

GUIA *para*

CONTRATAÇÃO *de*

MIGRANTES *pelo*

SETOR PÚBLICO



AGRADECIMENTOS

Este guia é produto de uma demanda de esclarecimentos formuladas por gestores públicos para a OIM e resultado de um rico processo que envolveu a contribuição de muitos especialistas e pessoas interessadas tanto órgãos de governo das três esferas quanto outros atores relevantes que atuam nos desafios de contratação enfrentados pelos migrantes no Brasil, entre elas Cristine Friesen, Daniela Zago, Dayana Rosa dos Santos, Frederico Augusto Ribeiro, Inês Virginia Prado Soares, João Freitas Chaves, Leonardo Ono, Márcia Regina Moralez, Maria Aparecida de Abreu Viana Pantarotto, Marina Monteiro Luna, Raecler Baldresca, Rita Nolasco, Silvana de Freitas, Tarciso Dal Maso Jardim, Teresa Villac e Therezinha Astolpho Cazerta. Os organizadores registram seu agradecimento a todos os participantes presentes no seminário virtual em que se apresentaram e debateram os resultados do presente guia, a fim de promover uma ampla revisão do tópico e recolher correções e sugestões para a versão definitiva deste material. O conteúdo da cartilha é de responsabilidade dos seus autores e não necessariamente reflete as opiniões dos participantes da oficina.

EXPEDIENTE

As opiniões expressas nas publicações da Organização Internacional para as Migrações (OIM) são dos autores e não refletem necessariamente a opinião da OIM ou de qualquer outra organização à qual os participantes possam estar profissionalmente vinculados. As denominações utilizadas no presente relatório e a maneira como são apresentados os dados não implicam, por parte da OIM, qualquer opinião sobre a condição jurídica dos países, territórios, cidades ou áreas, ou mesmo de suas autoridades, nem tampouco a respeito da delimitação de suas fronteiras ou limites. A OIM está comprometida com o princípio de que a migração segura, ordenada e digna beneficia os migrantes e a sociedade. Por seu caráter de organização intergovernamental, a OIM atua com seus parceiros da comunidade internacional para: ajudar a enfrentar os crescentes desafios da gestão da migração; fomentar a compreensão das questões migratórias; alentar o desenvolvimento social e econômico através da migração; e garantir o respeito à dignidade humana e ao bem-estar dos migrantes.

Editorial

Organização Internacional para as Migrações (OIM) – Brasil SAS Quadra 05, Bloco N, Ed. OAB, 3º Andar Brasília-DF - 70070-913 iombrazil@iom.int

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES (OIM)

Chefe da Missão da OIM no Brasil

Stéphane Rostiaux

Expediente técnico

Projeto gráfico e diagramação

Igor de Sá

Pesquisa original

Thiago Prado

Revisão de conteúdo

Carla Lorenzi

Isabella Dourado

Marcelo Torelly

Natália Maciel

© Organização Internacional para as Migrações (OIM)
Esse relatório foi publicado sem edição formal pela OIM

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES (OIM)

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

Com o apoio da:

ESCOLA DE MAGISTRADOS DA 3ª REGIÃO - EMAG

Instituída em 1991, a Escola de Magistrados da Justiça Federal da Terceira Região - EMAG tem a missão de favorecer a construção e a difusão do conhecimento, propiciando situações de aprendizado que contribuam para a seleção, atualização e o aperfeiçoamento dos magistrados, visando uma prestação jurisdicional rápida e efetiva. Os cursos promovidos pela EMAG priorizam tanto a reflexão teórica quanto a aplicação prática do conhecimento e estruturam-se em três eixos: formação inicial, formação continuada e formação de formadores.

PROJETO OPORTUNIDADES

O Projeto Oportunidades é uma iniciativa da Organização Internacional para as Migrações (OIM), que tem como objetivo apoiar a integração econômica de migrantes em situação de vulnerabilidade, da Venezuela e de outros países vizinhos ao Brasil, por meio de parcerias com os setores público e privado e com a sociedade civil. O projeto é financiado pela Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional (USAID).

GUIA *para*

CONTRATAÇÃO *de*

MIGRANTES *pelo*

SETOR PÚBLICO

O poder público tem o papel crucial de ser o indutor de desenvolvimento sustentável. Com as transformações do mundo, a Administração Pública tem que atender as demandas históricas e ainda se reinventar para enfrentar os novos desafios, sem deixar ninguém para trás.

Mais do que usuários dos serviços públicos, os migrantes e outras minorias têm papel fundamental para a superação dos desafios apresentados. “Fazer mais com menos” sempre foi o lema do setor público, mas com a inclusão da pluralidade de talentos é possível “juntos fazer melhor”. Quanto maior a diversidade de pessoas no setor público, melhores serão as políticas públicas. A seguir, com base na legislação brasileira, apresentamos algumas questões e sugestões de caminhos a serem seguidos para a incentivar a atuação do migrante nos serviços públicos.

QUAIS SÃO AS DIFERENÇAS ENTRE MIGRANTES

VULNERÁVEIS, SOLICITANTES DE REFÚGIO, PESSOA EM SITUAÇÃO DE REFÚGIO E APÁTRIDAS?

