidas pelos imigrantes no desenvolvimento desta pesquisa, com o fim de traçar o perfil social destes imigrantes que laboram junto a empresa Braslar.

## 3.2 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 3.2.1 Perfil Social dos Empregados Imigrantes na Empresa Braslar

A pesquisa de campo foi realizada em duas etapas, em um primeiro momento com a aplicação de questionários os quais foram respondidos por 19 empregados imigrantes, e, posteriormente, para uma abordagem mais específica afeto ao trabalho realizado por estes empregados imigrantes junto a empresa, pelos depoimentos obtidos através de entrevistas orais realizadas com a participação de

07 imigrantes que aceitaram espontaneamente responder às perguntas mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Cumpra analisar, portanto, a partir dos depoimentos colhidos nas entrevistas, o perfil do imigrante inserido no mercado de trabalho formal junto a empresa Braslar Eletrodomésticos S.A. Para tanto, cabe considerar questões como idade, nacionalidade, ano de chegada no Brasil, nível de escolaridade, profissão dos entrevistados no país de origem e também atualmente na empresa, além do motivo que levou esses trabalhadores a migrarem. Os nomes foram substituídos pelas iniciais, a fim de preservar a identidade dos participantes.

C. A., possui 27 anos, é venezuelano, chegou ao Brasil em 2019, possui o ensino médio, no Brasil está fazendo faculdade de educação física e trabalha como auxiliar administrativo na empresa Braslar. Mora em casa alugada. O motivo da migração foi a situação do país de origem. Migrou com seus pais e irmãos. Fala e entende bem o português.

E. D., possui 43 anos, é venezuelano, chegou ao Brasil em 2019, possui ensino superior com formação em engenharia industrial, na Venezuela trabalhava como técnico em eletricidade, enquanto no Brasil trabalha como auxiliar de produção junto a empresa Braslar. Mora em casa alugada, porém já está comprando uma casa própria. O motivo da migração foi a situação do país de origem, e também o trabalho visto como uma oportunidade para o desejo dele que é manter no Brasil sua residência permanente. Migrou com sua família. Fala e entende bem o português.

E. J., possui 17 anos, é venezuelano, chegou ao Brasil em 2019, possui o ensino médio, na Venezuela não trabalhava, apenas estudava. No Brasil é seu primeiro emprego, trabalha como aprendiz no setor de produção. Mora em casa alugada. Reconhece a importância do trabalho como uma nova experiência de vida, além de ser um auxílio financeiro para as despesas de casa. O motivo da migração foi a situação do país em geral e também a família, uma vez que migrou junto com seus pais e mais dois irmãos. Fala e entende bem o português.

E. B., possui 16 anos, é venezuelano, chegou ao Brasil em 2019, possui o ensino médio, na Venezuela não trabalhava, apenas estudava. No Brasil é seu primeiro emprego, trabalha como aprendiz no setor de produção. Tem o desejo de evoluir na empresa. Mora em casa alugada. O motivo da migração foi a família, uma vez que migrou junto com seus pais. Fala e entende bem o português.

F. J. possui 41 anos, é venezuelano, chegou ao Brasil em 2019, possui ensino superior com formação acadêmica em Direito, na Venezuela trabalhava como advogado, profissão esta que pretende atuar na área futuramente, para isso está tentando realizar o processo de revalidação. No Brasil, atualmente é operador de produção junto a empresa Braslar. Mora em casa alugada. Migrou ao Brasil pelo trabalho, e reconhece sua importância, ainda que de forma temporária, para pagar as contas. Migrou na companhia de sua esposa e dois filhos. Fala e entende bem o português.

F. R., possui 36 anos, é cubano, chegou ao Brasil em 2018, possui o ensino médio, não tem nenhuma formação profissional, atualmente no Brasil trabalha no setor de produção. Mora em casa alugada. O motivo da migração é o trabalho, visto para ele como uma forma de oportunidade de crescimento pessoal e profissional, uma vez que sente-se mais importante trabalhando. Veio sozinho. Fala e entende bem o português.

G. H., possui 24 anos, é venezuelano, chegou ao Brasil em 2019, possui o ensino médio, atualmente trabalha no setor de produção da empresa Braslar. Mora em casa alugada, quando chegou ao Brasil chegou a morar na rua. O motivo da migração foi a situação do país de origem, veio com sua esposa e dois filhos. Fala e entende bem o português.

G.H., possui 25 anos, é venezuelano, chegou ao Brasil em 2018, possui o ensino médio, no Brasil trabalha na função de pintor junto a empresa Braslar. Mora em casa alugada. O motivo da sua migração foi o trabalho, o qual além de servir para o seu sustento é uma forma de ajudar o restante da família que ficou na Venezuela. Veio sozinho e agora está com a família. Fala e entende bem o português.

I. F., possui 28 anos, é venezuelano, chegou ao Brasil em 2018, possui o ensino médio, na Venezuela trabalhava como eletricitista e carpinteiro. No Brasil atualmente trabalha no setor de produção da empresa Braslar. Mora em casa alugada. O motivo da migração foi a situação do país de origem. Migrou sozinho e sua família veio depois. Fala e entende bem o português.

J. E., possui 25 anos, é venezuelano, chegou em 2019, possui o ensino médio, não tem nenhuma formação profissional. No Brasil atualmente trabalha no setor de produção da empresa Braslar. Mora em casa alugada. O motivo da migração foi a situação política do país de origem. Veio com sua esposa, porém



pretende trazer o restante de sua família. Fala e entende bem o português.

J. R., possui 48 anos, é angolano, chegou ao Brasil em 2015, possui o ensino superior, com formação acadêmica em licenciatura em Marketing e doutorado em Teologia. No Brasil está cursando Letras, trabalha na Braslar no setor de produção, avistando esse trabalho como uma oportunidade para recomeçar a vida. Mora em casa alugada. É missionário, motivo este da sua migração. Veio sozinho, porém casou-se com uma brasileira com a qual teve um filho. Fala e entende bem o português.

J. M., possui 52 anos, é venezuelano, chegou ao Brasil em 2019, possui o ensino médio, na Venezuela trabalhava como motorista e agora na Braslar no setor de produção na montagem da bateria dos fogões. Mora em casa alugada. Migrou ao Brasil pela questão política do seu país. Veio sozinho, mas pretende trazer sua família assim que tiver condições financeiras. Fala e entende pouco o português.

L. E., possui 31 anos, é venezuelano, chegou ao Brasil em 2017, possui o ensino médio, na Venezuela trabalhava como cozinheiro, função esta que também exerce aqui junto a empresa Braslar. Mora em casa alugada. Migrou ao Brasil por trabalho, o qual enxerga como um recomeço. Veio com sua esposa. Fala e entende bem o português.

L. J. possui 31 anos, é haitiano, chegou ao Brasil em 2016, possui o ensino fundamental, no Brasil atualmente trabalha no setor de produção da Braslar. Mora em casa alugada. Migrou por trabalho, o qual tem muita importância para ajudar a família, pagar as despesas e também para guardar. Migrou sozinho, porém sua esposa veio depois. Fala e entende pouco o português.

L. R. possui 38 anos, é venezuelano, chegou ao Brasil em 2019, possui o ensino superior incompleto, não possui formação profissional, atualmente trabalha no setor de produção. Mora em casa alugada. Migrou para o Brasil por trabalho, que tem a importância de pagar suas contas em primeiro lugar. Veio com sua esposa, sogra e 4 filhos. Fala e entende pouco o português.

O. A., possui 21 anos, é cubano, chegou ao Brasil em 2018, possui ensino superior e em Cuba trabalhava com “estatística da saúde”, na empresa Braslar trabalha no setor de produção na montagem da bateria do fogão. Mora em casa alugada. Migrou na companhia de sua vó, uma vez que o restante de sua família já se encontrava no Brasil, seu pai com formação em Medicina integra o programa “Mais Médicos” lançado pelo governo federal em 2013, cujo objetivo era suprir a

carência de médicos nos municípios do interior e nas periferias das grandes cidades. Fala e entende bem o português.

R.N., possui 24 anos, é cubano, chegou ao Brasil em 2019, possui o ensino médio, não tem formação profissional, no Brasil trabalha no setor de produção da Braslar. Mora em casa alugada. Migrou sozinho, porém sua mãe e irmã já residiam no Brasil, neste caso sua mãe com formação em Medicina integra o programa “Mais Médicos”. Fala e entende bem o português.

R.S., possui 40 anos, é haitiano, chegou ao Brasil em 2013, possui o ensino médio, na Venezuela trabalhava como técnico em engenharia civil enquanto no Brasil atualmente trabalha no setor de produção da Braslar. Mora em casa alugada. Migrou por trabalho, o qual entende ter muita importância para o sustento, ajudar a família no Haiti, fazer amigos, ganhar experiência e adquirir cultura. Veio sozinho. Fala e entende pouco o português.

R.L., possui 22 anos, é venezuelano, chegou ao Brasil em 2019, possui ensino superior, é formado em Administração na Venezuela e no Brasil iniciou junto a produção, atualmente trabalha como auxiliar contábil. Mora em casa alugada. Ao ser questionado qual o motivo da imigração relatou que seria para fugir dos problemas. Veio sozinho. Fala e entende bem o português.

Considerando as informações ora analisadas, percebe-se um perfil social dos trabalhadores imigrantes inseridos na empresa Braslar, a partir da amostra consistente nas respostas relatadas pelos 19 sujeitos da pesquisa que aceitaram responder o questionário.

Inicialmente, cumpre ressaltar que todos os entrevistados foram homens, o que decorre de dois fatores: (a) a maior parte dos imigrantes venezuelanos, haitianos e cubanos que chegam no Brasil, no Paraná e na cidade Ponta Grossa ainda são homens. Cumpre destacar aqui, que atualmente sabe-se que cada vez mais se constata a presença de mulheres que se inserem em fluxos migratórios, porém acabam sendo inseridas em outros nichos de trabalho historicamente destinados à mulheres, como por exemplo o serviço doméstico. Ressalta o diretor da empresa Sr. “M.”, que quando da contratação dos imigrantes não havia disponibilidade de mão-de-obra feminina para a ocupação dos cargos oferecidos pela empresa; (b) sabe-se que atualmente as mulheres tem avançado sua participação ativa no mercado de trabalho, porém ainda alguns segmentos costumam empregar mais mão de obra masculina.

Na Braslar, ainda segundo o diretor:

o trabalho realizado no setor de produção, onde a maioria dos entrevistados estão locados, é uma tarefa que demanda um maior esforço físico sendo pertinente, neste caso, a mão-de-obra masculina pela questão da produtividade (informação verbal)<sup>7</sup>.

Com relação à idade dos imigrantes entrevistados, percebe-se a delimitação entre 16 e 43 anos de idade, com a exceção de “J. R.” e “J.M.”, com 48 e 52 respectivamente, evidencia-se, portanto, uma prevalência da migração na juventude, em idade considerada produtiva, em que há a oportunidade de recomeçar em um outro país, ao mesmo tempo que o efeito positivo para o empresário na questão da produtividade é consistente com a proposição de que os imigrantes são complementares aos trabalhadores nativos em habilidades e as empresas aumentam a especialização do trabalho/tarefa para aproveitar as vantagens comparativas dos imigrantes e dos trabalhadores nativos.

Em outras palavras, os imigrantes contribuem substancialmente para as empresas podendo atuar como importantes motores de produtividade, isso se dá porque trabalhadores nativos e imigrantes trazem para o mercado de trabalho um conjunto diverso de habilidades e qualificações que se complementam e elevam a produtividade.

Destaca-se ainda, às distinções entre as áreas de trabalho e profissão dos imigrantes no país de origem e no Brasil, restando cristalina a desvalorização da formação profissional lá exercida com a sujeição a funções distintas com menor remuneração ou ainda maior desgaste físico e emocional, tais como “pintor”, “auxiliar de produção”, entre outras funções realizadas na fábrica pelos entrevistados.

O uso das habilidades profissionais no mercado de trabalho formal é bastante revelador do fenômeno de desclassificação socioeconômica (de queda em seu status socioeconômico) a que são submetidos os imigrantes em geral.

No caso dos entrevistados, estes não tem conseguido se valer de suas competências profissionais. Isso não ocorre necessariamente porque o mercado de trabalho é restrito ou não esteja em expansão, mas por outras razões como a revalidação e reconhecimento de seus diplomas uma vez que para acessar empregos qualificados precisam validar seus diplomas tirados no exterior.

---

<sup>7</sup> Entrevista concedida a autora em 17 de fevereiro de 2021.

Os estrangeiros que precisam revalidar o diploma de nível superior enfrentam diversas barreiras burocráticas no Brasil, segundo o Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados no Brasil (ACNUR). Entre as dificuldades estão as altas taxas cobradas por algumas universidades, os elevados custos de tradução dos documentos e as complicações para apresentar todos os comprovantes exigidos.

Aqui trazemos como exemplo o entrevistado “F. J.” que é formado em Direito na Venezuela onde atuava como advogado e atualmente busca alternativas para conseguir ingressar com o processo de revalidação e reconhecimento do seu diploma.

Segundo ele, o trabalho atual:

por enquanto é só para manter a família, mas agora estou revalidando o ensino médio para fazer um curso técnico, mais na minha área, setor jurídico. Sou advogado e pretendo trabalhar na área jurídica. Procurar outro trabalho que tenha mais a ver com minha profissão. Sair da área de produção.

O trâmite burocrático é longo e custoso. As instituições de ensino e pesquisa brasileiras enfrentam dificuldades para avançar nos processos de internacionalização, e a sociedade e o Estado perdem a oportunidade de atrair profissionais qualificados que podem contribuir para o desenvolvimento econômico e científico do país. Além disso, mesmo com o diploma validado em mãos, muitas vezes os imigrantes, com permissão temporária ou permanente de trabalho, precisam que conselhos profissionais autorizem o exercício da profissão, como todo profissional, mais um passo no longo processo para exercício da formação adquirida no exterior (FERNANDES; SPOHR; SANCHES, [ 2017]).

Já o angolano “J. R.” buscou outro caminho, o missionário que possui formação acadêmica em Licenciatura em Marketing e Doutorado em Teologia na Angola, buscou a validação através do Centro de Informação para Migrantes, Refugiados e Apátridas (CEIM)<sup>8</sup> apenas do ensino fundamental e médio para então ingressar na faculdade de Letras aqui no Brasil, a qual cursa no momento e vislumbra: *“uma nova oportunidade para recomeçar a vida”*.

---

<sup>8</sup> Por meio do CEIM, o migrante pode revalidar no Paraná os ensinos fundamental e médio, além de se matricular no ensino regular (PARANÁ, 2021).

A empresa também oferece oportunidades aos que pretendem ascender de função como é o caso do venezuelano “R.L.”, formado em Administração na Venezuela iniciou no setor de produção e hoje ocupa o cargo de auxiliar contábil no setor administrativo da empresa, descreve que sua pretensão é *“melhorar na minha função, no meu setor e ir evoluindo junto com a empresa”*.

No momento a empresa não possui um plano de carreira para os funcionários, mas segundo a Auxiliar de RH, Sra. “R.”, a empresa está trabalhando com isso, desenvolvendo para implantar e futuramente colocar em prática.

Quanto a família, percebe-se que a maioria dos entrevistados migrou ao lado de sua família e os que vieram sozinhos trouxeram ou pretendem trazer a família para morar no Brasil quando tiverem em condições financeiras suficientes para se manter e ter uma vida digna.

Segundo Ferreira-Batista e Cacciamali (2012), economicamente, o processo migratório também é um mecanismo de reversão da condição social das populações de regiões pobres. Em geral, o indivíduo migrante se desloca na expectativa de alcançar melhores condições de vida, um nível mais elevado de bem-estar para si e para a sua família. O movimento migratório é um dos meios pelo qual o indivíduo procura desvencilhar-se de escolhas que, na verdade, não foram suas: o local e a família em que nasceu. Caso parte dos atributos transmitidos pela sua família não seja adequada e/ou o local de sua residência não apresente alternativas para a sua ascensão socioeconômica, pode-se tentar reverter essa situação procurando outra localidade onde as suas habilidades possam ser mais valorizadas. Essa é uma decisão pessoal.

Por fim, cabe destacar que quando indagados sobre o motivo da migração, os entrevistados justificam que a maior motivação é o trabalho dividida com a situação política enfrentada no país em que viviam (Venezuela e Haiti). Dos dezenove (19) entrevistados, treze (13) vieram em busca de trabalho, três (03) pela situação política do país de origem e três (03) por possuírem a família já instalada no país. Abre-se então, uma exceção aqui para o venezuelano “E. B.” e os cubanos, “R. N.” e “O. A.” que vieram motivados pela presença da família já instalada no Brasil, estes últimos por terem familiares integrados ao programa Mais Médicos, uma realidade um pouco diversa dos demais que vieram em busca de melhores condições de vida e trabalho ou em situação de refúgio.

