

Contratação de Migrantes

Material informativo para empresas brasileiras



Ficha Técnica

Pesquisadora responsável:

Profa. Dra. Paola Schmitt Figueiró

Equipe de pesquisa:

Mayara Daniéli Polesso

Nathan Pedroni de Oliveira

Parcerias:

Profa. Ms. Márcia Blanco Cardoso (Projeto
CEDUCA DH - Feevale)

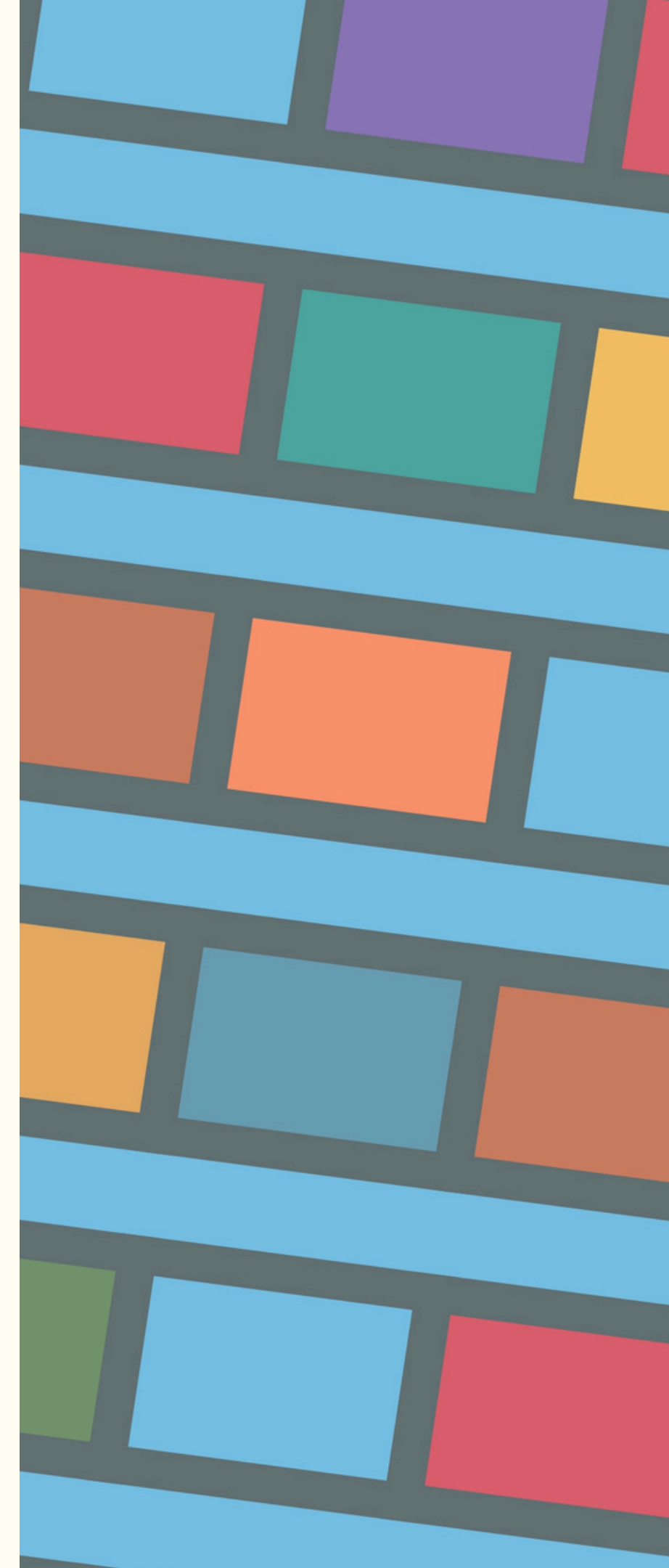
Centro de Design da Universidade Feevale