Migrante

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

Migrante Internacional

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

Imigrante

Aquele que adentra um território nacional diverso do seu com o fim de ali se estabelecer de forma permanente ou temporária. A Lei de Migração, Lei nº 13.445 de 24 de maio de 2017 define: “pessoa nacional de outro país ou apátrida que trabalha ou reside e se estabelece temporária ou definitivamente no Brasil”.

Emigrante

Termo em referência aos nacionais brasileiros que deixaram o país para se estabelecer em nação diversa de forma permanente ou temporária, como dispõe a Lei de Migração, Lei nº 13.445 de 24 de maio de 2017.

Migrante em situação de Vulnerabilidade

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





Pessoa em Situação de Refúgio

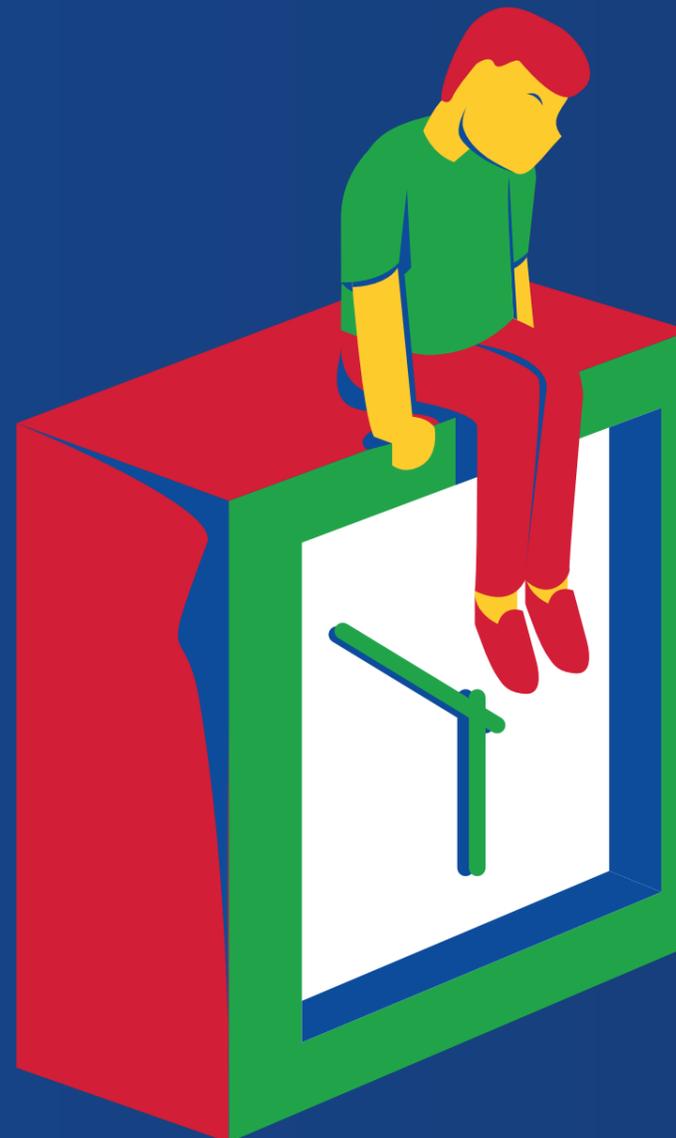
Pessoa que temendo ser perseguida por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social, opiniões políticas ou grave e generalizada violação de direitos humanos, e se encontra fora do país de sua nacionalidade e que não pode ou, em virtude do temor, não quer valer-se da proteção desse país, ou não pode ou, devido ao temor, não quer voltar a ele. No Brasil, o reconhecimento da condição de refugiado se dá pelo Comitê Nacional para os Refugiados (Conare). (Lei Federal nº 9.474/1997)

Apátrida

É a pessoa que não é considerada nacional pelo direito de nenhum Estado. Como tal, o apátrida não tem os direitos de proteção diplomática atribuídos à proteção do Estado, o direito inato de permanência no Estado de residência ou de retorno em caso de viagem.

Estrangeiro

Era o termo utilizado para designar a pessoa que não é nacional de um determinado Estado ou pessoa que pertence a outro Estado. Após o advento da Lei nº 13.445/2017 e, conseqüente revogação da Lei 6.815/1980 (Estatuto do Estrangeiro), o termo estrangeiro foi preterido em razão da adoção do termo e do conceito de “migrante”.