É interessante destacar que a imigração em geral ocorre por motivos

peçoais ou pela busca de melhores condições de vida e de trabalho por parte dos que imigram, ou ainda para fugir de perseguições ou discriminações por motivos religiosos, ou políticos ou então sobre guerras.

A imigração venezuelana no Brasil foi motivada pelo cenário político, econômico e humanitário somado a constantes desastres naturais.

Segundo dados da Fundação Gabo e da ACNUR (EL PAÍS, 2020) desde 2015 o número de venezuelanos que atravessaram a fronteira para chegar ao Brasil tem aumentado. Mas de 2018 para cá a alta foi vertiginosa, tornando-os a maior comunidade estrangeira no país, à frente de bolivianos e haitianos. A cidade de Pacaraima, fronteira com a cidade venezuelana de Santa Elena de Uairén, no norte do país, estava recebendo, em média, 500 pessoas por dia (FERREIRA, 2020).

Assim, a cidade de Pacaraima corresponde a porta de entrada desses migrantes que partem para Boa Vista, ou seguem o caminho para outros estados, Ferreira (2020):

No Brasil esses migrantes chegam totalmente desamparados e sem políticas públicas para recebê-los. Ao atravessar a fronteira chegam ao Estado de Roraima. Os que possuem melhores condições financeiras seguem viagem para outros estados brasileiros ou seguem viagem para outros países da América do Sul, enquanto que a maioria permanece na cidade sob a tutela do Estado em abrigos improvisados pelo Exército Brasileiro ou abandonados nas ruas de Boa Vista formando um grande exército de reservas.

Baltar, Baltar e Favero (2018) afirmam que em razão a intensificação do fluxo migratório da Venezuela para o Brasil e a crise humanitária no estado de Roraima, o Presidente da República Michel Temer assinou dois decretos e uma medida provisória, sendo Medida Provisória (MP) n. 820, de 15 de fevereiro de 2018, instituindo o Comitê Federal de Assistência Emergencial, decretando emergência social e dispondo sobre medidas de assistência para acolhimento. Na mesma data, também foram assinados o Decreto n. 9285, que reconheceu a situação crítica do país; e o Decreto n. 9286, que definiu a composição, as competências e as normas de funcionamento do Comitê, que constituem parte da legalidade e da amplitude impostas aos atores comprometidos com essa ação.

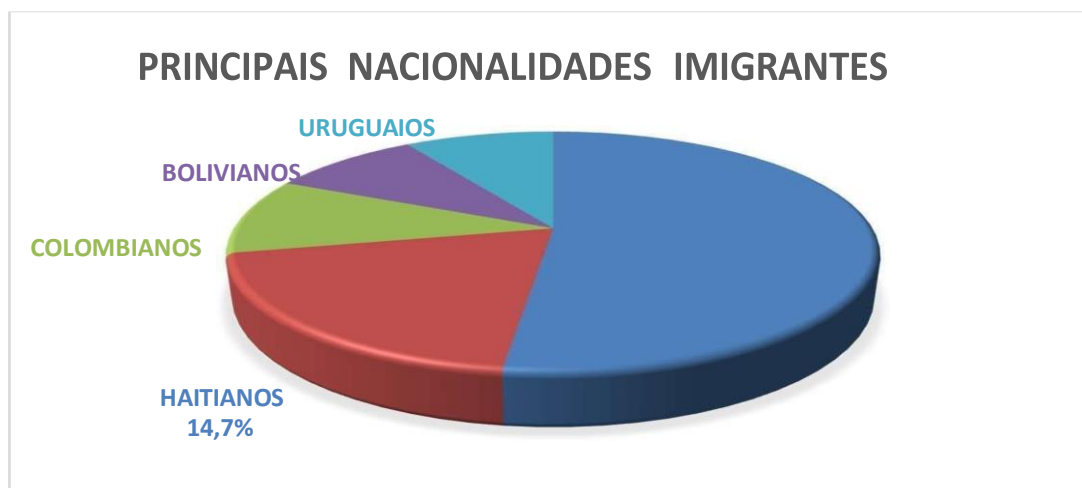
Iniciou-se a Operação Acolhida uma ação conjunta de várias autoridades, instituições governamentais e não governamentais brasileiras e organizações internacionais, como o Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR), as Organizações Não Governamentais (ONGs) de ajuda humanitária e os órgãos de segurança pública.

No Paraná, um dos estados que mais recebe imigrantes no Brasil, a acolhida ocorre com a intermediação da Cáritas Brasileiras – que é um organismo da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB) em parceria com a Organização Internacional para as Migrações (OIM), esses migrantes são acolhidos e encaminhados a Casa de Acolhida Dom Oscar Romero, localizada na cidade de Curitiba – PR onde recebem apoio para que possam se integrar na sociedade, aprender a língua, conseguir emprego e, terem condições dignas para se integrar na sociedade brasileira e recomeçar suas vidas.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) aponta que em 2018 cerca de 30,8 mil venezuelanos passaram a viver no Brasil. Destes, aproximadamente 10 mil cruzaram a fronteira somente nos seis primeiros meses de 2018. O levantamento do IBGE tem como base dados da Coordenação Geral de Polícia de Imigração da Polícia Federal (PF) a partir de 2015. Naquele ano, eram cerca de mil venezuelanos vivendo no país. Assim, em apenas três anos essa população aumentou 3.000% (IBGE, 2018).

Conforme os dados abaixo, observa-se o ranking das nacionalidades que mais migraram ao Brasil no ano de 2018:

Gráfico 1 – Principais nacionalidades de imigrantes no Brasil



Fonte: OBMigra (2019)

A mobilidade dos imigrantes haitianos para o Brasil também é resultado da instabilidade política e econômica vivida pelo Haiti, que se iniciou em 2010, após um terremoto devastar o país, fazendo milhares de haitianos buscarem refúgio junto ao Brasil. Em 2014 quando o Brasil se preparava para sediar a Copa do Mundo e, conseqüentemente, a construção civil estava em ampla ascensão, os

haitianos olhavam para o país com esperança, acreditando que aqui poderiam encontrar boas oportunidades de trabalho e melhoria de vida. A principal consequência do fluxo migratório haitiano no Brasil pode ser vista no estado do Acre. A situação do estado foi considerada caótica por parte dos governantes. As cidades do Acre não eram capazes de absorver o número de imigrantes que lá se instalavam, o que gerou um cenário dramático, havendo falta de alimentos e aumento de doenças e da violência. A partir do ano de 2015, o Acre deixou de ser a principal rota de entrada dos imigrantes, visto que o governo brasileiro passou a emitir vistos para o Haiti, Equador e Peru. Nesse mesmo ano houve uma redução de 96% no número de haitianos ilegais no Brasil (BRASIL; IPEA, 2015).

Atualmente segundo o Resumo Executivo – Migração e Refúgio no Brasil realizado pelo OBMigra, considerando os imigrantes que permanecem a longo termo no Brasil, ou seja, por um período superior a um ano, dos 492,7 mil imigrantes registrados os haitianos representam 21,5% do total, cerca de 106,1 mil pessoas permanecem no país (OBMigra, 2020).

Ainda conforme o Resumo Executivo no ano de 2018 e 2019 predominaram os fluxos oriundos do Sul Global, com destaque para haitianos e venezuelanos que tiveram o maior número de carteiras de trabalho emitidas.

Apesar de não estar entre as principais nacionalidades que mais migram para o Brasil a imigração cubana ganhou destaque quando lançado o programa “Mais Médicos” de iniciativa do governo Dilma Rousseff (PT) trazendo mais de 8 mil cubanos ao país entre 2013 e 2018, quando então foi extinto.

Muitos destes participantes decidiram permanecer no Brasil e recorreram ao governo brasileiro solicitando diversas formas de autorização para ficar no país. Mais de 2,2 mil pediram refúgio nos meses seguintes ao fim do programa, e o presidente Jair Bolsonaro informou que concederia asilo aos que quisessem permanecer no país. Alguns vivem a expectativa de participar do programa Médicos pelo Brasil, lançado por Bolsonaro para manter a estratégia de levar profissionais de saúde a áreas remotas.

Segundo a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS), responsável pelo convênio que trouxe os médicos de Cuba ao Brasil, 1,4 mil profissionais da ilha caribenha se casaram durante o programa (OPAS, 2018). A união formal com um brasileiro é uma forma de facilitar a permanência. Para se naturalizar brasileiro, o estrangeiro deve saber se comunicar em português, não ter condenações penais e



residir no Brasil há 4 anos. Caso seja casado com brasileiro, esse período pode cair para um ano.

Desta forma, diante das análises desenvolvidas neste capítulo, verifica-se a ligação intrínseca entre a migração e o trabalho, posto que quando o migrante deixa o seu país de origem procurando por novas oportunidades de vida, buscando um recomeço, tal objetivo para ser alcançado precisa passar pelo trabalho.

O trabalho é a forma fundamental para garantir a independência financeira e construção de uma vida digna além de ser crucial para a integração do imigrante na sociedade local.

### 3.2.2 Sobre as Percepções: Formação Profissional, Idioma, Adaptação e a Importância do Trabalho

Ainda que sejam diversos os fatores que levam à imigração, as pessoas se deslocam buscando melhores condições de vida e para isso buscam oportunidades de trabalho e estudo. E a imigração internacional, em via de regra, implica no rumo ao desconhecido, ao confronto ou ao mero contato e à adaptação com, no mínimo e em regra, cultura e língua distintas do país de origem.

Em 2019, ano em que os imigrantes foram contratados pela empresa Braslar, analisando as movimentações no mercado de trabalho formal observou-se maior saldo na movimentação de trabalhadores e trabalhadoras imigrantes entre toda a história no Brasil, conforme dados elaborados pelo Relatório Anual de 2020 do Observatório das Migrações Internacionais foram 95.326 admissões, 74.094 desligamentos o que totalizou um saldo de 21.232 trabalhadores imigrantes (OBMigra, 2020).

Ainda, segundo dados do relatório anual do Portal de Imigração 2020, o total de imigrantes empregados com carteira de trabalho assinada no Brasil passou de 55,1 mil, em 2010, para 116,4 mil trabalhadores, em 2014, e depois para 147,7 mil em 2019. Entre 2018 e 2019 o número de imigrantes no mercado formal de trabalho brasileiro cresceu cerca de 8,3%. Destaca-se a imigração haitiana como a principal responsável por este crescimento. A partir de 2016 os imigrantes venezuelanos também contribuíram de forma significativa para o aumento do volume de trabalhadores no mercado formal de trabalho (OBMigra, 2020).

Desta forma, para analisar a adaptação dos imigrantes ao mercado de trabalho mais especificamente os que prestam serviços à empresa Braslar, objeto

da presente pesquisa, compete considerar os relatos expostos nas entrevistas para que com essa aproximação possamos compreender um pouco mais a realidade vivida por essas pessoas.

Assim, para uma melhor apresentação dos resultados, dividiu-se o questionário em três (03) quadros, iniciando-se com as iniciais dos nomes, formação profissional e se está em seu primeiro emprego no Brasil:

Quadro 3 – Formação profissional/primeiro emprego

Nome	Possui formação profissional	Se sim, qual?	Primeiro emprego no Brasil
C.	Não	-	Não
E.	Sim	Engenheiro Industrial/Técnico de eletricidade	Sim
E. J.	Não	-	Sim
E.	Não	-	Sim
F. J.	Sim	Advogado	Não
F.	Não	-	Sim
G.	Não	-	Não
G.	Não	-	Sim
I.	Sim	Eletricista/Carpinteiro	Sim
J.	Não	-	Sim
J.	Sim	Doutor em Teologia/Licenciado Marketing	Não
J.	Sim	Motorista	Sim
L.	Sim	Cozinheiro	Não
L.	Não	-	Não
L.	Não	-	Sim
O.	Sim	Agente de Saúde	Não
R.	Não	-	Não
R.	Sim	Técnico em engenharia civil	Não
R.	Sim	Administrador de Empresa	Sim

Fonte: A autora

O quadro 3 levantou os dados específicos sobre a formação profissional e a questão do primeiro emprego. Foi possível perceber, portanto, que dos dezenove (19) entrevistados, nove (09) deles possuem formação profissional, ou seja, exerciam outros tipos de atividades, demonstrando que não foi o prévio trabalho exercido no país de origem que os habilitou junto ao emprego na fábrica de fogões, uma vez que a maioria trabalha no setor de produção em funções que não exigem formação profissional. Pode-se observar que um pouco mais da metade está em seu primeiro emprego.

Quadro 4 – Dificuldade de adaptação/relacionamento com colegas

Nome	Houve alguma dificuldade em relação a adaptação na empresa	Se sim, qual?	Como é a relação com os demais funcionários brasileiros (boa/razoável/ruim)
C	Sim	Idioma	Boa
E	Sim	Idioma	Boa
E. J.	Sim	Idioma	Boa
E	Sim	Idioma	Boa
F. J.	Não	-	Boa
F	Não	-	Boa
G	Não	-	Boa
G	Não	-	Boa
I	Sim	Idioma	Boa
J	Sim	Idioma	Boa
J	Não	-	Boa
J	Sim	Idioma	Razoável
L	Não	-	Boa
L	Não	-	Boa
L	Sim	Idioma	Boa
O	Não	-	Boa
R	Não	-	Boa
R	Não	-	Boa
R	Não	-	Boa

Fonte: A autora

O quadro 4 apresenta dados de suma importância para esta pesquisa, com relação a alguma dificuldade encontrada na adaptação junto a empresa, sendo que oito (08) dos entrevistados consideram o idioma como a principal adversidade encontrada, assim foi possível perceber que, em regra, os imigrantes passam dificuldades na adaptação com a língua portuguesa. A comunicação é um elemento chave para que os imigrantes se adaptem e desempenhem melhor seu trabalho.

O quesito idioma reflete-se diretamente no processo de socialização e na inserção social e primordialmente no mercado de trabalho, na entrevista oral foi possível observar com maior rigor essa dificuldade, como relata o venezuelano “E. B.” que segundo ele o idioma, inicialmente atrapalhou sua adaptação na empresa, pois apresentava dificuldades em entender as ordens durante a execução de tarefas.

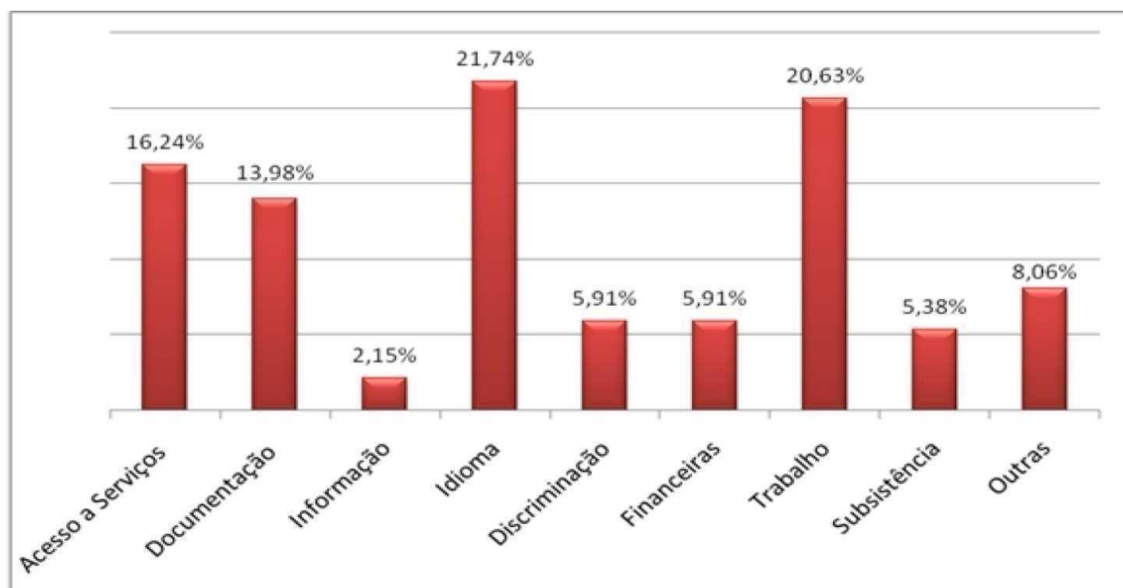
Assim, quando questionados se haveria algo que poderia ser feito pela empresa no sentido de facilitar a inclusão, adaptação dos trabalhadores imigrantes, o venezuelano “R.L.” destaca sobre a possibilidade de o líder da equipe realizar um curso de língua estrangeira, que segundo ele: “o líder poderá ter mais compreensão e vai saber se comunicar melhor com os funcionários.”

