



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

**MARIA REGINA BARRETO LIMEIRA**

**RESPEITO E PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS ATRAVÉS DA INSERÇÃO  
DE REFUGIADAS NO MERCADO DE TRABALHO**

**CAMPINA GRANDE  
2022**

MARIA REGINA BARRETO LIMEIRA

**RESPEITO E PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS ATRAVÉS DA INSERÇÃO  
DE REFUGIADAS NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Departamento do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Direito.

**Orientadora:** Prof. Dra. Milena Barbosa de Melo

**CAMPINA GRANDE  
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

L732r Limeira, Maria Regina Barreto.  
Respeito e promoção dos direitos humanos através da  
inserção de refugiadas no mercado de trabalho [manuscrito] /  
Maria Regina Barreto Limeira. - 2022.  
36 p.

Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -  
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências  
Jurídicas, 2022.  
"Orientação : Profa. Dra. Milena Barbosa de Melo ,  
Coordenação do Curso de Direito - CCJ."

1. Direitos humanos. 2. Empresas. 3. Refugiadas. 4.  
Mercado de trabalho. I. Título

21. ed. CDD 341.481

MARIA REGINA BARRETO LIMEIRA

RESPEITO E PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS ATRAVÉS DA INSERÇÃO  
DE REFUGIADAS NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)  
apresentado ao Departamento do Curso de  
Direito da Universidade Estadual da  
Paraíba, como requisito parcial à obtenção  
do título de bacharel em Direito.

Área de concentração: Direitos Humanos

Aprovada em: 29/03/2022.

**BANCA EXAMINADORA**



---

Prof. Dra. Milena Barbosa de Melo (Orientadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Prof. Me. Louise Amorim Beja  
Instituto Superior de Educação Verde Norte - Favenorte



---

Profª. Dra. Adriana Torres Alves de Jesus  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

**ACNUR** Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados

**CONARE** Comitê Nacional para os Refugiados.

**DUDH** Declaração Universal dos Direitos Humanos

**IHRB** Institute for Human Rights and Business

**OCDE** Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

**ODS** Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

**OIT** Organização Internacional do Trabalho

**ONG** Organização Não Governamental

**ONU** Organização das Nações Unidas

**PCN** Ponto de Contato Nacional da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>2. O PAPEL DAS EMPRESAS NO RESPEITO E PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS.....</b>	<b>9</b>
2.1 A inclusão das empresas nos documentos internacionais de Direitos Humanos.....	10
2.2 Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos.....	12
<b>3. A QUESTÃO DAS REFUGIADAS NO BRASIL.....</b>	<b>14</b>
3.1 Como a legislação brasileira trata os refugiados.....	13
3.2 Iniciativas do governo brasileiro para integração de refugiados.....	16
3.3 Dificuldades das mulheres refugiadas no mercado de trabalho brasileiro.....	18
<b>4. RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS EM INCLUIR REFUGIADOS NO MERCADO DE TRABALHO.....</b>	<b>19</b>
4.1 Benefícios e dificuldades de inserção de refugiados no mercado de trabalho .....	20
4.2 Por que empresas devem respeitar e promover direitos humanos?.....	22
<b>5. COMO AS EMPRESAS PODEM PROTEGER E PROMOVER OS DIREITOS HUMANOS.....</b>	<b>25</b>
5.1 10 metas para inclusão de refugiadas no mercado de trabalho brasileiro....	26
<b>6. CONCLUSÃO.....</b>	<b>29</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>31</b>

## **RESPEITO E PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS ATRAVÉS DA INSERÇÃO DE REFUGIADAS NO MERCADO DE TRABALHO**

Maria Regina Barreto Limeira<sup>1</sup>

### **RESUMO**

O presente trabalho busca analisar como as empresas podem desempenhar uma responsabilidade ativa no respeito e promoção dos direitos humanos através da inserção de refugiadas no mercado de trabalho brasileiro. O número de refugiados é crescente em todo o globo, no Brasil esse aumento pôde ser sentido mais significativamente após a crise na Venezuela, que forçou milhões de pessoas a saírem de seu país em busca de uma vida mais digna no país fronteiriço. Quando se trata de mulheres refugiadas, as dificuldades são potencializadas em decorrência do gênero, desde o caminho até chegar ao país de destino, até a inserção na nova comunidade. Juntamente com o aumento do fluxo migratório, as empresas no período pós Revolução Industrial e até os tempos atuais, tomaram proporções enormes, derrubando fronteiras e construindo capitais maiores que o de vários Estados. No entanto, esse crescimento empresarial veio acompanhado de falta regulamentação, no que diz respeito aos direitos humanos e a preservação do meio ambiente, principalmente nos países em desenvolvimento, para onde se deslocaram várias atividades das multinacionais. Sendo assim, utilizando-se de fontes primárias e secundárias, em especial os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, e do método indutivo, observacional e histórico, conclui-se que a inserção de refugiadas no mercado de trabalho exige esforços de toda a sociedade, inclusive de empresas que podem e devem exercer um papel de respeito e promoção dos direitos humanos. Dessa forma, chegou-se à elaboração de 10 metas para inserir refugiadas no mercado de trabalho brasileiro, que abrangem esforços que devem ser desenvolvidos pelo governo brasileiro, empresas e ONG's.

**Palavras-chave:** Direitos Humanos. Empresas. Refugiadas. Mercado de trabalho.

### **ABSTRACT**

The present work seeks to analyze how companies can play an active responsibility in respecting and promoting human rights through the insertion of refugees in the Brazilian labor market. The number of refugees is growing across the globe, in Brazil this increase could be felt more significantly after the crisis in Venezuela, which forced millions of people to leave their country in search of a more dignified life in the border country. When it comes to refugee women, the difficulties are heightened as a result of gender, that goes from the way to the destination country, to the insertion in the new community. Along with the increase in the migratory flow, companies in the post-Industrial Revolution period and up to the present time, took enormous proportions, breaking down borders and building capital greater than that of several States. However, this business growth was accompanied by a lack of regulation, with regard to human rights and the preservation of the environment, especially in developing countries, where various activities of multinationals have moved. Therefore, using primary and secondary sources, especially the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, and the inductive, observational and historical method, it is concluded that the insertion of refugees in the labor market requires efforts from the society, including

---

<sup>1</sup> Graduanda no curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba. Email: maria.limeira@aluno.uepb.edu.br

companies that can and should play a role in respecting and promoting human rights. In this way, 10 goals were drawn up to insert refugees into the Brazilian labor market, which encompass efforts that must be developed by the Brazilian government, companies and NGOs.

**Keywords:** Human Rights. Companies. Refugees. Labor market.

## 1 INTRODUÇÃO

A proporção e importância que as empresas conquistaram no último século, derrubando fronteiras e se expandindo por todo o globo, criando capitais maiores do que de vários Estados, acarretou diversas mudanças no modo de viver da sociedade. O consumo aumentou exponencialmente, a sociedade do consumo se tornou altamente dependente dos produtos e serviços fornecidos pela indústria, por isso se tornou inconcebível pensar em um mundo sem empresas.

No entanto, esse aumento gerou e continua gerando diversos reflexos, tanto positivos, como negativos. O avanço da tecnologia proporciona inúmeros avanços em várias áreas da vida humana, como por exemplo na medicina, na educação e no transporte. Todavia, a busca desenfreada por lucro fez com que empresas, através de seus atos, ferissem direitos humanos e em grande escala o meio ambiente, ocasionando consequências enormes tanto a curto como a longo prazo.

O tema direitos humanos e empresas é relativamente novo, pois até a década de 90 pouco se falava sobre esses dois pontos, que até então eram considerados como opostos. Contudo, com a proporção que as empresas foram tomando, e com os crescentes casos de desrespeitos praticados pelas mesmas, a sociedade civil passou a observar mais atentamente esse ator tão importante, e com as cobranças aumentando, começou-se a discutir essa relação dentro de documentos internacionais.

Apesar de as empresas possuírem um potencial enorme de influência na defesa de direitos humanos, tardou para que elas fossem incluídas em documentos internacionais, isso porque existe uma grande dificuldade em legislar sobre o tema, já que as empresas multinacionais se estabelecem em mais de um país, que geralmente possuem legislações diferentes e nem sempre tem ratificado os documentos internacionais sobre direitos humanos.

Dito isto, a partir da década de 90 passou-se a se dar atenção as empresas no cenário internacional de defesa dos direitos humanos, mas antes já haviam documentos tratando sobre o tema, mesmo que de forma muito discreta, no entanto, apenas em 2011, com a aprovação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, é que o assunto ganha destaque.

Esse é o documento internacional sobre empresas e direitos humanos mais bem aceito, pois foi endossado por todos os países integrantes da ONU, e foi elaborado ao longo de vários anos envolvendo debates com todos os interessados no assunto, inclusive com as empresas. É um documento fundamental para o desenvolvimento do tema, apesar de ser uma *soft law*, exerce um papel importante, dividido em três pilares, quais sejam: proteger, respeitar, e remediar.

Os pilares proteger e remediar se direcionam majoritariamente para os Estados, enquanto que o pilar respeitar se direciona para as empresas, É baseado nesse pilar que se buscará relacionar a responsabilidade das empresas em respeitar e promover os direitos humanos de refugiadas através da inserção no mercado de trabalho.

O mundo globalizado também contribuiu para o crescimento do número de refugiados, que são pessoas que precisam sair dos seus países por fundado temor de

perseguição por conta de raça, religião, nacionalidade, opinião política, devido a grave crise de violação de direitos humanos e conflitos armados. O refúgio se tornou um problema global, e apesar de o Brasil não ser um dos principais destinos procurados por refugiados, tem um número considerável de solicitantes de refúgio, especialmente de venezuelanos, devido a grave crise que se instalou no país fronteiriço.

No entanto, junto com o aumento do número de refugiados surge um problema, que é a inserção destes na sociedade, pois são pessoas mais vulneráveis, especialmente as mulheres, que correm riscos maiores em decorrência da violência de gênero. Isto posto, necessitam de acolhimento e de iniciativas para integração na sociedade, pois é através dessa inserção que esse grupo pode se ver útil e pertencente ao local, além de aprender sobre a cultura.

Dito isto, o trabalho irá fazer o recorte, para fins metodológicos, da inserção dos refugiados especificamente no meio empresarial, um dos âmbitos do mercado de trabalho, pois a pesquisa se aterá ao papel das empresas no respeito e promoção dos direitos humanos.

Sendo assim, essa pesquisa tentará responder a seguinte problemática: As empresas podem desempenhar um papel ativo na proteção e promoção dos direitos humanos através da inserção de refugiadas no mercado de trabalho? Além do mais, se analisará como essa inclusão pode ser feita, e quais são seus benefícios.

A pertinência do tema se dá devido ao aumento do número de refugiados, se demonstrando como um verdadeiro problema social, bem como pelo incremento do interesse da sociedade civil, pela responsabilidade social das empresas, não sendo mais concebível empresas que visem apenas o lucro, pois todos os atores estão mais atentos a violações de direitos humanos, por isso esse trabalho tem relevância principalmente para as empresas, que desejem implementar diretrizes sociais, bem como a toda comunidade afetada pelos serviços e produtos fornecidos pelas empresas.

O objetivo dessa pesquisa é analisar como pode se concretizar a inserção de refugiadas no mercado de trabalho brasileiro a fim de garantir a promoção e respeito dos direitos humanos, bem como se empresas podem ter participação nessa promoção. Ademais, objetiva-se explorar como as empresas são inseridas no meio internacional dos direitos humanos, e quais os benefícios e dificuldades em contratar refugiadas.

A pesquisa se dividirá em quatro seções, além da Introdução e Conclusão, na primeira seção será desenhado um panorama do papel das empresas no respeito e promoção dos direitos humanos, analisando como se deu a inclusão das empresas em documentos internacionais de direitos humanos, se explorando mais especificamente os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU.

Na segunda seção será examinada a questão das refugiadas no Brasil, como a legislação pátria trata do tema, quais são as iniciativas, tanto governamentais como da sociedade civil, para acolher e integrar refugiadas e quais as principais dificuldades encontradas por mulheres refugiadas para se integrar no mercado de trabalho, com base nos dados de pesquisas elaboradas pelo OBMigra.

A terceira seção falará dos benefícios e dificuldades para as empresas contratarem refugiadas, e se demonstrará porque atitudes positivas devem ser tomadas pelo setor empresarial, observando-se o conceito de valor compartilhado, criado por Porter e Kramer, justificando assim, a responsabilização de empresas no respeito e promoção dos direitos humanos.

A quarta seção proporá um quadro com 10 metas voluntárias que as empresas e governos podem adotar para conseguir proteger e promover os direitos das refugiadas, baseadas no princípio voluntarista, proposto por John Ruggie para associar a responsabilidade empresarial aos direitos humanos, buscará através da responsabilidade positiva baseada em impacto, criada por Wood, estabelecer um caminho possível para que refugiadas brasileiras sejam inseridas no mercado de trabalho.

A metodologia utilizada será a pesquisa bibliográfica e documental, revisando documentos internacionais, a legislação pátria sobre o tema e livros e artigos sobre os direitos humanos e empresas, portanto se utilizará fontes primárias e secundárias. O desenvolvimento da pesquisa se dará através do método indutivo, observacional e histórico. Se tratará de uma pesquisa qualitativa e descritiva, pois se buscará analisar o fenômeno do refúgio através de referências da literatura contemporânea, em especial os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU.

