

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
CURSO DE GRADUAÇÃO DE DIREITO**

CELINE MARCONDES GUSMAN

**O REFUGIADO COMO SUJEITO DE DIREITO NO CONTEXTO DO MERCADO DE
TRABALHO BRASILEIRO**

**VITÓRIA
2022**

CELINE MARCONDES GUSMAN

**O REFUGIADO COMO SUJEITO DE DIREITO NO CONTEXTO DO MERCADO DE
TRABALHO BRASILEIRO**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a Dr^a Francisca Jeane Pereira da Silva Martins

**VITÓRIA
2022**

CELINE MARCONDES GUSMAN

**O REFUGIADO COMO SUJEITO DE DIREITO NO CONTEXTO DO MERCADO DE
TRABALHO BRASILEIRO**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovada em ____ de dezembro de 2022.

COMISSÃO EXAMINADORA:

Prof^a Dra^a Francisca Jeane Pereira da Silva
Martins
Faculdade de Direito de Vitória
Orientadora

Prof.

Prof.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACNUR – Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CONARE – Comitê Nacional para os Refugiados

CRNM – Carteira de Registro Nacional Migratório

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

DIDH – Direito Internacional dos Direitos Humanos

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

EC – Emenda Constitucional

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

RE – Recurso Especial

STF – Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	05
1 O REFÚGIO E O DIREITO DE ASILO	08
1.1 QUEM PODE SER CONSIDERADO REFUGIADO	08
1.2 REFUGIADOS COMO SUJEITOS DE DIREITO	10
1.3 SOLICITAÇÕES DE REFÚGIO NO BRASIL	12
2 INSTRUMENTOS JURÍDICOS IMPORTANTES SOBRE O TEMA	15
2.1 A CONVENÇÃO DE GENEBRA DE 1951 E O PROTOCOLO SOBRE O ESTATUTO DOS REFUGIADOS DE 1967	17
2.2 CONVENÇÕES IMPORTANTES DA OIT	18
2.3 LEGISLAÇÃO NACIONAL	21
2.3.1 Lei nº 9.474/97	21
2.3.2 Lei de Migração	23
3 A CONTRATAÇÃO DE PESSOA REFUGIADA: BENEFÍCIOS PARA O TRABALHADOR E PARA A EMPRESA	26
3.1 O DIREITO AO TRABALHO DO REFUGIADO	26
3.2 BENEFÍCIOS MÚTUOS DECORRENTES DA CONTRATAÇÃO DE REFUGIADOS	31
3.2.1 Passo a passo para a contratação da pessoa refugiada	34
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
REFERÊNCIAS	38

INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão do Curso é um estudo dedicado à análise da situação dos refugiados, na tentativa de inserção no mercado de trabalho brasileiro, no plano dos direitos humanos e fundamentais. Embora sujeitos de direitos, as pessoas refugiadas encontram dificuldades de serem aceitas pelas empresas para trabalharem e serem reconhecidas como trabalhadoras.

Entende-se que a realidade vivenciada por muitas pessoas em busca de refúgio, especialmente no Brasil, que chegam ao país a procura de novas oportunidades de vida, deve ser analisada, principalmente, pela conjuntura internacional de guerras, perseguições, pobreza, violência, e outros motivos relevantes que geram esse deslocamento humano.

Nesse ponto, nos termos da Convenção da Nações Unidas Relativa ao Estatuto do Refugiado (Convenção de Genebra de 1951), documento que inaugurou o Direito Internacional dos Refugiados, refugiado é toda a pessoa que se encontra fora do país de sua nacionalidade ou fora do país no qual tinha residência habitual, “temendo ser perseguida por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas”.

Por esses motivos, o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR), juntamente com o país de chegada do migrante, fazem uso de diversos mecanismos para a proteção internacional dessas pessoas e de suas famílias que necessitam de refúgio. Isso porque, todo indivíduo tem o direito de ter sua vida, segurança e liberdade protegidas diante das ameaças e violações de seus direitos humanos, de forma que a solicitação de refúgio em cada país deve ser avaliada, principalmente, levando em consideração riscos envolvidos em um possível retorno ao seu país de origem.

Nesse sentido, evidencia-se a importância de as nações, em especial o Brasil, estarem preparadas para receber e acolher estes indivíduos que saem de seu país, visando, sobretudo, proteção e novas oportunidades de viver de forma digna. O trabalho é, nessa perspectiva, um meio para se alcançar melhores condições de vida

e, conseqüentemente, acesso ao mínimo existencial para o sustento, seja individual ou familiar.

Nesse contexto, o trabalho como um direito possui natureza de direito humano e fundamental de segunda dimensão, ou seja, é um direito social, reconhecido, no plano internacional, como direito humano, enquanto, nas ordens jurídicas internas, é disposto, em muitas delas, como direito fundamental (EÇA; FONSECA, 2021, p. 1698).

À luz disso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem importante influência na universalização do direito ao trabalho, garantindo em suas convenções tratamento igual entre os trabalhadores estrangeiros no país e os brasileiros. Além disso, a Constituição da República de 1988 dispõe, nos artigos 6º e 7º o direito ao trabalho como um direito social, consagrando, ainda, princípios de direta ou indireta vinculação com a questão trabalhista (DELGADO, 2007, p. 14), a exemplo dos princípios da valorização do trabalho, da justiça social, da submissão da propriedade à sua função socioambiental e da dignidade da pessoa humana.

Paralelo a isso, a contratação de uma pessoa refugiada pode causar efeitos para a própria empresa empregadora, tendo em vista que são pessoas que podem colaborar com o desempenho da mesma. Nessa perspectiva, o problema de pesquisa enfrentado foi o seguinte: a contratação de pessoas refugiadas, considerada uma das boas práticas ambientais, sociais e de governança, pode gerar vantagem competitiva para as empresas contratantes? A análise do ambiente profissional no qual os refugiados estão inseridos é importante para a compreensão de como certas questões influenciam na inclusão dos refugiados no espaço trabalhista.

Diante do exposto, com o objetivo de buscar resposta ao problema de pesquisa apresentado, utilizou-se da análise de institutos como o refúgio e o direito de asilo, bem como de instrumentos jurídicos que abordam sobre o tema, além de um estudo voltado para a contratação de pessoa refugiada, mediante um passo a passo para tal ato, restando evidente a existência de benefícios tanto para o trabalhador quanto para a empresa. Ressalta-se, portanto, o acesso dos refugiados ao mercado de trabalho brasileiro, já que necessitam do trabalho para a sobrevivência.

Por fim, o método de abordagem a ser utilizado é o dedutivo, que é fundamentado pelo silogismo, isto é, parte de uma premissa maior, para uma premissa menor e, enfim, chega-se a uma conclusão. No caso desta pesquisa, a premissa maior parte da ideia de que as legislações internacionais ratificadas por diversos países estabelecem direitos inerentes a todo ser humano. Com isso, entende-se a premissa menor como o fato de os refugiados serem pessoas dotadas desses direitos. Portanto, tem-se a conclusão de que as nações devem atuar a fim de garantir os direitos dos refugiados.

1 O REFÚGIO E O DIREITO DE ASILO

O ser humano como um ser livre, tem o direito de buscar e lutar por sua sobrevivência, de forma que, na mesma proporção, tem o direito de ser protegido contra qualquer tipo de violação aos seus direitos, seja ela direta ou indireta. Cabe às nações, pois, como meios importantes na manutenção das relações humanas, e em consonância com órgãos e instituições, a concessão de proteção para os refugiados.

Essa proteção pode ser possível por meio do asilo oferecido pelos países, que é um importante instrumento internacional de proteção para as pessoas perseguidas. O Brasil, por exemplo, é regido nas suas relações internacionais pelo princípio da concessão de asilo político, nos moldes do artigo 4º da Constituição da República de 1988.

Nessa perspectiva, vale pontuar que o direito de asilo político não se confunde com o direito de refúgio. Isso porque, em suma, o asilo é um direito *lato sensu*, comportando as modalidades de asilo territorial e asilo diplomático, e que tem natureza tipicamente política, voltado para perseguições concretas e mais individuais. Já o refúgio é um instituto de natureza humanitária, ligado às perseguições que atingem uma coletividade.

Nesse sentido, embora ambos os institutos sejam importantes meios de proteção para uma ou um grupo de pessoas que se veem numa situação de perseguição, importa-se um estudo voltado ao instituto do refúgio para fins dessa pesquisa, como forma de analisar como o direito à proteção dos refugiados pode ser efetivamente respeitado pelos Estados, e em especial pelo Brasil.