Assim, tais questões ainda que pontuais se acolhidas pela empresa podem tornar melhor a convivência, aumentando a eficiência na execução do trabalho e

ainda facilitando a adaptação dos seus empregados imigrantes.

Em pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em parceria com o Ministério da Justiça, no ano de 2015, revelou-se que a principal dificuldade enfrentada pelos imigrantes é o idioma (Quadro 4), essa questão antecede até mesmo a dificuldade de se inserir no mercado de trabalho.

Gráfico 2: Principais dificuldades enfrentadas pelos imigrantes (Brasil)



Fonte: IPEA/Ministério da Justiça, 2015, p.138.

Fonte: BRASIL; IPEA ( 2015)

Para Sá (2015), a comunicação, em particular, a prática do idioma, tem um papel de destaque na inserção dos imigrantes, pois através do domínio do idioma locais migrantes conseguem desenvolver laços com novos atores, incorporando assim a cultura brasileira e tornando possível a ascensão profissional. Quando o idioma é aprendido, estreitam-se os laços com a sociedade, o que ajuda na definição de uma nova identidade que é incorporada ao longo dos anos em que vão assimilando a nova cultura.

Assim, reconhecendo a problemática do monolinguismo na cultura brasileira, eis a importância do domínio do nosso idioma para se viver dignamente (COSTA; VARGAS, 2016). Sob a ótica laboral, há grande dificuldade de acesso a um trabalho qualificado para aqueles que não dominam a língua portuguesa. Desse modo, a alfabetização é condição indispensável à inserção laboral e, até mesmo, social do migrante no Brasil.

Já no que se refere a adaptação quanto ao relacionamento com os demais

funcionários brasileiros, apenas um (01) entrevistado descreveu como razoável os demais definiram como uma relação boa.

Quadro 5 – Importância do trabalho

Nome	Qual a importância desse trabalho para você?
C.	Muito importante para se superar. O trabalho ajuda a se manter. Bem relevante. Para pagar a pensão da filha.
E.	Muito importante, para fazer muitas coisas aqui. Para manter residência permanente. Além do dinheiro se sentir bem com o que faz.
E. J.	Uma nova experiência de vida. Entrar no ritmo de trabalho, uma disciplina na vida. Auxílio financeiro em casa.
E.	Aprender mais e evoluir na empresa. Adquirir experiência para trabalhar na empresa. Para ajudar nas despesas em casa.
F. J.	Muito importante, para pagar as contas. É temporário, para estudar e revalidar a profissão de advogado no Brasil.
F.	Importante para o crescimento pessoal e profissional. Se sente mais importante trabalhando.
G.	Muito importante, para ajudar a família.
G.	Muito importante, se não trabalha não tem como se sustentar. Para ajudar a família que ficou lá (Venezuela).
I.	Aprender mais e ajudar a família que ficou na Venezuela.
J.	Trabalhar para a manutenção do lar e da família. É muito importante para a família que ficou na Venezuela.
J.	A única fonte que sustenta para a vida não ser um peso. Para pagar a pensão do filho. Uma oportunidade para recomeçar a vida.
J.	Dinheiro para mandar para a família na Venezuela. Gratidão por trabalhar na empresa.
L.	Muito importante, um aprendizado para melhorar o currículo. Um recomeço.
L.	Muito importante, para ajudar a família, ter dinheiro para as despesas, para guardar um pouco.
L.	Para pagar as contas em primeiro lugar.
O.	Quer conquistar uma casa própria, carro. Se sente útil, grato.
R.	Importante para ter as suas coisas.
R.	Primeiro, para receber dinheiro e se sustentar. Para ajudar a família. Para fazer amigos e ganhar experiência. Conhecimento para cultura.
R.	Ajudar a família que ficou no país (Venezuela), fazendo o trabalho que gosto e amigos.

Fonte: A autora

No quadro 5 foi possível levantar a importância do trabalho realizado junto a empresa Braslar para os imigrantes destacando-se para o uso repetido do termo “muito importante” como a definição da estima que carregam pela oportunidade laboral que estão tendo no momento.

Ao serem questionados na entrevista oral a respeito do que buscam ou pretendem trabalhando na empresa os imigrantes o termo “melhoria de vida”, “melhoria para a minha família”, se destacam entre as falas reforçando que o trabalho é o que impulsiona o trabalhador imigrante para as suas maiores conquistas.

Cabe salientar aqui, que mesmo sendo de suma importância, analisar as

condições de trabalho do trabalhador imigrante, não é objetivo desse trabalho abordar fatores como precarização e flexibilização do trabalho, o que se buscou na presente investigação foi demonstrar a importância do trabalho como fator que impulsiona para uma ascensão pessoal e social tendo como agente facilitador a correlação de forças entre responsabilidade social e empresa.

Observa-se, portanto, que mediante a análise dos quadros 4 e 5 a hipótese da pesquisa se confirmou parcialmente, tendo em vista que os imigrantes têm se adaptado ao mercado de trabalho formal, porém, alguns obstáculos dificultam essa integração, como já debatido anteriormente, no que afeta a questão do idioma.

Por fim, ao serem indagados sobre a expectativa de morar no Brasil e os planos para o futuro, dos 07 entrevistados que participaram da entrevista oral apenas “J. F.” demonstrou não querer ficar no Brasil, explicando que está longe da família, esposa e filhos não tendo ainda oportunidade de trazê-los, e dessa forma, segundo ele, quando a situação da Venezuela melhorar pretende voltar embora.

Embora os demais entrevistados tenham manifestado a intenção de ficar, todos se mostraram preocupados com a atual situação política do Brasil, as consequências econômicas negativas sobre empregos e assistências sociais.

Após a aplicação dos questionários e entrevistas orais aos imigrantes, foram realizadas entrevistas específicas aos chefes de produção, a gestora de recursos humanos e ao diretor da empresa, os quais passam a análise no próximo tópico.

### 3.2.3 Papel da Empresa e o Ponto de Vista Empresarial

Adotando voluntariamente política de responsabilidade social, a empresa Braslar em convênio com o Departamento Penitenciário (DEPEN) já oferecia oportunidade de trabalho a apenados. A atividade laborativa do preso visa a sua reinserção no meio social, tendo o trabalho finalidade educativa e produtiva, com escopo de dever social e resgate da dignidade humana conforme definido pela Constituição Federal e pela Lei de Execução Penal.

Sendo assim, diante do aumento da demanda da empresa na produção de fogões e a necessidade de contratação para o acréscimo da mão-de-obra, e a empresa assumindo uma postura comprometida com a Responsabilidade Social Empresarial tendo a percepção de que se possibilitasse a oportunidade de trabalho também a imigrantes estaria contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e solidária assume sua parcela de responsabilidade para a concretização da

justiça social.

A partir de 2019, portanto, passou a realizar a contratação de trabalhadores imigrantes de diferentes nacionalidades, entre elas venezuelana, haitiana e cubana.

A intermediação da contratação ocorreu através da Cáritas Brasileiras que é uma entidade de promoção e atuação social que trabalha na defesa dos direitos humanos, da segurança alimentar e do desenvolvimento sustentável solidário. Assim, a Cáritas em parceria com a Organização Internacional para as Migrações (OIM), fica responsável pela acolhida e acompanhamento desses imigrantes que chegam ao Brasil direcionando os mesmos a instituições de acolhimento como é o caso da Casa de Acolhida Dom Oscar Romero, localizada no bairro Fanny, na cidade de Curitiba (PR). Lá os imigrantes acolhidos normalmente permaneceram por um período, geralmente 3 meses, até que possam se integrar na sociedade, conseguir um emprego e ter condições dignas para recomeçarem suas vidas.

Do ponto de vista empresarial, o diretor da empresa Braslar, Sr. M, afirma que:

A contratação de cidadãos imigrantes pode trazer uma oportunidade social e ainda ganho empresarial na medida em que confere um incremento econômico e produtivo ao país. A contratação de um imigrante envolve, também, a relação com a diversidade, alto ganho em recursos humanos, culturais, entre outros. (Informação verbal).<sup>9</sup>

Para integrá-los à organização, há um treinamento sobre os processos e o funcionamento da empresa e ações para facilitar a vida deles no país. De início houve também assistência com moradia, adaptação à língua e auxílio nos procedimentos para regularização de vistos e documentação.

Ainda para o diretor, não houve dificuldades na contratação e a aceitação dos demais empregados brasileiros, segundo ele, foi excelente, o que sem dúvida melhora a imagem da empresa. E, uma das principais vantagens da contratação, do ponto de vista do empresário, é ausência de faltas ao trabalho dos imigrantes.

Um dos fatores da assiduidade é o medo de perder o emprego, pois o trabalho é o modo que faz se sentirem mais seguros na nova sociedade que estão vivendo e se integrando. São pessoas que normalmente tem um grau de escolaridade elevado, trazem experiências profissionais, e vontade de se restabelecerem. Compartilham inovação e diversidade. Contratar um imigrante não

---

<sup>9</sup> Entrevista concedida a autora em 17 de fevereiro de 2021.

é só bom para ele, mas é bom para a empresa também.

*“Os imigrantes que trabalham conosco integram perfeitamente a equipe e, juntos, elevam o índice de produtividade da empresa como um todo”*, explica Sr. M. Esse caso, ilustra como os imigrantes podem colaborar e muito para o desenvolvimento do mercado de trabalho brasileiro, tornando a economia mais dinâmica, os resultados mais evidentes e o ambiente de trabalho mais diverso e humano.

Já no entendimento do chefe de produção Sr. L., que trabalha dia a dia com os trabalhadores observa que: *“trabalham muito bem, produzem bem”*.

Observa-se que quando questionado a respeito do imigrante, os adjetivos usados são “trabalham muito bem” justificando que não negam a oportunidade e têm interesse no trabalho, sentimento esse que pode ser comparado pelo chefe de produção aos brasileiros que podem não possuir em sua ótica esta motivação.

Corroborando com achado de Valle (2018) que fundamenta sobre a suposição que parte da determinação e menor rotatividade aparente de imigrantes se dá pelo fato de não possuem muitas oportunidades evidentes e possuem uma relação de dependência muito forte pela vaga.

Diante da chance de reconstruir a vida no país, eles costumam demonstrar um alto grau de motivação, o que sem dúvidas contribuiu para o aumento da produção na empresa. Essa constatação pode levar a pontos positivos das empresas, pois elas possuem profissionais dedicados e determinados, contudo isso pode ser usado contra o imigrante em casos de exploração do trabalho, como em Roraima (IMIGRANTES..., 2018).

Os trabalhadores desta empresa têm uma fácil adaptação, ainda que a comunicação inicialmente atrapalhe um pouco, por esse motivo a explicação para a execução de tarefas precisa ser feita sempre de forma mais clara e objetiva.

Observa-se novamente que o idioma não é um obstáculo, mas há a necessidade que se saiba pelo menos um pouco da língua para que se possa executar de forma segura e eficaz as funções realizadas pelos imigrantes na fábrica, no entanto, a empresa embora incentive, não oferece e nem possui nenhum projeto de aulas de português que sejam voltados ao colaborador imigrante. Sendo compreendida a falta de entendimento no idioma local, pois a maioria dos imigrantes não se preparam para essa jornada.

Quando indagado o chefe de produção Sr. L. se o idioma dificultava a



realização de tarefas este afirma que:

Operacionalmente não, apenas precisa ser feita de forma mais clara e objetiva a explicação. O idioma não chega a ser um empecilho. Porém, eles precisam saber pelo menos o português básico, fim de que possam se comunicar com os colegas de trabalho e consigam entender quais são seus direitos e deveres. As vezes eles vêm acompanhados de alguém que fala português. A maioria deles já vêm falando e entendendo um pouco.

Dantas (2012) realizou uma série de entrevistas com expatriados para entender quais eram os principais dispositivos que impactavam negativamente sua chegada ao país e, teve duas principais dificuldades foram elencadas: a falta de domínio do idioma e a falta de compreensão das diferenças culturais.

Segundo o estudo do IPEA em parceria com o Ministério da Justiça, a principal barreira de integração que imigrantes enfrentam na chegada ao Brasil não é acesso a emprego, moradia ou trabalho, mas, sim, o idioma (BRASIL; IPEA, 2015).

De acordo com a pesquisa “Migrantes, Apátridas e Refugiados”, cerca de 16,8% dos recém-chegados ao país apontaram a língua como a barreira à compreensão das instituições públicas. O índice vale tanto para o fato de o próprio imigrante não saber o português, quanto os serviços de atendimento e recepção brasileiros não terem o domínio de outros idiomas (BRASIL; IPEA, 2015).

A falta de comunicação é o principal ponto que mostra a necessidade de uma mudança dos processos de recepção, junto com uma padronização de processos. “É preciso uma reavaliação integral da acolhida e proteção aos imigrantes no país para que a mesma seja pautada pelos direitos humanos”. (BRASIL; IPEA, 2015, p. 151).

Quanto a prestação de auxílio para moradia dos imigrantes o gestor Sr. M. respondeu:

sim, de início os trabalhadores imigrantes ficaram em moradia cedida pela empresa, e posteriormente, quando já mais integrados e com maior autonomia financeira passaram a residir por conta própria.

Nota-se preocupação em acolher os imigrantes com dignidade, sem perder a situação de uma moradia que pode ser adaptativa para fins culturais e de descanso.

A questão da moradia para os imigrantes ganha um dilema necessário e urgente tanto quanto um emprego, e ao mesmo tempo, depende dele para poder acessar à moradia, seja alugando ou construindo (ACNUR, 2019).

Existem algumas hipóteses que podem explicar por que o número de

refugiados que permanecem no Brasil não é expressivo, como: falta de oportunidades de trabalho, crise socioeconômica, dificuldade em obtenção de documentos, burocracia para validação de diplomas, dificuldade de obtenção de moradia ou subsídios financeiros, etc. Contudo, existem também critérios de base subjetiva, muitas vezes atrelados à xenofobia, que vem crescendo com força em nosso país (MACIEL, 2016).

Na ótica destas observações, retirando-se os problemas estruturais advindos da imigração como um todo, para a empresa além de ser uma ação social, a contratação de cidadãos estrangeiros promove a diversidade e enriquece o ambiente, pois o imigrante traz consigo conhecimentos e uma cultura que podem aprimorar as atividades empresariais.

Sem dúvidas a empresa possui um papel fundamental quando da adaptação dos imigrantes ao mercado de trabalho abrindo as portas e gerando oportunidade a essas pessoas que deixam seus países em busca de um recomeço.

Neste contexto, quando se fala em justiça social o setor privado é um parceiro fundamental aliado ao Estado para a construção moral e política baseada na igualdade de direitos e na solidariedade coletiva. Adicionalmente, o ingresso dessas pessoas no mercado de trabalho contribui para a promoção da inovação, ampliando a diversidade e dialogando com o desenvolvimento sustentável, econômico e social, além da contribuição com a Agenda 2030 e com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODSs) da ONU (ACNUR, 2019).

Embora a contratação de imigrantes se dê da mesma forma que o cidadão brasileiro muitas empresas por desconhecerem as leis e regras para se contratar essas populações ainda se sentem inseguras em gerar oportunidades de trabalho.

Ressalte-se ainda a ausência de políticas públicas específicas para imigrantes correlatas, integradas, entre as três esferas de poder, Federal, Estadual e Municipal que possibilitem a inserção social/laboral dessas pessoas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Migrar sempre foi uma realidade dentro do nosso país.

A mobilidade humana representa em nossos dias um grande desafio às políticas nacionais e internacionais. Ao deixar seu país, o imigrante leva consigo a esperança de uma nova vida em outro local e uma vida digna compreende o direito ao trabalho.

Assim, entre as principais preocupações da inclusão de imigrantes está sua inserção laboral, que costuma ser o passo inicial para o indivíduo garantir uma estabilidade e construir sua autonomia no novo país.

Nesse sentido, é importante planejar a inserção do imigrante no mercado de maneira regular, a fim de garantir as proteções legais e a estabilidade necessária para uma inclusão mais plena.

A presente pesquisa primou em analisar o processo de integração laboral dos imigrantes ao mercado de trabalho, tendo como base empírica um estudo de caso, especificamente na empresa Braslar Eletrodomésticos Ltda. Desta forma, buscou-se identificar os principais elementos que contribuíram para a incorporação destes imigrantes de diferentes nacionalidades, entre elas a venezuelana, a haitiana e a cubana, no mercado de trabalho.

