Valor | Carreira

Companhias começam a contratar refugiados

Programas incluem ensino de português e imersão na cultura local

Por Bárbara Nór — Para o Valor, de São Paulo
13/03/2023 05h01 - Atualizado há 3 meses

Quando chegou ao Brasil em 2018, **Carmen Mariel Bermudez Sanchez**, 50, se viu de repente tendo que recomeçar a vida do zero. Se em Anzoátegui, onde morava na Venezuela, ela vivia com sua família e era conhecida por gerenciar um grande salão de beleza, aqui se viu sozinha, longe da filha, sem dominar o idioma e sem referências. Isso porque, assim como milhares de pessoas, naquele ano, Sanchez se viu forçada a deixar seu país em busca de **refúgio no Brasil** por conta da crise político-econômica na Venezuela.

Nos primeiros dois anos, Sanchez morou em um apartamento em Boa Vista, Roraima, alugado com a ajuda de familiares. Isso durou até o dinheiro acabar e ela se ver morando na rua por quatro meses. Sua sorte mudou depois de chegar a um abrigo, onde teve a oportunidade de participar de um curso promovido pela rede de shopping centers **Iguatemi**. Foi a porta de entrada para Sanchez conseguir uma vaga de atendente de fraldário no Shopping Iguatemi da capital paulista. "No começo me perguntei o que faria sozinha em São Paulo, não conhecia nada", diz Sanchez. "As pessoas do abrigo me diziam que o curso era uma mentira, que ninguém ia sair com trabalho, ainda mais eu, que tenho nanismo e já era mais velha."

A chegada em São Paulo, em meio à pandemia, foi difícil. Havia o isolamento e a pouca fluência no português. Hoje, mais de um ano depois da mudança, Sanchez conta que o emprego ainda parece um sonho. Nas suas primeiras férias, conseguiu voltar à Venezuela e trouxe sua filha e um sobrinho para morar no Brasil. "Agora meu objetivo é aproveitar a oportunidade que tive e estudar mais para poder trabalhar em outras áreas", conta, revelando ter o desejo de migrar para tecnologia.

Além de Sanchez, outras 10 pessoas em **situação de refúgio** foram contratadas em 2021 pela rede de shoppings, uma das empresas que vêm adotando iniciativas voltadas para a inclusão desse público que só cresce no país. Em 2020, o Brasil teve o maior volume de solicitações de refúgios reconhecidas na história. Foram 26.577 pedidos aceitos, de acordo com o Observatório das Migrações Internacionais (OBMigra). A estimativa é que hoje 1,3 milhão de imigrantes residam no país.

Depois de deixar a Venezuela e ter que recomeçar do zero no Brasil, Carmen Sanchez conseguiu um emprego na rede de shoppings Iguatemi, em São Paulo — Foto: Carol Carquejeiro/Valor

O recorde é reflexo da entrada do Brasil na rota das chamadas migrações forçadas, principalmente de outros países latino-americanos, mas também de locais como Síria, Congo e Senegal. Desde 1997 o Brasil dispõe de uma lei específica para refugiados, mas entre 2010 e 2021 o número de pedidos de refúgio foi 100 vezes maior do que nos primeiros 13 anos da lei, chegando a 298.331. Em conjunto, venezuelanos, haitianos e cubanos concentraram 85,2% do total de solicitações entre 2016 e 2021.

Esses números chamaram a atenção do Iguatemi em 2021, quando a empresa queria incluir mais mulheres no quadro. Tipicamente, os pedidos de refúgio vêm de homens, mas o número de mulheres refugiadas vem crescendo. De acordo com o relatório do OBMigra, o número de mulheres imigrantes registradas em 2021 foi quase três vezes maior que o de 2013. "Queríamos criar um impacto positivo na vida dessas pessoas", diz **Vivian Broge, diretora de RH do Iguatemi**. "Pensamos em fazer isso trazendo as mulheres que estavam no fim da fila da empregabilidade."

Em parceria com a **Acnur**, agência da ONU para refugiados, e o Empoderando Refugiadas, projeto da Acnur com a Rede Brasil do Pacto Global e a ONU Mulheres, o **Iguatemi** patrocinou uma turma de 22 mulheres que não só estavam em situação de refúgio como tinham deficiência ou eram cuidadoras de PCD. "O objetivo era atuar de maneira mais interseccional", diz Broge.

A formação durou um mês e meio e envolveu aspectos como a legislação trabalhista brasileira e competências como relacionamento com clientes e a cultura da empresa. Ao final, dez mulheres foram contratadas - e um homem, marido de uma das participantes que, à época, estava grávida de sete meses. Desde então, a empresa contratou mais onze pessoas refugiadas e, neste ano, irá contratar mais seis.

Para **Paulo Sergio Oliveira**, **oficial de meios de vida do Acnur**, o interesse das empresas pelo tema das pessoas em situação de refúgio e a inclusão delas no mercado vem aumentando a passos lentos. Em 2011, pessoas refugiadas ocupavam 62.423 postos formais de trabalho. Em 2020, o número foi para 181.358, um avanço, mas ainda insuficiente diante do aumento de pedidos de refúgio no país. O órgão, junto com o **Pacto Global da ONU** no Brasil, lançou em 2021 o Empresas com Refugiados, fórum empresarial que conta mais de 70 organizações para troca de boas práticas.