1.1 QUEM PODE SER CONSIDERADO REFUGIADO

Nos termos da Convenção da Nações Unidas Relativa ao Estatuto dos Refugiados (Convenção de Genebra de 1951), documento que inaugurou o Direito Internacional dos Refugiados, refugiado é toda a pessoa que se encontra fora do país de sua nacionalidade ou fora do país no qual tinha residência habitual, “temendo ser

perseguida por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas”.

Do mesmo modo, a Lei 9.474, de 22 de julho de 1997, em seu artigo 1º estabelece o conceito amplo para o reconhecimento de refugiados, nos seguintes moldes:

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.

A legislação aludida acaba por complementar o tratado internacional, no sentido de considerar, ainda, conforme expresso no inciso III, as pessoas que estão diante de situações de grave e generalizada violação de direito humanos, desejando maior segurança por meio do refúgio em outro país.

Cabe pontuar ainda que, de modo extensivo, a lei brasileira citada dispõe que os efeitos da condição dos refugiados “serão extensivos ao cônjuge, aos ascendentes e descendentes, assim como aos demais membros do grupo familiar que do refugiado dependerem economicamente, desde que se encontrem em território nacional”.

Em contrapartida, o texto normativo, por exclusão, estabelece que

Art. 3º Não se beneficiarão da condição de refugiado os indivíduos que:
I - já desfrutem de proteção ou assistência por parte de organismo ou instituição das Nações Unidas que não o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados - ACNUR;
II - sejam residentes no território nacional e tenham direitos e obrigações relacionados com a condição de nacional brasileiro;
III - tenham cometido crime contra a paz, crime de guerra, crime contra a humanidade, crime hediondo, participado de atos terroristas ou tráfico de drogas;
IV - sejam considerados culpados de atos contrários aos fins e princípios das Nações Unidas

Portanto, o instituto do refúgio deve ser analisado conforme cada caso e em relação a cada indivíduo isoladamente, de forma que o reconhecimento do mesmo como refugiado vai impactar diretamente nos seus direitos. Assim, a comunidade

internacional deve atuar de forma eficiente para lidar com as migrações forçadas, seja qual for o motivo da mesma, visando sempre a proteção humanitária daqueles que necessitam de acolhimento.

1.2 REFUGIADOS COMO SUJEITOS DE DIREITOS

Compreendendo que todo indivíduo deve ter sua vida, segurança, dignidade, liberdade e outros direitos fundamentais protegidos diante das ameaças e violações a seus direitos, a solicitação de refúgio em cada país há de ser avaliada, principalmente, levando em consideração riscos envolvidos em um possível retorno ao seu país de origem. Por isso, cada nação deve estar preparada e disposta para colocar em prática as normas que visam a proteção das pessoas refugiadas.

O instituto do refúgio possui suas normas elaboradas pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR), ou Agência da ONU para Refugiados, organização de fundamental importância vinculada à Organização das Nações Unidas (ONU), que busca soluções adequadas e duradouras para as pessoas refugiadas.

O ACNUR tem a competência de promover instrumentos internacionais com o fim de proteção dos refugiados e supervisionar sua aplicação. Desse modo, os países que ratificam as regulamentações, aceitam cooperar com a organização da ONU no desenvolvimento de suas funções e a fiscalizar a aplicação desses instrumentos.

Ademais, o caráter universal em que o ACNUR apresenta, faz com que a proteção dos refugiados seja tratada também no plano da universalidade, de forma a melhorar as condições de inserção dos refugiados pelos países da acolhida e uma maior proteção pela população internacional. Isso porque, com a globalização, há a discriminação contra essas pessoas na sociedade, principalmente no país escolhido para reconstrução de sua vida, o que deve ser inaceitável.

Nessa perspectiva, tendo em vista a necessidade de deslocamento no espaço em busca de melhores condições de vida, a migração forçada deve ser analisada

conforme instrumentos legais nacionais e internacionais, uma vez que causará impactos tanto na vida do migrante, quanto no país de chegada.

Por esses motivos, o ACNUR, juntamente com o país de destino do refugiado, fazem uso de diversos mecanismos para a proteção internacional dessas pessoas e de suas famílias que necessitam de refúgio.

Nessas circunstâncias, partindo do pressuposto que todos os refugiados são pessoas e, apenas por tal aspecto, é verificável, no mínimo, direitos inerentes a cada refugiado, faz-se imprescindível reconhecer e compreender os direitos positivados a partir dessa conjuntura.

Assim, no âmbito internacional, as normas internacionais de proteção dos refugiados formam o complexo normativo conhecido como Direito Internacional dos Refugiados (MAZZUOLI, 2018, p. 695), e essa regulamentação tem como textos notáveis a Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados, popularmente conhecida como Convenção de Genebra de 1951, e seu Protocolo de 1967.

Ambos os instrumentos normativos permitem que qualquer pessoa que se enquadre no conceito de refugiado estabelecido, ou seja, perseguida por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas, caso seja necessário, desfrute do seu direito de refúgio em outro país.

Paralelo a isso, o ordenamento jurídico brasileiro dispõe da Lei nº 9.474, de 22 de julho de 1997, lei específica para a proteção dos refugiados no Brasil e a primeira lei brasileira a implementar normas relacionadas às pessoas refugiadas. Essa legislação define mecanismos para a implementação da Convenção de 1951 e estabelece critérios para a concessão do status de refugiado no país (MAZZUOLI, 2018, p. 697).

Outra legislação importante no ordenamento brasileiro é a nova Lei de Migração, Lei nº 13.445 de 2017, em que a política migratória é voltada para princípios e garantias que permitem uma proteção e acolhida mais humanitária voltada aos migrantes, incluindo os refugiados, bem como uma série de direitos que possibilita qualquer migrante a viver de forma digna no Brasil.

Dessarte, faz-se válido ressaltar significativos princípios de inclusão estabelecidos expressamente na lei, dentre eles os princípios da universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos, presentes no inciso I do artigo 3º da norma. Analisar, pois, as movimentações de migração sob uma perspectiva humanitária, permite um maior envolvimento da sociedade como um todo, de forma a efetivar a inclusão daqueles que necessitam de proteção e acolhimento.

Nesse ponto, é importante analisarmos os planos legais global e regional, tendo em vista que cada país apresenta sua política de refúgio. Dessa forma, deve haver uma cooperação internacional entre os Estados de origem, trânsito e de destino dos movimentos migratórios, visando uma proteção mais efetiva do migrante que está em busca de refúgio.

1.3 SOLICITAÇÕES DE REFÚGIO NO BRASIL

Tendo em vista variados motivos consideráveis que ocasionaram o deslocamento forçado de milhares de indivíduos em busca de um local seguro para viver, percebe-se a relevância social de se estudar o tema, principalmente porque a quantidade de refugiados continua crescendo e, com isso, aumenta-se a necessidade de regulamentar medidas para a proteção dessas pessoas na comunidade internacional, assegurando o respeito aos direitos dispostos para elas, além de garantir maior segurança aos Estados de destino dos refugiados.

Isso é verificável, por exemplo, seguindo os dados do relatório realizado em 2021 (p. 40) pelo Comitê Nacional para os Refugiados (CONARE), órgão colegiado vinculado ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, em que o Comitê analisou, no ano de 2020, 63.790 processos de solicitação de reconhecimento da condição de refugiado, um crescimento de 95,4% em relação ao ano anterior.

Dessa forma, aderindo ao compromisso internacional de proteção aos refugiados, o Brasil, em consonância com tratados internacionais ratificados no ordenamento jurídico interno, por meio da Lei nº 9.474/1997, criou o Comitê Nacional para os

Refugiados (CONARE), um órgão de deliberação coletiva no âmbito do Ministério da Justiça, ao qual, nos moldes do artigo 12

Compete ao CONARE, em consonância com a Convenção sobre o Estatuto dos Refugiados de 1951, com o Protocolo sobre o Estatuto dos Refugiados de 1967 e com as demais fontes de direito internacional dos refugiados:

I - analisar o pedido e declarar o reconhecimento, em primeira instância, da condição de refugiado;

II - decidir a cessação, em primeira instância, *ex officio* ou mediante requerimento das autoridades competentes, da condição de refugiado;

III - determinar a perda, em primeira instância, da condição de refugiado;

IV - orientar e coordenar as ações necessárias à eficácia da proteção, assistência e apoio jurídico aos refugiados;

V - aprovar instruções normativas esclarecedoras à execução desta Lei.