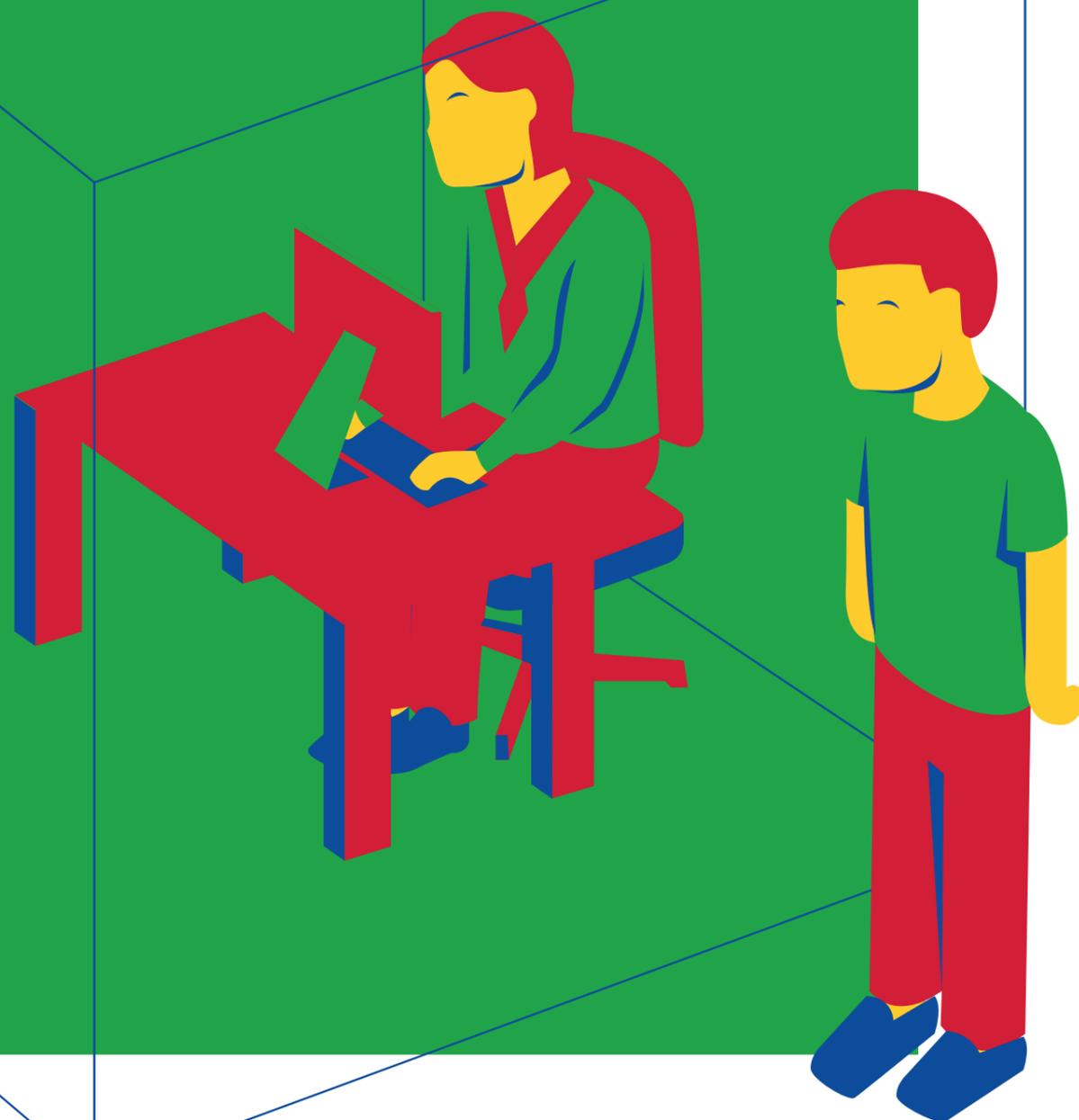


Solicitante de Refúgio

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



MITOS MAIS COMUNS SOBRE TRABALHADORES MIGRANTES



MITO 1

Um migrante a mais representa uma vaga de trabalho a menos

- Existem muitas evidências de que os migrantes não “roubam” as vagas dos trabalhadores nacionais e, sim, incentivam a criação de empregos e o desenvolvimento da economia local. Os migrantes tendem a complementar em vez de competir contra a força de trabalho preexistente, trazendo benefício econômico para toda a sociedade.¹
- Segundo um estudo do Escritório Nacional de Pesquisa dos Estados Unidos, que analisou os dados de várias regiões metropolitanas norte-americanas durante três fases (1980, 1990 e 2000), cada migrante criou 1,2 empregos, a maioria para trabalhadores nacionais, e 62% deles no setor de serviços 100% locais (corte de cabelo ou serviços de alimento, por exemplo). Os migrantes representam novos consumidores, resultam em aumento da diversidade dos serviços locais e aumento dos salários dos trabalhadores 100% locais².

MITO 2

Migrantes não estão em situação regular no Brasil.

Migrantes não têm o direito a trabalhar

- Migrantes podem obter a documentação para trabalhar. Quem não tiver a sua situação regularizada pode dirigir-se à Polícia Federal para se regularizar e, então, poderá trabalhar formalmente.
- A Carteira de Trabalho (CTPS) agora é digital. O migrante pode solicitar a carteira online utilizando o número do seu CPF e o seu protocolo de refúgio ou de residência temporária. Caso não consiga solicitar online, pode dirigir-se a uma das unidades da Superintendência Regional do Trabalho mais próxima da sua localidade.
- Para pessoas solicitantes de refúgio, o protocolo de solicitação de refúgio serve como identificação e permite acesso a todos os direitos, inclusive ao trabalho no território brasileiro, mesmo enquanto

