

# Guia para Contratação de Migrantes pelo Setor Privado



**USAID**  
DO POVO DOS ESTADOS UNIDOS



**O OPORTUNIDADES**  
Integração no Brasil



**OIM**  
ONU MIGRAÇÃO

## Sobre a Organização Internacional para as Migrações (OIM)

Estabelecida em 1951, a Organização Internacional para as Migrações (OIM), a Agência das Nações Unidas para as Migrações, é o principal organismo intergovernamental no campo da migração e trabalha em estreita colaboração com parceiros governamentais, intergovernamentais e não governamentais. Contando com 173 Estados membros, 8 Estados observadores e escritórios em mais de 100 países, a OIM dedica-se a promover uma migração segura, ordenada e digna para o benefício de todos. Isso é feito fornecendo serviços e consultoria para governos e migrantes. O Brasil é Estado membro da Organização desde 2004. No país, a OIM tem sua sede em Brasília e está presente nas cidades de Belém, Belo Horizonte, Boa Vista, Curitiba, Florianópolis, Manaus, Pacaraima, Porto Alegre, Recife, Rio de Janeiro e São Paulo.

### Sobre o projeto Oportunidades

Este guia foi elaborado no âmbito do projeto Oportunidades - Integração no Brasil, uma iniciativa da Organização Internacional para as Migrações (OIM), financiada pela Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional (USAID). Com o objetivo de impulsionar a solução duradoura de integração econômica de nacionais da Venezuela e migrantes de outros países vizinhos ao Brasil, o projeto conta com iniciativas de:



Essas ações estão sendo implementadas com parceiros da sociedade civil, setor privado e poder público no Distrito Federal, Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e São Paulo.

## Sobre este Guia

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

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

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

“Agrodanieli é uma empresa que me deu uma grande oportunidade de crescimento - em 9 meses, eu passei do setor da sala de cortes para o setor de T.I. e agradeço muito pela confiança e oportunidade. Tenho expectativas de trazer a minha família e ter um futuro melhor nesse país, ao qual agradeço pelas suas bondades. Não tenho planos de voltar para a Venezuela em curto prazo. Quero continuar aqui, ajudando e aprendendo cada dia mais. Tenho certeza e a confiança de poder fazer tudo certo e poder devolver à empresa e ao país toda a ajuda que me foi oferecida.”

José M., venezuelano contratado pela Agrodanieli.

Atua no Rio Grande do Sul, no segmento de grãos, insumos, industrialização de soja, rações, avicultura e suinocultura.



“Com indicadores positivos de absenteísmo e *turnover*, estamos felizes com o resultado de ter gerado essa oportunidade e consolidado um local de trabalho para centenas de pessoas que estavam em situação de vulnerabilidade. Da mesma forma, satisfeitos em contar com esses colaboradores envolvidos na missão de gerar alimentos através da nossa cadeia do agronegócio e dispostos a caminhar conosco para alcançar nossas metas e objetivos.”