Segundo Oliveira, o reconhecimento da condição de refugiado no Brasil garante a essas pessoas o direito de trabalhar de forma regular, mas isso ainda é pouco conhecido: "Os índices de desemprego e de informalidade são maiores entre essas pessoas do que em relação aos brasileiros", afirma. "Uma das particularidades da inclusão de pessoas em situação de refúgio é a questão do idioma e as diferenças culturais", diz **Letícia Rodrigues, sócia-fundadora da consultoria de diversidade Tree.** Por terem sido obrigadas a sair do país, a adaptação costuma ser mais delicada e desafiadora. "Muitas vezes, elas passaram por situações difíceis, e precisam de mais apoio para poderem se inserir no mercado". Entre esses apoios estão a ajuda com cursos de português e capacitação não só técnica, mas sobre a cultura e hábitos do Brasil.

Por outro lado, vantagens como o domínio de idiomas estrangeiros e de competências diferentes também vêm com a contratação. "Essas mulheres trazem resiliência, competências e histórias de vida muito importantes", diz Broge. Ter pessoas que falam espanhol também tem trazido um atendimento melhor a clientes estrangeiros do shopping.

Para a **BRF,** contratar pessoas refugiadas responde a uma dupla necessidade: tanto a busca por mais diversidade quanto dar conta de um problema que atinge indústrias em regiões mais afastadas - a falta de mão de obra. "Existem cidades onde falta gente para trabalhar, então a estratégia foi se aproximar de refugiados e imigrantes e oferecer essa oportunidade", diz **Alessandro Bonorino, vice-presidente de gente da BRF.** A primeira iniciativa da empresa nesse sentido foi em 2014, acolhendo haitianos refugiados depois do terremoto de 2010, que deixou mais de um milhão de desabrigados. Agora, o foco são pessoas vindas da Venezuela. Ao todo, são 90 nacionalidades na empresa, que hoje conta com mais de 5.000 pessoas em situação de refúgio em seu quadro.

Ao longo dos anos, a empresa foi refinando suas práticas em relação à contratação de refugiados. "Acolher essas pessoas é um processo sempre em desenvolvimento". Não só questões como a cultura e o idioma precisam ser levadas em conta, mas necessidades básicas, como ajuda na moradia e com dúvidas sobre questões como salário, direito a férias e benefícios.

Uma das mudanças mais recentes da BRF foi ter pessoas de recrutamento em regiões de grande fluxo de refugiados, como Roraima. "Elas ajudam na procura de casa e apoiam na adaptação", diz Bonorino. A empresa oferece também, em alguns casos, moradia temporária ou permanente. Já as fábricas contam com times de tradutores, e os funcionários têm treinamentos na língua portuguesa. Materiais como códigos de ética, comunicados relevantes da empresa e ferramentas como o chatbot de RH, um serviço de tira-dúvidas interno, ganharam versões em espanhol, francês e crioulo.

Outra prática vem sendo contratar mais pessoas da mesma família, incluindo no programa de jovem aprendiz. "Isso aumenta a renda familiar e traz uma oportunidade para toda a família", diz Bonorino. Para ele, praticar a escuta ativa e sensibilizar a liderança são essenciais para garantir a inclusão dessas pessoas. Até mesmo aspectos inusitados, como o tempero da comida do restaurante, estranho para os imigrantes, já foram discutidos. "Além de oferecer a oportunidade, queremos acolher e entender essas pessoas."

Além da necessidade de mão de obra, a **agenda ESG** é outro gatilho importante para mais empresas aderirem a iniciativas voltadas para pessoas em situação de refúgio. "As pessoas buscam causas e, quando chegam na empresa, não querem só saber se ela está crescendo, mas quais são os projetos sociais", diz **Ana Luiza Elene, diretora de gente e gestão da Cobasi**. A rede de pet shops implantou em 2020 o comitê de diversidade, trabalhando com pessoas com deficiência e LGBTQIA+, entre outros grupos. Agora, a iniciativa mais recente é a de inclusão de pessoas refugiadas, iniciada há três meses. "Era uma ideia antiga, mas tínhamos dúvidas de como colocar em prática", diz Elene. "Mas vimos que temos cada vez mais pessoas chegando ao Brasil em situações bem complicadas, e que era uma oportunidade para contribuirmos."

Segundo ela, a parceria com instituições especializadas foi fundamental para entender como funcionavam questões como a documentação e onde encontrar e acessar essas pessoas. Mesmo depois da contratação, a empresa continua se apoiando nessas parcerias para lidar com as diferenças culturais. Elene recorda da ocasião em que, após uma morte na família, uma de suas funcionárias desapareceu. "Não conseguíamos contato com ela de forma alguma e só depois descobrimos que, em sua cultura, o luto significava esse isolamento", diz.

Hoje, são 15 pessoas de países como Angola, Venezuela e Congo nas lojas da **Cobasi**, e o plano é contratar pelo menos uma pessoa em situação de refúgio a cada nova loja inaugurada. Para este ano, a meta é abrir 40 novas lojas. Hoje, a empresa tem 10 vagas afirmativas para refugiados em aberto. Para preparar a empresa para essa iniciativa, todo o corpo gerencial passou por uma conscientização e sensibilização a respeito das pessoas refugiadas.