## **2 O PAPEL DAS EMPRESAS NO RESPEITO E PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS**

Direitos Humanos e empresas estão presentes em tudo, desde as empresas de pequeno porte, até as multinacionais. O tema tem ganhado grande relevância nas discussões de âmbito internacional, desde a aprovação, em 2011, dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, também conhecidos como Princípios Ruggie. A matéria adquiriu destaque entre pesquisadores e da sociedade em geral, isso porque as empresas adquiriram um papel inestimável dentro do contexto social do capitalismo no mundo ocidental, é a partir delas que se produzem boa parte dos produtos, bens e serviços usados pela população.

Observa-se que a sociedade modificou a função dos bens, passando de apenas de subsistência, para também de acúmulo. A autora Ana Cláudia Ruy Cardia Atchabahian (2018) relaciona o desenvolvimento da tecnologia com o conseqüente aumento da produção em massa pelas indústrias, proporcionando uma falsa sensação de comodidade e conforto. Ocorre que essa produtividade desenfreada acarreta diversas conseqüências, em especial na esfera dos direitos humanos e ao meio ambiente.

Sendo assim, atualmente tornou-se inimaginável viver em um mundo sem indústrias, o que demonstra a sua importância no contexto moderno, em que é necessário um consumo em larga escala para que possa suprir a produção, pois as pessoas estão condicionadas a consumir cada vez mais e se contentar cada vez menos.

Para além deste papel de fornecimento dos produtos, bens e serviços, o setor privado também exerce a relevante função de propiciar o acesso ao trabalho, gerando assim renda, e garantindo que um dos pilares do princípio da dignidade humana possa se concretizar, através do acesso ao emprego.

É visível que as mudanças ocorridas após a Segunda Guerra Mundial, afetaram o ritmo de vida da sociedade, e por isso a evolução das empresas foi se tornando importante também para os direitos humanos. Isso porque após as significativas transformações trazidas pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e demais documentos internacionais que a sucederam sobre o tema, pouco foi falado sobre a responsabilidade das empresas, atribuindo-se em sua grande maioria apenas aos Estados o dever de proteger e promover os direitos humanos.

O contexto em que se desenvolveram as multinacionais, é de inobservância aos direitos humanos e ao meio ambiente, isso porque os países de acolhida, que em grande parte se localizam na América Latina e na África, visando o desenvolvimento e o lucro, acabam por flexibilizar as leis responsáveis por punir os atos contrários aos direitos internacionalmente reconhecidos, ou até mesmo essa regulamentação nem existe, visando manter esses investimentos no país. Por outro lado, os países anfitriões também pouco se utilizam da sua jurisdição para punir empresas por atos cometidos fora do seu território, por causarem um conflito de jurisdições territoriais e de normas internacionais de competência consolidadas (ATCHABAHIAN, 2018).

Diante da dificuldade em haver uma jurisdição que vincule todos os Estados, a fim de punir os que descumprem os direitos internacionalmente reconhecidos, ou até mesmo só são

omissos em seu papel de proteger, é que surgem documentos de *soft law*, ou seja, que não vinculam as partes, mas que prevêm normas baseadas no voluntarismo, conforme pode ser observado na definição dada por Vanessa Celano Tarantini (2016):

Enquanto não há uma definição formal a respeito do que constitui o soft law, no contexto do direito internacional, este termo é utilizado para indicar instrumentos internacionais, que não tratados, constituídos por princípios, normas e padrões para um comportamento esperado. Ainda pode incluir códigos de conduta amplamente aceitos que foram desenvolvidos por vários atores como mecanismos para evitar a violação de direitos por atores corporativos. (p.65)

Dito isto, nota-se a importância dos documentos de *soft law* para o Direito Internacional dos Direitos Humanos, em especial trataremos a seguir dos principais que influenciaram o tema dos Direitos Humanos e Empresas.

## **2.1 A inclusão das empresas nos documentos internacionais de Direitos Humanos**

Demorou muito para que o setor privado fosse efetivamente incluído nos documentos que tratam dos Direitos Humanos, segundo relata o responsável pelos Princípios Orientadores da ONU: “A ideia de que empresas poderiam ter responsabilidades relativas aos direitos humanos, independentemente de exigências legais em seus países de atuação, é nova e ainda não é aceita universalmente.” (RUGGIE, 2014, p.28)

Esse atraso se deve a vários fatores, inicialmente, porque as empresas não tinham a proporção e impacto que adquiriram após a Revolução Industrial, segundo John Ruggie (2014) alguns dos aspectos responsáveis pelo domínio do setor privado se deu pela desestatização de serviços, como por exemplo, fornecimento de água, luz, telefone e energia, pela adoção de uma economia de mercado livre e desregulamentação interna.

Das 100 principais economias do mundo, 69 são empresas e apenas 31 são países (GALINDO, *online*), o que comprova a importância que o setor adquiriu, principalmente economicamente. Devido às grandes proporções que as multinacionais tomaram, se tornou necessário um olhar voltado para suas responsabilidades, pois juntamente com os avanços da indústria, vieram também os inúmeros prejuízos ao meio ambiente e aos direitos humanos, como por exemplo o rompimento da barragem do Córrego do Feijão, em Brumadinho, em 2019, onde morreram 272 pessoas, além dos inúmeros impactos ambientais causados na região (TADEU, *online*).

Dito isto, a partir da década de 90, o assunto Direitos Humanos e Empresas tornou-se importante no âmbito internacional (RUGGIE, 2014), mas antes disso, já nos anos 70 algumas iniciativas começaram a surgir, mesmo que de forma discreta. A primeira delas foi o Código de Conduta para Empresas Transnacionais, elaborado pela Comissão da ONU sobre Empresas Transnacionais, em 1973, no entanto, sofreu grandes resistências por parte dos países de origem das grandes corporações e foi cancelado (FEENEY, 2009).

Logo após, em 1976, surgiram as Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico para Empresas Multinacionais, no entanto, inicialmente não houve menção explícita a direitos humanos, mas apenas a alguns direitos trabalhistas. Apenas no ano de 2011 os direitos humanos foram incluídos no texto das diretrizes (TARANTINI, 2016).

Sobre as Diretrizes da OCDE é relevante citar que é exigido dos países aderentes que implementem um Ponto de Contato Nacional (PCN), o qual deve ser usado como um mecanismo de reclamação não judicial, visando implementar as Diretrizes. As denúncias podem ser feitas por qualquer pessoa, desde que as violações estejam relacionadas às empresas multinacionais e aos temas previstos pelas Diretrizes.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), também, ainda na década de 70 estabeleceu a Declaração Tripartite de Princípios sobre empresas Multinacionais e Política Social, que apesar de ser mais inclusiva, pois além dos governos, também constituiu-se de empregadores e organizações de trabalhadores (TARANTINI, 2016), ainda assim não conseguiu avanços significativos, mesmo sendo de caráter não vinculante, assim como os Princípios Orientadores da ONU.

No ano 2000 a ONU lança o Pacto Global, um programa que tem base em 10 Princípios, com o objetivo de equiparar os anseios da comunidade empresarial com os Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, incluindo assim, as empresas no enfrentamento a problemas sociais. É a maior iniciativa de responsabilidade social do mundo, e já conta com mais de 16 mil integrantes, entre empresas e organizações, abrangendo 160 países do globo (PACTO GLOBAL, *online*). Os princípios do Pacto Global são os seguintes:

#### **Direitos Humanos**

Princípio 1 - As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; e

Princípio 2 - certificar-se de que não são cúmplices em abusos dos direitos humanos.

#### **Trabalho**

Princípio 3 - As empresas devem defender a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

Princípio 4 - a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;

Princípio 5 - a erradicação efetiva do trabalho infantil; e

Princípio 6 - a eliminação da discriminação no emprego e ocupação.

#### **Meio Ambiente**

Princípio 7 - As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva sobre os desafios ambientais;

Princípio 8 - desenvolver iniciativas a fim de promover maior responsabilidade ambiental; e Princípio 9 - incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis.

#### **Combate à Corrupção**

Princípio 10 - As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina (PACTO GLOBAL, *online*)

Também é uma iniciativa voluntária, onde as empresas signatárias devem reportar anualmente seus projetos para cumprir o que propõe os 10 Princípios do Pacto. Sobre o voluntarismo do Pacto Global afirma Tarantini (2016)

Uma das características mais importantes do Pacto Global é o voluntarismo. A iniciativa advoga que ações corporativas voluntárias desempenham um papel fundamental no esforço para incentivar as empresas a incorporar a responsabilidade e a ética em seus negócios. Iniciativas voluntárias são definidas como programas que promovem auto regulação corporativa com o fim de uma gestão sustentável. Quando empresas participam de iniciativas voluntárias, elas se comprometem com princípios e padrões de comportamento responsável, sua participação não é obrigatória, ela participa porque responde a incentivos e preocupações tanto internos quanto externos. (p.78)

No Brasil, apenas em 2003 foi criada a Rede Brasil do Pacto Global, sendo hoje a terceira maior do mundo e conta com mais de 1.100 membros, sua presença no Brasil foi um avanço para a temática de Direitos Humanos e Empresas no país. Segundo Tarantini (2016) o Pacto avança na temática, pois além de respeitar, é requisitado que as empresas signatárias apoiem e promovam os direitos humanos, utilizando sua esfera de influência para impactar positivamente a sociedade, ao invés de apenas não causar impactos negativos.

Já no ano de 2003, a ONU, apresentou as Normas de Responsabilidades de Corporações Transnacionais e Outras Empresas em relação aos Direitos Humanos, elaborada pela Subcomissão da ONU de Promoção e Proteção dos Direitos Humanos, que acabou por não conseguir ser implementada, pois propunha, de forma obrigatória, que as empresas tivessem obrigações, assim como os Estados, de proteger contra violações de direitos humanos, o que dividiu muito as opiniões, e acabou por criar uma desavença entre o que ansiava a comunidade empresarial e as organizações empenhadas na defesa dos direitos humanos (RUGGIE, 2014)

Diante do fracasso das Normas, foi necessário iniciar um processo novo e que pudesse harmoniosamente agregar os anseios de dois grupos até então vistos como opostos, às empresas e os direitos humanos, esse novo processo deu causa a criação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU.

Antes de falar especificamente sobre os Princípios da ONU, o que será feito logo em seguida, é indispensável falar sobre a ISO 26000, uma norma orientadora, também de caráter voluntário, que tem como objetivo oferecer orientações acerca da responsabilidade social. Lançada em 2010 em Genebra, não serve de base para certificação, mas apenas para influenciar todas as empresas, independentemente do tipo de organização, a tomarem atitudes mais sustentáveis e éticas.

Assim como o Pacto Global, a ISO 26000 progride em relação a outros documentos internacionais, pois também cita a necessidade de as empresas se posicionarem de forma a promover os direitos humanos, ou seja, agir de forma positiva, quando viável (TARANTINI, 2016).

Há ainda os Princípios de Daca para Migração com Dignidade (*Dhaka Principles for Migration with Dignity*), apresentado em 2012, já sofrendo a influência dos Princípios Orientadores da ONU, também é um instrumento de *soft law*, elaborado pelo *Institute for Human Rights and Business*, que visa fomentar o respeito aos direitos de trabalhadores migrantes, em todos os momentos, desde a contratação até a garantia de um espaço saudável para trabalhar. Segundo o Guia para Implementação dos Princípios de Daca (IHRB, 2017), eles são destinados para serem usados por todos os setores industriais e em qualquer país que receba migrantes.

É um documento bastante inclusivo, mas pouco difundido, a ideia central dele é importantíssima para a proteção e promoção de refugiados, mais especificamente tratando sobre o direito ao trabalho, e mais que isso ao trabalho digno e sem discriminação para estrangeiros.

## **2.2 Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU**

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos é atualmente o documento mais abrangente da área de Direitos Humanos e empresas, foi elaborado pelo professor da *Kennedy School of Government*, da Universidade de Harvard, John Ruggie, o qual foi escolhido em 2005 pelo então secretário-geral da ONU, Kofi Annan, para ser “representante especial sobre o assunto de direitos humanos e corporações transnacionais e outros empreendimentos de negócios” (RUGGIE, 2014, p.20).

No livro *Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos*, John Ruggie relata todo o caminho percorrido para se chegar ao texto atual dos Princípios Orientadores. Inicialmente, foi feito um trabalho de pesquisa com todos os grupos interessados, e seu mandato, que iniciou-se com a perspectiva de durar apenas dois anos, mas acabou se estendendo por seis anos.

Sobre a participação de todos os interessados, é importante citar que o fato de John Ruggie ter ouvido a todos, fez com que os Princípios fossem melhor aceitos, até porque ao

longo do tempo as empresas vêm percebendo que precisam se comprometer com pautas sociais, e os grupos que trabalham em defesa dos direitos humanos também perceberam que talvez a obrigatoriedade de um tratado não seria o ideal para o momento.

