CAMINHOS PARA O REFÚGIO

INSERÇÃO PRODUTIVA E SOCIAL DE REFUGIADOS NO BRASIL

Desde 2010 o Brasil tem registrado número que crescente de pessoas que chegam ao país em busca de refúgio ou para fugir das condições econômicas e sociais de seus países de origem. Nos últimos cinco anos houve crescimento de exponencial de solicitações de refúgio no Brasil: em 2012 foram 4.022 solicitações registradas e esse número cresceu para 33.866 em 2017. O Comitê Nacional para os Refugiados (CONARE, 2018) calcula mais de 120 mil solicitações nesse período. Desse montante, cerca de 80 mil ainda estão em processo de julgamento.

Se pensarmos em marcos dos fluxos migratórios recentes, a migração em massa de cidadãos haitianos surpreendeu os brasileiros entre os anos 2011 e 2013; em 2015 e 2016, milhares de sírios e congoleses chegam ao país e, mais recentemente, em 2017, um novo fluxo pessoas, cerca de 40.000, agora originárias da Venezuela, chega ao país.

Por conta da demanda por atendimentos e por políticas, o fluxo migratório recente tem gerado a renovação do debate sobre migração e evidenciado a urgência de dados e estudos que mensuram as condições brasileiras para garantir um acolhimento digno. Os grandes centros estudos demográficos e/ou migratórios têm produzido dados sobre os imigrantes, mas pouco se sabe sobre as condições de trabalho dessas pessoas ou como se dá a relação entre os imigrantes vulneráveis (refugiados ou não) e o conjunto das empresas nacionais.

Para compreender o processo de inserção produtiva de imigrantes vulneráveis – tanto as experiências exitosas quantos os entraves recorrentes –, no segundo semestre de 2017 foi idealizada e iniciada a pesquisa "Caminhos para o refúgio: inserção produtiva e social de refugiados" com a proposta inédita de produzir informações sobre as condições de empregabilidade de pessoas que chegam ao Brasil em busca de refúgio. A construção da pesquisa surge a partir das inquietações dos(as) profissionais das organizações sociais que insistiam em defender que o caminho para integração social e para o recomeço passa obrigatoriamente pela inserção produtiva (seja o emprego formal ou o empreendedorismo).

Trata-se de uma pesquisa inédita em sua proposta e inédita por interrogar diretamente os(as) profissionais de recrutamento e seleção. Os objetivos deste estudo se concentram em três frentes: captar como a temática está inserida no ambiente empresarial e, especificamente, nos departamentos de recursos humanos; investigar em que medida esses profissionais dominam os procedimentos para contratação de refugiados; e verificar quais têm sido os parâmetros para a seleção (ou não) de refugiados(as).

A partir desses objetivos, a pesquisa nos garante ao menos três oportunidades: (1) levantar o debate sobre entraves para inclusão de refugiados a partir de dados consistentes, explorando em que medida a desinformação sobre os procedimentos pode influenciar a decisão de contratação; (2) investigar como está representado no ambiente empresarial um imaginário em relação ao refugiado e se este imaginário tem potencial para interferir nas oportunidades de inserção produtiva dos imigrantes e (3) oferecer subsídios para que as organizações sociais possam produzir material educativo muito mais direcionado ao interlocutor dentro das empresas, minimizando os discursos que direcionam a questão migratória para contextos de ameaça ou de aversão ao diferente.

O estudo teve como recorte a região metropolitana de São Paulo e focou nos profissionais de recrutamento e seleção. O recorte territorial foi escolhido porque a região concentra cerca de 52% das pessoas reconhecidas como refugiadas (CONARE, 2018) e a amostra foi construída para produzir a margem de erro de cinco por cento ao questionar, de modo aleatório, 386 profissionais de recursos humanos.

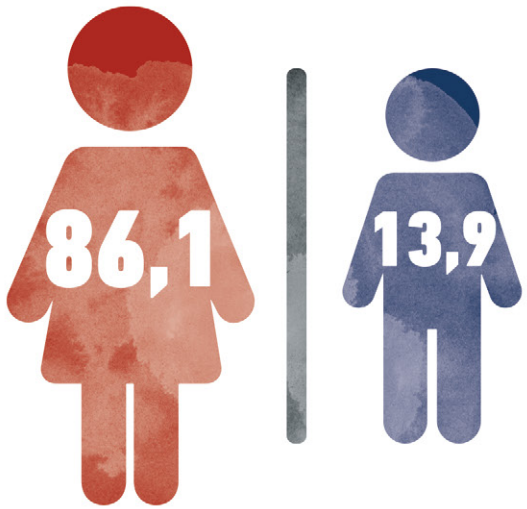
Esta apresentação on-line foi elaborada para ser divulgada ao público em linguagem mais simples e direta. Sabemos que cada trecho da apresentação suscitará outras discussões e informamos que outras análises aprofundadas também serão publicadas em breve.