Rafael S. D., Diretor Administrativo da Agrodanieli

# ÍNDICE

1. Brasil: um país multicultural ..... Pág. 05

2. Migração contemporânea ..... Pág. 08

3. Por que contratar pessoas migrantes ..... Pág. 13

4. Como atuar na inserção laboral de pessoas migrantes ..... Pág. 16

5. Recrutamento Ético ..... Pág. 19

6. Responsabilidade Social ..... Pág. 31

7. Sugestão de indicadores-chave de performance ..... Pág. 35

8. Compromissos relevantes relacionados ..... Pág. 39

9. Referências ..... Pág. 41



# 1. BRASIL: PAÍS MULTICULTURAL

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

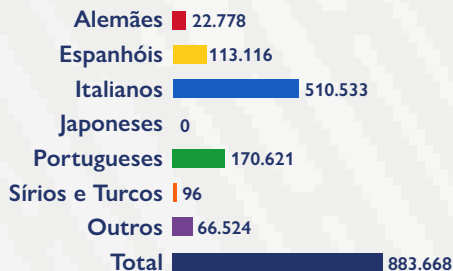
O Brasil possui uma população com enorme diversidade étnico-racial, construída a partir de ondas subsequentes de migração, originárias de todos os cantos do planeta. Na formação do povo brasileiro, além dos povos indígenas, estão desde os africanos escravizados de 1500 até 1900 - calcula-se que foram 4,8 milhões - até os italianos e japoneses que aqui aportaram a partir do final do século 19 e cujos descendentes são os mais numerosos fora do país de origem, passando por alemães, espanhóis e, mais recentemente, bolivianos, haitianos, angolanos, congoleses, sírios e venezuelanos. Para efeitos de comparação entre migrações históricas e contemporâneas, seguem dados referentes a dois períodos: de 1884 até 1933 e o período atual.



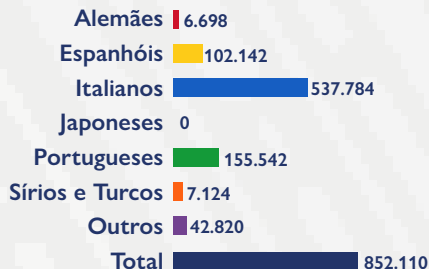


# Imigração no Brasil (por nacionalidade) 1884-1933

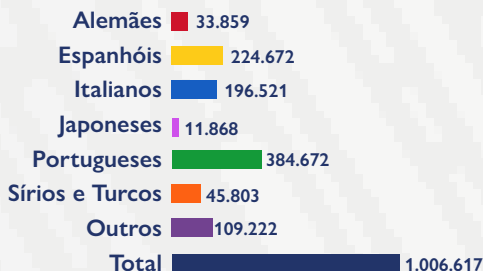
## 1884-1893



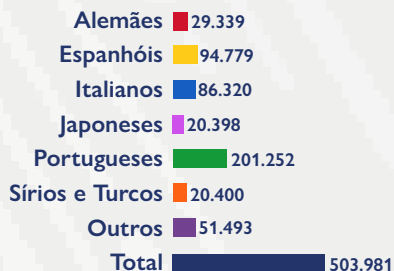
## 1894-1903



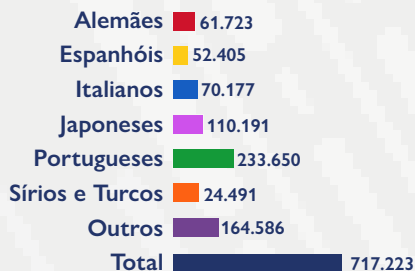
## 1904-1913



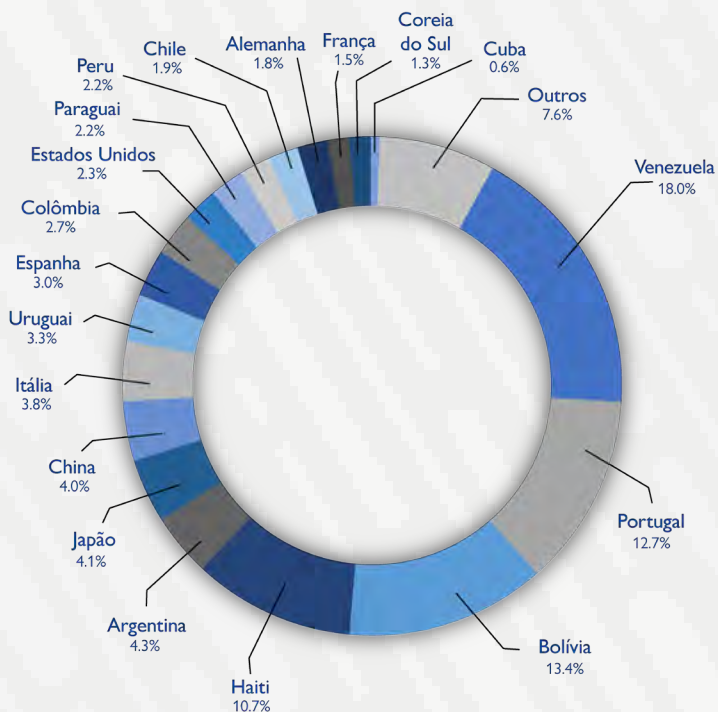
## 1914-1923



## 1924-1933



# Migração Contemporânea no Brasil



Fonte: Número estimado até dez/2019, a partir de fontes múltiplas (MJSP – Polícia Federal, CONARE), elaborado internamente