Seguindo tais atribuições, quando em território nacional, as pessoas que solicitam ao Estado brasileiro o reconhecimento da condição de refugiado e que ainda não tiveram sua solicitação deliberada pelo CONARE, nos termos do Relatório elaborado por esse órgão no ano de 2021 (p. 7), tais indivíduos se encontram em situação migratória regular em todo o território nacional, contando com um protocolo comprovando esta condição e com o Documento Provisório de Registro Nacional Migratório. Com essa declaração, é possível, por exemplo, a obtenção de carteira de trabalho (art. 21, §1º, Lei nº 9.474/1997), o que viabiliza a inserção desses refugiados no mercado formal de trabalho, efetivando esse direito humano e fundamental.

Vale ressaltar que, a partir do reconhecimento da condição de refugiado, nos moldes do art. 33 da Lei nº 9.474/97, fica impedido “o seguimento de qualquer pedido de extradição baseado nos fatos que fundamentaram a concessão de refúgio”. A partir disso, até decisão definitiva, a solicitação de refúgio suspenderá qualquer processo de extradição pendente, em fase administrativa ou judicial, também baseado nos fatos que fundamentaram a concessão de refúgio, conforme exposto no art. 34 da mesma lei.

Assim, a pessoa que solicitar ingresso ou permanência em território nacional poderá ter um visto concedido. No que tange os refugiados, a Lei de Migração (13.445/2017) estabelece a concessão do visto temporário para o caso de acolhida humanitária, conforme artigo 14, §3º, nas situações de grave e generalizada violação de direitos humanos, circunstância que possibilita o reconhecimento da condição de refugiado, segundo a Lei nº 9.474/1997.

O procedimento legal para o processo de refúgio está elencado nos artigos 17 e seguintes da Lei nº 9.474/1997, tendo como ponto de partida a externalização na vontade de solicitar o reconhecimento da condição de refugiado, sendo essa solicitação inteiramente gratuita, podendo ser realizada pelo próprio solicitante do refúgio.

2 INSTRUMENTOS JURÍDICOS IMPORTANTES SOBRE O TEMA

As normas que compõem o ordenamento jurídico e que regem o Estado são compostas pela legislação nacional e internacional, de forma que permitem estabelecer direitos e deveres envolvendo todas as Nações. Assim, analisando o ordenamento jurídico interno brasileiro em conjunto com o Direito Internacional dos Direitos Humanos (DIDH), tem-se os tratados internacionais como a principal fonte desse direito, os quais devem ser considerados, principalmente, a partir das perspectivas postas pela Constituição Federal de 1988.

Dessa forma, no âmbito nacional, tem-se como núcleo a Constituição de 1988, a qual, nas palavras de Nelson Camatta Moreira, “assegura, numa perspectiva aberta para a comunidade internacional, os direitos fundamentais previstos nos tratados internacionais de direitos humanos” (2012, p. 82).

Nesse sentido, no que tange o Direito Internacional dos Direitos Humanos, faz-se válido pontuar que

A principal proposta do DIDH é, além de promover uma integração/interação com as ordens jurídicas internas dos Estados, expandir/estender as possibilidades de discussões e defesas dos direitos humanos assegurados normativamente nos documentos internacionais. (MOREIRA, 2012, p. 82)

Verifica-se, pois, a presença do aspecto relevante da universalidade dos direitos humanos do Direito Internacional, na medida em que “a condição da pessoa há de ser reconhecida como o requisito único para a titularidade de direitos, afastada qualquer outra condição” (MOREIRA, 2012, p. 84).

A universalidade, além de se fazer presente na Declaração Universal de 1948, foi um aspecto assegurado também na Declaração de Viena de 1993, que em seu §5º, consagrou que:

Todos os direitos humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e interrelacionados. A comunidade internacional deve tratar os direitos humanos de forma global, justa e equitativa, em pé de igualdade e com a mesma ênfase. Embora particularidades nacionais e regionais devam ser levadas em consideração, assim como diversos contextos históricos, culturais e religiosos, é dever dos Estados promover e proteger todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, sejam quais forem seus sistemas políticos, econômicos e culturais.

À vista disso, o Brasil, como um Estado que visa a proteção dos direitos humanos, além de dispor de direitos fundamentais expressos nos incisos do art. 5º da Lei Maior, é importante considerar que outros direitos também poderão ser adotados, por meio do regime e dos princípios por ela adotados, conforme art. 5º, §2º, primeira parte, ou ainda em decorrência da previsão em tratados internacionais ratificados pelo Brasil, seguindo o art. 5º, §2º, segunda parte.

No que se refere a esta segunda parte, ao estabelecer o §2º no art. 5º, o constituinte permitiu uma abertura normativa para a recepção dos tratados na Constituição de 1988. Em uma perspectiva mais ampliada, a Emenda Constitucional nº 45 de 2004 inseriu o procedimento para a recepção dos tratados ao prever que:

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

Esse acréscimo à Constituição de 1988 pela Emenda Constitucional nº 45 confere aos tratados internacionais a força de uma Emenda Constitucional, de modo que os tratados se apresentam no mesmo patamar que a Constituição brasileira, desde que preenchidos os requisitos procedimentais do §3º.

Contudo, por meio de uma interpretação dada pelo Supremo Tribunal Federal em 2008, no julgamento do RE 466.343-1/SP, os tratados apresentam status supralegal e infraconstitucional, isto é, em patamar entre a legislação ordinária e a Constituição da República de 1988, em caso de não aprovação conforme o procedimento do §3º do art. 5º da CF/88. Assim, em caso de eventual conflito entre a Constituição Federal e Tratados, aquela tem maior peso em relação a estes.

Em suma, após 2008, a partir do entendimento do STF, caso um tratado internacional seja aprovado nos moldes do art. 5º, §3º da Constituição de 1988, verifica-se o status constitucional. Em contrapartida, ao não atingir o quórum necessário para a aprovação, conclui-se pelo status supralegal e infraconstitucional do documento internacional.

Portanto, pelo impacto dos tratados internacionais no ordenamento jurídico brasileiro, a análise desses instrumentos legais permite o entendimento de que os refugiados são detentores de direitos como qualquer outro grupo de pessoas, e que é necessário verificar de que forma a legislação os protege, ressaltando, principalmente, os artigos nas quais essas estão inseridos, o que é de extrema importância para o tema.

2.1 A CONVENÇÃO DE GENEBRA DE 1951 E O PROTOCOLO SOBRE O ESTATUTO DOS REFUGIADOS DE 1967

Compreendendo que os tratados internacionais são usados, genericamente, para incluir as convenções, os acordos, os protocolos, possibilitando, assim, uma expansão da aplicação dos direitos fundamentais, neste ponto, cabe uma análise mais detalhada a respeito de dois instrumentos legais internacionais de grande importância para a proteção dos refugiados, quais sejam, a Convenção de Genebra de 1951 e o Protocolo sobre o Estatuto dos Refugiados de 1967.

A Convenção de Genebra de 1951, além de definir quem é considerado refugiado, elucida direitos e deveres entre as pessoas em busca de refúgio e os países de acolhida, elencados em 46 artigos. Dentre estes, por meio de uma análise voltada para os refugiados no contexto do mercado de trabalho brasileiro, alguns dispositivos ganham relevância.

Primeiramente, cabe pontuar que qualquer relação de trabalho envolvendo uma pessoa refugiada deve ser pautada, dentre outros fatores, na não discriminação. Nesse sentido, o art. 3º da Convenção dispõe que “os Estados Contratantes aplicarão as disposições desta Convenção aos refugiados sem discriminação quanto à raça, à religião ou ao país de origem”. Assim, em uma oportunidade de contratação entre refugiado e empresa, por exemplo, é vedado qualquer ato discriminatório.

Ademais, no que tange profissões assalariadas, conforme o art. 17, parágrafo 1, cabe aos Estados fornecerem a todo refugiado que resida regularmente no seu território um atividade profissional assalariada, com o mesmo tratamento e nas mesmas

circunstâncias que são dadas aos nacionais do país de acolhida. Vale ressaltar também o direito de associação estabelecido no art. 15 da Convenção.

O art. 19 da Convenção estabelece, ainda, que os Estados devem conceder aos refugiados, sendo estes residindo regularmente no seu território e sejam titulares de diplomas reconhecidos pelas autoridades competentes, tratamento igual aos estrangeiros em geral, caso os refugiados desejem exercer uma profissão liberal.

Finalizando essa análise, o art. 24 estabelece o tratamento igual entre refugiados e nacionais no que tange a remuneração, incluindo adicionais, duração do trabalho, horas suplementares, férias pagas e outras questões postas na legislação nacional. Além de que esse tratamento também recai sobre a previdência social envolvendo, dentre outros riscos previstos nas disposições legais, acidentes de trabalho, maternidade, doença, velhice ou falecimento, respeitadas limitações postas na própria Convenção.