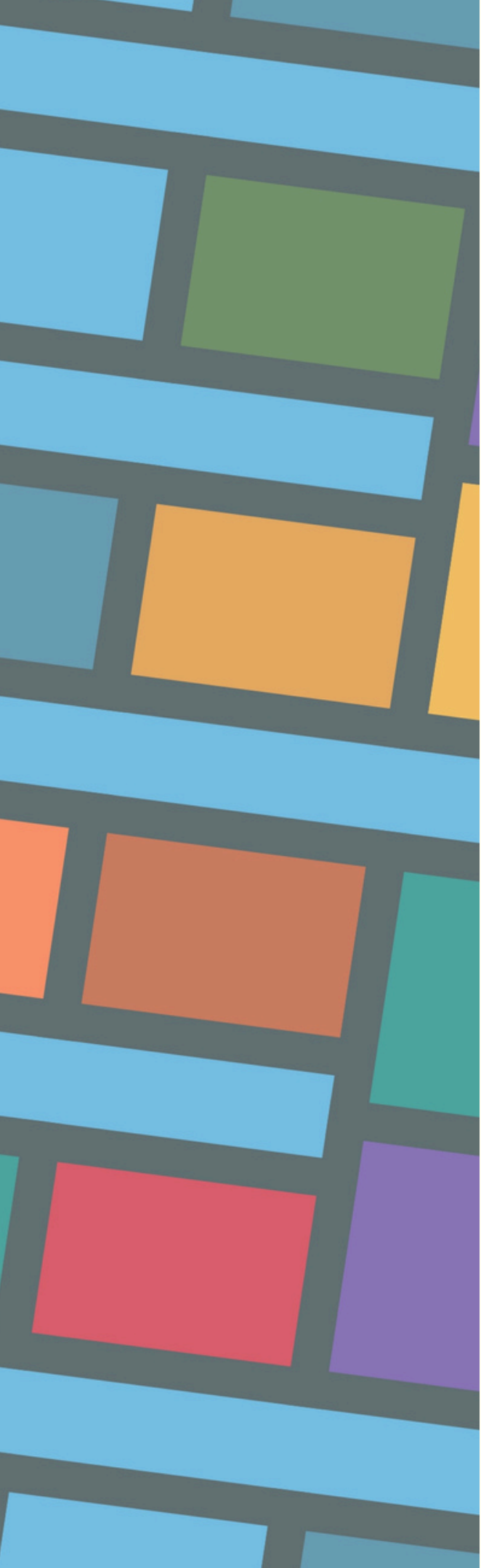
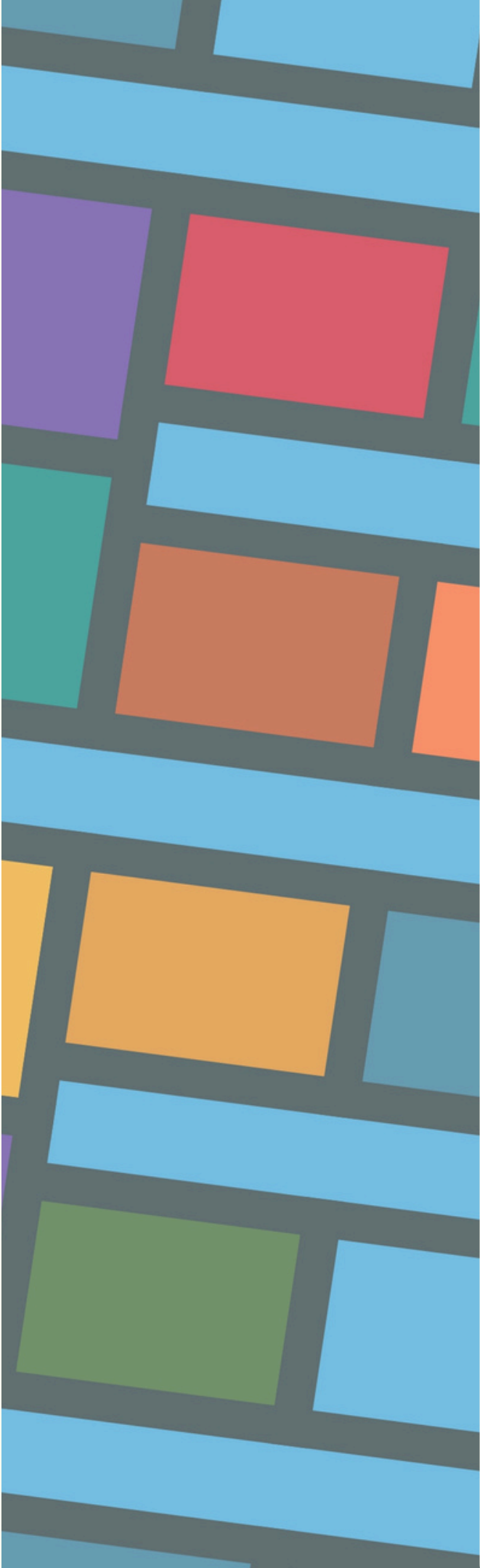
Seja bem-vinda, seja bem-vindo!