Por isso, os Princípios são baseados no voluntarismo, o que pode ser considerado problemático para os direitos humanos, porém, conforme se demonstrará ao longo do trabalho, para o momento em que foram produzidos os Princípios Orientadores, e diante das mudanças que vêm ocorrendo no comportamento da sociedade, o voluntarismo relaciona-se muito bem com as empresas em matéria de obrigações, que até então eram dirigidas apenas aos Estados. Isso não quer dizer que algum dia não possamos alcançar um ponto de maturação que nos faça progredir para um tratado vinculante sobre o tema, todavia, por hora, os Princípios marcam um momento de grande evolução na temática. (RUGGIE, 2014)

São três os pilares que baseiam os Princípios, quais sejam, “Proteger, Respeitar e Remediar”, proteger se refere aos Estados, os quais devem, a partir de políticas públicas apropriadas, proteger os direitos humanos de violações cometidas por terceiros, o que inclui as empresas. Sobre a temática pondera John Ruggie (2014):

Em geral, existe consenso de que o dever do Estado de proteger é uma norma de conduta, não um resultado. O que isso significa em relação às atividades empresariais é que os Estados não são, por si, responsáveis quando uma empresa comete uma violação dos direitos humanos. Mas os Estados podem desrespeitar suas obrigações relativas à legislação internacional de direitos humanos se não adotarem medidas apropriadas para evitar tais abusos e para investigar, punir e compensar quando esses problemas acontecerem; ou quando os atos de uma empresa puderem ser diretamente atribuídos ao Estado, por exemplo, porque a empresa é usada como um agente do governo. Nesse sentido, os próprios Estados podem ter alguma responsabilidade pelos atos de empresas estatais. Dentro desses parâmetros, o direito internacional dá aos Estados o amplo poder de escolha sobre como cumprir seu dever de proteção (p. 140)

Portanto, os Estados, enquanto sujeitos primários de direito internacional (PAMPLONA, 2018), são os responsáveis por proteger seus cidadãos de transgressões a direitos humanos, feitas por qualquer ator externo, o que demonstra a importância destes no cenário de respeito e promoção dos direitos humanos.

O segundo pilar dos Princípios é o que tem relação direta com as empresas, o qual prevê a necessidade de respeitar os direitos humanos, é a partir deste pilar que se estrutura toda o delineamento desta pesquisa, pois além do dever de respeitar, aqui se apresenta a proposta de que é necessário ir além e também promover os direitos humanos, mais especificamente das refugiadas.

O pilar que determina que as empresas devem respeitar os direitos humanos foi o mais complexo de se delimitar, pois além da dificuldade de nem todos os países do globo terem ratificado os principais tratados de Direitos Humanos, existia também a dificuldade de listar quais são os direitos que devem ser respeitados. Por isso, o autor defende que é nesse cenário que necessita entrar a “responsabilidade independente das empresas”, ou seja, as empresas devem, independentemente das normas internas dos países em que se localizam as filiais e as matrizes das multinacionais, tentar desempenhar ao máximo o papel de respeito aos direitos internacionalmente reconhecidos. (RUGGIE, 2014)

Segundo Ruggie, a Carta Internacional de Direitos Humanos, quais sejam a Declaração Universal (DUDH) e seus dois Pactos, juntamente com a declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, além de todos os outros documentos que são extensivamente reconhecidos e endossados pela comunidade internacional, fazem parte de uma “lista legítima” de direitos que as empresas devem respeitar (RUGGIE, 2014, p. 149).

E por isso não precisaria incluir um rol de direitos, o que só complicaria ainda mais a ampla aceitação dos Princípios por parte da comunidade empresarial.

Para que a comunidade empresarial desenvolva dentro de suas diretrizes projetos que envolvam o respeito aos direitos humanos e não só o lucro, é necessário que haja algum fundamento que faça sentido no meio corporativo, por isso é essencial o conceito de “norma social”, ou seja, uma norma que não está positivada, porém, é socialmente aceita e ostensivamente difundida.

É esta “norma social” que sustenta a licença social de funcionamento da empresa, pois além da licença formal, fornecida pelo Estado, a empresa precisa do apoio da comunidade civil, ou seja, é necessário que os atos da empresa cative também os populares, para que seja validado seu funcionamento através da licença social, por isso é essencial que o setor privado tenha um olhar voltado para além do funcionamento e da produção da empresa, e se utilize também de meios que demonstrem responsabilidade social.(RUGGIE, 2014)

Dito isto, é notório que empresas que praticam e apoiam ações que envolvem os direitos humanos, são mais bem quistas pelos consumidores e pela sociedade no geral, como se demonstrará no capítulo próprio, sendo este um dos impulsores para que o setor privado se envolva também no respeito e promoção dos direitos humanos.

A importância do setor empresarial se demonstra pela quantidade de Princípios que são direcionados a estes, pois dos 31 Princípios Orientadores (PO 's), 14 são direcionados para as empresas, definindo como devem agir a fim de mitigar as ofensas aos direitos humanos.

Já o terceiro pilar trata da remediação, e é direcionado majoritariamente aos Estados, este prevê que as vítimas, que já tiveram seus direitos de alguma forma violados, devem ter acesso a mecanismos judiciais e extrajudiciais para resolução do problema. Segundo John Ruggie esse pilar complementa o de proteger, pois ambos são direcionados aos Estados e “Sem tais medidas, o dever de proteger pode ser interpretado como fraco ou mesmo insignificante”. (2014, p.159)

Apesar de em alguns momentos o autor defender que as empresas também podem exercer este papel, utilizando-se de mecanismos que permitam que as vítimas denunciem e consequentemente a própria empresa possa tomar providências a fim de remediar os danos sofridos, como também prevenir que outros venham acontecer, o pilar da remediação ainda é voltado preponderantemente para os Estados.

Os Princípios Orientadores (PO's), são significativamente importantes para o tema, apesar de não mencionar o dever das empresas de promover os direitos humanos, mas apenas de respeitar, o contexto em que eles foram produzidos, e a unanimidade que foram endossados pelo Conselho de Direitos Humanos, demonstram sua relevância, pois como disse John Ruggie (2014, p. 24) “os Princípios Orientadores marcam o fim do começo”.

### **3 A QUESTÃO DAS REFUGIADAS NO BRASIL**

#### **3.1 Como a legislação brasileira trata os refugiados**

O Brasil é visto como um país receptivo para os refugiados, tanto por ser uma característica do povo brasileiro, como pela forma como a legislação nacional trata do tema. Inicialmente, é necessário construir um conceito de refugiado, o texto da lei brasileira abrange o conceito universal de refugiados trazido pela Convenção de 51 (Convenção das Nações Unidas relativa ao Estatuto dos Refugiados), o qual prevê que são considerados refugiados aqueles que fundados em temor de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opinião política, são forçados a deixar seu país de origem (ACNUR), como também inclui as mudanças trazidas pela Declaração de Cartagena no ano de 1984, onde foram abordados

também o conceito de temor fundado em grave e generalizada violação de direitos humanos e conflitos armados, obrigando as pessoas a procurarem refúgio em outros países.

O conceito trazido pela Declaração de 51 necessitou ser incrementado, pois o contexto em que surgiu a Declaração foi de pós Segunda Guerra Mundial, onde haviam diversas pessoas que encontravam-se deslocadas e necessitavam de apoio para encontrar um lar, por isso, este documento trazia consigo uma reserva temporal e geográfica (BARRETO, 2010). Por isso, inicialmente foram retiradas as reservas temporal e geográfica, através do Protocolo adicional de Nova York de 1967 (ONU) e só em 1984, na Declaração de Cartagena, foram adicionados também o temor fundado em violações de direitos humanos e conflitos armados, como formas de caracterizar a necessidade de procurar amparo em outros países, ampliando assim, o conceito de refugiados.

Nessa perspectiva Julia Bertino Moreira conceitua refugiados como:

Os refugiados são considerados migrantes internacionais forçados, que cruzam as fronteiras nacionais de seus países de origem em busca de proteção. Eles fogem de situações de violência, como conflitos internos, internacionais ou regionais, perseguições em decorrência de regimes políticos repressivos, entre outras violações de direitos humanos. Questões étnicas, culturais e religiosas, desigualdade socioeconômica, altos níveis de pobreza e miséria e, sobretudo, instabilidade política estão no cerne dos fatores que levam às migrações de refugiados. (MOREIRA, 2014, p.85)

No Brasil nem sempre a legislação foi tão receptiva, também aqui, por muito tempo houve a reserva geográfica da Declaração de 51, onde só se consideravam refugiados as pessoas vindas da Europa. No entanto, devido às crises democráticas ocorridas na América Latina, bem como as crises humanitárias que assolavam diversos países da África, o Brasil passou a receber refugiados de outras nacionalidades que não europeus, ademais, com a redemocratização do Brasil após a promulgação da Constituição de 1988, era latente a necessidade de modificar a legislação (HAYDU, 2011).

Em vista disso, em 1989, por meio do Decreto 98.602, a reserva geográfica é retirada e passa-se a receber os refugiados independentemente de sua nacionalidade. Logo após esse avanço legislativo advém um longo período sem mudanças significativas, e apenas em 1997 surge a Lei 9.474/97, a qual é “considerada hoje pela própria ONU como uma das leis mais modernas, mais abrangentes e mais generosas do mundo” (BARRETO, 2010, p. 19).

A lei é responsável pela criação do CONARE, o Comitê Nacional para os Refugiados, um órgão que desempenha o papel de forma colegiada, pois é composto por representantes governamentais e não governamentais, vinculado ao Ministério da Justiça. O CONARE tem papel fundamental, pois cabe a ele analisar os pedidos de refúgio, declarando ou não o status de refugiado, bem como a perda ou a cessação da condição de refugiado.

O art. 14 da Lei 9.474/97 estabelece uma responsabilidade tripartite no que diz respeito aos refugiados, pois cabe ao governo federal, a ACNUR e a sociedade civil organizada, trabalhando em conjunto, promover a acolhida e integração dos que aqui chegam fugindo do seu país de origem, por motivo de algum tipo de violência. (TARANTINI, 2016) Isto posto, verifica-se que essa organização possibilita ao país um verdadeiro avanço legislativo e organizacional a fim de proporcionar uma melhor estadia no Brasil aos refugiados, muito embora há ainda muito a ser feito para garantir os direitos dos refugiados no país.

A quantidade de refugiados é crescente em todo o globo, o que demonstra que é uma problemática que merece atenção especial por parte dos Estados, mas não só desses, como também de toda a sociedade civil organizada. Estima-se que até o final de 2020, 82,4 milhões de pessoas precisaram sair de seus países de origem e buscar abrigo em outros locais, os

números mais recentes indicam que ao final do primeiro semestre de 2021, 20,8 milhões de pessoas encontravam-se refugiadas, sob o mandato da ACNUR, segundo o relatório do primeiro semestre de 2021.

Apesar de a pandemia de COVID-19 ter afetado a quantidade de refugiados no Brasil, ainda assim, houve um número significativo de pedidos de refúgio, de acordo com dados da Polícia Federal, chegando a 28.899 pedidos no ano de 2020, enquanto que no ano de 2019 o país recebeu 82.552 solicitações de reconhecimento da condição de refugiado (OBMigra, 2021).

Os refugiados são no geral, pessoas que passam por diversas dificuldades e que se encontram à margem, pois precisam sair de seus países devido aos obstáculos encontrados, em vários âmbitos da vida, e ao chegarem em outro país também encontram vários outros impasses de inserção na sociedade (MOREIRA, 2014).

A Constituição do Brasil, em seu art. 5º, caput, assegura a todos a igualdade, o direito à vida e à liberdade, à segurança e à propriedade (BRASIL, 1988). O texto da Constituição inclui brasileiros e estrangeiros residentes no país, sendo assim, demonstra-se que “a Constituição Federal de 1988 traz as bases legais para a efetivação do instituto do refúgio no Brasil” (JUBILUT, 2007, p. 182). Isto posto, a Constituição Brasileira também efetiva a proteção ao trabalho aos refugiados, como defende Tarantini (2016):

O direito ao trabalho é um dos direitos fundamentais, garantidos pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 6º. Sendo um direito fundamental, o direito ao trabalho também é universal e deve ser garantido a todos no território brasileiro. Este direito, juntamente com os direitos e as garantias fundamentais, estão protegidos na Constituição como cláusula pétreia, ou seja, não podem sofrer alterações, nem mesmo por meio de emenda (p.26)

Assim sendo, observa-se que a legislação brasileira, tanto constitucional, quanto inconstitucional é bastante inclusiva e demonstra-se suficiente para proteger e promover os direitos humanos dos refugiados, além de que o Brasil ratificou os principais documentos internacionais que tratam do tema. Todavia, o que ocorre na prática é um pouco diferente, muitos refugiados encontram um país com diversas dificuldades de inserção e carente de recursos para oferecer uma vida mais digna.

O tema ganha especial atenção no Brasil, quando o número de refugiados venezuelanos aumenta exponencialmente após as crises políticas ocorridas no país fronteiriço, chegando a 287 mil, segundo dados registrados pelo governo federal através da Operação Acolhida. Por isso a região norte, em especial o estado de Roraima, passou a receber diversas pessoas que aqui buscavam uma melhor qualidade de vida, tendo sido obrigados, devido às circunstâncias de violência, falta de segurança e de alimentos, dentre outros serviços essenciais, a deixar a Venezuela (UNODC, *online*).