Vale ressaltar também que a Convenção de 1951 foi revisada pelo Protocolo de 1967 Relativo ao Estatuto dos Refugiados, de modo que surgiram novas categorias de refugiados e se fez necessário ampliar a abrangência do conceito estabelecido pela Convenção, a fim de que todos possam gozar de igual estatuto. Portanto, apesar de o Protocolo manter o disposto na Convenção acerca do mercado de trabalho, esse estudo reforça a necessidade de inclusão dos refugiados no ambiente profissional, na medida em que são detentores de direitos, merecendo igual tratamento em relação aos estrangeiros e nacionais nos seus respectivos países de acolhida.

2.2 CONVENÇÕES IMPORTANTES DA OIT

No que tange a recepção dos tratados internacionais no Brasil, para Bruno Fonseca (2020, p. 334) “parece adequado concluir que, a partir do texto do art. 5º, §3º da CF/88 e da modificação da jurisprudência do STF, as convenções da OIT também passam a ser enxergadas como normas jurídicas de caráter superlegal”.

A partir dessa interpretação dada ao art. 5º, §3º da Constituição de 1988, a construção de atos normativos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) contribui para a confecção de documentos relevantes para o desenvolvimento do direito do trabalho e a proteção social dos trabalhadores (FONSECA, 2020, p. 328). Para tanto, o artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz o direito comparado como uma fonte subsidiária do direito do trabalho. À propósito:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o **direito comparado**, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (**grifo nosso**).

Desse modo, as convenções da OIT, reconhecidas como uma espécie de tratado internacional, também podem ser aplicadas em casos concretos, visando sempre a proteção dos trabalhadores, sejam eles nacionais ou estrangeiros, respeitando sempre o que está estabelecido na Constituição Federal de 1988.

Nesse sentido, dentre as diversas convenções editadas pela OIT, merecem destaques três tratados que estão relacionados, de algum modo, ao acesso de refugiados ao ambiente profissional. A primeira é a Convenção 19 de 1956, a qual trata da igualdade de tratamento entre estrangeiros e nacionais em matéria de indenização por acidentes no trabalho. O art. 1º, parágrafo 1 desta Convenção dispõe que

Art. 1 — 1. Todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente convenção comprometem-se a conceder aos nacionais de qualquer outro Membro que tenha ratificado a dita convenção, que forem vítimas de acidentes de trabalhos ocorridos em seu território ou em território sob sua dependência, o mesmo tratamento assegurado aos seus próprios acidentados em matéria de indenização por acidentes de trabalho.

Essa igualdade de tratamento ainda poderá ser estendida aos trabalhadores estrangeiros e a seus dependentes sem nenhuma condição de residência. Desse modo, essa Convenção permite maior proteção aos estrangeiros de forma equiparada aos nacionais, o que é de suma importância para o reconhecimento daqueles no mercado de trabalho.

Outro tratado que merece maior estudo é a Convenção 97 de 1965, a qual garante, no caso do Brasil, o mesmo tratamento a trabalhadores brasileiros e estrangeiros. Nesse sentido, o art. 6º, caput, da Convenção estabelece que, sem discriminação de nacionalidade, raça, religião ou sexo, deve ser adotado tratamento que não seja inferior ao aplicado a seus próprios nacionais aos imigrantes que se encontrem legalmente no território do país membro da OIT.

Esse tratamento igual, nos moldes desta Convenção, deve ser analisado em relação à remuneração, compreendendo, por exemplo a duração de trabalho, as horas extraordinárias, férias remuneradas, trabalho das mulheres e dos menores; à filiação a organizações sindicais e gozo de vantagens oferecidas por uma convenção coletiva do trabalho; à seguridade social; aos impostos, taxas e contribuições relativas ao trabalho, percebidas em relação à pessoa empregada; e às ações judiciais relativas às questões mencionadas na presente convenção.

Por fim, também merece destaque a Convenção 118 de 1969, que dispõe sobre a igualdade de tratamento entre nacionais e estrangeiros em matéria de previdência social. Dessa forma, os países que ratificaram essa Convenção deverão aplicar as disposições estabelecidas no que concerne ao ramo ou aos ramos da previdência social para os quais aceitaram as obrigações da Convenção, devendo o país especificar em sua ratificação os ramos para os quais aceitou as obrigações postas pela Convenção (art. 1º, §3º).

Os ramos da previdência social para os quais a legislação se aplica são, nos termos do art. 2º, parágrafo 1º do tratado, a assistência médica, o auxílio-doença, as prestações de maternidade, a aposentadoria por invalidez, a aposentadoria por velhice, a pensão por morte, as prestações em caso de acidentes do trabalho e doenças profissionais, o seguro desemprego, e o salário-família.

Pontua-se que essa Convenção, nos termos do art. 1º, “g”, considera refugiado conforme o conceito atribuído pela Convenção de 1951, de forma a aplicar aos refugiados as disposições da referida Convenção (art.10, §1º). Assim, os refugiados também recebem o mesmo tratamento que os próprios nacionais do país em que a Convenção estiver em vigor e em conformidade com sua legislação, tanto no atinente

à sujeição como ao direito às prestações, em qualquer ramo da previdência social (art. 3º, §1º).

Isto posto, no que tange a igualdade posta nas Convenções citadas anteriormente, e em conformidade com o art. 5º da CF, que trata da igualdade perante a lei, vale pontuar que os direitos estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho, sendo extensivos aos refugiados, caso os discriminem, de qualquer forma, serão considerados inconstitucionais.

Portanto, evidencia-se a importância de as nações, em especial o Brasil, estarem preparadas para receber e acolher estes indivíduos que saem de seu país, visando, sobretudo, além da proteção e novas oportunidades de viver de forma digna, a igualdade de tratamento dos refugiados para com os nacionais.

2.3 LEGISLAÇÃO NACIONAL

No ordenamento jurídico brasileiro, a proteção das pessoas refugiadas está positivada, além dos documentos internacionais ratificados pelo Brasil, na Constituição de 1988, na Lei nº 9.474/1997 e, mais recentemente, na Lei nº 13.445/2017.

2.3.1 Lei nº 9.474/97

A condição jurídica da pessoa refugiada na legislação interna é reconhecida em conformidade com os instrumentos internacionais por meio do art. 5º da Lei nº 9.474/97, na medida em que estabelece que

Art. 5º O refugiado gozará de direitos e estará sujeito aos deveres dos estrangeiros no Brasil, ao disposto nesta Lei, na Convenção sobre o Estatuto dos Refugiados de 1951 e no Protocolo sobre o Estatuto dos Refugiados de 1967, cabendo-lhe a obrigação de acatar as leis, regulamentos e providências destinados à manutenção da ordem pública.

Assim, a presente legislação, que trata exclusivamente sobre o instituto do refúgio e a primeira lei brasileira a implementar normas relacionadas às pessoas refugiadas, como anteriormente estudado, além de complementar a definição de refugiado

estabelecida na Convenção de 1951 e no Protocolo de 1967, bem como instituir o CONARE e suas atribuições, também traz uma oportunidade de inserção dos refugiados no mercado profissional, como forma de efetivar o direito ao trabalho.

Como visto no capítulo anterior do presente estudo, a solicitação de refúgio demanda certa deliberação do órgão responsável, de forma que, enquanto o pedido está em processo de análise, o Departamento da Polícia Federal poderá emitir um documento capaz de autorizar a permanência do refugiado e de sua família no território brasileiro. Essa documentação permitirá a expedição da carteira de trabalho provisória para que o refugiado possa exercer atividade remunerada. É o disposto no art. 21, §1º da Lei nº 9.474/97

Art. 21. Recebida a solicitação de refúgio, o Departamento de Polícia Federal emitirá protocolo em favor do solicitante e de seu grupo familiar que se encontre no território nacional, o qual autorizará a estada até a decisão final do processo.

§ 1º O protocolo permitirá ao Ministério do Trabalho expedir carteira de trabalho provisória, para o exercício de atividade remunerada no País.

Nesse sentido, esse protocolo emitido pelo Departamento responsável, além de facilitar, viabiliza a inserção desses refugiados no mercado formal de trabalho, efetivando esse direito humano e fundamental essencial para a sobrevivência das pessoas refugiadas no país de acolhida.