## 2. MIGRAÇÃO CONTEMPORÂNEA

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

### Migrante

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

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

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



## Migrante Internacional

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

## Migrante em Situação de Vulnerabilidade

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

Fonte: [Guia para Contratação de Migrantes pelo Setor Público, OIM \(2020\)](#)



## Solicitante de Refúgio

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

## Apátrida

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

Fonte: [Guia para Contratação de Migrantes pelo Setor Público, OIM \(2020\)](#)



## Mitos mais comuns sobre inserção laboral de pessoas migrantes

### Mito 1

#### O Brasil está sendo invadido por estrangeiros

- O Brasil acolhe, atualmente, pouco mais de 1,8 milhão de pessoas migrantes, enquanto até 3 milhões de brasileiras e brasileiros residem no exterior. Ou seja, existem mais brasileiros vivendo no exterior do que migrantes vivendo no Brasil.
- Menos de 1% da população que vive no Brasil é composta por migrantes internacionais. Como comparação, na Argentina os migrantes são mais de 5% da população e, na Alemanha, 25%.

### Mito 2

#### Pessoas migrantes saem de seus países por motivos criminosos

- Migrantes deixam seus locais de origem por diversos motivos, como causas políticas, socioeconômicas, mudanças do meio ambiente, para estudar e, em geral, em busca de melhores condições e oportunidades de vida.
- Migrantes não são criminosos, pois mesmo se uma pessoa não tiver sua situação migratória regularizada ou estiver sem documentação em dia, essa condição é considerada “irregular”, mas não “ilegal”. **Nenhum ser humano é ilegal** (Artigo 14º, Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948).

Fontes: [Artigo 14º, Declaração Universal dos Direitos Humanos \(1948\)](#)

[Artigo 3º, Lei Federal nº 9.474/1997](#)



### Mito 3

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

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

### Mito 4

**Migrantes não estão em situação regular no Brasil / não têm o direito a trabalhar**

- Migrantes podem obter a documentação para trabalhar. Quem não tiver a sua situação regularizada pode dirigir-se à Polícia Federal para se regularizar e, então, poderá trabalhar formalmente.
- Para pessoas solicitantes de refúgio, o Protocolo de Solicitação de Refúgio serve como identificação e permite acesso a todos os direitos e serviços, inclusive o trabalho no território brasileiro, mesmo enquanto aguardam resposta do Comitê Nacional para os Refugiados - CONARE (Decreto Federal nº 9.277/2018).

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

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

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

[Decreto Federal nº 9.277/2018](#)

[Nota Técnica Nº 09/2020 – Conaete/Coordigualdade/ GT Migrantes E Refugiados](#)





### 3. POR QUE CONTRATAR PESSOAS MIGRANTES

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

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

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

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

Fontes: [International Migration 2020 Highlights, Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais da ONU \(2021\)](#)

[Delivering through diversity, McKinsey & Company \(2018\)](#)

[Meaningful Brands, Havas Group \(2019\)](#)



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

- Promove um processo catalizador e educativo, rompendo com a visão equivocada de que o migrante é um fardo, quando na verdade representa uma oportunidade ao país que o recebe.
- Desmistifica preconceitos e promove valores positivos de cidadania dentro do setor privado.
- Serve como exemplo positivo para que outras empresas repliquem em suas áreas de atuação.
- Fortalece o papel do setor privado como indutor do desenvolvimento humano e da inclusão de minorias ou de grupos em situação de vulnerabilidade, sem deixar ninguém para trás.
- Aumenta a motivação da equipe devido ao fato de os migrantes muitas vezes apresentarem maior engajamento.
- Fortalece o apoio mútuo entre migrantes e funcionários nacionais também em situação de vulnerabilidade.
- Agrega valor à empresa com os conhecimentos e experiências profissionais que trazem desde seu país, além de se tornarem profissionais bilíngues ou trilingües.