¹ Desbancando o mito do imigrante que rouba empregos, The New York Times, Publicado em 22 de maio de 2015. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2015/03/29/universal/es/desbancando-o-mito-do-imigrante-que-rouba-empregos.html>

² Are immigrants a shot in the arm for the local economy?, Gihoon Hong and John McLaren, NBER Working Paper No. 21123, Abril de 2015. Disponível em: <https://www.nber.org/papers/w21123.pdf>

aguardam resposta do Comitê Nacional para os Refugiados - Conare. (Decreto Federal nº 9.277/2018)

- “O Ministério Público do Trabalho – MPT preconiza que seja garantida igualdade de oportunidades de acesso às ofertas de trabalho, sem qualquer discriminação, a todos os refugiados (incluindo solicitantes de refúgio) e migrantes residentes no país (especialmente os migrantes por razões humanitárias)”. (Nota Técnica nº 09/2020 do MPT – CONAETE/COORDIGUALDADE/GT MIGRANTES E REFUGIADOS)

MITO 3

Os migrantes não podem trabalhar no setor público

- Os migrantes podem trabalhar direta ou indiretamente para a Administração Pública. A depender da forma de contratação e da legislação para aquele órgão, os migrantes podem atuar em inúmeros trabalhos.
- A Constituição Federal possibilita que o migrante (nomenclatura atual para o termo “estrangeiro”) seja contratado diretamente pelo setor público. “Cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei.” (Inciso I, Artigo 37, Constituição Federal)
- “É facultado às universidades e instituições de pesquisa científica tecnológica a admissão de professores, técnicos e cientistas estrangeiros, na forma da lei.” (§ 1º do Artigo 207, Constituição Federal)
- Qualquer brasileiro nato ou naturalizado pode tomar posse em concurso público, à exceção dos cargos privativos de brasileiros natos como Presidente da República ou da carreira diplomática. (§ 3º do Artigo 12. Constituição Federal).

MITO 4

Os migrantes não têm conhecimento para trabalhar no setor público

- Cada um de nós é um ser humano único. Todos nós somos diversos quanto a formações, conhecimentos e experiências. A singularidade de cada ser humano agrega e contribui de forma diferente na execução do projetos e ações desenvolvidas pelo serviço público.

- Devido a dificuldades de validação no Brasil dos diplomas obtidos nos seus países de origem e de apresentação de referências profissionais, muitos migrantes acabam exercendo trabalhos que estão aquém de suas capacidades. Ter um colega de trabalho migrante pode significar aquela ajuda que buscamos para solucionar um problema.
- “Há evidências de que a população venezuelana migrante possui um perfil favorável ao processo de inserção no mercado de trabalho, conforme pode-se verificar em dados de estudos realizados pelo Observatório das Migrações Internacionais (OBMigra) com a Universidade Federal de Roraima (UFRR). (...). Os imigrantes [venezuelanos que vivem em Roraima] apresentam bom nível de escolaridade (78% com nível médio completo e 32% com superior completo ou pós-graduação)”. (Tribunal de Contas da União – TCU, AC-2891-48/18-P, sessão de 05/12/2018)

MOTIVOS E IMPACTOS DA CONTRATAÇÃO DE MIGRANTES NO SETOR PÚBLICO

Em momentos de dificuldades ou de crise, o investimento na diversidade do capital humano se mostra a medida mais adequada e com maior retorno em benefício de toda a sociedade.

Promove-se um processo catalizador e educativo, rompendo-se com a visão equivocada de que o migrante é um fardo, quando na verdade representa uma oportunidade ao país que o recebe.

Pessoas trabalhando para pessoas: é a base de todas as ações que são exercidas na Administração Pública. Quanto mais diversas forem as pessoas trabalhando em prol da sociedade, mais plurais serão os conhecimentos para o bem público e melhores serão as políticas públicas a serem construídas.

Ampliam-se as possibilidades de as políticas políticas observarem as necessidades reais de minorias e de pessoas em situação de vulnerabilidade, assegurando a concretização dos seus direitos.