### **3.2 Iniciativas brasileiras para integração de refugiados**

No ano de 2020 o Brasil recebeu 28.899 pedidos de reconhecimento da condição de refugiado, sendo que deste total, a maioria são Venezuelanos, chegando ao número de 17.385 de acordo com dados do OBMigra<sup>2</sup>. Em grande parte, esses refugiados chegam ao Brasil pelo

<sup>2</sup> O observatório de Migrações Internacionais (OBMigra), realiza o trabalho de ampliar o conhecimento acerca dos fluxos migratórios no Brasil. Surgiu em 2013, a partir de um termo de cooperação entre o Ministério do Trabalho (MTb), por meio do Conselho Nacional de Imigração e a Universidade de Brasília (UnB), e utiliza dados da Polícia Federal, Solicitações de reconhecimento da condição de refugiado. Com a extinção do Ministério do Trabalho (MTb) em 2019, o observatório passou a fazer parte do Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP) (BRASIL, 2021) Disponível em: <<https://portaldeimigracao.mj.gov.br/pt/observatorio>> Acesso em 24 fev. 2022

estado de Roraima, que faz fronteira com a Venezuela, por isso, o governo brasileiro criou a Operação Acolhida, a qual é responsável pelo processo de triagem, trabalhando recepcionando, identificando os refugiados, fornecendo serviços básicos, como abrigo e alimentação, além de serviços de saúde e regularizando a documentação dessas pessoas, fornecendo CPF e Carteira de Trabalho (CTPS), a fim de que os refugiados possam se reintegrar no país (BRASIL, *online*).

A Operação Acolhida é resultado de uma soma de esforços, empreendida pelo governo federal brasileiro, em parceria com a ACNUR, e por organizações da sociedade civil. Além do importantíssimo trabalho desempenhado no primeiro contato com os refugiados, em sua maioria venezuelanos, de acolhimento, a operação também coordena a estratégia de interiorização, onde é desempenhado um trabalho de realocação de refugiados para outros estados do Brasil.

Além da Operação Acolhida que exerce um trabalho mais iminente quando da chegada de refugiados, também há de se falar que o Sistema Único de Saúde (SUS), por ser um sistema universal beneficia a todos que estejam no território brasileiro, inclusive os refugiados, desta feita, é garantido pela Constituição Federal e pela Lei 8.080/90 o acesso a saúde como direito fundamental, proporcionando, inclusive aos que não são residentes brasileiros, mas que se encontram em solo brasileiro e dele necessitam, o acesso a atendimentos.

Além disso, o acesso à educação é garantido pela Constituição Federal, motivo pelo qual os refugiados podem se matricular e matricular seus filhos nas escolas e faculdades brasileiras. (BRASIL, *online*)

Sendo assim, as iniciativas do governo são de grande importância para a acolhida e reintegração desse grupo social tão vulnerável, que muitas vezes chegam ao Brasil depois de longos dias de caminhada, enfrentando todos os tipos de dificuldades no caminho, dificuldades estas que são intensificadas quando as refugiadas são mulheres, pois estão vulneráveis a violências em decorrência de gênero.

Além das iniciativas do governo, organizações da sociedade civil se destacam no trabalho de acolhida e de integração dos refugiados, a principal e mais antiga é a Cáritas Brasil, uma organização da igreja católica, que opera na acolhida, proteção e integração, desempenhando essas funções em várias cidades do Brasil. Foi criada pela Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB), em 1956, e é uma das pioneiras na recepção de refugiados vindos de outros locais fora da Europa (CÁRITAS, *online*).

Diversas são as ONG's que exercem no Brasil um trabalho com os refugiados, seja proporcionando cursos, seja fornecendo alimentos, ou ajudando com moradia e acesso à educação e saúde, sendo assim, as organizações não governamentais são responsáveis por uma importante parcela na reintegração dos refugiados que aqui chegam.

Uma outra ONG que se destaca no cenário de recepção e inserção dos refugiados é a ADUS - Instituto de Reintegração do Refugiado, atua no estado de São Paulo e trabalha na reintegração de refugiados, oferecendo cursos de línguas, assistência jurídica e capacitação e intermediação para colocação de refugiados no mercado de trabalho (ADUS, *online*).

O projeto Empoderando Refugiadas é uma iniciativa da ACNUR, Rede Brasil do Pacto Global e ONU Mulheres, trabalha desempenhando a integração de refugiadas por meio do fornecimento de cursos de capacitação, e de português, além de contar com a ajuda de empresas parceiras, viabilizando a contratação das mulheres participantes do projeto.

Criado em 2015, com sede no estado de São Paulo, o projeto vai na sua 6ª edição, tendo iniciado seus trabalhos também em Boa Vista no ano de 2019, devido ao grande fluxo de refugiados no estado de Roraima, formou ali 70 mulheres no ano de 2021, tendo sido 23 contratadas imediatamente pelas empresas parceiras. Na edição de 2020 contou com as

parceria das seguintes empresas: Facebook, Unidas, Sodexo, MRV, Uber, Iguatemi, e Lojas Renner (PACHIONI. 2020, online).

Diversos são os depoimentos das mulheres beneficiadas pelo projeto, sempre relatando as melhorias trazidas ao participar do projeto. Um episódio que merece destaque é o auxílio dado pela varejista Renner, a primeira turma formada em Boa Vista no ano de 2019, pois a empresa forneceu capacitação profissional a 20 refugiadas e ao final contratou 100% das mulheres formadas (ACNUR, *online*). Isto posto, através desse exemplo, verifica-se que as empresas podem exercer um papel fundamental na integração de refugiadas, promovendo assim, os direitos humanos, utilizando sua esfera de influência e seu poder econômico para exercer a responsabilidade social da empresa.

Projetos como os que aqui foram citados, são verdadeiros impulsionadores dos direitos humanos, no entanto, nota-se que muito ainda precisa ser feito, a quantidade de pessoas alcançadas ainda é pequena, quando comparado com ao número de refugiados no Brasil, por isso o governo, em âmbito federal, estadual e municipal, ONG's e empresas, precisam se engajar cada vez mais, a fim de proporcionar uma qualidade de vida melhor aos refugiados que aqui chegam, através de iniciativas, conforme será proposto no capítulo final deste trabalho.

### **3.3 Dificuldades das mulheres refugiadas no mercado de trabalho brasileiro**

O número de mulheres refugiadas no ano de 2020 foi um pouco menor do que o de homens, sendo 57,3% dos refugiados homens, e 42,7% mulheres, número que varia muito a depender da nacionalidade. Preponderantemente, os venezuelanos são os que possuem a porcentagem com menor diferença entre os gêneros, sendo 52,7% os homens refugiados, e 47,3% as mulheres refugiadas. Essa diferença é muito maior quando se trata dos refugiados vindos do Senegal, sendo 96,7% os homens que chegaram ao Brasil, enquanto que apenas 3,3% eram mulheres (OBMigra, 2020).

Independentemente da nacionalidade, há algo que une todas as mulheres refugiadas: as dificuldades em decorrência do gênero. Tonhati e Pereda (2021, p. 155-183) falam da “feminização das migrações”, apontando que nos últimos anos é crescente o número de mulheres migrantes, ao analisar dados da OBMigra, as autoras concluem que na última década (2011-2020), aumentaram-se os números de mulheres migrantes, e que felizmente também aumentaram o número de mulheres refugiadas que conseguiram entrar no mercado de trabalho formal brasileiro, todavia, não significando que adquiriram uma melhor qualidade de vida, pois a maioria dos trabalhos formais se deram na área de frigoríficos e abate de aves na região Sul do país.

Ademais, a pandemia de COVID-19, que iniciou-se em março de 2020, e que ocasiona consequências até os dias atuais, também afetou fortemente as mulheres refugiadas, pois durante os meses de março, abril, maio e junho de 2020, os números de demissões aumentaram, havendo um número menor de contratações do que de demissões (TONHATI e PEREDA, 2021, p. 170)

É notório que mulheres enfrentam maiores dificuldades para conseguir uma vaga de emprego formal, e ainda além disso, possuem salários mais baixos e são menos reconhecidas. Além desses pontos que são comuns, infelizmente, a todas as mulheres, sejam refugiadas ou não, Félix e Serpa (2018, p.406) indicam que: “Entre as principais preocupações informadas por mulheres em condição de refúgio no Brasil, estão as dificuldades em encontrar abrigo adequado quando chegam ao país, problemas de acesso ao mercado de trabalho, discriminação no ambiente laboral e obstáculos no acesso a serviços e na integração”

Há ainda que se falar nas duplas, e muitas vezes triplas jornadas que as mulheres enfrentam, pois além do trabalho, tomam conta da maior parte dos serviços domésticos e das obrigações com os filhos. Essas dificuldades são potencializadas quando se tratam de mulheres refugiadas, que já carregam uma bagagem de medos, inseguranças e obstáculos até chegar ao país de acolhida. Sobre a temática pondera Félix e Serpa: (2018)

Diante dessa situação as mulheres refugiadas se submetem às condições de vida degradantes, situações que se relacionam diretamente à falta de políticas públicas e efetividade dos direitos humanos e sua proteção no contexto internacional e abrangência no âmbito nacional, bem como o desenvolvimento e expansão do direito internacional do trabalho contemporâneo na construção de um arcabouço jurídico voltado para essa nova realidade. (p.400)

Por isso é imprescindível que países de acolhida se preparem, através de políticas públicas e de incentivos às organizações da sociedade civil e as empresas, a fim de fornecer o ambiente mais agradável possível para que mulheres possam reintegrar-se e vencer as adversidades impostas, seja qual for o motivo da sua migração. Se torna ainda mais indispensável esse trabalho no Brasil, tendo em vista que as brasileiras natas também encontram dificuldades de entrar no mercado de trabalho.

Observa-se que, como já foi falado, a legislação brasileira é bastante avançada e é vista dentro do cenário internacional com bons olhos, no entanto, na prática ainda há muito a se evoluir, prova disso são todos os eventos atuais de violações aos direitos humanos que ocorreram envolvendo imigrantes no Brasil, como por exemplo o caso dos refugiados venezuelanos que viviam em situação análoga à escravidão, dirigindo caminhões da empresa terceirizada Sider, para as cervejarias Ambev e Heineken (ALESSI, 2021).

Em razão disso, é fundamental a inclusão do setor privado na discussão dos Direitos Humanos internacionalmente reconhecidos, pois a “crise global dos refugiados requer o apoio de todos os atores da sociedade, incluindo-se o setor privado”. (TARANTINI, 2016, p.97) Além disso, é necessária a implantação de políticas que visem não só o respeito, mas também a promoção dos direitos humanos, pois como se demonstrará, é uma atitude benéfica para todos os participantes da cadeia produtiva das empresas.

#### **4 RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS EM INCLUIR REFUGIADOS NO MERCADO DE TRABALHO**

Uma das maiores dificuldades em legislar sobre direitos humanos e empresas repousa no fato de que as empresas multinacionais dominam o cenário de prestação de serviços e produtos, já que desde a Revolução Industrial, a evolução das multinacionais é constante. Ocorre que não existem leis internacionais ou tratados que consigam obrigar as multinacionais a cumprirem com certas obrigações, pois via de regra, elas só estão vinculadas às normas internas dos países em que se encontram em funcionamento, os quais muitas vezes possuem legislações insuficientes relativas ao tema de direitos humanos. (ATCHABAHIAN, 2018)

No Brasil, existem normas internas capazes de suprir a necessidade de observância aos direitos humanos, além de que o Brasil ratificou os mais importantes tratados e documentos internacionais que versam sobre a temática. No entanto, a dificuldade dos países anfitriões, inclusive o Brasil, que recebem essas multinacionais em seus territórios, consiste na necessidade que estes têm dos investimentos e geração de renda e emprego que as multinacionais proporcionam aos Estados em desenvolvimento, o que acaba obstando a fiscalização e a remediação dos atos que ferem os direitos internacionalmente reconhecidos.

Por isso que, diante do atual cenário, as *soft law* são imprescindíveis para a responsabilização das empresas, apesar de não serem suficientes (ATCHABAHIAN, 2018). Para além das *soft laws*, há documentos internacionais que preveem o direito ao trabalho, como por exemplo, a Declaração Universal de Direitos Humanos em seu art. 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 (ONU, 1948)”

Assim sendo, o Brasil tendo ratificado a Declaração Universal dos Direitos Humanos, é um país anfitrião que tem incorporado o documento internacional, e as empresas presentes em seu território devem respeitar os direitos reconhecidos na carta. Ademais, a legislação interna também assegura o acesso ao trabalho aos refugiados, através da Lei 9.474/97, a qual incorporou os princípios da Convenção das Nações Unidas de 1951.

O ingresso no mercado de trabalho representa uma verdadeira integração na sociedade, pois além do trabalho de recepção em um primeiro momento, quando da chegada do refugiado, é imprescindível que essas pessoas se sintam incluídas e úteis na sociedade de acolhida, se tornando uma medida necessária a longo prazo para manter o refugiado no país de forma a proporcionar uma melhor qualidade de vida para eles e também oportunidades de crescimento das empresas.

#### **4.1 Benefícios e dificuldades de inserção de refugiados no mercado de trabalho**

Conseguir se inserir no mercado de trabalho é fundamental para a integração na sociedade, pois além de ser uma forma de compartilhar momentos com a comunidade, havendo uma troca cultural e que promove um enriquecimento de todos os envolvidos, o trabalho também é imprescindível para que as pessoas refugiadas consigam autonomia, e consequentemente uma melhor qualidade de vida, ao ter acesso a uma melhor alimentação, moradia, saúde, educação e lazer, proporcionadas pelo ganho de renda.

Apesar de o setor privado não ser incluído neste debate com muita frequência, ele se mostra importante para que mais refugiados consigam se integrar na sociedade, podendo fornecer empregos a essas pessoas, de forma a modificar tanto a vida dos refugiados como dos outros empregados brasileiros, ao proporcionar um ambiente de trabalho diversificado, além de atrair mais clientes ao se tornar uma empresa inclusiva (TARANTINI, 2016).