Esse direito não ficará restringido em caso de decisão negativa pelo reconhecimento da condição de refugiado pelo CONARE, uma vez que tal julgamento dará o direito de recurso ao Ministério da Justiça, nos termos do art. 29 da Lei nº 9.474/97. A decisão do Ministério da Justiça, todavia, não será suscetível a recurso, conforme art. 31 da mesma lei.

Vale ressaltar que, como exposto no art. 30 da Lei nº 9.474/97, durante a avaliação do recurso, o solicitante de refúgio e os seus familiares poderão permanecer no território brasileiro, sendo reconhecido a eles o direito de exercerem atividade remunerada por meio da expedição da carteira de trabalho, ampliando, pois, a possibilidade de acesso ao mercado de trabalho pelos refugiados.

2.3.2 Lei de Migração – Lei nº 13.445/2017

Inicialmente, cabe pontuar que os termos refugiado e migrante não podem ser usados como sinônimos. Isso porque, conforme visto anteriormente, a pessoa refugiada tem que se deslocar de forma forçada, a fim de preservar suas vidas devido à perseguições, guerras, situações de grave e generalizada violação de direitos humanos, em busca de sobrevivência. Os migrantes, em contrapartida, “escolhem se deslocar não por causa de uma ameaça direta de perseguição ou morte, mas principalmente para melhorar sua vida em busca de trabalho ou educação, por reunião familiar ou por outras razões” (ACNUR, 2015).

A migração é, pois, um deslocamento voluntário, uma vez que, ao optarem por voltar para os países de onde saíram, os migrantes continuarão sendo protegidos pelos mesmos, o que não ocorre com os refugiados, que, caso decidam voltar para seus países, podem colocar em risco suas vidas e as de seus familiares, pois não estarão protegidos.

No que tange essa diferenciação, o ordenamento jurídico brasileiro possui a Lei nº 13.445 de 2017, conhecida como Lei de Migração, que trata da política migratória, a qual é voltada para princípios e garantias que permitem uma proteção e acolhida mais humanitária dos migrantes, bem como uma série de direitos que possibilita qualquer imigrante a viver de forma digna no Brasil, sem prejudicar a aplicação de outras normas que tratem especificamente sobre os refugiados (art. 2º e 121 da Lei de Migração).

Embora essa diferenciação seja necessária para a aplicação da legislação, é importante pontuar que a saída do refugiado de seu país é um fenômeno migratório, isto é, um deslocamento no espaço, ainda que por circunstâncias alheias à sua vontade. Nesse sentido, nos termos do art. 1º, §1º da Lei nº 13.445/2017, considera-se um imigrante a “pessoa nacional de outro país ou apátrida que trabalha ou reside e se estabelece temporária ou definitivamente no Brasil”. Assim, a partir de uma interpretação desse dispositivo legal, um refugiado pode ser considerado imigrante, ainda que nem todo imigrante possa ser considerado refugiado.

Ressalta-se que a Lei de Migração revogou o antigo Estatuto do Estrangeiro (Lei nº 6.815/1980), ampliando a compreensão do conceito de estrangeiro, a partir de uma visão garantista e protetora. Nas palavras de Valerio Mazzuoli (2020, p. 1003), “considera-se estrangeiro quem, de acordo com as normas jurídicas do Estado em que se encontra, não integra o conjunto dos nacionais desse Estado”. Portanto, partindo desse pressuposto, as pessoas refugiadas podem ser consideradas estrangeiras, de modo que, nos termos do art. 7º da Convenção de 1951, um Estado Contratante concederá aos refugiados o regime que concede aos estrangeiros em geral, observadas disposições mais favoráveis previstas pela própria Convenção.

Logo, a Lei nº 13.445/2017, a depender do caso concreto, será aplicada sobre os refugiados, partindo da análise de que todos são capazes de gozar dos direitos decorrentes da condição jurídica respeitadora de sua dignidade. Nessa perspectiva, sendo o trabalho importante direito para efetivar tal condição, cabe aqui o estudo da Lei de Migração com enfoque na inserção dos refugiados no mercado de trabalho.

À luz disso, dentre os princípios e garantias que regem a política migratória brasileira, aplicados sempre em observância ao disposto na Constituição Federal de 1988, bem como aos tratados de que o Brasil seja parte (art. 4º, §1º da Lei nº 13.445/2017), verifica-se, no art. 3º, X da Lei de Migração, a inclusão social, laboral e produtiva do migrante por meio de políticas públicas, bem como, no inciso XI, o acesso igualitário e livre do migrante ao trabalho.

Além disso, no art. 4º, VII, é assegurado ao migrante o direito de associação, inclusive sindical, desde que para fins lícitos, concomitante aos direitos da inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, em condição de igualdade com os nacionais. Ademais, fica assegurado, no inciso XI do mesmo artigo, 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”.

No que tange à concessão dos vistos previstos no art. 12 da Lei de Migração, para quem pretenda ingressar ou permanecer no território brasileiro, o migrante beneficiado

pelo visto de visita (art. 12, I) não poderá exercer atividade remunerada no Brasil, nos moldes do art. 13, §1º da Lei nº 13.445/2017.

Porém, em relação ao visto temporário (art. 12, II), este pode ser concedido para aqueles que desejam estabelecer residência no Brasil buscando uma acolhida humanitária, já que são nacionais de outros países em situação de grave ou iminente instabilidade institucional, de conflito armado, de calamidade de grande proporção, de desastre ambiental ou de grave violação de direitos humanos ou de direito internacional humanitário, ou em outras hipóteses, conforme art. 14, I, “c” c/c §3º da Lei de Migração.

Por fim, vale pontuar que, nos casos em que é solicitado o reconhecimento da condição de refugiado e essa solicitação ainda não tiver sido deliberada pelo CONARE, órgão responsável por esse procedimento, esses indivíduos se verificam em situação migratória regular em todo o território nacional, contando com um protocolo emitido pelo Departamento da Polícia Federal, que comprove esta condição.

3 A CONTRATAÇÃO DE PESSOA REFUGIADA: BENEFÍCIOS PARA O TRABALHADOR E PARA A EMPRESA

3.1 O DIREITO AO TRABALHO DO REFUGIADO

Os refugiados devem ter uma chance de uma vida mais digna, sem perseguições, opressão e risco à vida ameaçada por seu país de origem. Assim, o trabalho se apresenta como uma oportunidade para novas perspectivas de futuro, bem como é importante para a inserção desses indivíduos na sociedade, pois, além de colaborar para o desenvolvimento do país, promove também o sustento próprio e/ou familiar, garantindo, de certa forma, a sobrevivência.

À luz disso, facilitar a atuação dos refugiados no ambiente profissional, bem como permitir o acesso desses indivíduos no mercado de trabalho é uma forma de melhorar as condições de vida deles, uma vez que a falta da inserção dessas pessoas nos costumes e culturas locais motiva, cada vez mais, a discriminação, a qual é vedada pela Constituição de 1988, de maneira expressa no art. 3º, IV, constituindo como um dos objetivos da República, bem como no art. 3º da Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados de 1951. Evitar a discriminação é, pois, uma forma de aplicação do Princípio da Não Discriminação, que aparece implicitamente nos dispositivos que tratam desse assunto.

Nesse sentido, a fim de conter qualquer opressão, é imprescindível o reconhecimento do trabalho como uma garantia de inclusão, mas mais que isso, de proteção em meio a sociedade repleta de preconceito. Assim, é importante identificar o trabalho como um direito que possui natureza tanto de direito humano quanto fundamental de segunda dimensão, ou seja, um direito social, sendo reconhecido, no plano internacional, como direito humano, enquanto, nas ordens jurídicas internas, é disposto, em muitas delas, como direito fundamental (EÇA; FONSECA, 2021, p.1698).

Nas palavras de Calos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 7) “os direitos fundamentais e os direitos humanos se interrelacionam, porquanto ambos se encontram vinculados ao supraprincípio da dignidade da pessoa humana”. Logo, o trabalho é um dos meios de promoção social da pessoa, isto é, uma oportunidade para que possa realmente

se firmar em condições que sejam dignas, evidenciando a importância de as nações estarem preparadas para receber e acolher os refugiados que saem de seu país, visando, sobretudo, proteção e novas oportunidades de viver de forma digna. O trabalho é, nessa perspectiva, um meio para se alcançar melhores condições de vida e, conseqüentemente, acesso ao mínimo existencial para o sustento, seja individual ou familiar.