- Gera interesse por contato com outros idiomas.
- Atinge enriquecimento intercultural devido às múltiplas vivências dos migrantes, sendo esses exemplos positivos de resiliência e adaptação.
- Promove a união e a cooperação no ambiente de trabalho conjunto de brasileiros e migrantes, aumenta o engajamento, favorecendo a criatividade e estimulando novas formas de olhar, resolução de problemas e desenvolvimento de produtos e serviços.
- Expande o mercado de atuação e ampliação da estratégia de negócios, possibilitando o empreendimento de novos segmentos nacionais e internacionais.
- Engaja consumidores e setores da sociedade sintonizados com os valores da diversidade e dos direitos humanos.
- Proporciona melhor atendimento a clientes diversos.





## 4. COMO ATUAR NA INSERÇÃO LABORAL DE PESSOAS MIGRANTES



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

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

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



## Como alinhar a atuação com o negócio

1 Mapeie os principais fatores que indiquem sucesso para o negócio.

Exemplos que podem ser considerados:

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

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

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

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

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

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

## FATORES DE SUCESSO DO NEGÓCIO

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

### Contratação Justa e Equitativa

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

### Atuação liderada pelos Recursos Humanos

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

### Responsabilidade Social

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

### Atuação liderada pela Responsabilidade Social Empresarial | Sustentabilidade

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

# 5. RECRUTAMENTO ÉTICO

## Atuação liderada pelos Recursos Humanos

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

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





# ● ATRAÇÃO

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

1. Mapear vagas disponíveis na empresa.

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

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

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

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





4.

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

5.

Listar dados cadastrais indispensáveis aos candidatos.

6.

Divulgar a vaga em canais específicos.

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

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

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



# SELEÇÃO

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

1.

Selecionar candidatos para as entrevistas.

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



2.

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

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



3.

Realizar a seleção de candidatos. Pode ser feita virtual ou pessoalmente, respeitando as orientações da OMS de prevenção contra a Covid-19.

- No momento inicial, é importante explicar a sequência do processo de seleção e abrir espaço para dúvidas, inclusive do escopo de trabalho, para alinhar expectativas e reduzir frustrações dos candidatos.
- Este momento é essencial para buscar qualificações adicionais, não explícitas no currículo, e testar conhecimentos que possam diferenciar candidatos por suas competências e experiências, especialmente as comportamentais.
- Acrescentar perguntas sobre as habilidades extracurriculares, não obrigatórias, que possam vir a acrescentar na função, setor ou estratégias da empresa, como atividades voluntárias, docentes, esportivas, culturais ou artísticas e ter olhar atento para competências.

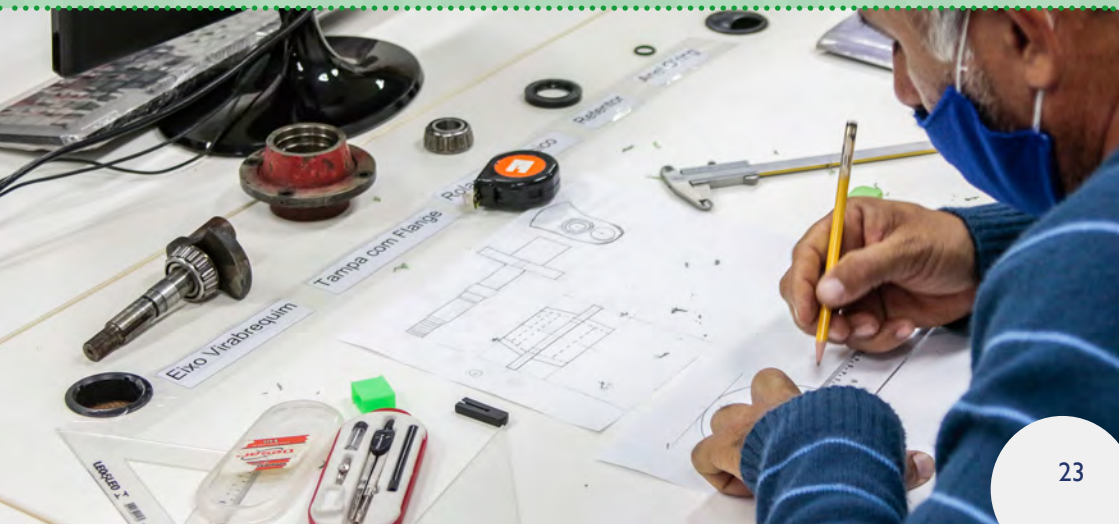
4.