De acordo com a pesquisa “Perfil socioeconômico dos Refugiados no Brasil” elaborada pela ACNUR em 2019, 34,4% dos refugiados entrevistados possuíam diploma de nível superior e 84% tinham concluído o ensino médio, além de serem pessoas que, em sua maioria, dominam mais de uma língua. Alguns refugiados possuem inclusive especialização, mestrado e doutorado (1,24% e 0,21% respectivamente). Ou seja, os refugiados apresentam um alto nível de escolaridade e podem oferecer ao mercado de trabalho brasileiro uma mão de obra especializada.

Em contrapartida, apesar do nível de escolaridade alto, poucos são os que conseguem validar os diplomas, de acordo com a pesquisa supracitada, apenas 9,52% dos entrevistados conseguiram a revalidação, o que dificulta a contratação dos mesmos. Por isso é comum que empresas tenham receio em contratar refugiados, seja pela falta de documentação que comprove a escolaridade e desinformação por parte dos contratantes de que o no Brasil é legal o trabalho para os refugiados, seja pelo preconceito em inseri-los nos quadros da empresa (TEIXEIRA et al, 2021)

Ocorre que, no Brasil, após os refugiados conseguirem se regularizar, eles se tornam detentores dos direitos previstos na Constituição Federal tendo acesso a CPF e Carteira de Trabalho, o que permite o acesso ao mercado de trabalho formal. No entanto, uma das dificuldades encontradas é auferir a revalidação dos diplomas obtidos nos países de origem, o

que faz com que os refugiados precisem aceitar vagas com menor remuneração e em condições mais desgastantes.

O Guia para contratação de refugiados e solicitantes de refúgio, um documento elaborado pela Fundação TENT, em parceria com a Missão Paz e apoio do ACNUR destaca que ao saírem dos seu países muitas vezes às pressas, essas pessoas geralmente não conseguem trazer consigo todos os documentos que comprovem o grau de escolaridade, por esse motivo, é sugerido neste guia que empresas sejam mais flexíveis e aceitem os documentos que são imprescindíveis ao longo do tempo de experiência no trabalho, ou até mesmo que as habilidades sejam testadas nas atividades desempenhadas pelo contratado, nos casos em que é impossível resgatar esses documentos (TENT, 2020, p. 32).

Ademais, este guia dá dicas de como preparar e melhorar o ambiente de trabalho para recepcionar os trabalhadores refugiados, como por exemplo, criando um ambiente mais inclusivo, onde o empregado possa se sentir pertencente ao grupo, através de treinamentos com a equipe.

Essas são atitudes que podem ser tomadas dentro das empresas quando os refugiados já se encontram empregados, mas para além destas iniciativas, as empresas podem também desempenhar o papel de capacitadoras, ao ofertar cursos profissionalizantes e de português, para que eles possam se inserir no mercado de trabalho, e aos que já estão inseridos, para que possam desempenhar com mais acerto a função.

Sobre as dificuldades encontradas por refugiados para inserção no mercado de trabalho, uma pesquisa feita, através de entrevistas com refugiados na cidade do Rio de Janeiro, concluiu que

“[...] logo após chegar ao país, entrevistados têm percebido dificuldades de adaptação e acolhimento, incluindo a entrada no mercado de trabalho. Os aspectos mais difíceis para o ingresso no mercado de trabalho têm sido a demora e desorganização na obtenção dos documentos, falta de apoio financeiro do governo para começar uma nova vida na cidade, a dificuldade de obtenção de diplomas de equivalência, as diferenças entre as línguas nos vários países, e a ausência de políticas públicas relacionadas a essa área.” (TEIXEIRA et al, 2020, p. 272)

Nessa mesma perspectiva, a pesquisa demonstra que os refugiados relataram preconceito, por serem negros ou mulheres, demonstrando um retrato da sociedade brasileira, que mesmo sendo tão plural, ainda assim seleciona os critérios para acolhimento de pessoas, excluindo muitas vezes grupos que vivem a margem, ou seja, os que mais precisam de ajuda. Esse preconceito se demonstra desde a convivência civil, em órgãos do governo, como por exemplo a Polícia Federal, e se estende até as empresas.

Geralmente, essas pessoas passam por uma jornada extremamente difícil, enfrentando diversos desafios desde a saída de seus países até chegar ao destino de refúgio, o que se torna desgastante, pois muitas vezes precisam fazer percursos a pé, em ônibus ou qualquer outro transporte alternativo que os levem até o país de recepção, por isso, é necessário que haja um trabalho de acolhimento, para que esses refugiados se sintam seguros e protegidos.

Quando se trata dos benefícios em contratar refugiados, deve-se falar que são diversos, sendo o principal deles a diversidade dentro da empresa, como aponta o Guia para contratação de refugiados e solicitantes de refúgio (TENT, 2020, p.17)

“No mundo interconectado de hoje, ter uma equipe diversa é um caminho inteligente e, por que não, necessário para a competitividade de sua empresa ou negócio a nível internacional. O recrutamento de funcionários de uma gama de origens/trajetórias comporá um corpo de trabalhadores com qualificações igualmente diversas, elevando assim o potencial de sua empresa ou negócio.”

Além do benefício da diversidade dentro da empresa, há também que se falar na busca cada vez maior tanto dos consumidores como de outros trabalhadores, que estão buscando filiar-se a empresas com propósito, que respeitem os direitos humanos e que possuam políticas corporativas inclusivas (TENT, 2020). Comprovando que a diversidade traz benefícios, inclusive financeiros para as empresas, os dados comprovam que: “Em pesquisa de 2019 encomendada pela Tent Partnership for Refugees, 55% de 4000 consumidores brasileiros responderam ser mais inclinados a comprar de marcas que apoiam refugiados venezuelanos, contratando-os ou apoiando empreendedores refugiados” (TENT, 2020, apud TENT, 2019, p. 19)

Os refugiados são comprometidos com o trabalho, pois geralmente valorizam muito quando conseguem uma oportunidade de emprego, já que, geralmente, precisam do salário para obter uma melhor qualidade de vida (TARANTINI, 2016). Dito isto, estas pessoas podem se demonstrar verdadeiros propulsores da equipe, e fazer com que haja maior engajamento e desenvolvimento nos trabalhos, uma vez que lhe é concedida uma oportunidade.

Ademais, ter uma empresa diversa agrega também na seleção do quadro de trabalhadores, pois, conforme demonstra o Guia para contratação de refugiados e solicitantes de refúgio:

“[...]não só consumidores, mas também trabalhadores, sobretudo aqueles da geração Y, têm buscado se engajar com empresas que demonstram comprometimento com princípios e valores de respeito e não discriminação. Portanto, a contratação de refugiados e solicitantes de refúgio traz também vantagens competitivas na busca por talentos.(TENT, 2019, p. 17)

Os benefícios não são só para as empresas, os refugiados também se beneficiam grandemente quando inseridos no mercado de trabalho no país de acolhida, conforme corrobora Tarantini (2016)

Sendo o refugiado um imigrante que não teve escolha ao deixar sua nação e sua motivação para migrar não está relacionada a melhores condições de trabalho, ressalta-se a importância de sua inserção laboral a fim de que possa conquistar um espaço na sociedade e evitar a discriminação dos nacionais. (p.26)

Félix e Serpa (2018) endossam que as mulheres refugiadas possuem dupla vulnerabilidade, por sofrerem violência de gênero, e encontram maiores dificuldades para se inserirem no mercado de trabalho formal. Por isso, também necessitam de cuidados duplos, tanto por parte do Estado, como por parte do setor empresarial.

Segundo o diretor executivo das Lojas Renner, Eduardo Ferlauto, quando perguntado sobre a contratação de mulheres refugiadas, através do projeto Empoderando Refugiadas, ele afirma que é uma via de mão dupla, um verdadeiro “ganha-ganha”, pois tanto as mulheres se beneficiam de uma nova chance de começar a vida no Brasil, como também a empresa se beneficia por poder contar com profissionais engajados em seus quadros de trabalho (FERREIRA, 2020, *online*).

Dito isto, nota-se que são diversos os benefícios em se contratar refugiados, mas ainda faltam muitas empresas se conscientizarem sobre a grande parcela de contribuição que essas pessoas podem trazer para o setor privado, além disso, ainda há muito a ser feito por parte do poder público, como por exemplo facilitando a emissão da documentação dos refugiados e incentivando as empresas a proporcionar oportunidades de emprego a comunidade refugiada.

#### **4.2 Por que as empresas devem respeitar e promover os Direitos Humanos?**

Há muito tempo, pelo menos desde de que as empresas adquiriram a proporção e importância que detém hoje, as ações dessas passaram a ser mais observadas e vigiadas pela população, surgindo em torno delas um questionamento ético e social, ou seja, as atividades desenvolvidas deixaram de afetar apenas seus investidores, fornecedores e trabalhadores diretos.

John Ruggie (2014) utiliza a expressão “licença social” para se referir a autorização que a comunidade concede para que as empresas funcionem em seu território, utilizando-se de seu espaço, matéria-prima e mão de obra. O autor defende que além da licença legal, ou seja, a licença formal dada pelo governo, é primordial que a empresa também seja bem aceita e bem vista no meio em que desenvolve seu trabalho.

Para ilustrar o que é a licença social, o autor (2014, p.63-68) cita o exemplo da Shell na Nigéria, que começou a operar na área de Ogoniland, no estado de Rivers, no ano de 1950, ali por vários anos a empresa provocou diversos danos ambientais, como a poluição de terras e rios com o derramamento de petróleo, o que prejudicava a subsistência local que se baseava na agricultura e na pesca. Além do mais, a população convivia com a poluição gerada pela queima de gás residual, o que acarretava chuvas ácidas e problemas respiratórios.

Tudo isso ocorria enquanto a população da região precisava viver em condições precárias, devido ao alto índice de corrupção no país, faltando quase sempre o básico. O que aos poucos foi ocasionando um levante da população local, até culminar em um protesto com quase 300 mil pessoas no ano de 1993. Mesmo que nesse ínterim a empresa tenha tentado reconquistar a população local construindo escolas, clínicas e perfurando poços para fornecimento de água potável, a “licença social” da empresa já havia expirado.

Sendo assim, a empresa foi forçada a suspender as operações na região, logo após o protesto de 1993, no entanto, apenas quinze anos depois o governo nigeriano revogou também a licença legal da empresa de operar na região.

O conceito de “licença social”, está intimamente associado à Responsabilidade Social Corporativa (RSC), que é a iniciativa voluntária que empresas adotam a fim de desenvolver práticas que fortaleçam o meio ambiente e a sociedade. Maria Elisabeth Pereira Kraemer (2005) conceitua RSC da seguinte maneira:

A responsabilidade social corporativa representa o compromisso com a ideia de organização como conjunto de pessoas que interagem com a sociedade. Assume o princípio de que as organizações têm sua origem e seus fins essenciais nas pessoas, as quais se organizam e se dispõem em diversos grupos de interesses, com peculiaridades e distintos tipos de relação. Contempla o impacto da ação da empresa em sua tríplice dimensão: econômica, social e ambiental, tendo como meta principal a consecução do desenvolvimento sustentável. (p.3)

Observa-se que, como já foi analisado no início deste trabalho, a influência das empresas mudou ao longo dos anos, junto com essa mudança se fez necessário um olhar voltado também para o social e o meio ambiente, e não apenas para o lucro. Isso porque os próprios *stakeholders*, como são chamados as partes interessadas nas atividades da empresa, o que segundo Almeida (2003, p.21) inclui governo; autoridades locais; mídia; funcionários; investidores; universidades; comunidades locais; companhias de seguro; fornecedores; consumidores; clientes; organizações empresariais e ONGs, estão cada vez mais atentos a questões que envolvem direitos humanos, principalmente a questão ambiental.

Dito isto, é necessário destacar que responsabilidade social corporativa não deve ser confundida com filantropia ou uma mera obrigação para satisfazer a sociedade, deve ser uma verdadeira responsabilidade coletiva, ao vislumbrar no outro um ser detentor de direitos, por isso todas as decisões tomadas pelo setor empresarial, deveriam pautar-se pelo princípio maior da dignidade humana. (FACHIN, 2020)

O conceito de valor compartilhado, criado por Porter e Kramer (2011) traduz bem como devem se portar as empresas na atualidade, em que não se deve mais apenas visar o proveito financeiro acima de qualquer coisa, mas que, acima de tudo, deve-se buscar um desenvolvimento sustentável, e não para satisfazer uma pressão social, mas sim por que o valor compartilhado gera lucro da maneira correta, tecendo assim uma crítica ao conceito tradicional de responsabilidade social.

Os autores defendem que a ideia de uma responsabilidade social baseada em ações que fiquem à margem não são suficientes, é necessário que o social seja o centro das ações empresariais.. Sobre o tema os autores expõem que:

A solução está no princípio do valor compartilhado, que envolve a geração de valor econômico de forma a criar também valor para a sociedade (com o enfrentamento de suas necessidades e desafios). É preciso reconectar o sucesso da empresa ao progresso social. Valor compartilhado não é responsabilidade social, filantropia, ou mesmo sustentabilidade, mas uma nova forma de obter sucesso econômico. Não é algo na periferia daquilo que a empresa faz, mas no centro. E, a nosso ver, pode desencadear a próxima grande transformação no pensamento administrativo. (Porter e Kramer, 2011, p. 2)

Sendo assim, na visão dos autores, o valor compartilhado é benéfico para empresas e para a sociedade, pois é um verdadeiro ganha-ganha, tanto as empresas devem enxergar um potencial incremento do seu capital, ao enxergar que é a sociedade quem define o mercado, e a sociedade também se beneficia de empresas que têm uma visão do todo e praticam, através de suas ações o progresso social. Isso porque o valor compartilhado pode gerar ganhos a longo prazo de forma sustentável.