Este material foi desenvolvido para **apoiar** a sua empresa na contratação de pessoas migrantes. Somos um grupo de pesquisadores que busca contribuir para a construção de ambientes de trabalho mais **diversos, inclusivos e socialmente responsáveis**.

Aos empreendedores, gestores e líderes que **desejam ampliar as oportunidades** daqueles que buscam a (re)inserção no mercado formal de trabalho e reconstruir a sua vida em nosso país, este material reúne informações práticas, orientações legais e dicas para **facilitar o processo de contratação de migrantes**.

Boa leitura!





A População Refugiada e Migrante no Brasil

Cenário Atual

Para entender a população refugiada e migrante no Brasil, é importante reconhecer que, antes de qualquer classificação, estamos lidando com pessoas com histórias e realidades únicas. As **categorias migratórias são fluidas** e podem mudar ao longo do tempo e do contexto individual, membros da mesma família podem ter diferentes status migratórios.

Muitos solicitantes de refúgio acabam **mudando** sua condição para a de migrantes, por meio da **autorização de residência** prevista na Portaria Interministerial nº 9/2018, principalmente por razões de mobilidade e identidade nacional.

Você sabia?

O Brasil acolheu entre os anos 2010 a 2024 pouco mais de 2,3 milhões de migrantes. Enquanto o número de brasileiros **residindo no exterior**, só em 2024, chega a 4,5 milhões (Ministério da Justiça e Segurança Pública, 2024). Ou seja, existem mais brasileiros vivendo no exterior do que migrantes vivendo no Brasil.



Direitos Trabalhistas

Para o empregador, o **tipo de regularização migratória não impede a contratação** (Brasil, 2017). Todos os migrantes com documentação regularizada **têm direito** à carteira de trabalho e aos mesmos **direitos** garantidos pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), sem qualquer discriminação em relação aos trabalhadores brasileiros.

Apresentamos, a seguir, a definição das **principais categorias migratórias**:



Solicitante de Refúgio

Pessoa que pediu proteção ao Estado brasileiro com base na Lei nº 9.474/1997. Enquanto aguarda a análise do pedido pelo CONARE (Comitê Nacional para os Refugiados) — processo que pode levar cerca de dois anos. Está em situação migratória regular, tem direito ao trabalho formal e possui o Documento Provisório de Registro Nacional Migratório.

Refugiado

Pessoa que teve seu pedido de refúgio aceito pelo CONARE, após comprovar fundado temor de perseguição ou grave violação de direitos humanos em seu país de origem. Possui a Carteira do Registro Nacional Migratório (CRNM).