Em vista disso, a temática dos refugiados, no que tange, em especial, ao acesso desse grupo de pessoas ao mercado de trabalho, ao ser observado sob uma perspectiva dos direitos humanos e fundamentais, traz à tona a necessidade de que sejam respeitadas as normas impostas em favor desses indivíduos. Isso porque, importantes instrumentos normativos tratam desses institutos a fim de reforçar o papel essencial dos Estados na proteção e recepção dos refugiados na sociedade, bem como trazem o trabalho como um direito, entre outros sentidos, à vida e à subsistência, de maneira conjunta com o direito à proteção.

Nesse sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), documento histórico que inspirou a constituição de diversas democracias recentes, reconhece, em seu artigo 23, o trabalho e seus desdobramentos como direito humano, sem distinções. À propósito:

Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Em consonância com a DUDH, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem importante influência na universalização do direito ao trabalho, garantindo em suas Convenções tratamento igual entre os trabalhadores estrangeiros no País e os brasileiros, como exemplificado no capítulo anterior.

Em conformidade aos instrumentos legais internacionais, na ordem jurídica interna brasileira, a Constituição Federal de 1988 traz previsões similares à legislação internacional, dispondo do direito ao trabalho como um direito social, consagrando, além disso, princípios vinculados de forma direta e indireta com a questão trabalhista.

No entendimento de Mauricio Godinho Delgado (2007, p. 27), sob uma perspectiva da abrangência dos direitos do trabalho

O conceito de direito fundamental do trabalho, contudo, volta a estar presente, sem dúvida, na Constituição, por meio dos princípios, valores e fundamentos das ordens econômica e social, que sejam afirmativos da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. (DELGADO, 2007, p. 27)

Nesse sentido, ainda na perspectiva de Mauricio Godinho, são quatro os principais princípios constitucionais que afirmam o trabalho na ordem jurídica brasileira, quais sejam, o da valorização do trabalho, o da justiça social, o da submissão da propriedade à sua função socioambiental, e o da dignidade da pessoa humana.

O princípio da valorização do trabalho tem previsão desde o preâmbulo da Constituição de 1988, e reconhecido nos artigos 6º e 7º, tratando o trabalho como um direito social, além de aparecer nos artigos 170 (ordem econômica e financeira) e 193 (ordem social). Assim, segundo Francisca Jeane Pereira da Silva Martins e Daury Cesar Fabríz (2021, p. 73), “o legislador constituinte deixou claro que a ordem econômica brasileira é fundada na valorização do trabalho humano e, por fim, o artigo 193 reafirma que a ordem social tem como base o primado do trabalho”.

Há de se pontuar, dentro deste princípio, a valorização do trabalho regulado, isto é, o emprego, o qual, nas palavras de Godinho (2007, p. 19), regulado e protegido pelo Direito do Trabalho, aparece como o principal veículo de inserção do trabalhador na arena socioeconômica capitalista.

Quanto ao princípio da justiça social, este promove o desenvolvimento e avanço do Direito do Trabalho, cabendo às pessoas humanas acesso a utilidades essenciais existentes na comunidade.

Ademais, o princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental está previsto na Constituição de 1988 no Título II, que trata dos direitos e garantias fundamentais (art. 5º, incisos XXII e XXIII); no Título VII, o qual dispõe da ordem econômica e financeira (art. 170); presente também no Título VIII, na medida em que trata da ordem social (art. 200, II e VIII; 225), vinculando o meio ambiente à ordem social, tratando, pois, do meio ambiente de trabalho.

Por fim, quanto ao princípio da dignidade da pessoa humana, princípio maior do Direito Constitucional contemporâneo brasileiro, este se faz fundamental para todo o sistema jurídico. Isso porque, segundo Godinho (2007, p. 25-26)

A dignidade humana passa a ser, portanto, pela Constituição, fundamento da vida no País, princípio jurídico inspirador e normativo e, ainda, fim, objetivo de toda a ordem econômica.

[...]

A dignidade da pessoa fica, pois, lesada, caso ela se encontre em uma situação de completa privação de instrumentos de mínima afirmação social. Na medida dessa afirmação social é que desponta o trabalho, notadamente o trabalho regulado, em sua modalidade mais bem elaborada, o emprego (GODINHO, 2007, p. 25-26).

Pontua, ainda, Marcela de Azevedo Bussinguer (2008, p. 126) que

A dignidade enquanto princípio orientador do Direito passou a ter maior relevância a partir das constituições sociais, nas quais revela-se uma preocupação não apenas com a proteção do indivíduo contra as arbitrariedades do Estado, mas também com concessão de condições mínimas necessárias ao indivíduo para sua sobrevivência.

Assim, a temática dos refugiados, no que tange, em especial, ao acesso desse grupo de pessoas ao mercado de trabalho, traz à tona a necessidade de que sejam respeitadas as normas impostas em favor desses indivíduos. Isso porque, o trabalho é uma dentre várias formas de se efetivar o princípio da dignidade da pessoa humana, instituto este que fundamenta o Estado brasileiro, de modo a auxiliar os refugiados na adaptação ao novo ambiente em que esses indivíduos foram obrigados a se estabelecerem.

Em certa medida, ao se firmarem no novo território, dificuldades como ameaças, abuso e violência são comuns de ocorrerem, principalmente pelo fato de que, pode acontecer de não dominarem o idioma do país de chegada, bem como desconhecerem os procedimentos necessários para permanecerem no novo país e

solicitar refúgio. Assim, são indivíduos em extrema vulnerabilidade, que devem ser acolhidos e inseridos na sociedade.

Portanto, ainda que o direito ao trabalho seja um direito humano e fundamental disposto em documentos que regem as relações humanas, existem obstáculos enfrentados pelos refugiados na tentativa de inserção no mercado de trabalho brasileiro. A análise do ambiente profissional no qual os refugiados estão inseridos é importante para a compreensão de como certas questões influenciam na inclusão dos refugiados no espaço trabalhista.

Nesse sentido, nas palavras de Ketzer, Salvagni, Oltramati e Menezes (2018)

tendo o Brasil figurado como importante destino de migrações nas últimas duas décadas, o debate sobre o assunto torna-se primordial para a sustentação de possíveis políticas migratórias de âmbito social ou organizacional, afora trazer à tona elementos das relações de trabalho que dizem respeito à exclusão tanto pela raça quanto pela classe.

Nessa lógica, de modo exemplificativo e como forma de analisar os princípios do direito do trabalho apresentados, a pesquisa realizada por Lisiane Ketzer e outros (2018) sobre a imigração de senegaleses, haitianos e latino-americanos residentes em Porto Alegre, nos faz perceber que esses princípios, bem como os direitos postos para os estrangeiros em busca de novas oportunidades e proteção, são violados, posto que esses indivíduos ainda encontram dificuldade de se inserirem na sociedade.

Isso é verificável na pesquisa no que tange ao tema da discriminação, que foi um ponto relevante apresentado pelos imigrantes entrevistados. Apesar de muitos migrarem para o Brasil visando melhores condições de vida para si e suas famílias para trabalharem, estudarem ou quaisquer que sejam os motivos, há um relato na pesquisa de um imigrante que foi discriminado por falar outro idioma. Assim, é considerado pelos entrevistados um problema não falar o idioma local, visto que isso atrapalha na recepção pelas empresas e instituições, dificulta a obtenção do trabalho e na negociação da permanência na atividade desenvolvida.

Pontua-se que, “apesar de os entrevistados se sentirem inseridos e aceitos na cultura local, no momento de desenvolverem atividades no trabalho, há uma exclusão, por

parte dos colegas, por serem imigrantes” (KETZER e outros, 2018). Portanto, é evidente que, ainda que relações pessoais sejam criadas, quando se trata de uma valorização profissional há certa dificuldade, “por vezes até movida pelo sentimento de que o imigrante estaria ocupando um lugar que não é de seu direito” (KETZER e outros, 2018).

Nesse ponto, cabe pontuar que a discriminação se deu por questões culturais, embora esta possa ocorrer devido a fatores como raça ou etnia, apesar de o Brasil ser um país multicultural. Portanto, evidencia-se a necessidade de aceitação do trabalho como um direito de grande importância para o meio social, principalmente pelo fato de que “reconhece a Constituição a essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar e social.” (DELGADO, 2007, p. 15).

Para tanto, visando uma forma para o combate a essa discriminação e pretendendo sempre a inclusão das pessoas refugiadas no mercado de trabalho, foi criado o Dia Mundial do Refugiado, comemorado no dia 20 de junho. Essa data reforça a importância de priorizar a inclusão e a busca por soluções conjuntas para essa população, além de promover o diálogo e o engajamento de mais pessoas e organizações, para que essa inclusão seja uma meta recorrente e de longo prazo, bem como um meio de efetivação dos direitos vigentes para os refugiados.