As raízes do valor compartilhado estão profundamente associadas ao conceito de “licença social” falado anteriormente, conforme se pode observar a seguir, nas próprias palavras dos autores:

Uma empresa precisa de uma comunidade vicejante não só para gerar demanda para seus produtos, mas também para suprir ativos públicos essenciais e um ambiente favorável. Uma comunidade precisa de empresas prósperas para criar empregos e oportunidades de geração de riqueza para seus cidadãos. Essa interdependência significa que políticas públicas solapem a produtividade e a competitividade de empresas são auto destrutivas, sobretudo numa economia globalizada, na qual instalações e empregos podem facilmente rumar para outro lugar. ONGs e governos nem sempre entenderam essa ligação. (Porter e Kramer, 2011, p.04)

Em vista disso, infere-se que a literatura comprova que empresas não podem atuar sozinhas, é um conjunto de ações que estabelecem o êxito dos empreendimentos. Com o reconhecimento cada vez maior, inclusive por parte das empresas multinacionais, de que atitudes coletivas são necessárias para que elas possam desenvolver suas atividades, fica nítido que no atual cenário é inconcebível que empresas continuem a operar sem observar os direitos internacionalmente reconhecidos.

Além disso, Fachin (2020, p.337) conclui que são três os desafios para que empresas se tornem também protagonistas na defesa dos direitos humanos, o primeiro deles é entender que o Estado não é mais o único responsável por proteger tais direitos; o segundo é o papel central que as empresas possuem no atual contexto social, que gera e agrega valor, em especial aos mais vulneráveis; e o terceiro é a responsabilidade coletiva, superando o individualismo.

Apesar de poder soar um pouco utópico, a superação do individualismo, e a implementação do conceito de que “é a coisa certa a se fazer” (FACHIN, 2020, p.330), é algo

perfeitamente possível, pois conforme demonstrado, é algo que beneficia todos os envolvidos. A sociedade já não é mais a mesma, cada vez mais as pessoas se engajam em causas sociais e ambientais, e conseqüentemente cobram de quem tem poder de influência, no caso as empresas, principalmente as de grande porte, e os governos, ações que não acarretem o desrespeito a direitos humanos, mas sim que influenciem positivamente a promoção destes.

Flávia Cristina Piovesan e Victoriana Gonzaga (2019, p.25-26), igualmente se posicionam no sentido de que as empresas saem ganhando ao respeitar e promover direitos humanos, pois além do ganho empresarial e competitivo em si, ou seja, o aumento do lucro, as empresas ganham:

na identidade e reputação empresarial, por meio da melhoria da imagem pública e agregação de valor à marca. A empresa ganha, ainda, em termos de competitividade (gerando resultados econômicos positivos para o país), com atração de investidores, fidelização de clientes beneficiários; atração e permanência dos funcionários; bem como com a redução de litígios por violação de direitos e conflitos envolvendo partes interessadas e comunidade local.

Isto posto, constata-se que além de ser necessário, é conveniente e lucrativo para as empresas o respeito e a promoção dos direitos humanos, sendo insustentável políticas corporativas que não incluam debates sociais e ambientais no atual cenário de desenvolvimento humanitário.

## **5 COMO EMPRESAS PODEM PROTEGER E PROMOVER OS DIREITOS HUMANOS**

O *due diligence*, que é a realização de auditorias por parte das empresas, é uma das formas que John Ruggie (2014) estabelece a fim de prevenir os desrespeitos a direitos humanos e mitigá-los, em casos que os danos já tenham ocorrido. O autor defende que é necessária a presença da comunidade envolta na empresa, bem como que as auditorias sejam feitas de forma contínua. Nas palavras do próprio autor:

A auditoria deve ter a participação significativa desses indivíduos e de outras que os representem de forma legítima. E como situações podem mudar - normalmente apenas pela presença da companhia no local -, a auditoria em matéria de direitos humanos não é tarefa pontual, para ser feita uma única vez. Ela deve ser realizada de forma periódica, durante o ciclo de vida do projeto em questão. (RUGGIE, 2014. p. 157)

Assim sendo, é fundamental que as próprias empresas entendam a importância de prevenir e evitar danos, e mais do que isso, utilizando-se de ferramentas, que variam de acordo com o capital da empresa, promovam os direitos humanos. Isso pode ser feito através de auditorias como sugere John Ruggie, a fim de que, relatórios formulados pelas empresas forneçam informações para a comunidade, investidores e para todos os funcionários.

Outro exemplo, aqui já citado, é a iniciativa do Projeto Empoderando Refugiadas, em que empresas parceiras, além de financiar a capacitação dessas refugiadas, as contratam, oferecendo uma oportunidade de através do acesso ao trabalho, que essas mulheres possam se inserir na sociedade brasileira e conquistar um reinício tão esperado.

Portanto, através de práticas que busquem um desenvolvimento sustentável, as empresas podem exercer essa função, que há tempos deixou de pertencer apenas aos Estados, de respeitar e promover os direitos humanos, e aqui utiliza-se esse termo de forma abrangente, a fim de alcançar todos os direitos internacionalmente reconhecidos.

Em âmbito nacional, o Brasil ratificou os principais documentos de direitos humanos, além de que possui uma legislação pátria satisfatória em termos de proteção, em especial trabalhista. O tema vem ganhando relevância, empresas que aqui funcionam, mesmo que lentamente, vem entendendo que os direitos humanos devem sempre caminhar juntos com as ações das empresas, desde as pequenas, até as de médio e grande porte.

Em Novembro de 2018, o Decreto-Lei 9.571/18 foi publicado, estabelecendo as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, este documento que se alinha com os Princípios Orientadores da ONU, o principal documento internacional sobre o tema, prevê que de forma voluntária as empresas de médio e grande porte podem observar as diretrizes a fim de aplicá-las em suas ações empresariais, podendo se estender também às empresas de pequeno porte, dentro de suas capacidades. (BRASIL, 2018)

O documento se divide em seis capítulos: Disposições preliminares; Da obrigação do Estado com a proteção dos Direitos Humanos em atividades empresariais; Da responsabilidade das empresas com o respeito aos Direitos Humanos; Do acesso a mecanismos de reparação e remediação; Da implementação, do monitoramento e da avaliação das diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos; e Disposições finais. (BRASIL, 2018)

Nota-se que a estrutura do decreto-lei se assemelha à dos Princípios Orientadores, e da mesma forma, não fala sobre promoção dos direitos humanos para as empresas, mas apenas em respeito, todavia, já significa um avanço em termos de legislação nacional. Ademais, a lei prevê o “Selo Empresas e Direitos Humanos”, o qual poderá ser concedido por um ato do Ministro de Estado, a empresas que aderirem às Diretrizes, sendo um fator impulsionador para a prática das diretrizes. (FACHIN, 2020) A observância do que prevê as diretrizes também é uma forma de respeitar e promover os direitos humanos dos refugiados.

Em âmbito internacional, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), adotados em 2015 pela Organização das Nações Unidas, estabelecem 17 objetivos, que devem ser cumpridos em 15 anos, ou seja, até 2030. Trata-se de uma iniciativa que deve contar com a participação de países, empresas, instituições e sociedade civil (PACTO GLOBAL, *online*).

Todos esses documentos detalham como as empresas podem agir para respeitar e promover direitos humanos, dito isto, infere-se que mesmo já com tantos documentos tratando sobre o tema, violações de direitos ainda continuam a acontecer no Brasil e no mundo, por isso é necessário criar uma consciência corporativa, para que os direitos sejam respeitados e promovidos em todas as suas dimensões.

O foco deste trabalho é analisar o papel das empresas no respeito e promoção dos direitos humanos através da inserção de refugiados no mercado de trabalho, e apesar de haverem várias outras formas para que as empresas possam desempenhar esse papel, aqui será proposto um rol com 10 metas para que empresas, governo e sociedade civil possam juntos acolher e integrar refugiados no Brasil.

### **5.1 10 metas para inclusão de refugiados no mercado de trabalho brasileiro**

Stepan Wood (2011, p.12) em sua obra *“Four Varieties of Social Responsibility: Making Sense of the ‘Sphere of Influence’ and ‘Leverage’ Debate via the Case of ISO 26000”*, divide a responsabilidade social em quatro variações, como o próprio título já sugere, quais sejam: responsabilidade negativa baseada em impacto; responsabilidade negativa baseada em influência; responsabilidade positiva baseada em impacto; e responsabilidade positiva baseada em influência. Antes de mais nada, é necessário ressaltar que o autor diferencia responsabilidade negativa (não causar danos), de responsabilidade positiva, (fazer

algo), o que reforça o argumento de que as empresas podem e devem promover direitos humanos.

Wood define que a responsabilidade positiva baseada em impacto ocorre quando as organizações assumem a responsabilidade de contribuir socialmente e ambientalmente, diretamente ou através de seus relacionamentos com outros atores. É fundamentado na responsabilidade positiva baseada em impacto que será proposto 10 metas para que os direitos das refugiadas sejam respeitados e promovidos no Brasil.

Por tudo que já foi dito, observa-se que a questão dos direitos humanos e empresas conversam muito bem com o voluntarismo, pois devido às dificuldades de legislar sobre o tema, resta às empresas adotarem de forma voluntária ações que compartilhem valor. Por isso, as seguintes metas são recomendações, com o propósito de contribuir nas possíveis ações tomadas por empresas, governos e sociedade civil.

A inclusão de refugiados é desenvolvida pela tríplice brasileira que engloba o governo, ACNUR e organizações da sociedade civil (TARANTINI, 2016), como também deve ser pelo setor privado, pois como foi demonstrado ao longo de todo o trabalho, é necessário e plenamente possível essa incorporação de empresas na responsabilidade de promover os direitos humanos. Corroborando com a ideia de que é possível e de que para tanto necessita-se de ações positivas, Piovesan e Gonzaga (2019) consideram que:

Já o dever de promover direitos humanos implica a adoção de medidas, ações e programas voltados à promoção e valorização da igualdade, compreendendo ações afirmativas. A temática de empresas e direitos humanos há que fomentar a construção de cultura de respeito à diversidade, tolerância e de paz, contribuindo para a consolidação da democracia e redução de violações de direitos e violência em geral. (p.24)

Baseado em tudo o que foi exposto durante essa pesquisa, observando o problema da inserção de refugiadas no mercado de trabalho brasileiro, chegou-se que ao seguinte rol de metas para uma possível solução do problema:

**Meta 1:** Facilitação da concessão de documentos para refugiadas;

**Meta 2:** Aperfeiçoamento de idiomas para refugiadas;

**Meta 3:** Aperfeiçoamento técnico;

**Meta 4:** Fornecer condições de moradia;

**Meta 5:** Priorização de creches para filhos de refugiadas;

**Meta 6:** Suporte alimentar para a família;

**Meta 7:** Acesso gratuito a serviços de saúde e de educação;

**Meta 8:** Incentivos fiscais;

**Meta 9:** Utilização de marketing publicitário em plataforma governamental sobre as atividades desenvolvidas;

**Meta 10:** Favorecimento ao parcelamento de débitos das empresas com o poder público.

A seguir serão feitos comentários sobre cada uma das metas propostas, a fim de elucidar o porquê elas se mostram uma adequada solução para a problemática.

Um dos requisitos para que refugiados possam ingressar no mercado de trabalho brasileiro é a apresentação regular da sua documentação, apesar de a legislação brasileira garantir a concessão de CPF e Carteira de Trabalho, muitas vezes os refugiados encontram dificuldades na emissão de documentações, criadas por órgãos do governo brasileiro. (TEIXEIRA et al, 2020) Dito isto, a facilitação da concessão de documentos, como

recomenda a meta 1, se mostra uma iniciativa necessária para a inserção de refugiados no mercado de trabalho.

A diferença linguística é uma grande barreira para os refugiados que aqui chegam, geralmente são pessoas que não tiveram tempo de se programar ao deixarem seus países de origem, e por isso, muito comumente chegam sem dominar a língua portuguesa, ou sabendo apenas o básico, o que afeta a inserção, não só no trabalho, mas na comunidade em si. (TEIXEIRA et al, 2020)

O domínio da língua do país de recepção é um fator importantíssimo para que os refugiados desenvolvam a sensação de pertencimento e para interação, culminando no consequente aprendizado da cultura local e na facilitação da comunicação (TARANTINI, 2016), em vista disso, é importantíssimo que tanto o governo, como ONGs e empresas unam forças a fim de fornecer cursos de língua portuguesa, como sugere a meta 2.

De acordo com a pesquisa “Perfil Socioeconômico dos Refugiados no Brasil” (ACNUR, 2019, p.32) 63,24% dos entrevistados não tinham participado de cursos de capacitação, enquanto apenas 36,76% tinham tido a oportunidade de requalificar-se profissionalmente. A desqualificação da mão de obra é um grande empecilho para a contratação destes, como já apontado o projeto Empoderando Refugiadas e a ONG Adus oferecem cursos capacitatórios para refugiados, o que acarreta em maior interesse das empresas, ao se depararem com uma mão de obra mais qualificada, essa é uma excelente maneira de fomentar a inserção de refugiados no mercado de trabalho, conforme é sugerido na meta 3.