Migrante

Pessoa que se desloca voluntariamente em busca de melhores condições de vida. Fatores como fome, desigualdade, desastres ou perseguição direta, podem influenciar essa decisão. A regularização ocorre por meio da Autorização de Residência, os documentos usados são a CRNM ou seus protocolos provisórios.



Inclusão e Apoio

Desde o início, é importante também informar ao novo colaborador com quem ele pode contar caso precise de **apoio**, programas de apadrinhamento podem ser adotados.

Nunca esqueça que a **escuta ativa** talvez seja um dos alinhamentos mais importantes nesta jornada visando uma inclusão efetiva.

Você sabia?

Estar com a situação migratória irregular não configura ilegalidade, mas sim uma condição administrativa.

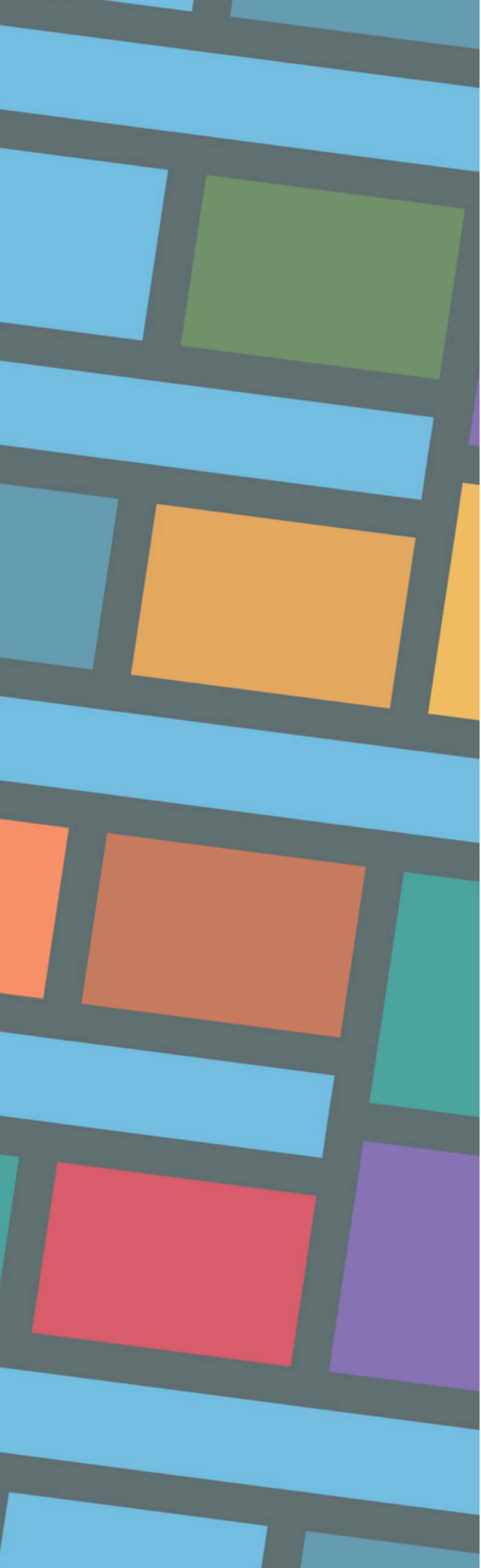
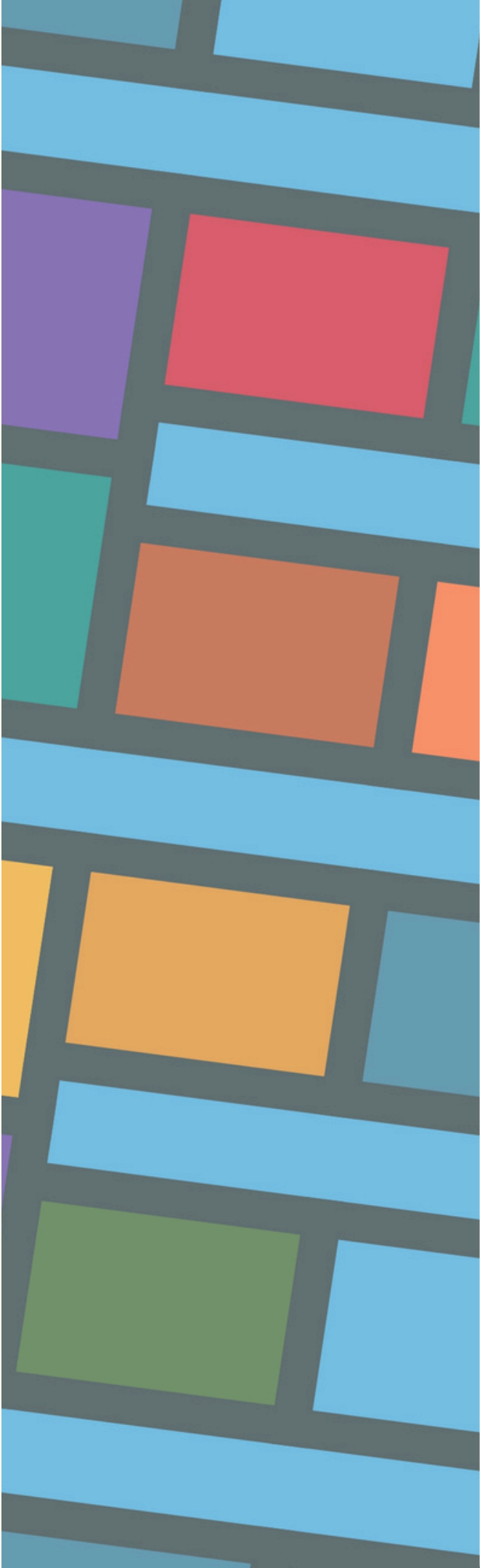
Nenhum ser humano é ilegal — princípio garantido pelo Artigo 14º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948).