Para se compreender inicialmente as diversas nuances do fenômeno das migrações buscou-se os aspectos históricos e legais da imigração no Estado brasileiro, perpassando pelas legislações que tutelam juridicamente essa questão, em destaque para o Estatuto do Estrangeiro e a Lei de Migrações: entre a doutrina da segurança nacional e o desenvolvimento humano.

A nova Lei de Migração sancionada em 24 de maio de 2017 representou uma virada paradigmática ao buscar a ação estatal por meio da prevalência dos direitos humanos invocando a Constituição Federal de 1988, o que resultou em uma mudança radical de rumos na política imigratória. Um dos aspectos centrais da nova Lei é que o imigrante passou a ter todos os direitos fundamentais de um cidadão nacional, inclusive o direito de celebrar contrato de trabalho.

Em seguida, se fez fundamental uma abordagem sobre o fenômeno da globalização, trabalho e imigração uma vez que o movimento migratório reflete tanto no país de destino quanto no país de origem. Portanto, necessário uma abordagem ampla e de respostas coordenadas, com debates entre os Estados como objetivo de

uma cooperação internacional, e que, para tal coordenação tenha êxito torna-se indispensável uma linguagem de entendimento comum entre as expressões e conceitos na área.

Além disso, buscou-se no presente trabalho elucidar sobre a legislação para compreender as relações de trabalho e a importância da OIT nessas relações através de suas Convenções, e em destaque para a Agenda do Trabalho Decente de 2030.

Também foi primordial tecer considerações acerca da responsabilidade social da empresa. Compreender, sob a perspectiva do mundo globalizado, a necessidade da responsabilidade social da empresa sob os parâmetros do trabalho decente, que emergem dos princípios da dignidade da pessoa humana, é um dos maiores desafios do Estado, das empresas e dos próprios trabalhadores.

Boa parte dos imigrantes possuem qualificação e muitas vezes carreiras consolidadas em seus países de origem, mas, ao chegarem aqui munidos pela urgência de sobrevivência e adaptação submetem-se a trabalhar em posições de qualificação inferiores à sua capacidade. Essa situação precisa ser tratada com sensibilidade, para que as pessoas imigrantes reconstruam suas vidas o trabalho é fundamental e a empresa agindo com essa responsabilidade e consciência social de que apesar de não estar oferecendo a vaga “ideal” a promoção de inclusão de pessoas imigrantes dentro do seu ambiente é mais do que oferecer-lhes empregos, é promover crescimento profissional e transformação na vida dessas pessoas. Diante disso, é de extrema relevância que as empresas exerçam a responsabilidade social empresarial.

Os imigrantes que participaram desta pesquisa demonstraram estar integrados ao mercado de trabalho, sob a égide da legislação trabalhista, não havendo qualquer tipo de diferenciação entre o trabalhador imigrante e o brasileiro, ambos detêm os mesmos deveres e direitos visto que a contratação é impessoal nesse sentido, sendo realizada de igual forma para ambos.

E, não obstante tal análise não ser o foco da presente investigação se faz essencial, uma vez que permite uma visão mais ampla sobre o fenômeno abordado acerca das condições de trabalho. Estas são, dentre tantas, pesquisas de extrema relevância para uma abordagem crítica no tocante a relação migração e mercado de trabalho.

Outro aspecto a ser observado na presente pesquisa é que há integração

social e profissional. Atualmente laboram na empresa aproximadamente 19 imigrantes do gênero masculino, com idade considerada produtiva, apresentando ensino médio a superior, morando de casa alugada, normalmente migram sozinho e a família vem depois quando já estão melhor estabelecidos.

A vinda ao Brasil se resume na busca por trabalho dividida com a situação política enfrentada no país em que viviam (Venezuela e Haiti).

É interessante destacar que nenhum dos entrevistados exerce a função profissional a qual tem formação, e devido a este fato muitos deles enxergam esse trabalho como uma forma provisória de experiência e sustento. Alguns, manifestaram o desejo de revalidar o diploma de nível superior para acessar empregos qualificados, porém se deparam com a burocracia, custos e lentidão do processo.

O idioma se apresentou como um fator negativo, uma barreira para a adaptação na empresa, mas de certa forma suprida com a ajuda dos imigrantes que aqui estão a mais tempo em contato com o idioma. O processo de aprendizado e adaptação a uma nova cultura passa necessariamente pelo aprendizado da língua local, o que é sempre um grande desafio para os adultos.

E apesar de muitos estarem no Brasil por uma escolha forçada demonstram gostar e querer permanecer, transparecendo preocupação com a atual situação política do país, que tem refletido em consequências negativas sobre empregos e assistências sociais.

Todos os imigrantes entrevistados foram assertivos ao dizer que o trabalho é muito importante reforçando que é o que impulsiona para conseguir uma melhoria de vida para si e sua família.

Sabe-se que no Brasil um trabalho digno e decente a todo trabalhador imigrante ainda é uma realidade distante, muitos estão sujeitos a fatores como a precarização e a flexibilização do trabalho, porém o que se buscou na presente investigação foi demonstrar a importância do trabalho como fator que impulsiona para uma ascensão pessoal e social.

O direito ao trabalho é uma condição de realização do homem, previsto na Declaração Universal de Direitos Humanos e na Constituição Federal de 1988, não sendo um direito qualquer, mas um direito com dignidade constitucional, cumprindo ao Estado proporcionar medidas efetivas para garantir sua realização. Sendo

indispensável, portanto, que seja decente, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, livre de qualquer forma de discriminação e capaz de garantir uma vida digna a todos aqueles que vivem do próprio trabalho.

Na esfera das migrações devem se concretizar por meio de políticas que incentivem a emancipação do imigrante pela capacitação profissional e acesso ao trabalho.

Por meio do estudo realizado foi possível concluir que a contratação de trabalhadores imigrantes se mostrou vantajosa para a empresa, pois demonstram um alto nível de comprometimento com o trabalho que estão desempenhando. Além do ganho cultural, a presença de um imigrante estimula a inovação e diversidade.

A iniciativa de contratação de forma espontânea de imigrantes dentro do seu quadro funcional por parte da empresa Braslar, estudada nessa dissertação emerge a importância de iniciativas de políticas e práticas de inclusão que auxiliem e apoiem as empresas no exercício dessa responsabilidade social na contratação de pessoas imigrantes.

O estudo não se finda nessa pesquisa, há muito ainda o que ser discutido sobre a integração laboral dos imigrantes sendo amplamente necessário mais práticas e políticas voltadas para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho brasileiro, evidenciando-se a importância de uma abordagem mais específica no que consiste na esfera municipal, tendo em vista a incidência de um número considerável de imigrantes que laboram na região de Ponta Grossa.

É importante a inclusão humanitária dos imigrantes de forma respeitosa, equitativa e acolhedora. E isto envolve repensar processos que vão desde o acolhimento dessas pessoas ao chegar no Brasil, a contratação e a adaptação no ambiente profissional. Se faz necessário, mais do que nunca, uma sociedade cada vez mais inclusiva, com mais prosperidade e justiça social construindo um país mais fraterno para todas as pessoas.

## REFERÊNCIAS

ACNUR. **Agências da ONU promovem fórum sobre integração de refugiados e migrantes no mercado de trabalho em Curitiba**. 5 jul. 2019. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/2019/07/05/agencias-da-onu-promovem-forum-sobre-integracao-de-refugiados-e-migrantes-no-mercado-de-trabalho-em-curitiba/> Acesso em: 26 out. 2021.

ACNUR. **Global Trends: forced displacement in 2019**. 18 jun. 2020a. Disponível em: [https://www.unhcr.org/5ee200e37/#\\_ga=2.154808376.1491333870.1598278615-894471925.1597878913](https://www.unhcr.org/5ee200e37/#_ga=2.154808376.1491333870.1598278615-894471925.1597878913). Acesso em: 19 ago. 2020.

ACNUR. **ACNUR no Brasil**. 2020b. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/acnur-no-brasil/>. Acesso em: 01 fev. 2020.

ACNUR *et al* (org.). **Migrações, refúgio e apatridia** – guia para comunicadores. 2019. Disponível em: [https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2019/05/Migracoes-FICAS-color\\_FINAL.pdf](https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2019/05/Migracoes-FICAS-color_FINAL.pdf). Acesso em: 02 abr. 2020.

AMADO, Talita Dartibale. A condição jurídica do trabalhador migrante no âmbito normativo internacional. *In*: CAVALCANTI, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (org.). **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho** – trabalho decente. São Paulo: LTr, 2017.p. 15-30.

ANDRADE, José H. Fischel de. O Brasil e a organização internacional para os refugiados (1946-1952). **Revista Brasileira de Política Internacional**, Brasília, v. 48, n. 1, p. 1-37, jan./jun. 2005. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-73292005000100003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-73292005000100003). Acesso em: 19 ago. 2020.

BALTAR, Cláudia Siqueira; BALTAR, Ronaldo; FAVERO, Deusa Rodrigues. Política de interiorização da migração venezuelana recente: considerações a partir do Estado do Paraná. *In*: BAENINGER, Rosana ; SILVA, João Carlos Jarochinski . (coord.). **Coletânea Migrações Venezuelanas**. Campinas: UNICAMP, 2018. p. 68-71.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa, Portugal: Edições 70, 2011.

BARNARD, Catherine. Labour market integration: lessons from the European Union. *In*: CRAIG, John D. R.; LYNK, Michael. **Globalization and the future of labour law**. Cambridge: Cambridge University Press, 2006. p. 225-242.

BAUMAN, Zygmunt. **Confiança e medo na cidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 2009.

BAUMAN, Zygmunt. **Estranhos à nossa porta**. Rio de Janeiro: Zahar, 2017.

BLAKE, Michael. Immigration. *In*: WELLMAN, Christopher; FREY, R.G. (ed.). **A companion to applied ethics**. Oxford: Blackwell, 2005. p. 455-500.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; VALENTE BARBAS, Leandro Moreira. **Migração de trabalhadores para o Brasil**: aspectos teóricos e práticos. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 11 fev. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 591 de 06 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm). Acesso em: 11 fev. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2 848 de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm). Acesso em: 11 fev. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 11 fev. 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.815 de 19 de agosto de 1980**. Define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6815.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6815.htm). Acesso em: 11 fev. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.474 de 22 de julho de 1997**. Define mecanismos para a implementação do Estatuto dos Refugiados de 1951, e determina outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9474.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9474.htm). Acesso em: 01 fev. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017a**. Institui a Lei de Migração. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm). Acesso em: 01 fev. 2020.

BRASIL. Decreto nº 9.199, de 20 de novembro de 2017. Regulamenta a Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017, que institui a Lei de Migração. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, 21 nov. 2017b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Decreto/D9199.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Decreto/D9199.htm). Acesso em: 01 fev. 2020.

BRASIL. Ministério da Justiça. Secretaria de Estudos Legislativos; IPEA. **Migrantes, apátridas e refugiados**: subsídios para o aperfeiçoamento de acesso a serviços, direitos e políticas públicas no Brasil. Brasília: Ministério da Justiça; IPEA, 2015. (Série Pensando o Direito, n. 57). Disponível em: [http://pensando.mj.gov.br/wp-content/uploads/2015/12/PoD\\_57\\_Liliana\\_web3.pdf](http://pensando.mj.gov.br/wp-content/uploads/2015/12/PoD_57_Liliana_web3.pdf). Acesso em: 01 fev. 2021.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente**: uma análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr, 2004.



BROCK, Gillian. Global Justice. *In*: ZALTA, Edward N. (ed.). **The Stanford Encyclopedia of Philosophy**. California: Spring, 2017. Disponível em: <https://plato.stanford.edu/archives/spr2017/entries/justice-global/>. Acesso em: 23 mar. 2020.

BUSTAMANTE, Jorge A. Immigrants' vulnerability as subjects of human rights. **International Migration Review**, New York, v. 36, n. 2, p. 333-354, jun. 2002. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1747-7379.2002.tb00084.x>. Acesso em: 01 fev. 2020.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho: legislação complementar e jurisprudência**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CARVALHO, Aluísio Dardeau de. **Situação jurídica do estrangeiro no Brasil**. São Paulo: Sugestões Literárias, 1976.

CAVARZERE, Telma Thais. **Direito internacional da pessoa humana: a circulação internacional de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

COMPARATO, Fabio Konder. Função social da propriedade dos bens de produção. **Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro**, São Paulo, ano XXV, n. 63, p. 71-79, jul./set.1996.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Parecer Consultivo OC-18/03, de 17 de setembro de 2003, Solicitado pelos Estados Unidos Mexicanos**. Disponível em: [www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_18\\_por.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_por.pdf). Acesso em: 17 maio 2021.

COSTA, Pedro; VARGAS, Breno. Trabalho e migração no Brasil: perspectivas atuais do contexto migratório-laboral. *In*: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Faculdade de Direito. Grupo de Assessoria a Imigrantes e Refugiados (GAIRE). **Em Múltiplos olhares: migração e refúgio a partir da extensão universitária**. Porto Alegre: UFRGS, 2016. p. 103-114. Disponível em: [https://www.academia.edu/33924791/Naturaliza%C3%A7%C3%A3o\\_de\\_Nacionalidade\\_no\\_Brasil\\_Estudo\\_de\\_Caso](https://www.academia.edu/33924791/Naturaliza%C3%A7%C3%A3o_de_Nacionalidade_no_Brasil_Estudo_de_Caso) Acesso em: 26 out. 2021.

CUNHA, Guilherme da. Migrantes e refugiados: marco jurídico e estratégia no limiar do século XXI. *In*: PINHEIRO, Paulo Sérgio; GUIMARÃES, Samuel Pinheiro (org.). **Direitos humanos no século XXI**. Rio de Janeiro: Fundação Alexandre de Gusmão. Instituto de Pesquisa de Relações Internacionais – IPRI, 1998. p. 495-518.

DANTAS, Sylvia Duarte. Saúde mental e interculturalidade: implicações e novas proposições diante dos desafios em tempos de globalização. *In*: DANTAS, Sylvia Duarte (org.). **Diálogos interculturais: reflexões interdisciplinares e intervenções psicossociais**. São Paulo: USP.IEA, 2012. p. 109-132.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DEL VALLE, Agustín Basave Fernandez. **Filosofía del derecho internacional**. México: UNAM, 2001.

DOUZINAS, Costas. **O fim dos direitos humanos**. São Leopoldo: UNISINOS, 2009.

EL PAÍS. **A saga dos venezuelanos que se tornaram cidadãos brasileiros**. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-12-15/o-meu-hoje-e-o-brasil-a-saga-dos-venezuelanos-que-se-tornaram-cidadaos-brasileiros.html> Acesso em: 26 out. 2021.

FARENA, Maritza Natalia Ferretti Cisneros. **Direitos humanos dos imigrantes: ordem jurídica internacional e brasileira**. Curitiba: Juruá, 2012.

FERNANDES, Janaína de Mendonça; SPOHR, Alexandre; SANCHES, Danielle. **Revalidação e reconhecimento de diplomas no Brasil: uma via-crúcis perto do fim?** [2017]. Disponível em: <http://dapp.fgv.br/revalidacao-e-reconhecimento-de-diplomas-no-brasil-uma-via-crucis-perto-fim/>. Acesso em: 26 out. 2021

FERREIRA, Max André Araujo. **Entre venezuelanos e brasileiros: a realidade na fronteira norte do Brasil**. Toledo: UNIOESTE. LAFRONT, 15 mar. 2020. Disponível em: <https://www.gpfronteras.com/post/entre-venezuelanos-e-brasileiros-a-realidade-na-fronteira-norte-do-brasil>. Acesso em: 03 fev. 2022.

FERREIRA-BATISTA, Natalia; CACCIAMALI, Maria Cristina. Migração familiar, trabalho infantil e ciclo intergeracional da pobreza no estado de São Paulo. **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 22, n. 3, p. 515-554, 2012. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeconomia/article/view/2022>. Acesso em: 12 mar. 2022.

FRIEDRICH, Tatyana Scheila; SOUZA, Isabella Louise Traub Soares de; CRUZ, Taís Vella (org.). **Comentários à Lei 13.445/2017: a lei de migração**. Porto Alegre: Editora Fi, 2020.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil. **A Era Vargas: dos anos 20 a 1945**. 1997. Disponível em: <https://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas1/anos20/CafeEIndustria/Imigracao>. Acesso em: 06 jun. 2021.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 1997.