Escolher os candidatos finalistas.

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

## IMPORTANTE!

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



# ● CONTRATAÇÃO

Sugestões de ações para um processo de contratação eficaz:



1.

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

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

2.

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

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





3.

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

4.

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

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

## Jovem Aprendiz

O Programa Nacional de Aprendizagem é a oportunidade para jovens de 14 a 24 anos, cursando o Ensino Fundamental ou Médio, terem acesso à qualificação profissional. Enquanto os jovens desenvolvem suas habilidades, as empresas contam com colaboradores qualificados para os seus negócios.



## Mulheres Migrantes

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



# DOCUMENTAÇÃO

## Documentos Regulares para Permanência no Brasil

### Carteira de Registro Nacional Migratório



Para migrante residente

Para migrante em trânsito fronteiriço

Fonte: Ministério da Justiça e Segurança Pública

### Registro Nacional do Estrangeiro



### Documento Provisório de Registro Nacional Migratório



Para migrante em situação provisória

Fonte: Ministério da Justiça e Segurança Pública

### Modelo de Autorização de Residência Temporária

### Protocolo de Solicitação de Refúgio



# Documentos Necessários para Contratação

## Cadastro de Pessoa Física (CPF)



Comprovante de  
Inscrição no CPF

Fonte: [Receita Federal](#)

## Carteira de Trabalho e Previdência Social



Versão Digital

## Documentos Isentos para Contratação de Migrantes



Certificado de Reservista

## Título de Eleitor



Para saber mais sobre legislação  
e documentos, clique aqui!

## IMPORTANTE!

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

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

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

## ATENÇÃO!

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



# CASO DE SUCESSO

Ellan

ellan

Sede na cidade de Guaporé (RS)



Empresa de moda íntima



30 migrantes, a maioria mulheres, foram contratadas para trabalhar na linha de produção da empresa de Guaporé.



A contratação foi realizada após articulação entre o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, a Virada Feminina e a OIM, no âmbito do programa de interiorização da Operação Acolhida.



“Superaram nossas expectativas! A adaptação delas foi muito tranquila, tanto no trabalho como na sociedade. Podemos sentir um compromisso muito grande em relação à oportunidade de ter um novo começo. No trabalho não tiveram dificuldades de aprendizagem e estão sempre perguntando, buscando se aprofundar mais. A empresa está muito feliz com esse projeto, e elas também!” *Elimara Coradi, sócia-administradora*



“Quero aprender novos processos, crescer profissionalmente junto com a empresa. Acho que é uma oportunidade de aprender com eles e eles comigo.”

Carleth C.A. 32,  
Auxiliar de produção, venezuelana

## CONTRATAÇÃO JUSTA E EQUITATIVA

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

### INFLUÊNCIA NA CADEIA DE VALOR

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

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

1



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

2



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

3



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

4





## 6. RESPONSABILIDADE SOCIAL

### Atuação liderada pela Responsabilidade Social Empresarial | Sustentabilidade

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

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





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

## ● ● ● ● **CAPACITAÇÃO**

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

Apoiar cursos de idiomas para aprimoramento da língua portuguesa.

1 

Investir em capacitação em *hard skills* / competências técnicas específicas, como em áreas de tecnologia.

2 

Disponibilizar capacitação em *soft skills* / habilidades comportamentais que necessitem ser aperfeiçoadas, como protagonismo social, gestão de tempo, comunicação eficaz, trabalho em equipe, pensamento crítico e tomada de decisão.