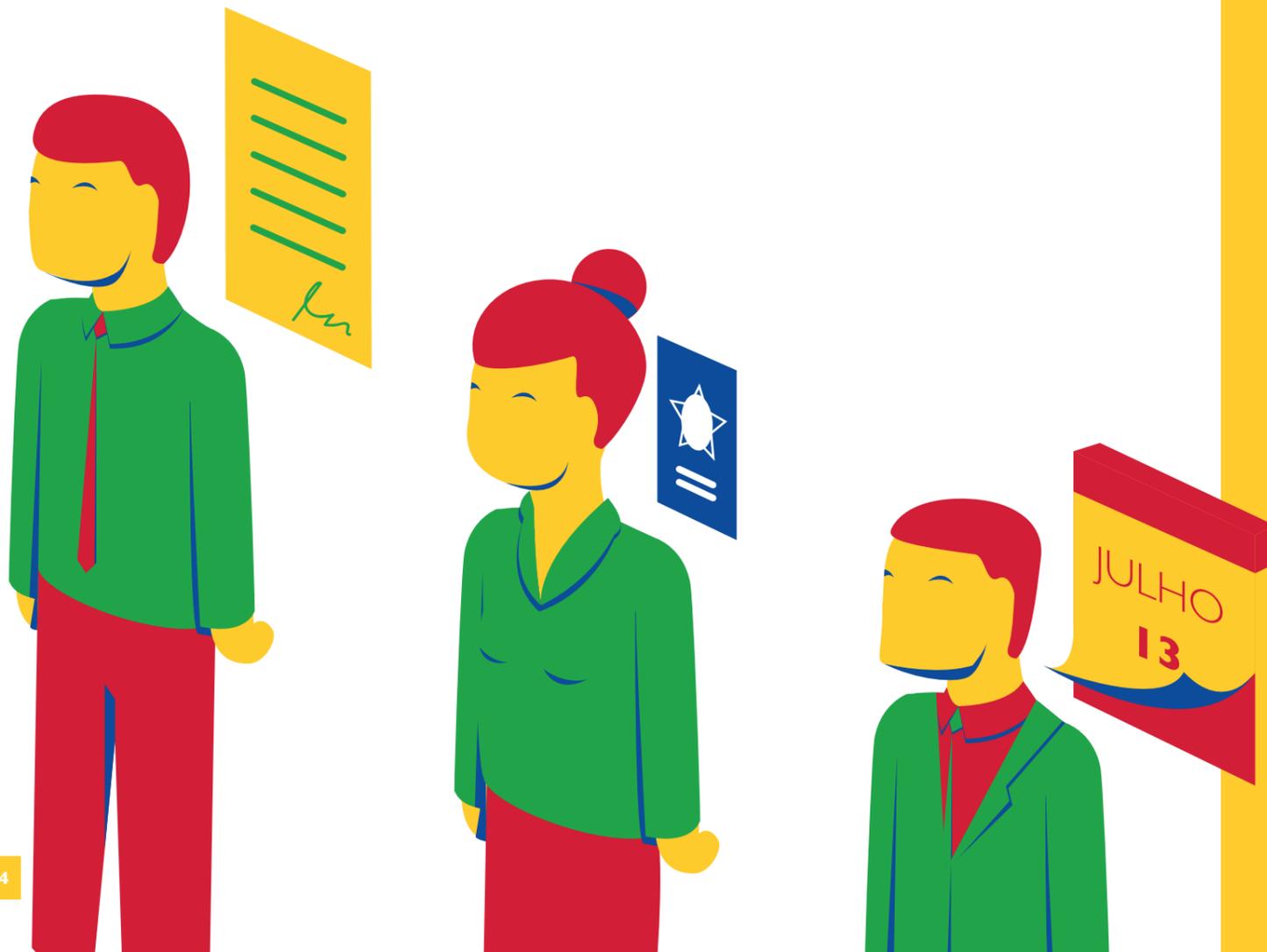
O setor público brasileiro possui dificuldades estruturais históricas que demandam de seus colaboradores “fazer mais com menos”. A pluralidade ofertada pelos trabalhadores migrantes agrega em inovação e tendem a aumentar a produtividade nos locais em que estão inseridos.

Fortalece o papel da Administração Pública como indutor do desenvolvimento humano e da inclusão de minorias ou de grupos em situação de vulnerabilidade, sem deixar ninguém para trás.

O trabalho conjunto de brasileiros e migrantes promove a união e a cooperação no ambiente de trabalho, aumenta o engajamento, estimulando formas criativas de solução de problemas.

Desmistifica preconceitos e promove valores positivos de cidadania dentro do setor público.

Serve como exemplo positivo para que outros órgãos do poder público ou privado repliquem em suas áreas de atuação.



QUAIS SÃO AS DIFERENÇAS ENTRE SERVIDOR PÚBLICO, EMPREGADO PÚBLICO E SERVIDOR TEMPORÁRIO?

A depender do órgão ou da entidade, as definições podem variar, mas o entendimento amplamente adotado faz a seguinte distinção:

Servidor público

É aquele que trabalha num órgão, autarquia ou fundação de direito público ocupando cargo público, mediante regime estatutário. Ele pode ser:

- Efetivo, aquele aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos. Após o período de estágio probatório, ele adquire estabilidade.
- Comissionado, aquele nomeado para exercer função de direção, chefia e assessoramento, sem a necessidade de prévia aprovação em concurso público. É de livre nomeação e exoneração e não possui estabilidade.

Empregado Público

É aquele que trabalha numa entidade, de direito público ou privado, da Administração Pública ocupando emprego público, mediante regime celetista (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) e observados os princípios do direito público. ex: empregados do Banco do Brasil (sociedade de economia mista), da Petrobrás e da Caixa Econômica Federal (empresas públicas).

Servidor temporário

É aquele contratado por tempo determinado para exercer uma função com objetivo de atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, mediante regime jurídico próprio a ser estabelecido por lei. A função não está vinculada a cargo ou emprego público. (Inciso IX, Artigo 37, Constituição Federal)

QUAIS AS FORMAS DE CONTRATAÇÃO DE MIGRANTES PARA ATUAR JUNTO AO SETOR PÚBLICO?