Inclusão e Apoio: Sugestões

- **Reconheça** e **respeite** o tempo e a **trajetória** de cada indivíduo.
- Evite expor os estrangeiros como uma “atração exótica” no ambiente de trabalho.
- Oriente a equipe para que não façam **perguntas invasivas** sobre seu passado — essas experiências podem ser dolorosas e nem sempre estão prontas para serem **compartilhadas**. Com o tempo e a construção de vínculos de confiança, a tendência é que se sintam mais à vontade para contar a sua história.





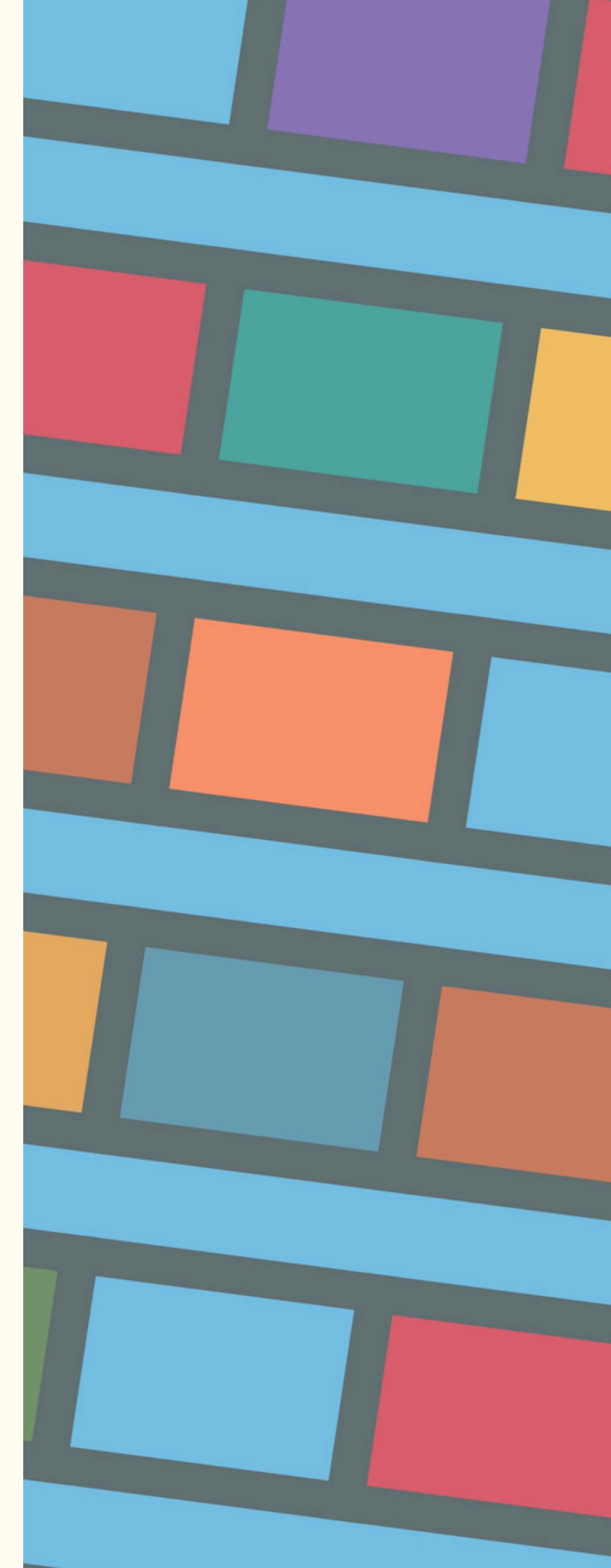
Comunicação Respeitosa no Ambiente de Trabalho

Palavras Também Incluem — ou Excluem

A linguagem que usamos no dia a dia tem um grande **impacto** na forma como as pessoas se sentem no ambiente de trabalho.

Muitas vezes, expressões comuns podem carregar **estereótipos**, **preconceitos** ou **causar constrangimentos**, mesmo sem a intenção de ofender. Por isso, é essencial adotar uma comunicação cuidadosa, empática e respeitosa com colegas migrantes.

Uma comunicação respeitosa pode indicar um **ambiente seguro**, em que cada indivíduo pode ser ele mesmo, sem medo de “julgamentos”. Nossas **sugestões** do que deve ser **evitado**:



Cuidados na Comunicação com Pessoas Migrantes

“Você fala muito bem o português, para um estrangeiro”

Pode parecer um elogio, mas reforça a ideia de que a pessoa é “de fora” e que não se espera que ela domine o idioma. Prefira reconhecer o esforço sem ressaltar a origem.

“De onde você realmente é?”