3.2 BENEFÍCIOS MÚTUOS DECORRENTES DA CONTRATAÇÃO DE REFUGIADOS

A contratação de pessoas refugiadas pode ser considerada uma das boas práticas ambientais, sociais e de governança, vez que viabiliza um espaço mais diverso e inclusivo nas organizações, bem como influencia na formação de empresas mais humanizadas.

De acordo com o site da iniciativa Empresas com Refugiados, projeto desenvolvido pelo ACNUR e pelo Pacto Global da ONU no Brasil visando a contratação de

refugiados, dentre os benefícios para as empresas estão a melhoria da imagem corporativa, maior engajamento de funcionários, desenvolvimento de habilidades de liderança para os funcionários que atuam como mentores de refugiados, dentre outros.

Assim, contratar uma pessoa refugiada pode ser uma forma de enriquecer o ambiente de trabalho, na medida em que os refugiados são pessoas que, muitas das vezes, dominam mais de um idioma e possuem conhecimentos, qualificações variadas, principalmente por suas experiências de vida. Logo, são pessoas que possuem muito a acrescentar. Ademais, suas diferentes trajetórias e perspectivas ajudam na criatividade e no desenvolvimento de novas ideias voltadas para o ambiente profissional, podendo ampliar até mesmo as áreas de atuação da própria empresa.

Vale pontuar que, para o refugiado, o trabalho é um meio de subsistência e viver de forma digna, além de que a contratação permite, concomitantemente, maior proteção para si e sua família. Dessa forma, criar meios que facilitem a inserção dessas pessoas no ambiente de trabalho é de suma importância, devendo, portanto, ser incentivada, cada vez mais, a contratação de pessoas refugiadas nas empresas.

Nesse sentido, visando beneficiar de forma mútua empresa e refugiado contratado, a ACNUR juntamente com a Rede Brasil do Pacto Global da ONU lançaram, em 2021, o Fórum Empresas com Refugiados, iniciativa anteriormente citada, para promover a integração de pessoas refugiadas e solicitantes de refúgio no mercado de trabalho brasileiro, tendo em vista a promoção dos Direitos Humanos por meio do desenvolvimento sustentável nas práticas corporativas e empresariais.

O objetivo desta iniciativa é fazer com que as empresas participantes da plataforma troquem e aprendam experiências e boas práticas visando uma contratação inclusiva de pessoas refugiadas e migrantes, além de mobilizarem e incentivarem outras empresas a seguirem o mesmo caminho.

Outra iniciativa interessante, também promovida pelo dois órgãos da ONU, é o projeto “Refugiados Empreendedores”, que surgiu no contexto da crise provocada pela pandemia do vírus de Covid-19 como um forma de dar mais visibilidade aos negócios

liderados por empresários refugiados no Brasil. Conforme exposto na plataforma, mais do que ser a principal ferramenta do ACNUR para apoiar o empreendedorismo das pessoas refugiadas, trata-se de uma forma de se consolidar como referência para o setor privado para a promoção de como fazer negócios com refugiados, como um meio de inserção dessas pessoas no ambiente profissional.

Analisar o refugiados na posição de empreendedores ganha relevância na medida em que, nas palavras de Carolina Bonança Barbosa (2020, cap. 4), “o simples fato de ser refugiado ou solicitante do status faz com que a este não sejam oferecidas vagas de trabalho de acordo com suas qualificações profissionais e educacionais”. Assim, a autora ainda pontua que

muitos refugiados acabam por trabalhar por conta própria, visto que diante da dificuldade de inserção no mercado de trabalho, de baixos salários, postos inferiores e exploração laboral, o empreendedorismo passa a ser uma opção para a subsistência. (2020, cap. 4)

Ademais, de modo exemplificativo, o projeto “Empoderando refugiadas” é mais uma das várias iniciativas criadas, e está voltada para a contratação de mulheres refugiadas e migrantes, visando fortalecer suas oportunidades de desenvolvimento econômico. Promovida pela ONU Mulheres em conjunto com o ACNUR e o Pacto Global da ONU no Brasil, essa iniciativa tem como objetivo fomentar a empregabilidade de mulheres refugiadas e migrantes no mercado de trabalho brasileiro.

Nesse sentido, de forma mais prática, conforme a plataforma do projeto “Empresas com Refugiados”, os projetos anteriormente citados apresentam parcerias de empresas como a Amanco Wavin, marca especializada em tubos e conexões; a BRF, uma das maiores empresas de alimentos do mundo; bem como a Lojas Renner S.A., voltada para moda e *lifestyle*. Essas empresas aderiram aos projetos, possuindo, atualmente, pessoas refugiadas entre seus funcionários, visando, pois, a diversidade e a inclusão.

Isto posto, verifica-se que, a partir de iniciativas práticas como essas e por meio da abertura e diálogo efetivo entre empresas para a contratação das pessoas refugiadas, é evidente os benefícios mútuos envolvendo empresa e refugiados contratados. Isso

porque, além de permitir, cada vez mais, a inserção desse grupo de pessoas no mercado de trabalho, enriquece, também, o ambiente profissional, em suas mais diversas formas.

3.2.1 Passo a passo para a contratação da pessoa refugiada

Como visto anteriormente no presente estudo, a solicitação de refúgio demanda certa deliberação do CONARE, órgão responsável por tal atribuição, de forma que com o recebimento desta solicitação, o Departamento da Polícia Federal poderá emitir o Protocolo de Solicitação de Refúgio, documento capaz de autorizar a permanência do refugiado e de sua família no território brasileiro. Essa documentação permitirá, nos moldes do art. 21, §1º da Lei nº 9.474/97, a expedição da carteira de trabalho provisória pelo Ministério do Trabalho para que o refugiado possa exercer atividade remunerada.

Assim, como ponto de partida para ter acesso ao mercado de trabalho, basta que o refugiado apresente o Protocolo. Essa documentação é gratuita e, conforme exposto no site da ACNUR Brasil (2022), tem validade inicial de um ano, mas é possível a renovação durante todo o período em que o solicitante aguardar a decisão do seu processo, sem qualquer prejuízo ao seu status regular no Brasil. O encargo dessa renovação recai sobre o solicitante de refúgio e não sobre uma possível empresa que o tenha contratado. Todavia, o empregador pode, por sua vez, orientar e auxiliar o refugiado a comparecer à Polícia Federal para realizar o procedimento necessário.

Portanto, para que uma empresa formalize a contratação de refugiados, tem-se, basicamente, os mesmos procedimentos a serem seguidos em relação aos brasileiros, alterando, apenas, a identificação do indivíduo quanto ao seu status de refugiado. Assim, além do Protocolo, que é provisório, outro documento importante é a Carteira de Registro Nacional Migratório (CRNM), também chamada de “Carteira do estrangeiro ou Documento de identificação do estrangeiro”, que comprovará efetivamente a situação migratória da pessoa refugiada já reconhecida como tal pelos órgãos competentes.

Vale pontuar que, tanto o Protocolo quanto a Carteira do Estrangeiro são documentos que permitem, ainda, a abertura de uma conta bancária para refugiado a ser contratado, a qual é tratada como um direito presente no art. 4º, XIV, da Lei de Migração (Lei nº 13.445/2017).

Assim, esses documentos autorizam que seus portadores obtenham a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), tanto física quanto digital, e, por conseguinte, consigam atuar no mercado de trabalho brasileiro.

Nesse sentido, o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é o mais indicado para que a empresa tenha como referência, vez que é um regime mais seguro no que tange às garantias tanto do empregador quanto do empregado, sendo ele refugiado ou não.

Faz-se possível, também, a contratação de refugiados e solicitantes de refúgio como jovens aprendizes. Nos termos do art. 428 da CLT, podem ser contratados como aprendizes jovens de 14 a 23 anos, sendo obrigatória a frequência escolar dos que estão matriculados no ensino fundamental. Esse contrato de trabalho, por sua vez, não pode exceder o prazo de 2 anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

Nos casos em que a pessoa refugiada não consiga comprovar a sua formação escolar ou acadêmica, ela deve ser orientada a procurar Escolas Estaduais na região em que reside, portando um documento de identificação pessoal, documentos escolares e comprovante de residência. No caso do ensino superior, existe a possibilidade de revalidação de diplomas de graduação de pessoas refugiadas, por meio do projeto de abrangência nacional do ACNUR.