Cargos e empregos públicos

Os migrantes podem ser contratados diretamente para cargos ou empregos públicos por meio de prévia aprovação em concurso público, ou por comissionamento, desde que atendida a legislação vigente para aquele órgão ou entidade, principalmente quanto aos requisitos e sobre quais funções o migrante pode exercer.

Por exemplo, o Município de São Paulo tem legislação específica (Lei nº 13.404, de 8 de maio de 2002), na qual estabelece quais os requisitos para a contratação e quais atividades o migrante não pode exercer (fiscalização, arrecadação, poder de polícia, etc.).

As formas mais tradicionais de contratação de migrantes no setor público são nas áreas de educação e pesquisa.

Contratação temporária

Os migrantes podem ser contratados por tempo determinado para sanar necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do Art. 37 da Constituição Federal. Nesse caso, deve-se observar a legislação específica de cada ente, especialmente quanto às situações em que se pode utilizar tal modelo de contratação.

Credenciamento

Os migrantes podem ser contratados pela forma de credenciamento, uma vez atendidas as regras do Edital de Chamamento.

O credenciamento é o ato administrativo de chamamento público destinado à pré-qualificação de todos os interessados que preencham os requisitos previamente determinados no ato convocatório, visando futura contratação pelo preço definido pela Administração.¹ Apesar de não estar expressamente disciplinado na legislação, o credenciamento é realizado baseando-se em interpretação do caput do artigo 25 da Lei nº 8.666/1993 (Lei de Licitações). Tal procedimento de contratação é amplamente usado pela Administração Pública, principalmente na área da saúde e de trânsito, e é aceito pelos Tribunais de Contas e demais Órgãos de Controle.

Contratação por empresas ou Organizações da Sociedade Civil

Os migrantes também podem ser contratados pelas empresas e Organizações da Sociedade Civil - OSCs conveniadas, parceiras ou prestadoras de serviços para a Administração Pública. Nesse caso, os migrantes não são contratados diretamente pela Administração Pública, mas acabam por atuar de forma indireta em prol do setor público. Os migrantes são contratados como qualquer outro profissional, pois os procedimentos burocráticos são similares à contratação de brasileiros.

Programas de inserção do trabalhador

Os migrantes podem ser contratados por meio de programas de inclusão de trabalhadores migrantes ou de trabalhadores em situação de vulnerabilidade. Há diversas formas de construção desses programas. Eles podem ser organizados com uma parte de atuação prática e outra de formação. Também podem ter como objetivo a seleção de migrantes para trabalharem em empresas e organizações sociais parceiras da Administração Pública. Diversos Municípios já possuem ações nesse sentido.

¹ Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestal (atual Ministério da Economia). Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/20239255/do1-2017-05-26-instrucao-normativa-n-5-de-26-de-maio-de-2017-20237783



PASSO A PASSO

REGRA DE OURO – ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO

Em todos os passos, é importante estar atento à legislação em vigor para seu órgão ou entidade pública. Em alguns lugares já há legislação específica para a contratação de migrantes. Há também contratações baseadas em pareceres, decisões administrativas, judiciais ou proferidas por órgãos de controle. Na dúvida, procure o auxílio do Departamento de Atenção ao Migrante/minorias ou da Assessoria Jurídica do seu órgão.

PASSO 1 – ELABORANDO O EDITAL

Se você está elaborando o edital do concurso, licitação, credenciamento ou chamamento público, veja se há legislação específica para seu órgão ou entidade quanto à contratação ou incentivo de contratação de trabalhadores migrantes. Se ela existir, elabore o edital de forma que a legislação seja cumprida.

Por exemplo, alguns documentos, como título de eleitor e carteira de reservista, são exclusivos de brasileiros. Nesse caso, pode constar no edital que a apresentação deles é dispensável para os migrantes.

Quanto mais cuidadosa for a elaboração do edital, mais célere será o processo, mais qualificadas serão as pessoas contratadas e melhores serão os serviços e produtos apresentados.

PASSO 2 – CUMPRINDO O EDITAL

Se você é responsável por cumprir o edital de concursos, licitação, credenciamento ou chamamento público e houve migrante aprovado em concurso ou foi apresentada proposta por migrante, basta cumprir os critérios de seleção que foram estabelecidos no momento da elaboração do edital.

Ainda que em diversos casos não exista impedimento legal de participação do migrante, é comum que os editais apresentem listagem padrão de documentação. Neste caso, havendo a aprovação de migrante ou a seleção de empresa ou Organização Social por ele representada, observe junto à Assessoria Jurídica de seu órgão se determinados documentos podem ser substituídos por outros correlatos ou mesmo se eles podem ser dispensados.

PASSO 3 – POSSIBILIDADE DE RECURSO

É recomendado que nos editais conste a possibilidade de apresentação de pedido de contestação ou de recurso. Se você é responsável pela análise do pedido, antes da sua tomada de decisão, verifique se a solicitação decorre de medida indevidamente imposta ao migrante.

PASSO 4 – ASSINATURA DO CONTRATO

Assim como em todos os contratos públicos, é importante deixar claro quais são os direitos e obrigações assumidas por cada uma das partes. A transparência no setor público é um princípio a ser sempre observado nos atos administrativos.