Pesq. Dr. Leandro de Carvalho

Coordenador da Pesquisa

386 profissionais de recursos humanos
da região metropolitana de São Paulo
responderam ao questionário

QUANTO AO GÊNERO (%)



ATUANDO EM (%)

MICRO EMPRESA **9,5**

19,3 PEQUENA EMPRESA

MEDIA EMPRESA **33,1**

38,1 GRANDE EMPRESA

NA SEGUINTE DISTRIBUIÇÃO
POR FAIXA ETÁRIA (%)

18 A 24 ANOS **11,8**

25 A 34 ANOS **38,0**

35 A 45 ANOS **35,0**

45 A 55 ANOS **11,3**

55 A 65 ANOS **3,6**

Pouco conhecimento sobre a condição do refugiado

64,7%

DOS PROFISSIONAIS DE RH

CONFUNDEM A CONDIÇÃO DE REFUGIADO COM A CONDIÇÃO DE IMIGRANTE MUITO EMPOBRECIDO

No Brasil são reconhecidas como refugiadas as pessoas que sofreram perseguição (política, religiosa ou étnica) ou porque estavam em risco de morte por grave violação de direitos humanos (residir em zonas de guerra, por exemplo).

Os imigrantes econômicos – que estão em busca de emprego, por exemplo – são enquadrados em outros dispositivos legais. O visto humanitário tem sido uma alternativa para acolhimento de haitianos(as) e os(as) imigrantes latino-americanos(as)

Pouco conhecimento sobre a condição do refugiado

91,2%

DOS(AS) PROFISSIONAIS DE RH DECLARARAM NÃO DOMINAR OS PROCEDIMENTOS PARA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS REFUGIADOS E, PORTANTO, DESCONHECEM QUE SE TRATAM DOS MESMOS PROCEDIMENTOS

SOMENTE 1,8% ACREDITAM QUE SEUS COLEGAS DE PROFISSÃO DOMINAM OS PROCEDIMENTOS.

Pouco conhecimento sobre a condição do refugiado

13,6% DOS PROFISSIONAIS SABEM QUE A CONTRATAÇÃO DE REFUGIADOS **TEM A MESMA COMPLEXIDADE DA CONTRATAÇÃO DE BRASILEIROS**

ENTRE OS RESPONDENTES, **63,2% ACREDITAM QUE OS PROCEDIMENTOS SÃO MAIS COMPLEXOS NA CONTRATAÇÃO DE REFUGIADOS** E 23,2% DECLARAM NÃO SABER RESPONDER A ESTA QUESTÃO.

A pouca informação sobre o tema refúgio faz com que o profissional de recrutamento e seleção preveja um trabalho mais complexo quando está diante de um profissional refugiado.

Os recrutadores(as) ignoram que os procedimentos são exatamente os mesmos, já que todo solicitante de refúgio recebe CPF e CTPS (carteira de trabalho) e esses documentos já são suficientes para a contratação, não demandando autorizações, certificados ou tutor legal.

Os possuidores de visto humanitário têm documentos semelhantes, exigindo apenas alguns itens que o próprio candidato busca junto a Polícia Federal, não demandando novas tarefas aos profissionais de recursos humanos

Ao responder sobre como percebiam o tema no ambiente de trabalho,

47,8%

DOS PROFISSIONAIS QUESTIONADOS ACREDITAM QUE SEUS COLEGAS EVITAM A CONTRATAÇÃO DE REFUGIADOS OU IMIGRANTES **PORQUE TÊM MEDO DE AUDITORIAS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO**

A crise dos refugiados já foi assunto
na maior parte dos ambientes de trabalho de recursos humanos

54%

DOS PROFISSIONAIS QUESTIONADOS DECLARAM QUE A CRISE HUMANITÁRIA JÁ FOI ASSUNTO ENTRE COLEGAS

39,5%

ACREDITAM QUE SEUS COLEGAS SABEM ONDE PROCURAR INFORMAÇÕES SOBRE A CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS NÃO-BRASILEIROS.

CADA PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS FOI CONVIDADO A RESPONDER

QUAIS AS CARACTERÍSTICAS E COMPORTAMENTOS

ASSOCIAVAM AOS PROFISSIONAIS VINDOS DE OUTROS PAÍSES...