GOODE, William J.; HATT, Paul K. **Métodos em pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Companhia Ed. Nacional, 1979.

GUNTHER, Luiz Eduardo. O papel da OIT na Compreensão do Trabalho Decente: O Parâmetro dos Direitos Fundamentais e da Dignidade da Pessoa Humana. *In*: CAVALCANTI, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (org.). **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho – trabalho decente**. São Paulo: LTr, 2017. p. 09-17.

HERRERA FLORES, Joaquín. **A (re) invenção dos direitos humanos**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.

IBGE. **Estatísticas sociais**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/21837-projecao-da-populacao-2018-numero-de-habitantes-do-pais-deve-parar-de-crescer-em-2047>. Acesso em: 26 out. 2021.

IBGE. **Área territorial brasileira 2020**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021a. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pr/ponta-grossa.html>? Acesso em: 26 out.2021.

IBGE. **Panorama**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021b. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/ponta-grossa/panorama>. Acesso em: 26 out. 2021.

IBGE. Conselho Nacional de Classificação. **Migração**. c2021. Disponível em: <https://cnae.ibge.gov.br/en/component/content/article/95-7a12/7a12-vamos-conhecer-o-brasil/nosso-povo/1471-migracao-e-deslocamento.html>. Acesso em: 01 fev. 2021.

IDT. **Trabalho decente como base para o desenvolvimento social: entrevista com Laís Abramo**. Notícias, 08 dez. 2020. Disponível em: <http://www.institutotrabalhodecente.org/pt/noticias/trabalho-decente-como-base-para-o-desenvolvimento-social-entrevista-com-lais-abramo-6>. Acesso em: 04 fev. 2022.

IMIGRANTES escolhem PG para reconstruir suas vidas. **DCMAIS**, Ponta Grossa, 31dez. 2019. Disponível em: <https://dcmmais.com.br/ponta-grossa/imigrantes-escolhem-pg-para-reconstruir-suas-vidas/> Acesso em: 01 fev. 2022.

IMIGRANTES venezuelanos no Brasil são vítimas de exploração do trabalho. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, 08 mar. 2018. Disponível em: <https://internacional.estadao.com.br/noticias/geral,imigrantes-venezuelanos-no-brasil-sao-vitimas-de-exploracao-do-trabalho,70002218795>. Acesso em: 03 dez. 2021

INSTITUTO ETHOS. **Práticas empresariais de responsabilidade social**: relações entre os Princípios do Global Compact e os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social. São Paulo: Instituto Ethos, 2003. Disponível em: <http://www.ethos.org.br>. Acesso em: 06 jun. 2021.

INSTITUTO ETHOS; ONG VISÃO MUNDIAL. **Guia prático para empresas**: como exercer a responsabilidade social na contratação de pessoas migrantes e refugiadas. [S.l.]: Instituto Ethos; Ong Visão Mundial, 2021.

IPARDES. **Perfil Municipal**. Paraná: IPARDES, 2021. Disponível em: [http://www.ipardes.gov.br/perfil\\_municipal/MontaPerfil.php?codlocal=43&btOk=ok](http://www.ipardes.gov.br/perfil_municipal/MontaPerfil.php?codlocal=43&btOk=ok) Acesso em: 26 out. 2021.

KENICKE, Pedro Henrique Gallotti. **O Estatuto do Estrangeiro e a Lei de Migrações**: da Doutrina da Segurança Nacional ao Desenvolvimento Humano. Curitiba: Edição do Autor, 2016.

KUKATHAS, Chandran. Immigration. *In*: LAFOLLETTE, Hugh. **The Oxford handbook of practical ethics**. New York: Oxford University Press, 2005. p. 569-570.

LEVAGGI, Virgilio. Democracia y trabajo decente en América Latina. Lima: OIT, 2006. Disponível em: [http://www.mesadeconcertacion.org.pe/documentos/general/gen\\_00814.pdf](http://www.mesadeconcertacion.org.pe/documentos/general/gen_00814.pdf) . Acesso em: 22 mar. 2021.

LEVAGGI, Virgilio. O que é trabalho decente? **Revista da Associação Latino-Americana de Juizes do Trabalho**, São Paulo, ano 1, n. 1, p. 34-35, jun. 2007.

LOPES, Ana Frazão. **Função social da empresa**: repercussões sobre a responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

MACIEL, Edgar. Chegada de refugiados faz xenofobia crescer mais de 600% no Brasil, mas nem 1% dos casos chega à Justiça. **Brasilpost**, 20 jun. 2016. Disponível em: <[http://www.brasilpost.com.br/2016/06/20/xenofobia-brasil-justica\\_n\\_10558742.html](http://www.brasilpost.com.br/2016/06/20/xenofobia-brasil-justica_n_10558742.html)>. Acesso: 03 dez. 2021.

MARTÍNEZ, Daniel. **Una agenda hemisférica para la gobernabilidad democrática y el crecimiento económico con trabajo decente**. [S.l. :s.n.], 2005. No prelo.

MATEUCCI, Nicola. Soberania. *In*: BOBBIO, Norberto; MATEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de política**. 11. ed. Brasília: UNB, 1998.p. 319-320.

MIALHE, Jorge Luís; VERAS, Letícia Simo. Proposta de mudança do Estatuto do Estrangeiro. *In*: BRAVO, Álvaro A. Sánchez; MIALHE, Jorge Luís (org.). **Refugiados e migrações no século XXI**: direitos fundamentais e relações internacionais. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017. p. 256-264.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 18. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

MORAIS, Pâmela. **Migração no Brasil**: quem vem para o nosso país? 25 out. 2018. Disponível em: <https://www.politize.com.br/migracao-no-brasil-quem-vem-para-ca/#toggle-id-1>. Acesso em: 02 abr. 2020.

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI, Denize. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 15, n. 4, p. 731-747, 2011.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **A condição jurídica do trabalhador imigrante no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2011.

NUNES, Paulo Henrique Faria. **Lei de migração**: marco jurídico relativo ao fluxo transnacional de pessoas. 3. ed. Goiânia: Edição do Autor, 2021.

OBMigra. **Relatório Anual 2019**. Brasília, DF: OBMigra, 2019. Disponível em: <https://portaldeimigracao.mj.gov.br/pt/dados/relatorios-a>. Acesso em: 26 out. 2021.

OBMigra. **Resumo Executivo**: Relatório anual. Brasília, DF: OBMigra, 2020. Disponível em: [https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/dados/relatorio-anual/2020/OBMigra\\_RELAT%C3%93RIO\\_ANUAL\\_2020.pdf](https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/dados/relatorio-anual/2020/OBMigra_RELAT%C3%93RIO_ANUAL_2020.pdf). Acesso em: 12 abr. 2021.

OIM. **Direito internacional da migração**. Suíça: OIM, c2009. (Série Glossário sobre Migração, n. 22). Disponível em: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml22.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2021.

OIM. **Informe sobre las migraciones en el mundo: el bienestar de los migrantes y el desarrollo**. Genebra: OIM, 2013.

OIT. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, DF, 2006. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/WCMS\\_226229/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/WCMS_226229/lang-pt/index.htm). Acesso em: 26 out. 2021.

OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. 1946.

Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf). Acesso em: 11 fev. 2021.

OIT. **C097**. Trabalhadores Migrantes (Revista). 1949. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235186/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235186/lang-pt/index.htm). Acesso em: 26 out. 2021.

OIT. **C118** - Igualdade de Tratamento entre Nacionais e Estrangeiros em Previdência Social. Brasília, 1962. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235330/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235330/lang-pt/index.htm). Acesso em: 26 out. 2021.

OIT. **C143** - Convenção sobre as migrações efetuadas em condições abusivas e sobre a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento dos trabalhadores migrantes. 1975. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242707/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242707/lang-pt/index.htm). Acesso em: 26 out. 2021.

OIT. **História da OIT**. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 26 out. 2021.

OPAS. **Interações socioculturais dos médicos cubanos participantes do Programa Mais Médicos no Brasil**. Brasília, DF, 2018. Disponível em: [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/49676/9789275720479\\_por.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/49676/9789275720479_por.pdf?sequence=2&isAllowed=y). Acesso em: 28 out. 2021.

PARANÁ. Secretaria da Justiça, Família e Trabalho. Centro de Informação para Migrantes, Refugiados e Apátridas do Paraná – CEIM. **Relatório de Atividades 2015-2017**. Disponível em: <https://www.justica.pr.gov.br/Pagina/Centro-de-Informacao-para-Migrantes-Refugiados-e-Apatridas-do-Parana-CEIM>. Acesso em: 26 out. 2021.

POMPEU, Gina Vidal Marcílio; SOUSA, Jackeline Ribeiro e. O enfoque das capacidades e a responsabilidade social empresarial na promoção do acesso ao trabalho do migrante no Brasil. **RJLB - Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, ano 5, n. 5, p. 643-693, 2019. Disponível em:

[https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2019/5/2019\\_05\\_0643\\_0693.pdf](https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2019/5/2019_05_0643_0693.pdf). Acesso em: 28 out.2021.

RAMOS, André de Carvalho. Direitos humanos são eixo central da nova Lei de Migração. **Consultor Jurídico**, 26 maio 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-mai-26/andre-ramos-direitos-humanos-sao-eixo-central-lei-migracao>. Acesso em: 12 abr. 2021.

RAMOS, Rafisa. **Prefeitura realiza mapeamento de migrantes e refugiados em Ponta Grossa**. 24 jun. 2021. Disponível em: <https://www.pontagrossa.pr.gov.br/node/48197>. Acesso em: 01 fev. 2022

REDIN, Giuliana. **Direito de imigrar: direitos humanos e espaço público na sociedade contemporânea**. 2010. 197 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2010.

REDIN, Giuliana; MINCHOLA, Luís Augusto Bittencourt. **Imigrantes no Brasil: proteção dos direitos humanos e perspectivas político-jurídicas**. Curitiba: Juruá, 2015.  
RENNER, Karl. **Gli istituti del diritto privato e la loro funzione sociale**. Tradução de Cornelia Mittendorfer. Bolonha: Il Mulino, 1981.

RIOS-NETO, Eduardo. **Managing migration: the Brazilian case**. Belo Horizonte:UFMG, 2005.

RODGERS, Gerry. El trabajo decente como una meta para la economía global. **Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Formación Profesional, Productividad y Trabajo Decente**, Montevideo, n. 153, p. 9-28, oct. 2002.

SÁ, Patrícia Rodrigues Costa de. As redes sociais de haitianos em Belo Horizonte: análise dos laços relacionais no encaminhamento e ascensão dos migrantes no mercado de trabalho. **Cadernos OBMigra**, Brasília, v.1, n.3, p. 99-127, 2015.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. **Trabalho e imigração: os direitos sociais do trabalhador imigrante sob a perspectiva dos direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2012.

SANTOS, Boaventura de Sousa (org.). **A globalização e as ciências sociais**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

SASAKI, Elisa Massae; ASSIS, Glaucia de Oliveira. Teoria das migrações internacionais. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 12., 2000, Caxambu. **Anais[...]**. Caxambu, 2000. p. 06-09.

SAYAD, Abdelmalek. **Imigração ou os paradoxos da alteridade**. Tradução de Cristina Murachco. São Paulo: USP, 1998.

SOUZA, Gelson Amaro de. Direitos humanos e processo civil. **Argumenta Journal Law**, Jacarezinho, Paraná, n. 5, p. 8-44, fev. 2013. Disponível em: <http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/38/39>. Acesso em: 01 jun. 2021.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A Função social da empresa. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, n. 92, p. 33-50, abr. 2003.

URDANIVIA FERNANDEZ, Xavier Díez. La soberania em los albores del tercer milênio. *In*: ZAMORA, Jorge Luiz Fabra. **Enciclopedia de filosofía y teoría del derecho**: volumen uno. México: UNAM, 2015. p. 2631-2645.

VALLE, William Castilhos. **Oportunidades e barreiras à inserção profissional de estrangeiros em Porto alegre**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018.

VIEIRA, Isabela. **IBGE constatou que crise internacional atraiu imigrantes ao Brasil**. 27 abr. 2012. Disponível em: <https://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2012-04-27/ibge-constatou-que-crise-internacional-atraiu-imigrantes-ao-brasil>. Acesso em: 01 fev. 2021.

WENDEN, Catherine Withol. As novas migrações: por que mais pessoas do que nunca estão em circulação e para onde elas estão indo? **Sur - Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 13, n. 23, p. 17-28, jul. 2016.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

ZEBRAUSKAS, Adriana. Número de migrantes internacionais no mundo chega a 272 milhões. **ONU News**. 27 nov. 2019. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2019/11/1696031>. Acesso em: 18 ago. 2020.

## **APÊNDICE A – ROTEIROS DE QUESTIONÁRIOS**



## Roteiro de Questionário – Diretor/Recursos Humanos

- 1- Desde quando é realizada a contratação de imigrantes pela empresa?
- 2- O que motivou a empresa a realizar a contratação de imigrantes?
- 3 - De que forma a empresa estrutura a contratação e a integração desses imigrantes?
- 4- Como é realizada a intermediação entre a empresa e o imigrante a ser contratado. Há a ajuda de alguma entidade?
- 5- Há exigência de qualificação técnica para as funções ocupadas pelos imigrantes?
- 6- Há exigência de nível de escolaridade?
- 7- Qual a idade média dos imigrantes contratados?
- 8- A empresa fornece algum tipo de auxílio (ex. moradia, plano de saúde) a esses imigrantes?
- 9- Os imigrantes possuem uma fácil adaptação ao trabalho?
- 10- Como foi a aceitação dos demais empregados na contratação de imigrantes.
- 11- Existe alguma dificuldade encontrada pela empresa na contratação ou manutenção desses contratos de trabalho?
- 12- Quais as vantagens/benefícios da contratação de imigrantes?
- 13 – Do ponto de vista de mercado, qual a importância da contratação de imigrantes para a empresa?

## Roteiro de Questionário – Chefe de Produção

- 1- Quais as funções desempenhadas pelos imigrantes?
- 2- As funções exercidas pelos imigrantes exigem qualificação técnica?
- 3- Os imigrantes tiveram uma fácil adaptação as funções empregadas?
- 4- Como é a relação com os demais empregados brasileiros, foi de fácil aceitação e integração?
- 5- Os imigrantes possuem alguma dificuldade na realização das tarefas? Ex: compreensão de comandos em português.
- 6- Quais as vantagens/benefícios da contratação de imigrantes?
- 7- A contratação de imigrantes contribuiu para o aumento da produção da empresa?

## Roteiro de Questionário – Imigrantes

1- Idade:

2- Nacionalidade:

3- Motivo da imigração

( ) Trabalho ( ) Família ( ) Outro. Qual \_\_\_\_\_

4- Migrou sozinho

( ) Sim ( ) Não. Com quem? \_\_\_\_\_

5- Moradia:

( ) Casa alugada ( ) Alojamento ( ) Outro. Qual? \_\_\_\_\_

6- Nível de escolaridade:

( ) Analfabeto ( ) Médio ( ) Superior

7- Possui Formação Profissional?

( ) Não ( ) Sim. Qual? \_\_\_\_\_

8- Fala e entende o português:

( ) Sim ( ) Não ( ) Pouco

9- É o primeiro emprego no Brasil?

( ) Sim ( ) Não

10- Houve alguma dificuldade em relação a sua adaptação na empresa?

( ) Sim ( ) Não

11- Como é a relação com os demais funcionários brasileiros.

( ) Boa ( ) Razoável ( ) Ruim

12- Qual a importância deste trabalho para você?

## **APÊNDICE B – ROTEIROS DE ENTREVISTAS**

## Roteiro de Entrevista 1 – Imigrantes

- 1- Qual a sua pretensão ao trabalhar na empresa, o que você busca?
- 2- Como você descreve seu trabalho, o que faz e como faz?
- 3- Quais as dificuldades enfrentadas para se adaptar?
- 4- Na sua opinião o que poderia ser feito pela empresa no sentido de facilitar a inclusão, adaptação dos trabalhadores imigrantes?
- 5- Percebe alguma diferença de tratamento pelos superiores em relação ao trabalhador brasileiro?
- 6- A empresa presta alguma assistência/ajuda para além do trabalho?
- 7- É filiado a um sindicato?
- 8- Com relação as condições de trabalho, são orientados para prevenir acidentes?
- 9- Qual a sua expectativa morando no Brasil? Qual o seu plano para o futuro? Pretende ficar no Brasil?
- 10- Porque escolheu o Brasil para migrar?
- 11- Como é sua adaptação fora do trabalho, frequenta igreja, pratica esporte, realiza algum tipo de lazer? Quais são suas atividades fora do horário de trabalho.