Além disso, a contratação de refugiados também pode se dar visando o trabalho temporário, o qual é legal, com previsão normativa na Lei Federal 6.019/74 e no Decreto nº 10.854/2021. Assim, o trabalho temporário é uma opção formal de contratação que preserva os direitos dos trabalhadores, dentre os quais estão a remuneração equivalente à dos empregados da mesma categoria da empresa; o pagamento de férias proporcionais; repouso semanal remunerado; Fundo de Garantia

do Tempo de Serviço (FGTS); seguro de acidente do trabalho, além de que há a anotação da condição de trabalhador temporário na Carteira de Trabalho Digital (art. 12 da Lei Federal c/c art. 20 do Decreto).

Por fim, é importante pontuar que o empregador que contrata refugiados não assume nenhum ônus adicional pelo simples fato de estar contratando um refugiado. Aqui deve prevalecer a boa-fé, de forma que as empresas, por meio da disponibilização de vagas de trabalho, tenham como objetivo a recuperação da identidade dos refugiados, integrando os mesmos na sociedade em que tiveram de ser inseridos. Essa é uma forma de a sociedade apoiar os refugiados e agir de maneira conjunta com os órgãos voltados para esses indivíduos, na medida em que complementam e dão continuidade aos ideais humanitários projetados em prol de toda a coletividade, suprindo, de certo modo, lacunas deixadas pelo Estado.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do presente trabalho foi possível verificar que cabe às nações, juntamente com os órgãos e instituições nacionais e internacionais, a concessão de proteção para os refugiados, tendo em vista que os países são meios importantes na manutenção das relações humanas.

O refúgio é uma forma de concretizar a proteção para uma ou um grupo de pessoas que se veem numa situação de perseguição, uma vez que é um instituto de natureza humanitária, ligado à perseguições que atingem uma coletividade.

Na legislação brasileira, o instituto do refúgio deve ser analisado conforme cada caso e em relação a cada indivíduo isoladamente, de forma que o reconhecimento do mesmo como refugiado vai impactar diretamente nos seus direitos. Por esse motivo, a comunidade internacional deve visar sempre a proteção humanitária daqueles que necessitam de acolhimento, mas, mais que isso, reconhecer esses indivíduos como seres detentores de direitos, seguindo instrumentos legais nacionais e internacionais.

O Brasil foi importante destino de migrações nas últimas duas décadas, devido aos variados motivos consideráveis que ocasionaram o deslocamento forçado de milhares de indivíduos, e continuam ocasionando, em vista à crescente quantidade de refugiados.

A Constituição da República de 1988, ao permitir a abertura normativa para a recepção dos tratados internacionais na Constituição, autoriza, também, o entendimento de que os refugiados são detentores de direitos como qualquer outro grupo de pessoas. Nesse ponto, cabe pontuar o direito ao trabalho, que, nos tratados como a Convenção de Genebra de 1951 e o Protocolo sobre o Estatuto dos Refugiados de 1967, importantes documentos legais internacionais, é um importante direito voltado para inserção dos refugiados no contexto do mercado de trabalho brasileiro.

No mesmo sentido, as Convenções da OIT vêm para reforçar, dentre outras matérias, a igualdade entre estrangeiros e nacionais, visando sempre a proteção dos trabalhadores, respeitando sempre o que está estabelecido na Constituição Federal de 1988.

A legislação nacional, por sua vez, além de complementar a definição de refugiado, institui os procedimentos necessários para que esses indivíduos possam, de forma regular, apresentar status de refugiado no Brasil. A partir desse reconhecimento, há a oportunidade de inserção dos refugiados no mercado profissional, como forma de efetivar o direito ao trabalho.

Nesse sentido, inserir os refugiados no ambiente profissional é dar a chance de cada um desses indivíduos ter uma vida mais digna, por meio de uma oportunidade para novas perspectivas de futuro. Assim, permitir o acesso desses indivíduos no mercado de trabalho é uma forma de melhorar as condições dessa população, uma vez que a falta da inserção dessas pessoas nos costumes e culturas locais motiva, cada vez mais, a discriminação e a intolerância, vedadas por nossa Carta Magna.

Portanto, é necessário colocar à disposição desses indivíduos direitos e princípios que os protejam, no ambiente trabalhista, de situações de grave violação a essas

garantias, tendo em vista que obstáculos são enfrentados pelos refugiados na tentativa de inserção no mercado de trabalho brasileiro, embora sejam pessoas que possuem, como todos, identidade social, e isso deve ser respeitado.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Carolina Bonança. **Refugiados e o trabalho em território brasileiro: uma análise das barreiras à empregabilidade e à efetivação dos direitos trabalhistas**. 1. ed. Jundiaí (SP): Paco Editorial, 2020, cap. 4.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

BRASIL, Lei nº. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 4 jan. 1974.

BRASIL. Lei nº. 9.474, de 22 de julho de 1997. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 23 jul. 1997.

BRASIL. Lei nº, 13.445, de 24 de maio de 2017. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 mai. 2017.

BUSSINGUER, M. DE A. Liberdade e dignidade em kant e o princípio da dignidade humana como fundamento do direito do trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 4, p. 121-128, 25 ago. 2008.

Convenção de Genebra de 1951. **Acnur Brasil**. Disponível em: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BDL/Convencao_relativa_a_o_Estatuto_dos_Refugiados.pdf>. Acesso em: 19 Ago. 2022.

Declaração de Viena e Programa de Ação. 25 junho 1993. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_viena.pdf. Acesso em: 10 out, 2022.

Declaração Universal dos Direitos Humanos. 10 dezembro 1948. Disponível em: <<https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/por.pdf>>. Acesso em: 30 out, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais. Nº 2. 2007.

Descubra como e por que contratar uma pessoa refugiada. **ACNUR Brasil**. Disponível em: <<https://www.acnur.org/portugues/2022/02/11/descubra-como-e-por-que-contratar-uma-pessoa-refugiada/>>. Acesso em: 31 out, 2022.

EÇA, Vitor Salino de Moura; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Direito humano e fundamental ao trabalho**: uma tentativa de concreção normativa a partir de seus possíveis sentidos. RJLB, Ano 7. 2021.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da. A Supralegalidade das Convenções da Organização Internacional do Trabalho. **Coleção Direito Internacional do Trabalho**. Volume 1: A organização Internacional do Trabalho: sua história, missão e desafios. São Paulo: Tirant lo Blanch. 2020.

KETZER, Lisiane Selaimen Heemann; SALVAGNI, Julice; OLTRAMATI, Andrea Poleto; MENEZES, Daiane Boelhouver. **Imigração, identidade e multiculturalismo nas organizações brasileiras**. Scielo Brasil. 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/inter/a/7BKMW74vvSjk3nrfzvLS9Rv/?lang=pt#>>. Acesso em: 22 Abr, 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. O direito fundamental à proteção da relação empregatícia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa em tempos de ultraliberalismo. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 22, n. 3, p. 7-12, 15 set. 2022.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva; FABRIZ, Daury Cesar. O dever fundamental do empregador de profissionalizar o jovem com deficiência como forma de efetivar o direito ao trabalho. **30 anos da AMATRA XVII: Trabalho e Direitos Humanos**. Belo Horizonte, 2021, Amostra 11 – Espírito Santo, p. 71-87.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

MOREIRA, Nelson Camatta. **Direitos e Garantias Fundamentais e tratados internacionais de direitos humanos**. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

OIT. **Convenção nº 19**. Igualdade de Tratamento (Indenização por Acidente de Trabalho). 1956. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235017/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 out, 2022.

OIT. **Convenção nº 97**. Trabalhadores Migrantes. 1952. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235186/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 out, 2022.

OIT. **Convenção nº 118**. Igualdade de Tratamento entre Nacionais e Estrangeiros em Previdência Social. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235330/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 out, 2022.

O que você precisa saber. **Empresas com refugiados**. Disponível em: <<https://www.empresascomrefugiados.com.br/duvidasfrequentes>>. Acesso em: 31 out, 2022.

Refugiado ou Migrante? O ACNUR incentiva a usar o termo correto. **ACNUR Brasil**, 2015. Disponível em: <<https://www.acnur.org/portugues/2015/10/01/refugiado-ou-migrante-o-acnur-incentiva-a-usar-o-termo-correto/>>. Acesso em: 17 out, 2022.

SILVA, Gustavo Junger da; CAVALCANTI, Leonardo; OLIVEIRA, Antônio Tadeu Ribeiro de; COSTA, Luiz Fernando Lima; MACEDO, Marília. **Refúgio em Números**. 6ª Edição. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério da Justiça e Segurança Pública/Comitê Nacional para os Refugiados. Brasília, DF: OBMigra, 2021. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2021/06/Refugio_em_Numeros_6a_edicao.pdf>. Acesso em: 7 Ago. 2022.