Uma grande dificuldade e um verdadeiro desrespeito aos direitos humanos, é a carência de moradias para recepcionar os refugiados em solo brasileiro, a pesquisa supracitada conclui que a condição de moradia dos entrevistados evidencia a vulnerabilidade deste grupo. Isto posto, a meta 4 foi considerada baseando-se na primordialidade da moradia para o ser humano, sendo portanto, imprescindível a garantia deste direito a todos, inclusive aos refugiados.

Outro problema para a concretização da inserção de refugiados é a insuficiência de vagas para seus filhos em creches públicas, como já foi suscitado, essa é uma dificuldade que tange a vida da maioria das mulheres, independentemente se são nacionais ou refugiadas. A meta 5 alcança tanto o poder público, como as empresas, principalmente as de grande porte, isso porque algumas empresas no Brasil já fornecem o acesso a creches em suas dependências, o que pode ser uma excelente iniciativa, pois as funcionárias e funcionários podem desempenhar um melhor serviço ao saberem que seus filhos se encontram em segurança.

Essa já vêm sendo uma prática crescente, pois as empresas vêm notando a necessidade de desempenhar também uma função social, em vista disso nota-se que há uma inclinação global para problemas sociais e ambientais (PIOVESAN e GONZAGA, 2019), no entanto, são práticas que precisam de incrementos, pois ainda não se mostram suficientes.

A meta 6 trata do suporte alimentar para a família, esse é um ponto importantíssimo para efetivar o princípio da dignidade humana, bem como garantir um melhor desempenho do funcionário. Como já foi explicitado ao longo do trabalho, a maioria dos refugiados que aqui chegam, se encontram vulneráveis e com poucos recursos, inclusive alimentar, o que é um grande problema, pois é uma condição básica para a sobrevivência, por isso, essa meta se destina ao poder público, as empresas e a toda sociedade civil, pois a garantia de acesso a alimentação é direito fundamental, cabendo a todos a sua tutela.

A Constituição do Brasil prevê o acesso a saúde e educação para todos, inclusive para os estrangeiros que aqui residem, conforme já foi citado no capítulo 3 deste trabalho, no entanto, infelizmente, muitos refugiados encontram dificuldades para acessar serviços de

educação e saúde, por isso se faz necessário que a meta 7 seja observada, a fim de garantir que esse grupo tenha acesso a esses serviços básicos.

A meta 8 visa que por meio de incentivos fiscais, às empresas se engajem cada vez mais na inserção de refugiadas no mercado de trabalho, pois ao estimular o desempenho social das empresas, o governo juntamente com as empresas estão desenvolvendo a curto e a longo prazo benefícios para toda a sociedade, pois ao gerar mais empregos para as refugiadas, aumenta o desenvolvimento econômico do país, sendo assim, dessa forma todos saem ganhando, promover uma empresa cidadã é mais que investir no lucro, é investir no desenvolvimento social.

O marketing em plataformas governamentais pode ser uma ferramenta para divulgação das auditorias em direitos humanos, sugeridas por John Ruggie. Através da meta 9 aumenta-se o interesse das empresas em promover ações sociais, inclusive programas de ensino da língua portuguesa e de capacitação técnica, como sugerido nas metas 2 e 3, pois ao serem divulgadas em plataforma governamental digital, ganham maior visibilidade e conseqüentemente se tornam mais atrativas para clientes, investidores, fornecedores e para funcionários.

O marketing publicitário pode ser uma maneira eficiente de atrair a atenção de mais empresas a se tornarem contratantes de refugiados para seus quadros de funcionários, e assim garantir que a inserção no mercado de trabalho seja efetivamente assegurada.

A meta 10, assim como a meta 8, propõe, com incentivos do poder público, que as empresas se engajem mais na defesa de direitos humanos, através de benefícios do interesse empresarial. Ao favorecer o parcelamento de débitos as empresas, o poder público desempenha uma importante função na inserção de refugiadas no mercado de trabalho, pois observando o interesse empresarial, conseqüentemente, deve-se também alcançar a promoção dos direitos humanos.

Isto posto, as 10 metas propostas nesta seção, objetivam o respeito e a promoção dos direitos humanos, através da inserção de refugiadas no mercado no trabalho, por intermédio de iniciativas do governo, das empresas e da sociedade civil, afinal essa é uma missão de toda a sociedade. No entanto, o trabalho buscou enfatizar o que a literatura contemporânea declara sobre o tema, a responsabilidade de proteger e promover os direitos humanos não é mais só dos Estados, como afirma John Ruggie (2014, p.26): *“o respeito à dignidade humana também pode e deve ser um dos alicerces nos quais as lacunas de governança devem ser solucionadas, do nível local ao global e no setor privado não menos que no público.”*

Desta forma, incluir as empresas no debate social é algo que não dá mais para adiar, é urgente que corporações, especialmente as de grande porte, incluam em suas prioridades o respeito e a promoção dos direitos humanos.

## 6 CONCLUSÃO

A globalização acarretou diversas transformações na vida cotidiana dos seres humanos, incluindo a maior facilidade de transitar entre países e até mesmo entre continentes. Juntamente com essa maior abertura para locomoção, pessoas que sofrem algum tipo de perseguição em seu país, se veem forçadas a deixar tudo para trás e tentar viver em outros locais, cruzando fronteiras e se submetendo, muitas vezes a situações que violam o princípio da dignidade humana, encontrando no refúgio uma alternativa de recomeçar a vida em segurança. O número de refugiados é crescente, e escancara um problema global, no Brasil, ganhou maior destaque após a crise na Venezuela, que acarretou um crescimento significativo na quantidade de refugiados e solicitantes de refúgio.

Portanto, observando-se esse problema global, nota-se que o setor privado é pouco incluído no debate, tendo ficado esquecido por muito tempo nas demandas dos direitos

humanos e ambientais, e sendo frequentemente um dos causadores, tanto por ação como por omissão, de violações, principalmente ambientais. Apesar de a partir da globalização as empresas terem adquirido um nível de influência muito grande, chegando a auferir rendas maiores que de vários Estados, ainda assim encontra-se resistência por parte desse ator no campo das responsabilidades sociais. A pesquisa se ateve ao recorte metodológico das empresas ao se falar em mercado de trabalho, pois buscou-se aprofundar-se no papel do setor empresarial no respeito e promoção dos direitos humanos.

Dito isto, o aumento no número de refugiados carece de uma maior atenção por parte de governos, empresas e sociedade civil, a fim de garantir a concretização dos direitos humanos internacionalmente concebidos, pois essa é uma responsabilidade coletiva, que vai além de jurisdições e alcança a todos os seres humanos. Uma forma de garantir os direitos desse grupo é a inserção no mercado de trabalho, pois através do emprego essas pessoas se sentem úteis a sociedade, conseguem uma melhor qualidade de vida ao auferir renda própria e conseguem aprender sobre a cultura e se familiarizar com os nacionais, o que facilita a estadia no país de recepção.

Diante da problemática de inserção desses refugiados na sociedade brasileira, vislumbrou-se que a legislação brasileira é avançada, e uma das mais integrativas, a Lei 9.474/97 baseia-se no conceito mais amplo de refugiados, alcançando também os que fogem de seus países por fundado temor de violações de direitos humanos. No entanto, ainda há muito que pode ser melhorado, inclusive por iniciativas também do setor privado, que cada vez mais devem se utilizar de seu poder de influência para colaborar para o desenvolvimento dos direitos dos refugiados.

Através da Responsabilidade Social Corporativa (RSC), as empresas devem desempenhar a função social, que vai além da produtividade e geração de lucro, devendo visar um desenvolvimento sustentável e em prol dos direitos humanos. Conforme se pôde constatar, essa é uma prática benéfica tanto para os negócios da empresa, como para a comunidade em que a empresa está inserida, pois os *stakeholders*, que são todos os interessados na empresa, estão cada vez mais atentos a questões sociais e ambientais. Ademais, as empresas se vinculam não só a licença legal que os Estados fornecem, mas também a “licença social”, que é aquela concedida pela comunidade, e que é ainda mais importante para a manutenção e continuidade da produtividade da empresa no local, por isso estas devem permanecer atentas a suas atitudes, pois a comunidade também exerce uma espécie de controle de qualidade, com critérios não apenas dos produtos e serviços fornecidos por elas, mas também de como são feitos.

Portanto, empresas que respeitam e promovem os direitos humanos saem ganhando, mesmo que necessitem fazer investimentos, pois de acordo com o conceito de valor compartilhado criado por Porter e Kramer, se gera lucro da maneira certa e duradoura, desenvolvendo práticas sustentáveis, baseadas no respeito aos direitos humanos. Sendo assim, conclui-se que é perfeitamente possível associar as empresas ao respeito e promoção de direitos humanos.

No entanto, por tudo que foi exposto durante a pesquisa, e baseado principalmente na obra de John Ruggie, infere-se que essa associação não pode ser feita através de leis vinculantes no âmbito internacional, pelo menos não nesse momento, e que os Princípios Orientadores, mesmo que seja uma iniciativa voluntária, significou um grande avanço para a temática. Observou-se que o voluntarismo se engaja muito bem com os direitos humanos e empresas, até porque cada vez mais as próprias empresas vêm sentindo a necessidade e as benesses de se engajar em causas sociais.

Dito isto, observou-se também que a legislação brasileira é bem estruturada, inclusive no âmbito trabalhista, e que o Brasil também ratificou os principais documentos internacionais sobre direitos humanos, sendo assim, legalmente as refugiadas estão bem

amparadas, no entanto, ainda há muito a ser feito. Por isso, ao observar a iniciativa do Projeto Empoderando Refugiadas, o qual desempenha um papel significativo na integração de refugiadas no Brasil, ao oferecer cursos profissionalizantes, de português e direcionar essas mulheres para o mercado de trabalho, através de parcerias com empresas, notou-se que esse é um caminho eficaz para a efetivação dos direitos desse grupo.

Sendo assim, conclui-se que a inserção de refugiadas no mercado de trabalho requer esforços de toda a sociedade, por isso essa pesquisa culminou no desenvolvimento de 10 metas para garantir o respeito e a promoção dos direitos humanos de refugiadas, através da inserção no mercado de trabalho.

As metas foram desenvolvidas com base na responsabilidade positiva baseada em impacto, teoria apresentada por Wood, e que requer ações positivas das empresas, mas as metas vão além e demandam ações por parte tanto do governo, como das empresas e das organizações da sociedade civil. Portanto, garantir a inserção de refugiadas no mercado de trabalho se demonstra como uma excelente maneira de respeitar e promover os direitos humanos.

## REFERÊNCIAS

ACNUR. **Convenção de 1951.** Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/convencao-de-1951/#:~:text=A%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas,ap%C3%B3s%20a%20Segunda%20Guerra%20Mundial.&text=Atualmente%2C%20a%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20continua%20sendo,angular%20da%20prote%C3%A7%C3%A3o%20a%20refugiados>. Acesso em: 15 fev. 2022.

ACNUR. **Parcerias.** Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/empoderando-refugiadas/parcerias/> Acesso em: 09, mar. 2022.

ACNUR. **Perfil socioeconômico dos refugiados no Brasil.** 2019. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2019/07/Pesquisa-Perfil-Socioecon%C3%B4mico-Refugiados-ACNUR.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2022.

ADUS. Disponível em: <https://adus.org.br/> Acesso em: 18 fev. 2022.

ALESSI, Gil. **Ambev e Heineken são autuadas por trabalho escravo de imigrantes venezuelanos em São Paulo.** EL PAÍS, 2021. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2021-05-17/ambev-e-heineken-sao-autuadas-por-trabalho-escravo-de-imigrantes-venezuelanos-em-sao-paulo.html> Acesso em 25, fev. 2022.

ALMEIDA, Fernando. **Gestão do Desenvolvimento sustentável na indústria Eletroeletrônica. Conselho Empresarial Brasileiro para o desenvolvimento sustentável.** Outubro 2003 Disponível em: <http://www.tec.abinee.org.br/2003/arquivos/s902.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2022.

ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy Cardia. **A transterritorialidade como mecanismo de responsabilização de empresas por violações aos Direitos Humanos.** 2018. 188 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo,

2018. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/21880>. Acesso em: 05 fev. 2022.

BARRETO, Luiz Paulo Teles Ferreira. **Refúgio no Brasil: a proteção brasileira aos refugiados e seu impacto nas Américas.** – 1. ed. – Brasília: ACNUR, Ministério da Justiça, 2010. Disponível em: [https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2018/02/Ref%C3%BAgio-no-Brasil\\_A-prote%C3%A7%C3%A3o-brasileira-aos-refugiados-e-seu-impacto-nas-Am%C3%A9ricas-2010.pdf](https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2018/02/Ref%C3%BAgio-no-Brasil_A-prote%C3%A7%C3%A3o-brasileira-aos-refugiados-e-seu-impacto-nas-Am%C3%A9ricas-2010.pdf). Acesso em: 27 fev. 2022.

BRASIL. Casa Civil. **Sobre a operação Acolhida.** Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/acolhida/sobre-a-operacao-acolhida-2> Acesso em: 21 fev. 2022.

BRASIL. Casa Civil. **Conselho Nacional de Educação garante direito de matrícula de crianças e adolescentes migrantes e refugiados.** Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/noticias/2020/novembro/conselho-nacional-de-educacao-garante-direito-de-matricula-de-criancas-e-adolescentes-migrantes-e-refugiados#:~:text=O%20Conselho%20Nacional%20de%20Educa%C3%A7%C3%A3o,p%C3%BAblicas%20de%20educa%C3%A7%C3%A3o%20b%C3%A1sica%20brasileiras.> Acesso em 28, fev. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 9.571/18, de 21 de novembro de 2018. **Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm). Acesso em: 11 mar. 2022.