## Roteiro de Entrevista 2 – Recursos Humanos

1 – A empresa possui algum tipo de dificuldade na contratação dos imigrantes?

Comrelação a burocracia, documentação?

2- A empresa oferece plano de carreira para os funcionários?

3- A empresa adota medidas de prevenção para reduzir o risco de acidentes detrabalho e doenças ocupacionais? A empresa possui CIPA?

4- A contratação de imigrantes vem sendo positiva?

5- Pretende tornar a contratação de imigrantes uma prática frequente pela

empresa?6- A empresa conta com quantos empregados imigrantes atualmente?

**APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E  
ESCLARECIDO (TCLE)**



## Universidade Estadual de Ponta Grossa

### Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação

COMISSÃO DE ÉTICA EM PESQUISA EM SERES HUMANOS

Av.: Gen. Carlos Cavalcanti, 4748 CEP: 84030-900 Bloco M, Sala 100

Campus Uvaranas Ponta Grossa Fone: (42) 3220.3108 e-mail: seccoep@uegp.br

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você \_\_\_\_\_, está sendo convidado a participar da pesquisa sobre **“A ADAPTAÇÃO DOS IMIGRANTES AO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL, UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA BRASLAR ELETRODOMÉSTICOS LTDA.”**, tendo como

pesquisadora responsável Michelle Fagundes Alves e orientadora Prof. Dra. Silvana Souza Netto Mandalozzo, ambas da Universidade Estadual de Ponta Grossa. O objetivo da pesquisa é analisar como a empresa “BraslarEletrodomésticos Ltda.” estrutura a contratação e a integração de imigrantes em Ponta Grossa no contexto da nova Lei de Migração. **Apesquisa, além da parte teórica e bibliográfica, contemplará pesquisa de campo, sendo que a princípio, se pretende a participação através de entrevista com perguntas abertas e fechadas. Ou seja, durante o transcorrer da pesquisa, poderá ocorrer a necessidade de se fazer entrevista estruturada, com perguntas definidas ou semiestruturada, com perguntas formuladas conforme a resposta da pessoa entrevistada. As perguntas serão dirigidas de forma individual, ao diretor da empresa, gerente do departamento pessoal, chefe de produção e aos empregados imigrantes. Todos os dados expostos pelos participantes têm o devido sigilo garantido, sendo que estes dados serão usados na dissertação de mestrado e posteriores publicações decorrentes do estudo.**

Após as análises você será informado dos resultados desta pesquisa da qual participa. Sua participação é voluntária, portanto não receberá recompensa ou gratificação nem pagará para participar. Será garantido o livre acesso a todas as informações e retirada de dúvidas sobre o estudo, enfim, tudo o que você queira saber antes, durante e depois da participação na pesquisa. Você poderá deixar de participar do estudo a qualquer momento, sem apresentar justificativas e, também, sem prejuízo ou perda de qualquer benefício que possa ter adquirido, tendo também todas as dúvidas esclarecidas sobre a sua participação neste trabalho. Em caso de dúvidas, você poderá entrar em contato com qualquer um dos membros da pesquisa ou com a Comissão de Ética em Pesquisa da UEPG:

**Prof. Dra. Silvana Souza Netto Mandalozzo**

Av: Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748, Uvaranas – Ponta Grossa /PR Telefone: (42) 99972-2530

**Michelle Fagundes Alves**

Rua: Emílio de Menezes, 223 - Ponta Grossa /PR

Telefone: (42) 98401-6605

**Comitê de Ética em Pesquisa**

UEPG campus Uvaranas, Bloco M, sala 100

Telefone: (42) 3220-3108

\_\_\_\_\_  
Assinatura do convidado para a pesquisa

\_\_\_\_\_  
Assinatura pesquisador responsável

*SSMandalozzo*

\_\_\_\_\_  
Assinatura orientadora Ponta

Grossa, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020.





UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA

**PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
COMISSÃO DE ÉTICA EM PESQUISA - COEP**

**TERMO DE RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO DOS  
DEMAIS PESQUISADORES (EQUIPE)**

Eu, Silvana Souza Netto Mandalozzo, pesquisadora do projeto de pesquisa de Mestrado da orientanda, Michelle Fagundes Alves, sobre **“A ADAPTAÇÃO DOS IMIGRANTES AO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL, UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA BRASLAR ELETRODOMÉSTICOS LTDA.”**, declaro estar ciente e que cumprirei os termos da Resolução 196 de 09/10/96 do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde e declaro:

1. assumir o compromisso de zelar pela privacidade e sigilo das informações;

2. tornar os resultados desta pesquisa públicos sejam eles favoráveis ou não; e

3. comunicar a COEP da Universidade Estadual de Ponta Grossa sobre qualquer alteração no projeto de pesquisa, nos relatórios anuais ou através de comunicação protocolada, que me forem solicitadas

Ponta Grossa, 07 de Outubro de 2020.

Assinatura

**ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

**DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** A ADAPTAÇÃO DOS IMIGRANTES AO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL, UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA BRASLAR ELETRODOMÉSTICOS LTDA.

**Pesquisador:** MICHELLE FAGUNDES ALVES

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 39375720.7.0000.0105

**Instituição Proponente:** Universidade Estadual de Ponta Grossa

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 4.424.285

**Apresentação do Projeto:**

Em Maio de 2017 foi sancionada pelo presidente da República a Lei 13.445, responsável por definir os direitos e deveres do migrante e do visitante no Brasil, além de regular a entrada e a permanência de estrangeiros, bem como estabelecer normas de proteção ao brasileiro no exterior. O texto aprovado substituiu a antiga legislação de 1980, Estatuto do Estrangeiro, construído sob a ótica da segurança nacional. Dentre as inovações trazidas pela lei é que a migração passa a ser um direito investido de direitos e deveres fundamentais e não mais baseado na segurança nacional, que

inclusive, restringia o acesso do estrangeiro ao mercado de trabalho. Neste projeto busca-se desenvolver a pesquisa a fim de contribuir com a

discussão sobre a adaptação dos imigrantes ao mercado de trabalho no Brasil, após a aprovação da nova Lei de Migração, realizando um estudo de caso junto a empresa Braslar que realizou a contratação de aproximadamente 25 imigrantes de diferentes nacionalidades. As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivos da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram retiradas do arquivo Informações Básicas da Pesquisa PB\_INFORMAÇÕES\_BÁSICAS\_DO\_PROJETO A ADAPTAÇÃO DOS IMIGRANTES AO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL, UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA BRASLAR ELETRODOMÉSTICOS LTDA, Pesquisador Responsável: MICHELLE FAGUNDES ALVES, CAAE: 39375720.7.0000.0105

Submetido em: 20/10/2020

**Endereço:** Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvaranas, Bloco da Reitoria, sala 22

**Bairro:** Uvaranas

**CEP:** 84.030-900

**UF:** PR

**Município:** PONTA GROSSA

**Telefone:** (42)3220-3282

**E-mail:** propespsecretaria@uepg.br

Continuação do Parecer: 4.424.285

**Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo Primário:

Analisar como a empresa “Braslar Eletrodomésticos Ltda.” estrutura a contratação e a integração de imigrantes em Ponta Grossa no contexto da nova Lei de Migração

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Riscos:

Os pesquisadores declaram que "Não existem riscos consideráveis no desenvolvimento da pesquisa", entretanto, destaca-se que todo tipo de pesquisa, mesmo a pesquisa documental ou a baseada em questionários, apresenta riscos como por exemplo o vazamento de informações pessoais dos participantes. O pesquisador deve deixar claro no protocolo de pesquisa e aos envolvidos na coleta e análise dos dados recolhidos para a pesquisa, que devem minimizar estes riscos ao máximo, caso seja impossível eliminá-los (Resolução 510/16 capítulo IV e Resolução 466/12 capítulo V).

Sigilo das informações: Dando atendimento a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018 Art. 13. .

Benefícios:

Proporcionar um maior debate a respeito da temática, contribuindo com a discussão sobre a adaptação dos imigrantes ao mercado de trabalho no

Brasil, bem como propiciar uma maior visibilidade ao imigrante que busca se integrar na sociedade através do trabalho aumentando a percepção das empresas quanto as vantagens da contratação e ações de empregabilidade.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Trata-se de um estudo nacional, unicêntrico de Caráter acadêmico, realizado para obtenção do título de Mestre, a ser realizado na cidade de Ponta Grossa, PR. Será entrevistados vinte e cinco pessoas.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Folha de rosto: Adequadamente preenchida e assinada.

TCLE: Adequado. Apresenta os elementos necessários conforme a Resolução 510/16 seção I e II, e/ou a Resolução 466/12 capítulo IV.

**Endereço:** Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvaranas, Bloco da Reitoria, sala 22  
**Bairro:** Uvaranas **CEP:** 84.030-900  
**UF:** PR **Município:** PONTA GROSSA  
**Telefone:** (42)3220-3282 **E-mail:** propespsecretaria@uepg.br

Continuação do Parecer: 4.424.285

Questionário: adequado sob a perspectiva ética.

**Recomendações:**

Enviar relatório final via notificação na Plataforma Brasil (online), após conclusão da pesquisa para evitar pendências com o CEP ou com a PROPESP.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Enviar relatório final via notificação na Plataforma Brasil (online), após conclusão da pesquisa para evitar pendências com o CEP ou com a PROPESP.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_1645291.pdf	20/10/2020 13:37:18		Aceito
Outros	Questionario.pdf	20/10/2020 13:34:53	MICHELLE FAGUNDES ALVES	Aceito
Solicitação Assinada pelo Pesquisador Responsável	Termo.pdf	20/10/2020 13:33:54	MICHELLE FAGUNDES ALVES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	20/10/2020 13:32:55	MICHELLE FAGUNDES ALVES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.pdf	20/10/2020 13:31:50	MICHELLE FAGUNDES ALVES	Aceito
Folha de Rosto	Folha.pdf	20/10/2020 13:30:08	MICHELLE FAGUNDES ALVES	Aceito

**Endereço:** Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvararanas, Bloco da Reitoria, sala 22  
**Bairro:** Uvaranas **CEP:** 84.030-900  
**UF:** PR **Município:** PONTA GROSSA  
**Telefone:** (42)3220-3282 **E-mail:** propespsecretaria@uepg.br

Continuação do Parecer: 4.424.285

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

PONTA GROSSA, 26 de Novembro de 2020

---

**Assinado por:**  
**ULISSES COELHO**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvaranas, Bloco da Reitoria, sala 22

**Bairro:** Uvaranas

**CEP:** 84.030-900

**UF:** PR

**Município:** PONTA GROSSA

**Telefone:** (42)3220-3282

**E-mail:** propespsecretaria@uepg.br

**ANEXO B – GUIA PRÁTICO PARA EMPRESAS**

Guia prático  
**para empresas:**  
como exercer a  
**responsabilidade social**  
na contratação de  
**pessoas migrantes**  
e **refugiadas**

VEN / TÚ PUEDES



INSTITUTO  
**ETHOS**



# SUMÁRIO

Carta às empresas	03
Introdução	05
A realidade em dados	07
Pessoas migrantes e refugiadas podem trabalhar no Brasil	08
Por que contratar pessoas migrantes e refugiadas?	09
Contratação na prática	11
Quem pode ajudar	20
Expediente	22

# CARTA ÀS EMPRESAS

Este Guia é um convite para que empresas, organizações e indivíduos possam se envolver de forma consistente na inclusão humanitária (respeitosa, equitativa e acolhedora) de pessoas migrantes e refugiadas no Brasil, através da contratação e integração destes profissionais em seu quadro de colaboradores.

Boa parte das pessoas que chegam ao Brasil possuem carreiras consolidadas em seu país de origem, mas, ao chegarem aqui, são analisadas pelo estado de vulnerabilidade em que se encontram e não pela capacidade, qualificação e habilidades que reúnem. Como necessitam urgentemente de renda para a sobrevivência, muitas vezes submetem-se a trabalhar em posições de qualificação inferior à sua capacidade, o que contribui com a situação de precariedade em que se encontram.

Mas há uma grande possibilidade para as empresas mudarem esse cenário, comprometendo-se a trabalhar essa agenda internamente e assim, impactar positivamente essas vidas. Para que isso aconteça, é preciso dialogar, desconstruir preconceitos e construir boas práticas nessa agenda, comprometer-se não apenas com a contratação, mas também com o desenvolvimento desses profissionais. Além de contratar, é preciso investir em educação, dar luz aos talentos, equiparar salários, contemplar essas pessoas em cargos de liderança e realizar inclusão de fato.

Há que se entender também que mostram que incluir grupos diversos proporciona uma mudança significativa e positiva na empresa, refletindo nos resultados e beneficiando a sociedade em que vivemos. A realidade brasileira é diversa e plural. Sua empresa precisa refletir essa diversidade para que haja inovação, permanência, melhoria da marca, mudança de cultura e outros benefícios que surgem com a diversidade.

Existem diversas questões que desafiam esta inclusão, mas identificamos que estes desafios que se colocam inicialmente

podem ser superados. O projeto **"Ven, tú puedes?"** é uma parceria entre Ethos e Visão Mundial, para contribuir com esta causa, contando com o financiamento do Governo dos EUA, através do Bureau of Population, refugees, and migration (state PRM). Dentre os eixos de atuação deste programa (empregabilidade, empreendedorismo e responsabilidade social), pela sua trajetória e know-how, o Instituto Ethos assume o eixo de responsabilidade social empresarial, que é justamente dialogar com as empresas, sensibilizá-las e engajá-las na agenda de migração e refúgio, possibilitando a contratação, desenvolvimento de políticas de inclusão e outras ações afirmativas.

Há diversas oportunidades e benefícios que as empresas demonstram na prática ao se comprometerem com essa agenda e ao incorporarem esse tema nas políticas de diversidade e inclusão já existentes. Um caminho que está sendo percorrido por algumas empresas, que já praticam a contratação de pessoas migrantes e refugiadas, é começar com projetos-piloto, aprendendo não apenas com as práticas empresariais, mas também com as pessoas migrantes e refugiadas que estão sendo incluídas, em uma troca de experiências valiosa, com colheita de benefícios para todas as partes e auxiliando na construção de uma sociedade mais justa e sustentável. É pensar além dos números, mirar o benefício social e econômico que a inclusão trará a longo prazo para todo mundo! Porque as pessoas migrantes e refugiadas precisam garantir sua sobrevivência, integração e evolução. Precisam de empregos HOJE.

Esse guia é fruto das discussões abordadas nas oficinas temáticas\* realizadas em 2021 para a sensibilização das empresas e traz referências e caminhos e é um importante instrumento para auxiliar as empresas a exercerem sua responsabilidade social e, acima de tudo, é um convite para que se engajem na geração de oportunidades nessa agenda.

**Caio Magri**  
Diretor Presidente do Instituto Ethos

\* As oficinas temáticas foram realizadas em 2021 pelo Instituto Ethos em parceria com a ONG Visão Mundial e facilitada pela equipe técnica Tamara Rezen-de, Luiza Reis e Ualisson Nogueira. A primeira rodada (abril) foi sobre "Aproximação com o tema", a segunda rodada (maio) foi "Trabalhando na construção de compromissos: diversidade e inclusão" e a terceira rodada (agosto) foi "Avanços e proposições: Responsabilidade social empresarial".

# CARTA ÀS EMPRESAS

A Visão Mundial acredita que todos juntos podemos construir um Brasil com mais prosperidade e justiça social para todas as pessoas, incluindo migrantes e refugiados. Baseando-se nessa premissa, a organização vem abrindo oportunidades de engajamento e diálogo com o setor privado, governos, cooperação internacional e sociedade civil para acelerar iniciativas de recuperação econômica para milhares de pessoas, fortalecendo a coesão social, e proteção especial de pessoas em situação de vulnerabilidade.

O Projeto **"Ven, tú puedes?"**, realizado em parceria com o *Bureau of Populations, Refugees & Migration (PRM)*, do governo dos Estados Unidos, é um claro sinal nesse sentido, com ações concretas de formação de pessoas migrantes e refugiadas em competências para o mercado de trabalho, ampliando a perspectiva de integração socioeconômica dessa população no país. Nós sonhamos com uma sociedade cada vez mais inclusiva e de enorme diversidade cultural como

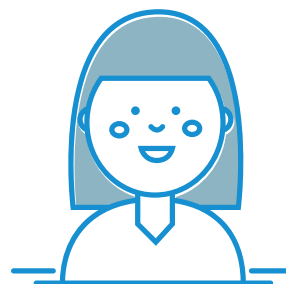
sinônimos de um país mais fraterno para todas as pessoas.