ÁFRICA

AMÉRICA CENTRAL

AMÉRICA DO NORTE

AMÉRICA DO SUL

ÁSIA

EUROPA

ORIENTE MÉDIO

FACILIDADE PARA APRENDER NOVAS FUNÇÕES

FORÇA FÍSICA

CAPACIDADE DE LIDERANÇA

ACEITA SALÁRIOS MENORES NO INÍCIO

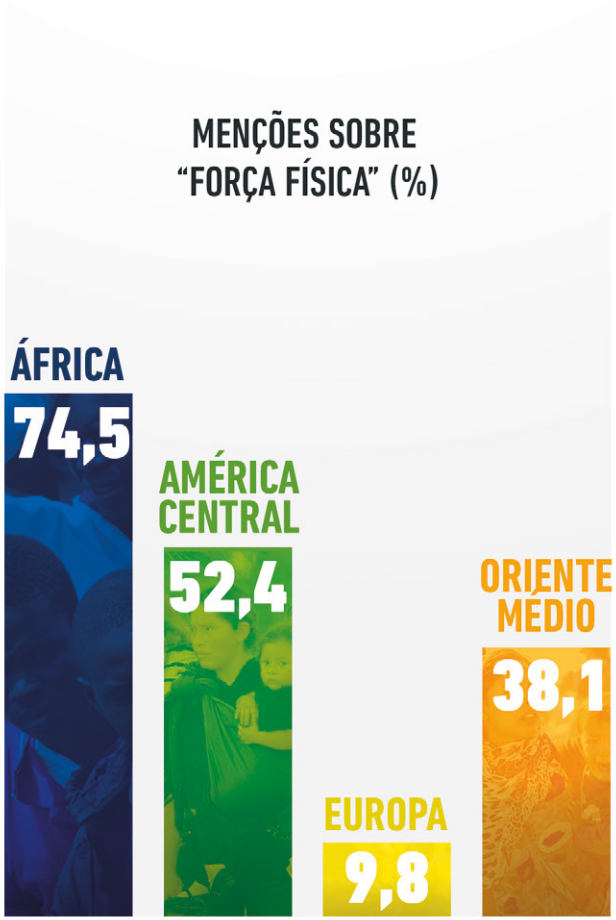
CAPACIDADE DE SE COMUNICAR EM INGLÊS

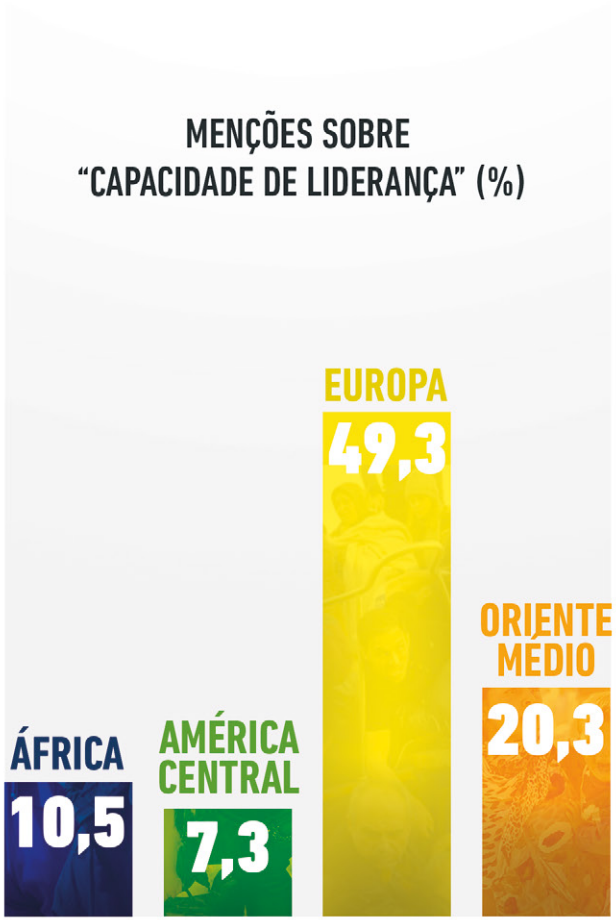
AGILIDADE EM TAREFAS MANUAIS

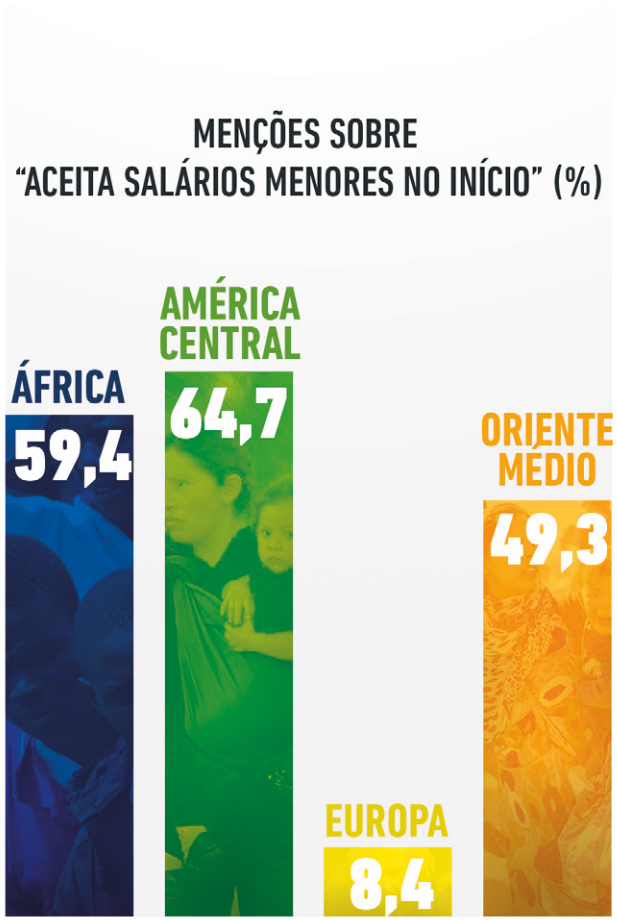
CAPACIDADE DE TRABALHAR EM EQUIPE

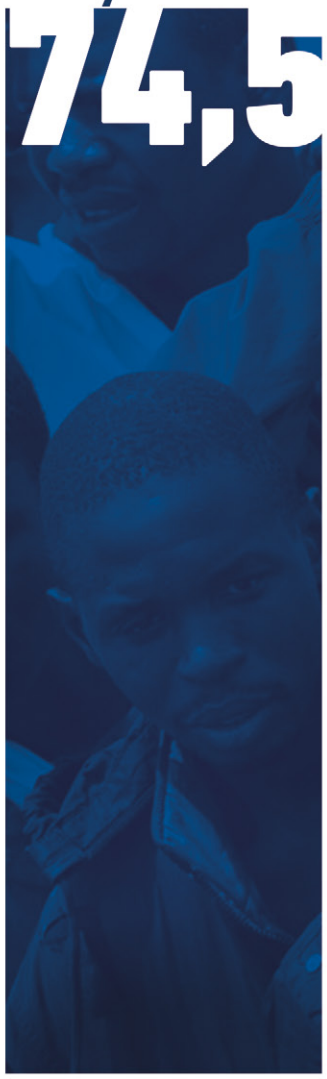
CRIATIVIDADE

Ao agrupar as respostas...









CAPACIDADE DE LIDERANÇA
10,5

PROFISSIONAIS DE ÁFRICA

CAPACIDADE DE LIDERANÇA



FORÇA FÍSICA
9,8

PROFISSIONAIS DE EUROPA

Quando questionados sobre as experiências positivas ou negativas na contratação de refugiados, a pesquisa registrou que

18% DAS RESPONDENTES JÁ ACOMPANHARAM A CONTRATAÇÃO E A PERMANÊNCIA DE UM PROFISSIONAL REFUGIADO