PASSO 5 – ACOMPANHAMENTO

Se você trabalha com um migrante, auxilie-o na integração ao grupo. Lembre-se que algumas pessoas já dominam o português e compreendem os costumes locais, enquanto outras estão em processo de aprendizagem e adaptação.

Se você é gestor ou fiscal de um contrato, observe se a empresa ou Organização da Sociedade Civil contratada tem cumprido as obrigações contratuais com seus respectivos migrantes colaboradores e sua política de diversidade e inclusão, quando esta houver.



DICAS

A Constituição Federal e a Lei de Migração são suas aliadas na hora de contratar um trabalhador migrante:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;”

(*Caput* e Inciso XIII do Artigo 5º da Constituição Federal)

“Art. 3º A política migratória brasileira rege-se pelos seguintes princípios e diretrizes:

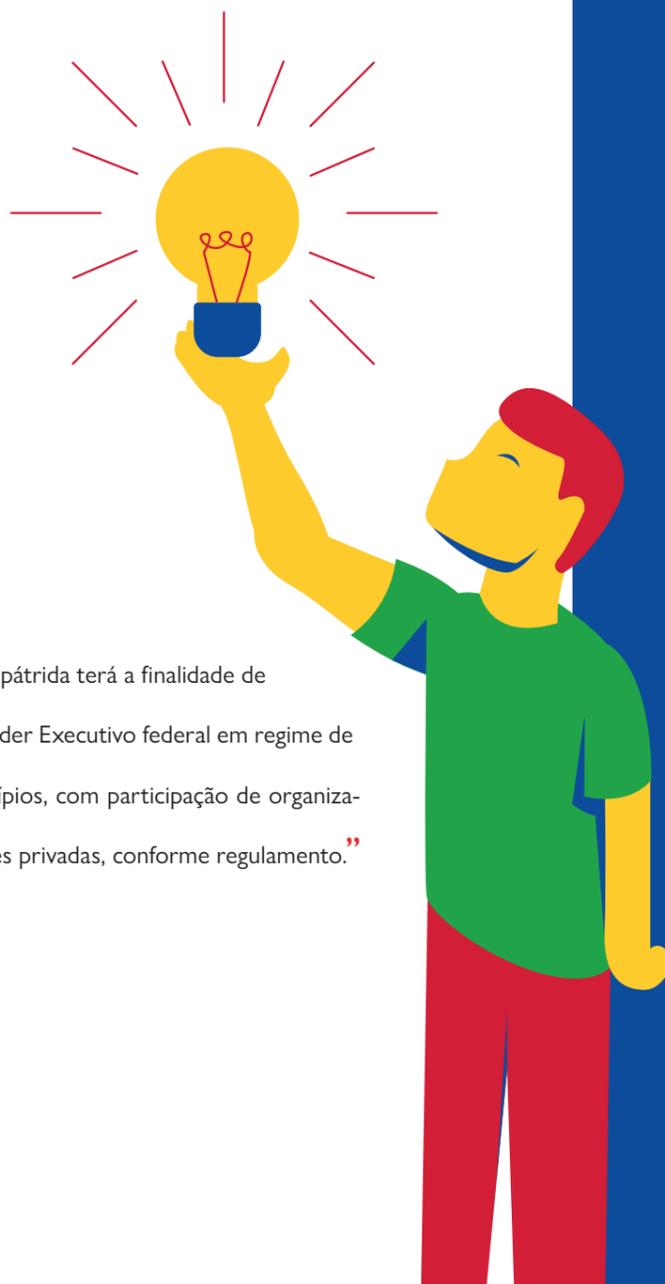
(...)

X - inclusão social, laboral e produtiva do migrante por meio de políticas públicas;”

(Lei nº 13.445/2017 – Lei da Migração)

“Art. 120. A Política Nacional de Migrações, Refúgio e Apátrida terá a finalidade de coordenar e articular ações setoriais implementadas pelo Poder Executivo federal em regime de cooperação com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, com participação de organizações da sociedade civil, organismos internacionais e entidades privadas, conforme regulamento.”

(Lei nº 13.445/2017 – Lei da Migração)



Há também diversos materiais que podem auxiliar na elaboração de editais de contratações, tais como:

Guia Nacional de Contratações Sustentáveis³, elaborado pela Câmara Nacional de Sustentabilidade (CNS) da Consultoria-Geral da União, que objetiva oferecer segurança aos advogados e gestores públicos na prática das contratações sustentáveis. O Guia também é adotado por diversos órgãos de Controle.

O Guia esclarece ainda que o conceito de desenvolvimento sustentável tem como enfoque não somente as dimensões social, ambiental e econômica, mas também reconhece outras dimensões, tais como a ética, a jurídico-política e a cultural.

Código de Conduta para Fornecedores de Bens e de Serviços do Conselho Nacional de Justiça - CNJ⁴, o qual objetiva apresentar e promover os valores éticos do CNJ a empresas contratadas fornecedoras de bens e serviços e a instituições que firmem parcerias com o Conselho. Ele é organizado em três pilares básicos: respeito aos direitos humanos, sustentabilidade e integridade corporativa.