Para isso, é fundamental um maior envolvimento e comprometimento do setor privado. Precisamos de mais práticas e políticas voltadas para a inclusão de pessoas migrantes e refugiadas no mercado de trabalho brasileiro. Isso envolve repensar processos que vão desde a pré-contratação até o acolhimento dessas pessoas no ambiente profissional.

Este material, fruto de nossa importante parceria com o Instituto Ethos, pretende apontar os caminhos e convidar as empresas a fazerem as mudanças necessárias para contribuir com a integração socioeconômica de pessoas migrantes e refugiadas no país, considerando toda a sua diversidade e o potencial da sua força de trabalho.

**Thiago Machado**  
Diretor de Operações da Visão Mundial

**"Essas pessoas precisam ser incluídas. Quando contratei na minha empresa, eu contratei por minha vontade, não tinha uma política para isso."** (Empresa participante das oficinas)



# INTRODUÇÃO

Os índices de desemprego e a informalidade demonstram que o cenário de empregabilidade no Brasil é crítico. O desemprego atingiu 14,4 milhões de pessoas no segundo trimestre de 2021 e a informalidade atinge 34,7 milhões de pessoas segundo os dados do IBGE.

No epicentro desse universo, estão os grupos sociais marcados, historicamente, pela estrutura social que segrega, exclui, marginaliza, violenta e retira direitos. Dentre esses grupos, temos a população migrante e refugiada.

O Brasil tem sido um dos destinos de pessoas migrantes

e refugiadas, principalmente venezuelanas, que saem de seus países devido às mais diversas questões sociais, territoriais e geopolíticas. Segundo dados do ACNUR, até setembro de 2019, mais de 224 mil refugiados e migrantes da Venezuela entraram em nosso país. Para estes, o ingresso no mercado de trabalho formal é um pilar essencial para sua (re)inserção econômica e social, autonomia, sobrevivência e pertencimento.

Para além de todos os percalços na sua trajetória até a chegada ao país, essas pessoas se deparam com barreiras sociais, econômicas e políticas que impactam a sua inserção na sociedade e no mercado de trabalho local.

## ALGUNS DOS DESAFIOS ENFRENTADOS SÃO:

01.

A própria **situação de migração**, que tem condições diversas, em muitos casos advindas de graves violações de direitos humanos em seus países de origem.

02.

O **Preconceito e Xenofobia**, sendo vistos como pessoas intrusas, ameaças ao mercado de trabalho local e à segurança.

03.

Reconhecimento de **documentos** específicos no novo país, ou falta de documentação, afetando o processo de integração.

04.

**Idioma**: a barreira linguística é um dos principais pontos colocados como entraves à integração social e econômica.

05.

**Acesso à informação**: Quais são os locais de acolhimento? Que políticas públicas existem no novo país? Quais são os direitos?

06.

**Inserção no mercado de trabalho** formal para assegurar dignidade e qualidade de vida.

Sendo assim, encontram-se em situação extremamente marginalizada e por isso precisam ser tratadas com sensibilidade, com olhar de equidade. **É justamente no âmbito de inserção no mercado de trabalho que as empresas podem contribuir.**

Segundo [estudo](#) que o Ethos lançou recentemente com a Visão Mundial no projeto **“Ven, tú puedes?”**, as pessoas migrantes e refugiadas têm menos acesso às políticas de inclusão nas empresas. Na pesquisa respondida por quase 80 organizações, dentre os grupos colocados (gênero, pessoas com deficiência, LGBTQI+ e migrantes/refugiadas) o menor número de ações afirmativas são voltadas para pessoas migrantes e refugiadas (27 respondentes, o que corresponde a 52% das empresas que afirmaram ter políticas).

Ou seja, essa agenda ainda não é vista como uma prioridade por parte das empresas e organizações, que se justificam alegando desconhecimento de legislações e de boas práticas nesse tema, bem como a falta de incentivo para implementação.

Sendo assim, o Instituto Ethos e a ONG Visão Mundial prepararam esse Guia para apoiar você nessa jornada sobre migração e refúgio, desmistificando (pré) conceitos e trazendo diretrizes de como as empresas podem transformar esse cenário, exercendo a responsabilidade social empresarial. A ideia não é “inventar a roda”, mas sim aproveitar os caminhos que já foram traçados e inovar, cada qual em seu modelo de negócios.

## VOCÊ SABE QUAIS SÃO OS TIPOS DE MOVIMENTOS MIGRATÓRIOS?



### MIGRANTE INTERNACIONAL

indivíduo que “transita” - pessoa que deixa o seu país de origem ou de residência habitual para se fixar, permanente ou temporariamente, em outro país.



### IMIGRANTE

indivíduo que “vem” - pessoa que chega em um novo país a fim de se estabelecer. No Brasil, é chamado de [Residente Temporário](#) ou [Residente Permanente](#).



### EMIGRANTE

indivíduo que “vai” - pessoa que deixa o seu país e vai para outro com a finalidade de se instalar.



### PESSOA REFUGIADA

indivíduo que, devido a perseguições em virtude de raça, religião, política, nacionalidade, filiação, se encontra fora de seu país de origem e não pode, tem receio ou não quer pedir a proteção daquele país.



### SOLICITANTE DE REFÚGIO

indivíduo que, devido à incapacidade de seu país de origem lhe oferecer proteção adequada, busca o reconhecimento como refugiado em outro país.

# A REALIDADE EM DADOS

Trazemos aqui alguns dados sobre o contexto de pessoas migrantes e refugiadas no Brasil:



## 660.349

é o número de imigrantes de longo termo no Brasil.  
(fonte: OBMIGRA, 2020)

Os maiores números de registros de imigrantes de longo termo foram entre os nacionais da Venezuela (142.250), Paraguai (97.316), Bolívia (57.765) e Haiti (54.182), representando 53% do total de registros.

## 50.475

Quantidade de pessoas interiorizadas pela Operação Acolhida até março de 2021. Em fevereiro de 2020, tivemos um pico de interiorização (3.110 pessoas) (fonte: Painel de Interiorização)



## +45 MIL

venezuelanos foram interiorizados de Roraima para mais de 600 municípios de 26 estados brasileiros e o Distrito Federal desde 2018.



## +18 MIL

pessoas venezuelanas ou residentes habituais da Venezuela foram interiorizadas entre janeiro e novembro de 2020, mesmo com as restrições impostas pela pandemia de COVID-19.



## 6º

O Brasil é o sexto maior anfitrião de venezuelanos deslocados no mundo. Até agosto de 2020, mais de **260 mil** refugiados, solicitantes de refúgio e migrantes estavam no país. Segundo o painel, das **45 mil** pessoas interiorizadas, mais de **46%** está em idade laboral.



Estes são resultados da Estratégia de Interiorização da Operação Acolhida do Governo Federal, que conta com o apoio da Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) e da Organização Internacional para as Migrações (OIM) no marco da Plataforma R4V – Resposta a Venezuelanos. (fonte: [ONU OIM](#))

O diagnóstico apresentado mostra que a estratégia da Operação Acolhida vem apoiando milhares de migrantes e

pessoas refugiadas, por meio de um grande esforço para proteger e garantir direitos e uma melhor qualidade de vida para essas pessoas. Revela também a importância de fornecermos caminhos para a integração, permanência e sobrevivência dessas pessoas em nosso país. **Sua empresa ou organização pode atuar na transformação dessas vidas, através da geração de oportunidades de trabalho e renda, sendo o emprego uma destas formas.**

# PESSOAS MIGRANTES E REFUGIADAS PODEM TRABALHAR NO BRASIL

Sim, essa é uma afirmação! **Pessoas migrantes e refugiadas podem trabalhar no Brasil e podem exercer qualquer atividade laboral no Brasil**, desde que estejam devidamente documentadas.

Contratar pessoas migrantes e refugiadas não acarreta em **nenhum ônus adicional ao empregador**, pois a contratação segue as regras da CLT e as mesmas convenções e acordos coletivos. Isso porque essas pessoas possuem os **mesmos direitos trabalhistas** dos brasileiros nativos, como:

- salário mínimo,
- horas extras remuneradas,
- férias remuneradas,
- intervalo na jornada de trabalho,
- benefícios aplicáveis à categoria específica do trabalhador.

Atualmente existem leis brasileiras que regulamentam a contratação de pessoas migrantes e refugiadas. Algumas delas são:

- [Lei Federal 9.474/1997](#) – Estatuto dos Refugiados, que define mecanismos para a implementação do Estatuto dos Refugiados de 1951, e determina outras providências.
- [Lei Federal 13.445/2017](#) – Lei de Migração, que dispõe sobre os direitos e os deveres do migrante e do visitante, regula a sua entrada e estada no País e estabelece

princípios e diretrizes para as políticas públicas para o emigrante.

– Decreto 9.199/2017 – Decreto que dispõe sobre a regulamentação da Lei de Migração.

- Além destas, há inúmeras portarias federais, outras legislações estaduais e municipais específicas sobre o tema, a exemplo da Lei Municipal 16.478/2016 – Política para a População Imigrante (PMPI) da cidade de São Paulo, que institui a Política Municipal para a população imigrante, dispõe sobre seus objetivos, princípios, diretrizes e ações prioritárias, bem como o Conselho Municipal de Imigrantes e o Decreto 57.533/2016 – que dispõe sobre a regulamentação da PMPI.



# POR QUE CONTRATAR PESSOAS MIGRANTES E REFUGIADAS?

Não faltam motivos para as empresas terem pessoas migrantes e refugiadas como colaboradoras. Veja alguns deles:

- **Apoio à causa migratória** - Para que as pessoas migrantes e refugiadas reconstruam a sua vida no Brasil, trabalhar é fundamental. Ao contratar indivíduos que possuem tal status, o empregador demonstra preocupação com a temática e apoia diretamente essas pessoas e suas famílias na reconstrução de suas vidas.
- **Reputação da marca** - Ambientes mais inclusivos com olhar especial para grupos sociais marcados historicamente pela

desigualdade e violações de direitos, além de demonstrar comprometimento com a sociedade e atuar na redução da violência, promovem positivamente a visibilidade da marca.

- **Produtividade e inovação** - Estudos indicam que as organizações inclusivas em geral são mais produtivas do que aquelas sem práticas de inclusão. Migrantes e pessoas refugiadas têm muito a agregar ao mercado de trabalho brasileiro no que diz respeito a novas técnicas laborais, intercâmbio linguístico e cultural. Trazem ideias inovadoras para as soluções do cotidiano, por enxergarem o mundo sob outras perspectivas.

**“Muitas vezes temos dificuldade de lidar com o que é diferente. Um dificultador na contratação de migrantes é o medo da diversidade. É importante entender que as diferenças são enriquecedoras. Essa vivência faz a gente pensar sobre nós mesmos.”** (Empresa participante das oficinas)







- **Diversidade e inclusão** - A presença de migrantes e pessoas refugiadas em empresas enriquece culturalmente o ambiente de trabalho e proporciona para todos a sensação de pertencimento a um espaço que acolhe as pessoas como elas são, em sua totalidade.
- **Profissionais competentes e capazes, detentores de alto grau de motivação** - Estes profissionais demonstram um alto grau de motivação, esforço e disposição para aprender e trocar experiências. Frequentemente encontram-se pessoas com experiência internacional, que falam mais de dois idiomas e possuem qualificações profissionais valiosas.
- **Mudança de cultura empresarial** - A inserção da diversidade nas empresas promove uma mudança de cultura benéfica. Quando falamos de pessoas migrantes e refugiadas, há uma troca de saberes e um empenho que motiva as pessoas do entorno a conhecer mais sobre a cultura, trajetória, perspectivas, contagiando e permitindo a colaboração em equipe, um impacto positivo e muito desejável na cultura da empresa.
- **Redução da violência** - a aproximação entre brasileiros e pessoas migrantes e refugiadas abre espaço para escuta compassiva, desenvolvendo tolerância e empatia e, conseqüentemente, diminuindo conflitos internos dentro da organização.

**“Quando a gente quer aprender e encontrar pessoas com vontade de ensinar, dá certo.”** (Migrante participante das Oficinas)



# CONTRATAÇÃO NA PRÁTICA

Conheça aqui o que é preciso para a contratação de pessoas migrantes e refugiadas.



Use o menu lateral para navegar entre as etapas.



5 etapas a serem percorridas:

**01.**

**Desenvolvimento  
de políticas de  
inclusão**

**02.**

**Recrutamento**

**03.**

**Contratação /  
Admissão**

**04.**

**Integração**

**05.**

**Desenvolvimento  
Profissional**

Vale ressaltar que, para que este processo tenha sucesso, é **IMPORTANTE**:

- Haver **investimento** e engajamento efetivos **da alta gestão** da empresa;
- **Capacitar todo o time de RH** sobre o tema (Recrutamento e Seleção, Departamento Pessoal, Treinamento e Desenvolvimento);
- Adotar uma **estratégia de comunicação efetiva e transparente para colaboradores** e *stakeholders*, criando uma cultura positiva e abrangente de inclusão;



**“Vendemos a ideia para a gerência e a diretoria. Fizemos treinamentos com gerentes, diretores, superiores sobre a importância do tema, mostrando como seria benéfico. Nossos diretores compraram a ideia e viraram os sponsors do assunto na empresa.”** (Empresa participante das oficinas)



01.

02.

03.

04.

05.

- **Avaliar e considerar seu próprio contexto** e momento para planejar e implantar o seu programa de inclusão de pessoas migrantes e refugiadas;
- Saber que promover a inclusão de pessoas migrantes e refugiadas é mais do que apenas oferecer-lhes empregos: é promover **transformação e impacto na vida de famílias**;
- **Realizar treinamentos e acompanhamentos frequentes** são práticas fundamentais;
- Perceber que, se sua empresa tem uma política, por exemplo, para inclusão de mulheres, é possível **incluir o recorte de mulheres migrantes e refugiadas, atuando de forma transversal às demais agendas da organização**;
- Saber que a distribuição geográfica das empresas pode con-

tribuir com uma maior inserção desse grupo no mercado de trabalho. Atuando em conjunto com parceiros, fornecedores, clientes e outras unidades regionais, **pode-se criar uma rede territorial** que amplia as possibilidades para essas pessoas acessarem espaços formais de contratação;

- Saber que não existe uma “fórmula mágica” a ser seguida, mas que **o importante é começar!**;
- **Respeitar as diferenças** e entender que isso é o que nos torna únicos e únicas;
- Saber que **há caminhos para viabilizar a contratação**. Para isso é preciso uma aproximação das empresas com o tema e com outras organizações que atuam e apoiam o desenvolvimento dessa frente, como o Instituto Ethos e a Visão Mundial.



- 01.
- 02.
- 03.
- 04.
- 05.

# 01. DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS DE INCLUSÃO

Criar compromissos, através de políticas de inclusão de pessoas migrantes e refugiadas como um valor essencial na organização.

## PRINCIPAIS PONTOS

- Aproximação com o tema
- Comprometimento com a inclusão
- Diversidade entendida como um valor essencial
- Construção de políticas e ações afirmativas
- Instrumentos de mudança de cultura
- Estabelecer políticas de combate à discriminação e violências



## DICAS

- ▶ O ideal é que, para a construção de políticas na sua organização, você ouça e envolva pessoas migrantes e refugiadas.
  - **“NADA SOBRE NÓS, SEM NÓS.”** (menção de um migrante durante as oficinas)
- ▶ Tenha uma **área ou pessoa de dentro da empresa que seja referência na temática**, para dar mais segurança e subsídios aos líderes que forem contratar essas pessoas.

**Um dos papéis do Instituto Ethos é justamente apoiar as empresas na construção de políticas e práticas empresariais. Portanto, fique à vontade para acioná-lo!**



01.

02.

03.

04.

05.

## 02. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Cuidar de todo o processo de definição e divulgação das vagas, assim como do processo seletivo do começo ao fim.