BRASIL. MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Ponto de contato nacional.** Disponível em: <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/camex/pcn>. Acesso em: 24 fev. 2022.

CÁRITAS BRASILEIRA. Disponível em: <https://caritas.org.br/historia> Acesso em: 18 fev. 2022.

Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados. 1951. Disponível em: [https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BDL/Convencao\\_relativa\\_ao\\_Estatuto\\_dos\\_Refugiados.pdf](https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BDL/Convencao_relativa_ao_Estatuto_dos_Refugiados.pdf). Acesso em: 15 fev. 2022.

**CONVENÇÃO DE 1951.** ACNUR. Disponível em <https://www.acnur.org/portugues/convencao-de-1951/#:~:text=A%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas,ap%C3%B3s%20a%20Segunda%20Guerra%20Mundial.&text=Atualmente%2C%20a%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20continua%20sendo,angular%20da%20prote%C3%A7%C3%A3o%20a%20refugiados.> Acesso em 23, fev. 2022.

FACHIN, Melina Girardi. Empresas e direitos humanos: compartilhando valor e responsabilidades. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, ed. 1, ano 2020, n. 17, p. 324-339. Disponível em: <http://cons.com.br/wp-content/uploads/2021/10/2020-161-27969-1-PB.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2022.

FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy. **Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos**, [S.L.], v. 6, n. 11, p. 174-191, dez. 2009. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/s1806-64452009000200009>. Acesso em: 16 fev. 2022

FERREIRA, Mateus. **Nova edição do projeto Empoderando Refugiadas será adaptada ao cenário da pandemia**. Pacto Global, Rede Brasil, 2020. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br/noticia/460/nova-edicao-do-projeto-empoderando-refugiadas-sera-adaptada-ao-cenario-da-pandemia>> Acesso em: 09, mar. 2022.

GALINDO, Cristina. **Quando as empresas são mais poderosas que os países**. Gigantes da tecnologia transformaram o poder corporativo e dados viraram o recurso mais valioso, não o petróleo. **EL PAÍS**. Disponível em <[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/03/economia/1509714366\\_037336.html#?prm=copy\\_link](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/03/economia/1509714366_037336.html#?prm=copy_link)> Acesso em: 15 fev. 2022.

Governo do Brasil. **Governo Federal fecha 2021 com mais de 287 mil refugiados venezuelanos regularizados pela Operação Acolhida. 2021**. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/noticias/assistencia-social/2021/12/governo-federal-fecha-2021-com-mais-de-287-mil-refugiados-venezuelanos-regularizados-pela-operacao-acolhida>> Acesso em: 14 mar. 2022

HAYDA, Marcelo. A integração de refugiados no Brasil. In: RAMOS, André de Carvalho; RODRIGUES, Gilberto; ALMEIDA, Guilherme de Assis. **60 anos de ACNUR: perspectivas de futuro**. São Paulo: Editora CL-A Cultural 2011. Disponível em: [https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2018/02/60-anos-de-ACNUR\\_Perspectivas-de-futuro\\_ACNUR-USP-UNISANTOS-2011.pdf#page=131](https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2018/02/60-anos-de-ACNUR_Perspectivas-de-futuro_ACNUR-USP-UNISANTOS-2011.pdf#page=131). Acesso em: 21 fev. 2022.

Institute for Human Rights and Business, “**Migration with Dignity: Implementing the Dhaka Principles**” (December 2017). Disponível em: <<https://www.ihrb.org/dhaka-principles/implementation-guidance>>. Acesso em: 08, mar. 2022.

JUBILUT, Liliana Lyra et al. **Reconhecimento de Status de Refugiado pelo Brasil: Dados dos primeiros 20 anos da Lei 9.474/97**. Brasília: ACNUR, 2021. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2021/09/Reconhecimento-de-Status-de-Refugiado-pelo-Brasil-Dados-dos-primeiros-20-anos-da-Lei-9.474-de-1997-Jubilut-et-al.pdf>. Acesso em: 24 fev. 2022.

JUBILUT, Liliana Lyra. **O Direito internacional dos refugiados e sua aplicação no orçamento jurídico brasileiro**- São Paulo : Método, 2007. 240p. Disponível em: [https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/Publicacoes/2013/O\\_Direito\\_Internacional\\_dos\\_Refugiados.pdf?view=1](https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/Publicacoes/2013/O_Direito_Internacional_dos_Refugiados.pdf?view=1) Acesso em: 24 fev. 2022.

KRAEMER, Maria Elisabeth Pereira. RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: UMA CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)**, [s. l.], ano 2005, v. 4, ed. 1, p. 1-50, maio 2005. Disponível em:

<http://periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/404/304>. Acesso em: 10 mar. 2022.

MIALHE, Jorge Luis; MALHEIRO, Karina Caetano. OS REFUGIADOS NO BRASIL E AS ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS. **Revista de Direitos Humanos em Perspectiva**, Brasília, v. 2, n. 1, p. 37-55, maio 2016. Semestral. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/direitoshumanos/article/view/878>. Acesso em: 15 fev. 2022.

MOREIRA, Julia Bertino. Redemocratização e direitos humanos: a política para refugiados no brasil. **Revista Brasileira de Política Internacional**, [S.L.], v. 53, n. 1, p. 111-129, jul. 2010. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-73292010000100006>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbpi/a/4Hd4sbg45CnrH6dyZ4DXnVs/?lang=pt>. Acesso em: 23 fev. 2022.

MOREIRA, Julia Bertino. REFUGIADOS NO BRASIL: REFLEXÕES ACERCA DO PROCESSO DE INTEGRAÇÃO LOCAL. **Remhu - Rev. Interdiscip. Mobil. Hum.**, Brasília, v. , n. 43, p. 85-98, dez. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/remhu/a/zCtfF6R6PzQJB6bSgts8YWF/?format=pdf&lang=pt#:~:text=A%20integra%C3%A7%C3%A3o%20local%2C%20como%20j%C3%A1,especialmente%20de%20sa%C3%BAde%20e%20educa%C3%A7%C3%A3o..> Acesso em: 16 fev. 2022.

PACHIONI, Miguel. **Empoderando Refugiadas conclui 2020 com 59 mulheres formadas e 79 pessoas interiorizadas.** ACNUR, 2020. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/2020/12/21/empoderando-refugiadas-conclui-2020-com-59-mulheres-formadas-e-79-pessoas-interiorizadas/>. Acesso em: 09 mar. 2022.

PACTO GLOBAL. **A iniciativa.** Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa#:~:text=Lan%C3%A7ado%20em%202000%20pelo%20ent%C3%A3o,contribuam%20para%20o%20enfrentamento%20dos> Acesso em: 08 mar. 2022.

PACTO GLOBAL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).** Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/ods> Acesso em: 11 mar. 2022.

PACTO GLOBAL. **Os dez princípios.** Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/10-principios> Acesso em: 09 mar. 2022.

PAMPLONA, Danielle Anne. Das violações de direitos humanos e do envolvimento das grandes corporações. In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo. *Empresas e Direitos Humanos*. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

PIOVESAN, Flávia Cristina; GONZAGA, Victoriana. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. **R. Trib. Reg. Fed. 1ª Região, Brasília**, DF, Brasília, v. 31, ed. 1, p. 11-28, 2019. Disponível em: <https://trf1.emnuvens.com.br/trf1/article/view/9/7>. Acesso em: 11 mar. 2022.

PORTER, Michael E.; KRAMER, Mark R. Criação de valor compartilhado. **Harvard Business Review Brasil**, 6 jan. 2011. Disponível em: <https://hbrbr.uol.com.br/criacao-de-valor-compartilhado/>. Acesso em: 10 mar. 2022.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Planeta Sustentável, Editora Abril, 2014.

SAVY, Renato Ferraz Sampaio. A inclusão social dos refugiados e migrantes no Brasil. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região**, Brasília, v. 22, n. 1, p. 121-132, 2018. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4624246/mod\\_resource/content/1/TEXTO\\_A%20inclus%C3%A3o%20social%20dos%20refugiados%20e%20migrantes%20no%20Brasil\\_2018.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4624246/mod_resource/content/1/TEXTO_A%20inclus%C3%A3o%20social%20dos%20refugiados%20e%20migrantes%20no%20Brasil_2018.pdf). Acesso em: 03 mar. 2022.

SENADO FEDERAL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 15 fev. 2022.

SERPA, Paola Flores; FÉLIX, Ynes da Silva. A EFETIVIDADE DOS DIREITOS HUMANOS SOCIAIS DAS MULHERES REFUGIADAS NO BRASIL. **Revista Argumentum**, Marília/Sp, v. 19, n. 2, p. 397-412, ago. 2018. Disponível em: <http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/585/288>. Acesso em: 28 fev. 2022.

TADEU, Vinicius. **Polícia identifica mais uma vítima da tragédia de Brumadinho**. CNN BRASIL. São Paulo. 29 dez. 21. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/policia-identifica-mais-uma-vitima-da-tragedia-de-brumadinho/> Acesso em: 15 fev. 2022.

TARANTINI, Vanessa Celano. **A INTEGRAÇÃO LOCAL DOS REFUGIADOS NO BRASIL E OS DIREITOS HUMANOS: O PAPEL DAS EMPRESAS**. 2016. 130 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002767433>. Acesso em: 18 jan. 2022.

TEIXEIRA, Ana Christina Celano; SILVA, Eliana Cristina Motta da; BALOG, Daniela Longobucco Teixeira; SÁ, Bianca. Por que é tão difícil pertencer? As dificuldades dos refugiados em seus processos de inserção no mercado de trabalho e na sociedade brasileira. **Cadernos Ebape.Br**, [S.L.], v. 19, n. 2, p. 265-277, jun. 2021. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395120200016>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/cgsJ9pBSDSjn7mQnqWSxpJC/?format=pdf&lang=pt#:~:text=Entre%20os%20principais%20resultados%2C%20nota,contexto%20multicultural%20e%20n%C3%A3o%20intercultural>. Acesso em: 03 mar. 2022.

TENT; MISSÃO PAZ; ACNUR. **Guia para a contratação de refugiados e solicitantes de refúgio: garantindo uma inclusão de sucesso**. Disponível em: [https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2020/03/Tent\\_BrazilGuide\\_Final.pdf](https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2020/03/Tent_BrazilGuide_Final.pdf). Acesso em: 25 fev. 2022.

TONHATI, Tânia; PEREDA, Lorena. A feminização das migrações no Brasil: a inserção laboral das mulheres migrantes (2011-2020) In: CAVALCANTI, L; OLIVEIRA, T.; SILVA, B. G. **Relatório Anual 2021 – 2011-2020: Uma década de desafios para a imigração e o refúgio no Brasil**. Série Migrações. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério da Justiça e Segurança Pública/ Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração Laboral. Brasília, DF: OBMigra, 2021, p. 155-183. Disponível em:

[https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/Obmigra\\_2020/Relat%C3%B3rio\\_Anuar/Relato%CC%81rio\\_Anuar\\_-\\_Completo.pdf](https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/Obmigra_2020/Relat%C3%B3rio_Anuar/Relato%CC%81rio_Anuar_-_Completo.pdf). Acesso em: 2 mar. 2022.

UNHCR. **Mid-year trends report 2021**. UNHCR, 2021, p.5. Disponível em: <[https://www.unhcr.org/statistics/unhcrstats/618ae4694/mid-year-trends-2021.html#\\_ga=2.159210938.1438674786.1646143593-466397985.1645464918](https://www.unhcr.org/statistics/unhcrstats/618ae4694/mid-year-trends-2021.html#_ga=2.159210938.1438674786.1646143593-466397985.1645464918)> Acesso em: 01, mar. 2022.

UNODC Brasil. **Fluxo de migrantes venezuelanos no Brasil cresceu mais de 900% em dois anos**

Disponível em: <<https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/frontpage/2021/07/fluxo-de-migrantes-venezuelanos-no-brasil-cresceu-mais-de-900-em-dois-anos.html>> Acesso em: 09 mar. 2022.

Wood, Stepan, "Four Varieties of Social Responsibility: Making Sense of the 'Sphere of Influence' and 'Leverage' Debate Via the Case of ISO 26000" (2011). **Comparative Research in Law & Political Economy**. Research Paper No. 14/2011. Disponível em: <https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=clpe>. Acesso em: 10 mar. 2022.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida e da saúde, para poder estar completando mais uma etapa da minha vida. Minha eterna gratidão pela intercessão da Virgem Maria, que me fez estar aqui hoje. A minha família, por todo apoio infindável em todos os percalços, em especial aos meus pais, Gildo e Mariza, que fizeram e fazem de tudo para que meus sonhos se tornem possíveis, a vocês todo o meu amor, sempre. Aos meus irmãos Mateus e Sarah, por todo companheirismo e afeto, vocês tornam o caminho mais leve. A tia Marli e Geovani, que durante as aulas presenciais me acolheram com tanto amor e cuidado em Campina Grande, vocês fazem parte dessa conquista. Aos meus avós, que me tratam verdadeiramente como uma filha, em especial vó Maria, por todo cuidado ao longo de toda a minha vida.

As minhas amigas de infância que estão sempre ao meu lado, vocês são presentes de Deus para mim. Aos meus colegas de curso, que dividiram as alegrias e tristezas durante esses cinco anos de graduação, gratidão pelo companheirismo.

Aos professores que passaram pela minha vida acadêmica, em especial a professora orientadora Dra. Milena Barbosa, gratidão pelo compartilhamento de conhecimentos.