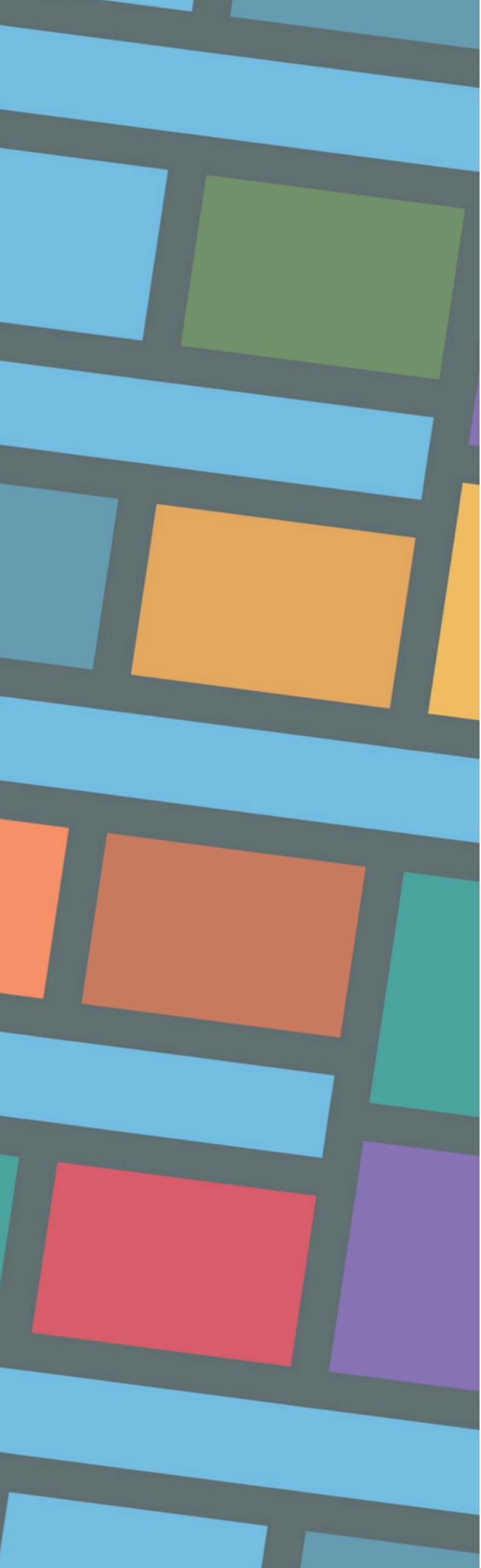
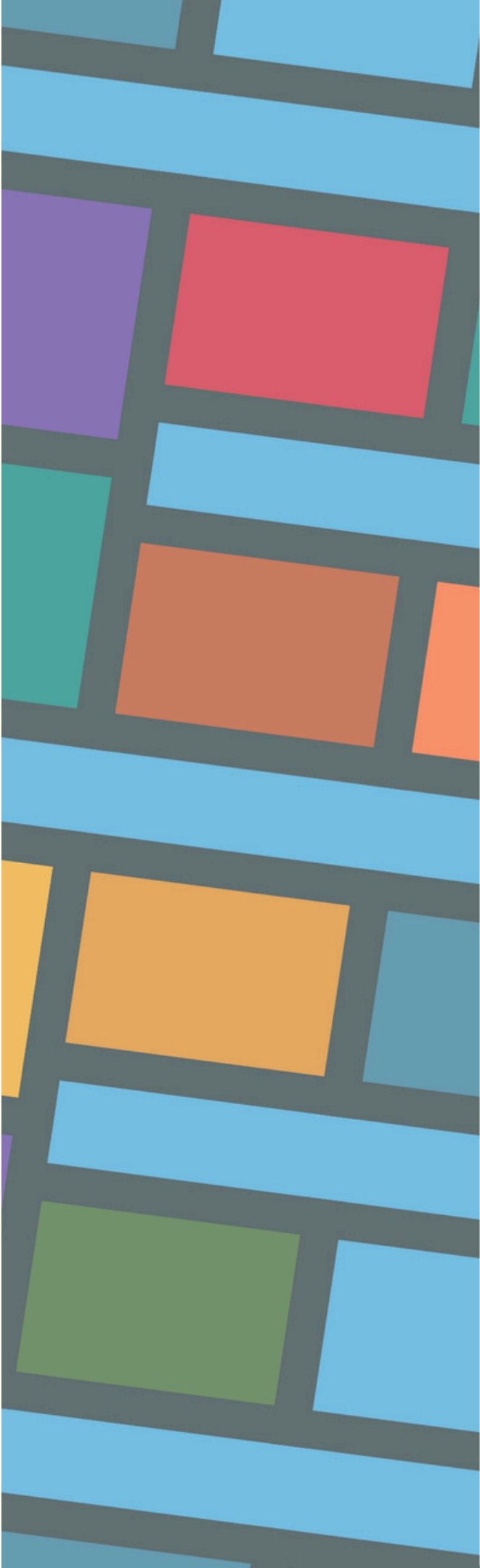
Perguntar sobre a origem pode ser natural, mas insistir ou desconfiar da resposta pode soar invasivo ou gerar desconforto. Se a pessoa quiser e se sentir à vontade, ela mesma compartilhará sua história.