3 

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

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

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



## FOMENTO AO EMPREENDEDORISMO

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

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

1

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

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

2

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

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

## ● ● ● ● INFLUÊNCIA EM AGENDA POSITIVA

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

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

1 

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

2 



# 7. SUGESTÕES DE INDICADORES-CHAVE DE PERFORMANCE

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

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

Taxa de atração e retenção de colaboradores migrantes

Avaliação de riscos corporativos

Nível de reputação e imagem corporativa

Nível de confiança de partes interessadas

Qualidade de relacionamento com atores-chave para o negócio, como parceiros comerciais, governo e comunidades locais

Manutenção da licença social de operação

Taxa de fidelização de consumidores

Participação de mercado em vendas da marca por categoria de produto (*market share*)

## Como monitorar os resultados de Contratação Justa e Equitativa

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

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



- Medidas utilizadas para desenvolver e engajar os mais altos círculos de governança em relação ao tema de migrantes.
- Política/código que aborda direitos e normas de trabalho relacionadas às pessoas migrantes.
- Políticas/programas que promovem a igualdade de oportunidades, independente de status migratório.
- Resultados de pesquisa de clima organizacional, como nível de engajamento de equipe, percentual de absenteísmo, percentual de *turnover*, taxa de produtividade e nível de satisfação.
- Retorno para o negócio de investimento em inovação de produtos.
- Retorno comercial para o negócio por apoiar a inserção laboral de migrantes.
- Proporção, aproximada, da cadeia de valor que apoia a inserção laboral de pessoas migrantes.

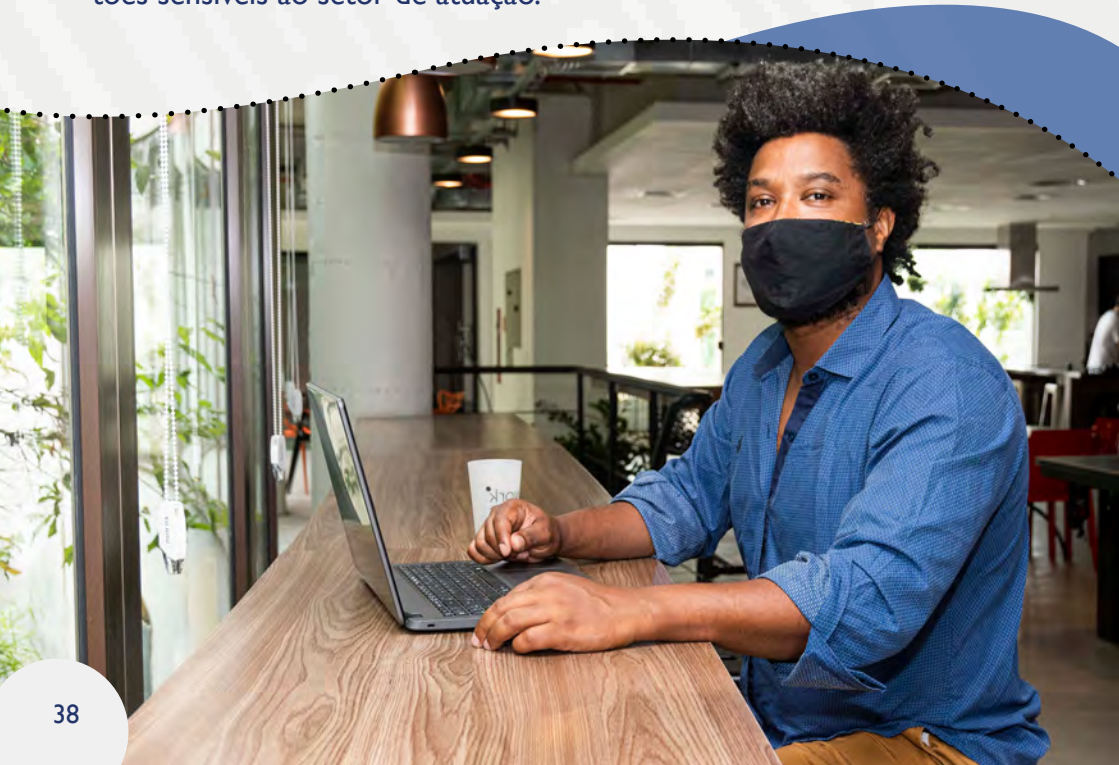




## Como monitorar impacto positivo de Responsabilidade Social

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

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



## 8. COMPROMISSOS RELEVANTES RELACIONADOS

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

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

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

Fontes: [Plataforma Agenda 2030](#)