Exemplo de Condutas e Boas Práticas esperadas: “4. respeitar plenamente a diversidade humana, em toda a sua amplitude, étnico-racial, sexual, de gênero, de origem, geracional, religiosa, de aparência física e de possíveis deficiências físicas, psicológicas ou sociais, nas diversas áreas e hierarquias da empresa, adotando políticas transparentes de metas percentuais crescentes de preenchimento de vagas e de promoção hierárquica de afrodescendentes, mulheres, pessoas com deficiência, idosos, migrantes e pessoas que se reconheçam como membros da comunidade LGBTI, contemplando a maior diversidade e pluralidade de pessoas possível, ainda que para o preenchimento dessas vagas seja necessário proporcionar cursos e treinamentos específicos.”

(Portaria CNJ nº 18 de 31/01/2020)

³ AGU, 3ª Edição do Guia Nacional de Contratações Sustentáveis, publicado em 16/04/2020, disponível em: https://www.agu.gov.br/page/content/detail/id_conteudo/921238

⁴ CNJ, Portaria nº 1 de 31/01/2020, publicada em 12/02/2020, disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3180>

QUAIS OUTRAS AÇÕES PODEMOS REALIZAR PARA INCENTIVAR A INCLUSÃO DE TRABALHADORES MIGRANTES NO SETOR PÚBLICO?

Política de Migrações, Refúgio e Apátrida

Incentivar que o seu órgão implemente Política voltada às Migrações, Refúgio e Apátrida, conforme o art. 120 da Lei nº 13.455, de 24 de maio de 2017. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, com participação de organizações da sociedade civil, organismos internacionais e entidades privadas, devem trabalhar em conjunto e articular ações a fim de garantir os direitos e deveres do migrante no Brasil.

Política de diversidade e responsabilidade social

Incentivar entre os gestores e colegas que a política de diversidade do seu departamento possua ações para a inclusão e integração dos trabalhadores migrantes.

Incentivar que empresas e organizações da sociedade civil contratadas pelo poder público possuam políticas de responsabilidade social ou de investimento social privado para a inclusão dos migrantes.

Adoção da Agenda 2030 e dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Incentivar que o departamento onde trabalha adote voluntariamente a Agenda 2030⁵. A Agenda 2030 é um compromisso assumido por líderes de 193 Países, inclusive o Brasil, e coordenada pelas Nações Unidas, a qual compreende um conjunto de programas, ações e diretrizes que orientarão os trabalhos rumo ao desenvolvimento sustentável.

A Agenda propõe 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas a serem atingidas até o ano de 2030, relacionadas à efetivação dos direitos humanos e promoção do desenvolvimento. Para a adoção, não é necessária a assinatura de termo ou convênio, basta que o departamento crie ações ou as adequar para a consecução dos ODS. As empresas prestadoras de serviço à Administração Pública também podem fazer a adesão voluntária aos ODS, alinhando seus procedimentos à Agenda e à política de inclusão dos órgãos públicos.

Ao incentivar ações objetivas para a contratação de trabalhadores migrantes, você também auxilia para o alcance dos ODS. Veja alguns dos objetivos que podem ser alcançados⁶:



5 Plataforma Agenda 2030. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/>

6 Migration and the 2030 Agenda, International Organization for Migration (IOM), Publicado em 2018. Disponível em: https://publications.iom.int/system/files/pdf/sdg_en.pdf

Ações de sensibilização

Os migrantes ainda sofrem com o desconhecimento de parte da população, inclusive dentro do setor público, quanto às suas necessidades e direitos. Há quem, por falta de contato próximo ou rotineiro, equivocadamente entenda que os migrantes não podem trabalhar e ter acessos aos serviços públicos. Diante disso, é importante incentivar ações e conversas para entender as realidades e vivências dos migrantes, bem como pensar em formas de acolhê-los à comunidade.

Revalidação de diplomas

Auxiliar diretamente o migrante quanto ao processo de revalidação do diploma.

Incentivar ações e parcerias visando a otimização de recursos e formulação de soluções para dar celeridade na revalidação pelas universidades brasileiras.

Para a revalidação, é necessário que o migrante apresente a documentação solicitada e pague a taxa que varia de acordo com a instituição. Os diplomas de graduação somente podem ser revalidados por universidades públicas que ministrem curso de graduação reconhecido no mesmo nível e área equivalente. Já no caso de reconhecimento de diplomas de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado), estão aptas as universidades brasileiras (públicas ou privadas) regularmente credenciadas que possuam cursos de pós-graduação avaliados, autorizados e reconhecidos pelo Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG) na mesma área de conhecimento.⁷

⁷ Revalidação de diplomas. Ministério da Educação. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/revalidacao-de-diplomas>

GUIA para

CONTRATAÇÃO de

MIGRANTES pelo

SETOR PÚBLICO





Apoio



EMAG
ESCOLA DE MAGISTRADOS
DA JUSTIÇA FEDERAL
DA 3ª REGIÃO

Financiamento



USAID
DO POVO DOS ESTADOS UNIDOS