### PRINCIPAIS PONTOS

- Definição de critérios de contratação
- Remuneração e expectativas
- Anúncio e divulgação da vaga
- Seleção
- Realização de entrevistas



### DICAS

- ▶ Cuide para que **o processo seletivo em si seja inclusivo e não discriminatório**.
- ▶ Ao planejar uma vaga, **avaliar quais são de fato os requisitos e o que pode ser flexibilizado** para acolher candidaturas de pessoas migrantes e refugiadas sempre que possível;
- ▶ **Você pode começar com a abertura de poucas vagas** destinadas para esse público alvo, que possibilitem o acompanhamento dos contratados e seu desenvolvimento profissional;
- ▶ Divulgue a vaga explicitando e **destacando que há desejo ou abertura por pessoas refugiadas ou migrantes**. Dessa forma, poderão se identificar e se interessar com mais facilidade com as vagas destinadas a eles e elas;
- ▶ É fundamental **cuidar do acolhimento** em todo o processo e em todos os pontos de contato;
- ▶ **Na entrevista, é preciso empatia, flexibilidade e sensibilidade** para acolher as especificidades dessas pessoas, entendendo a sua realidade e a importância que o trabalho formal possui neste momento em que precisam se reinserir na sociedade e no mercado de trabalho.
- ▶ Abra a **possibilidade para que, ao se candidatar, seja possível se inscrever e fazer a entrevista em sua língua nativa**, para que a pessoa possa se expressar na língua que domina;
- ▶ **Os candidatos e candidatas que têm uma língua estrangeira** como idioma nativo podem ser perfeitos para as operações da sua empresa que necessitem desta habilidade (exemplo: atendimento telefônico em espanhol ou francês).
- ▶ **Incentive que ao se candidatarem, explicitem em seus currículos se têm formação superior**, mesmo que ela não seja válida e reconhecida oficialmente no Brasil. De posse desta informação, você saberá um pouco mais sobre sua real capacitação.



01.

02.

03.

04.

05.



**“Todas as vagas que recebo eu pergunto: Posso ter um refugiado? Preciso capacitá-lo? Posso tê-lo como backoffice, administrativo? Os meus gestores começaram a entender suas áreas de um jeito diferente. É questão de tempo, adaptação. Cada vez que entrevisto um refugiado, vejo que o céu é o limite para eles. Saio diferente.”**  
(Empresa participante das oficinas)



**A Visão Mundial existe para apoiar o processo de recrutamento e aproximar empresas e profissionais. Ela detém um banco de talentos de pessoas migrantes e refugiadas de diferentes perfis e também apoia na procura de candidaturas novas, quando necessárias. Além disso, encaminha os candidatos e candidatas para os processos seletivos já informando sua situação social e documental e dá orientações para as empresas sobre como conduzir as entrevistas com este público.**



01.

02.

03.

04.

05.

## 03. CONTRATAÇÃO / ADMISSÃO

O que é preciso para contratar uma pessoa migrante ou refugiada

### PRINCIPAIS PONTOS

- Legislações
- Documentações
- Contrato
- Inserir os dados na folha de pagamento
- Carteira de trabalho / Contrato de parceria / Fornecedor
- Dados no e-social



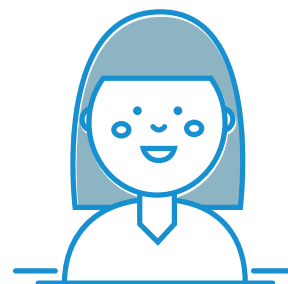
### DICAS

- ▶ Segundo a ONU, o Brasil tem uma das melhores leis sobre imigração e refúgio do mundo.
- ▶ Pessoas migrantes e refugiadas podem ser contratados por qualquer empresa a partir do momento em que sua residência é formalizada pela Polícia Federal (PF). Após a sua regularização migratória, podem emitir uma série de documentos, como o **CPF** e a **Carteira de Trabalho, e podem usufruir de todos os direitos e benefícios presentes no Brasil**, como Educação e Serviços de Saúde.

**“O processo de contratação foi muito mais fácil do que imaginávamos.”**  
(Empresa participante das oficinas)



**“Cada RH avalia o que é obrigatório ou não para cada empresa. Título de eleitor - a gente flexibilizou. Comprovante de residência - aceitamos uma declaração de residência, se ele está em um abrigo, etc; isso vale como um documento. Para escolaridade também aceitamos declaração, dizendo até que nível estudou em seu país.”** (Empresa participante das oficinas)



01.

02.

03.

04.

05.



## DOCUMENTOS NECESSÁRIOS

São somente 3 os documentos realmente necessários para a contratação de migrantes e pessoas refugiadas:

1. **Documento de identificação** - As pessoas refugiadas ou migrantes não possuem Registro Geral (RG) ou Carteira de Identidade, salvo em caso de imigrantes NATURALIZADOS. No entanto, estes documentos são simplesmente substituídos por:

- ▶ Protocolo de Solicitação de Refúgio [CLIQUE PARA VER]
- ▶ Protocolo de Solicitação de Residência [CLIQUE PARA VER]
- ▶ Registro Nacional Migratório (RNM) [CLIQUE PARA VER]
- ▶ Carteira de Registro Nacional Migratório (CRNM) [CLIQUE PARA VER]

**Todos esses são considerados documentos válidos de identificação pela legislação brasileira e você precisará de apenas um deles como identificação do candidato ou candidata.**

2. **CPF** (Cadastro de Pessoas Físicas) - **Todo migrante e refugiado no Brasil tem o direito de obter um número de CPF**, da mesma forma que qualquer cidadão e cidadã brasileiro e brasileira, seguindo os mesmos procedimentos.

3. **Carteira de trabalho** - Com o protocolo de solicitação de refúgio ou protocolo RNM em mãos, aliado ao CPF, **pessoas migrantes e refugiadas podem obter a CTPS**. Na versão em papel, o documento tem o mesmo período de validade da documentação migratória, renovável até a troca de documentação para CRNM. Com a atualização do sistema brasileiro para as CTPS digitais, não há prazo de validade do documento digital. **A CTPS confere aos migrantes e pessoas refugiadas todos os direitos previstos na CLT.**

O QUE PEDIR	O QUE NÃO PEDIR	TALVEZ
<ul style="list-style-type: none"><li>• Documento de identificação (RNM ou Protocolo)</li><li>• CTPS</li><li>• Foto</li><li>• Dados bancários</li><li>• CPF</li><li>• Cartão SUS</li><li>• Cartão Transporte</li><li>• Carteira de vacinação</li><li>• Exame admissional</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• RG</li><li>• Título de Eleitor</li><li>• Certificado de reservista</li><li>• Certificado de dispensa militar</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Checar o E-Social</li><li>• PIS</li><li>• Comprovante de endereço</li><li>• Comprovante de escolaridade</li><li>• Certidão de casamento</li><li>• CPF do cônjuge</li><li>• Certidão de nascimento de filhos</li><li>• Carta de referência</li><li>• CPF de filhos e/ou dependentes</li></ul>

## DOCUMENTOS NÃO OBRIGATÓRIOS

**Diploma de conclusão de Ensino Médio:** A revalidação de Histórico Escolar do Ensino Médio é um processo realizado pelas Secretarias Estaduais de Educação em que se reconhece a validade da grade curricular cursada em um colégio fora do Brasil. Infelizmente ainda é um processo lento, burocrático e caro.

**Diploma de conclusão de Ensino Superior:** A revalidação de diploma de Ensino Superior é um processo de reconhecimento de validade de diplomas adquiridos em instituições estrangeiras, tanto no nível de graduação, quanto de pós-graduação. É realizado por IFES brasileiras (Instituições Federais de Ensino Superior). Pessoas migrantes e refugiadas reconhecidas recebem tratamento especial durante a apresentação de documentos, e no Estado de São Paulo, existe a Lei Estadual 16.685/2018 de isenção de taxas para revalidação. O processo burocrático dura de 6 meses a vários anos e contempla provas, entrevistas e envio de documentação.



01.

02.

03.

04.

05.

ETHOS



Como acolher bem o profissional ou a profissional para que se integrem e permaneçam na organização.

### PRINCIPAIS PONTOS

- Respeito às práticas culturais e religiosas
- Atividades, grupos de diálogo e espaços de trocas para aprendizados mútuos
- Comunicação como instrumento de fortalecimento dessa integração
- Formações / capacitações



### DICAS

- ▶ Planeje e estruture um **acolhimento** à altura das necessidades e especificidades desse grupo;
- ▶ É preciso ofertar **apoio para a superação da barreira da língua** para as novas pessoas contratadas. A Visão Mundial apoia os profissionais, fornecendo cursos de língua portuguesa para pessoas migrantes e refugiadas;
- ▶ Uma pessoa refugiada pode precisar de um **período maior de contrato de experiência** - as pessoas estão em um país novo, com nova cultura e idioma, passam por uma mudança muito grande que talvez demande esse ajuste no contrato de experiência.
- ▶ **Promova a dignidade** no ambiente de trabalho e aproveite o conhecimento que pessoas migrantes e refugiadas trazem de suas experiências prévias.



**“Todos os colaboradores passam por um curso de sensibilização. Também fazemos reuniões com os gestores que vão receber os refugiados, para prepará-los, quando eles decidem contratar esse perfil - neste caso há um preparo e acompanhamento específico. O RH está sempre à disposição para dar todo o suporte que a unidade / gestor precisar. Por exemplo, no terremoto do Haiti, mandamos mensagens aos gestores sugerindo que eles perguntassem aos colaboradores se eles tinham parentes lá, se estava tudo bem, se precisavam de alguma ajuda, etc. Falamos sobre escuta acolhedora. Falamos sempre sobre o assunto. Enfim, é um trabalho contínuo.”**  
(Empresa participante das oficinas)



01.

02.

03.

04.

05.

## 05. DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Como propiciar condições de aperfeiçoamento profissional e evolução na carreira.

### PRINCIPAIS PONTOS

- Evolução na carreira
- Equiparação salarial
- Qualificação profissional
- Programa de lideranças para pessoas migrantes e refugiadas



### DICAS

- ▶ Sua empresa pode disponibilizar cursos online traduzidos para o espanhol, por exemplo, facilitando com isso a capacitação e desenvolvimento profissional das pessoas refugiadas e migrantes contratadas.
- ▶ Estabeleça práticas de equiparação salarial entre colaboradores que exercem a mesma função, com qualificações similares, não importando se ele ou ela é ou não uma pessoa refugiada, migrante ou não. A desigualdade entre salários é muito presente dentro das empresas e perpetua a precarização, acentua a marginalização e desvaloriza talentos.



01.

02.

03.

04.

05.



**“A maioria dos casos são histórias bem sucedidas. Os problemas que temos são comuns aos que acontecem normalmente com qualquer outro colaborador.”** (Empresa participante das oficinas)

# QUEM PODE AJUDAR

**Instituto Ethos** é uma OSCIP que busca apoiar as empresas na construção, desenvolvimento e aprimoramento de práticas responsáveis sob a perspectiva de direitos humanos, integridade, meio ambiente e sustentabilidade. Auxilia as empresas no exercício da responsabilidade social empresarial, entendendo a importância do papel das empresas na transformação social e, para isso, desenvolve espaços de construção coletiva e de diálogos inter-setoriais. Além de atuar no desenvolvimento de práticas empresariais e políticas públicas. Na agenda de migração e refúgio, apoia na contratação dessas pessoas, no desenvolvimento de compromissos, diretrizes e ferramentas para adoção de políticas e práticas de inclusão, disponibilizando conteúdos, realizando palestras, oficinas temáticas, rodas de conversa sobre o tema, fortalecendo essa agenda junto às empresas.

Contato através do telefone: (11) 3897-2400  
ou e-mail: [secretaria.dhumanos@ethos.org.br](mailto:secretaria.dhumanos@ethos.org.br)



Clique aqui para conhecer mais  
sobre o projeto **"Ven, tú puedes?"**

<https://visaomundial.org.br/iniciativas/ven-tu-puedes>

**ONG Visão Mundial** está caminhando ao lado das pessoas mais pobres e em estado de vulnerabilidade, a fim de construir uma rede de proteção social e garantia dos direitos das crianças e adolescentes. Na agenda de migração e refúgio, de forma mais específica no âmbito do projeto **"Ven, tú puedes?"**, atua a fim de possibilitar que pessoas tenham acesso aos seus próprios meios de subsistência, sendo essa a ideia central do projeto. Como resposta à emergência humanitária causada pela crise migratória da Venezuela, assiste migrantes e pessoas refugiadas com projetos que tragam adaptação e independência financeira. Para isso, fornece assistência para subsistência e aumento da renda familiar de venezuelanos e venezuelanas em risco que já vivem no Brasil e daqueles que acabaram de chegar ao país, atuando nos eixos de Empregabilidade, Empreendedorismo e Envolvimento do setor privado.

Contato através dos telefones abaixo:

Manaus-AM: (92) 98484-1462

Boa Vista-RR: (95) 98402-9929

São Paulo-SP: (11) 99427-7439

ou e-mail: [visaomundial\\_emergencia@wvi.org](mailto:visaomundial_emergencia@wvi.org)



Veja os vídeos informativos e as histórias de pessoas  
refugiadas e migrantes beneficiadas pela Visão Mundial

<https://www.youtube.com/playlist?list=PL3fmzVSylgZYQqgCfp6U-vZpsJnmD7qT>



## SITES ÚTEIS

Dados sobre refúgio no Brasil:

<https://www.acnur.org/portugues/dados-sobre-refugio/dados-sobre-refugio-no-brasil/#:~:text=Segundo%20dados%20divulgados%20pelo%20Comit%C3%AA,peessoas%20refugiadas%20reconhecidas%20pelo%20Brasil>

Publicação: Dimensões da Migração Internacional: Desigualdades, Formalização no Mercado de Trabalho e Status Migratório:

[https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/dados/relatorio-anual/2020/OBMigra\\_RELAT%C3%93RIO\\_ANUAL\\_2020.pdf](https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/dados/relatorio-anual/2020/OBMigra_RELAT%C3%93RIO_ANUAL_2020.pdf)

Publicação: Como contratar migrantes na sua empresa?

<https://brazil.iom.int/sites/brazil/files/Publications/OIM%20-%20Folder%20Contrata%C3%A7%C3%A3o%20de%20Migrantes.pdf>

Publicação: Guia para a contratação de refugiados e solicitantes de refúgio. Garantindo uma inclusão de sucesso

[https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2020/03/Tent\\_BrazilGuide\\_Final.pdf](https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2020/03/Tent_BrazilGuide_Final.pdf)

Website:

<https://www.empresascomrefugiados.com.br/>

Publicação: Relatório de Pesquisa - "Ven, Tú Puedes?"

<https://www.ethos.org.br/cedoc/consulta-de-cenarios-para-politicas-de-contratacao-de-inclusao-e-promocao-da-igualdade-social-responsabilidade-social-empresarial-agenda-de-migracao-e-refugio/>

Texto: Mobilização empresarial para contratação de migrantes – Ethos e Visão Mundial

<https://www.ethos.org.br/conteudo/projetos/direitos-humanos/mobilizacao-empresarial-para-contratacao-de-migrantes-ethos-e-visao-mundial/>

Website: Iniciativa "Ven, Tú Puedes?"

<https://visaomundial.org.br/iniciativas/ven-tu-puedes>

**"A pergunta não é 'Por que contratar?'. A pergunta deveria ser 'Por que não?'"** (Empresa participante das Oficinas)



# EXPEDIENTE

## Coordenação do Programa “Ven Tú Puedes?” - Eixo de responsabilidade social

### INSTITUTO ETHOS

**Caio Magri** – Diretor-Presidente

**Marina Ferro** – Gerente Executiva de Práticas Empresariais e Políticas Públicas

**Scarlett Rodrigues** – Coordenadora de Projetos em Direitos Humanos

**Lucas Carvalho** – Estagiário de Projetos em Direitos Humanos

**Marina Estima** – Coordenadora de Planejamento

**Rejane Romano** – Coordenadora de Comunicação

**Laís Ribeiro Thomaz** – Assistente de Comunicação

**Ramona Ferri** – Assistente Designer

**Lucas Costa Souza** – Estagiário de Comunicação

### ONG VISÃO MUNDIAL

**Martha Yaneth** - Diretora Nacional

**Thiago Machado** - Diretor de Operações

**Andréa Freire** - Gerente Nacional de HEA

**Marcelo Meneses** - Gerente de Projetos

**Amanda Ferreira** - Coordenadora de Projetos

**Mônica Sousa** - Assessora de Advocacy

**Caroline Souza** - Assistente de RH

**Renata Cavalcanti** - Gerente de Projetos Especiais

**Paola Bello** - Gerente de Comunicação

#### Redação (sistematização do conteúdo):

Tamara Azevedo e Luiza Reis

#### Coordenação da redação:

Scarlett Rodrigues

#### Diagramação:

José Roosevelt Junior | Mediacts

#### Ano da Publicação: 2021

Agradecimento especial às empresas que participaram das oficinas temáticas, contribuindo com suas percepções, dúvidas e experiências. A riqueza do diálogo coletivo e mútuo que tivemos nas oficinas foi fundamental para a construção desse material!