94,5% DOS(AS) RECRUTADORES(AS) RELATARAM QUE A INTEGRAÇÃO COM OUTROS FUNCIONÁRIOS NÃO CAUSOU PROBLEMAS À EMPRESA E QUE NÃO FORAM NECESSÁRIOS MAIS QUE ALGUNS PEQUENOS AJUSTES

PARA

97,3% A INTEGRAÇÃO ENTRE OS(AS) PROFISSIONAIS REFUGIADOS(AS) E LÍDERES NAS EMPRESAS FOI CONSIDERADO SATISFATÓRIA.

94,5% RESPONDERAM POSITIVAMENTE SOBRE O TRABALHO EXECUTADO PELOS PROFISSIONAIS REFUGIADOS

OS PROFISSIONAIS REFUGIADOS REAGIRAM BEM AO RITMO DE TRABALHO **(DECLARARAM 95,9% DOS QUESTIONADOS)** E AOS CRITÉRIOS DE ABSENTEÍSMO E PONTUALIDADE **(SEGUNDO 91,8% DOS QUESTIONADOS)**

Interesse por capacitação

92,1% DOS PROFISSIONAIS DECLARARAM QUE **NUNCA PARTICIPARAM** DE CURSOS SOBRE CONTRATAÇÃO DE IMIGRANTES OU REFUGIADOS(AS)

87,7%

DOS ENTREVISTADOS DECLARAM QUE GOSTARIAM DE PARTICIPAR DE UM TREINAMENTO SOBRE A CONTRATAÇÃO DE REFUGIADOS