[Migration and the 2030 Agenda, International Organization for Migration \(IOM\), \(2018\).](#)



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



Fontes: [Plataforma Agenda 2030](#)

[Migration and the 2030 Agenda, International Organization for Migration \(IOM\), \(2018\).](#)





## 9. REFERÊNCIAS

### CONTEÚDO

BRASIL. Ministério da Economia, Banco Central do Brasil, em parceria com ACNUR e OIM. “Cartilha de Informações Financeiras para Migrantes e Refugiados”, 2019.  
Disponível em: <[https://brazil.iom.int/sites/brazil/files/Publications/cartilhaBC-Port\\_v3.pdf](https://brazil.iom.int/sites/brazil/files/Publications/cartilhaBC-Port_v3.pdf)>

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

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

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Nota Técnica N° 09/2020 – Conaete/Coordigualdade/ GT Migrantes E Refugiados.  
Disponível em: <[https://mpt.mp.br/pgt/noticias/trabalhotecnico\\_09\\_2020\\_nota\\_migrantes\\_assin.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/trabalhotecnico_09_2020_nota_migrantes_assin.pdf)>

BRASIL. Presidência da República. Decreto Federal nº 9.277, de 5 de fevereiro de 2018. Diário Oficial da União, 6 fev. 2018;  
Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/Decreto/D9277.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9277.htm)>

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 9.474, de 22 de julho de 1997. Diário Oficial da União, 23 jul. 1997.  
Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9474.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9474.htm)>

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

DEPARTAMENTO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DA ONU, Divisão de População. International Migration 2020 Highlights, 2020.  
Disponível em: <[https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesa\\_pd\\_2020\\_international\\_migration\\_highlights.pdf](https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesa_pd_2020_international_migration_highlights.pdf)>

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



HUNT, Vivian; YEE, Lareina; PRINCE, Sara; DIXON-FYLE, Sundiatu. “Delivering through diversity”. McKinsey & Company, 2018.

Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>>

IBGE. Brasil: 500 anos de povoamento. Rio de Janeiro, 2000. Apêndice: Estatísticas de 500 anos de povoamento, p. 226.

Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv6687.pdf>>

OIM. Guia para Contratação de Migrantes pelo Setor Público, 2020.

Disponível em: <[https://brazil.iom.int/sites/brazil/files/Publications/Guia\\_CMSP%20OIM\\_final\\_spread\\_dig.pdf](https://brazil.iom.int/sites/brazil/files/Publications/Guia_CMSP%20OIM_final_spread_dig.pdf)>

OIM. Migration and the 2030 Agenda, 2018.

Disponível em: <[https://publications.iom.int/system/files/pdf/sdg\\_en.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/sdg_en.pdf)>

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948.

Disponível em: <<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>>

PNUD; IPEA. Plataforma Agenda 2030.

Disponível em: <<http://www.agenda2030.org.br/>>

## IMAGENS

**Páginas 1 e 28** - © OIM 2020/Diogo FELIX

**Páginas 5, 15, 19, 20, 24, 31, 38, 39** - © OIM 2021/Diogo FELIX

**Página 7** - © OIM 2018/Amanda NERO

**Páginas 9 e 16** - Linda Laranja Fotografia

**Páginas 10, 23 e 37** - Moacir Evangelista/SENAI-DF

**Página 11** - Victor Hugo Pessoa/SENAI-DF

**Páginas 13 e 43** - Filipe Cardoso

**Páginas 14, 34, 36, 37** - Agenzia Riguardare

**Página 21** - © OIM 2021/Carolina BECKER

**Página 40** - © OIM 2020/Bruno MANCINELLE



DADES

tes em situação  
Venezuela e de



## FALE CONOSCO!

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

✉ [iombrazil@iom.int](mailto:iombrazil@iom.int)

🌐 [brazil.iom.int](http://brazil.iom.int)

📘 [/OIMBrasil](https://www.facebook.com/OIMBrasil)

🐦 [@OIMBrasil](https://twitter.com/OIMBrasil)

📺 [OIMBrasil](https://www.youtube.com/OIMBrasil)