Fazer piadas sobre nacionalidade, cultura ou religião

Piadas podem parecer inofensivas, mas podem reforçar estereótipos e causar exclusão. A diversidade cultural deve ser valorizada com respeito e sensibilidade.

Imitar sotaques ou rir de erros no português

É comum que pessoas migrantes estejam em processo de aprendizagem do idioma. Brincadeiras com sotaque ou vocabulário podem ser humilhantes e causar muito desconforto.



Contratação de Estrangeiros: o que você precisa saber

Você sabia que todas as empresas podem realizar a admissão de migrantes? Estes são os documentos necessários para este processo:

- Carteira de Registro Nacional Migratório (**CRNM**) ou Registro Nacional do Estrangeiro (**RNE**) ou Documento Provisório de Registro Nacional Migratório (**DPRNM**) ou Protocolo de Solicitação de Refúgio;
- Cadastro de Pessoa Física (CPF);
- Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- Comprovante de Residência.

A seguir, apresentamos modelos dos **documentos** regulares de estrangeiros, para permanência no Brasil e que garantem a inclusão no mercado de trabalho.

Conheça os principais documentos:



Carteira de Registro Nacional Migratório (CRNM)

**Documento de identidade
para pessoas refugiadas
e migrantes com residência
já autorizada no Brasil.**



Documento Provisório de Registro Nacional Migratório (DPRNM)

**Documento de identidade
para pessoas refugiadas
e migrantes com residência
já autorizada no Brasil.**



Registro Nacional do Estrangeiro (RNE)

**Documento de estrangeiro
emitido até o final de 2018.
Está sendo substituído pelo
CRNM através das
renovações do documento.**



Protocolo de Solicitação de Refúgio

**Documento provisório de
identidade com dados
pessoais do estrangeiro,
cuja solicitação de refúgio
será analisada pelo
CONARE.**

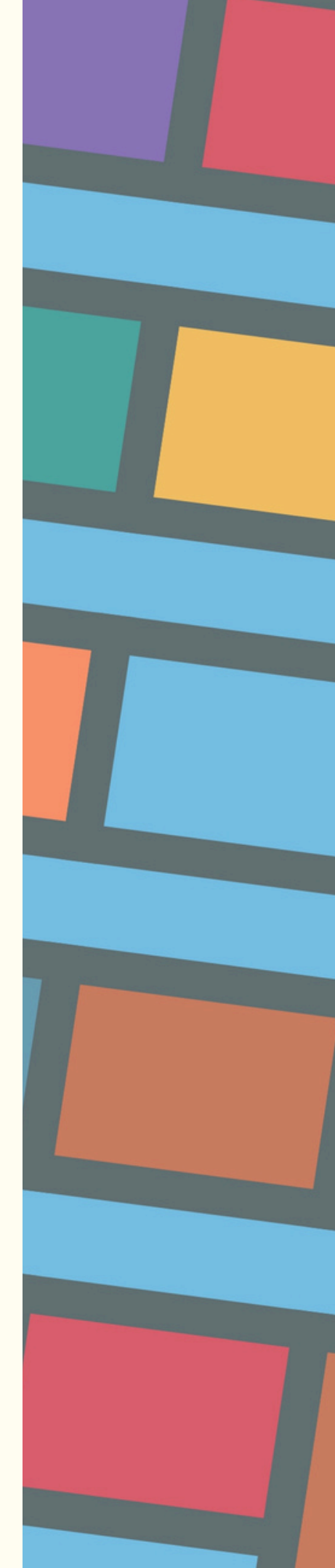
Como proceder quando o documento do colaborador vencer?

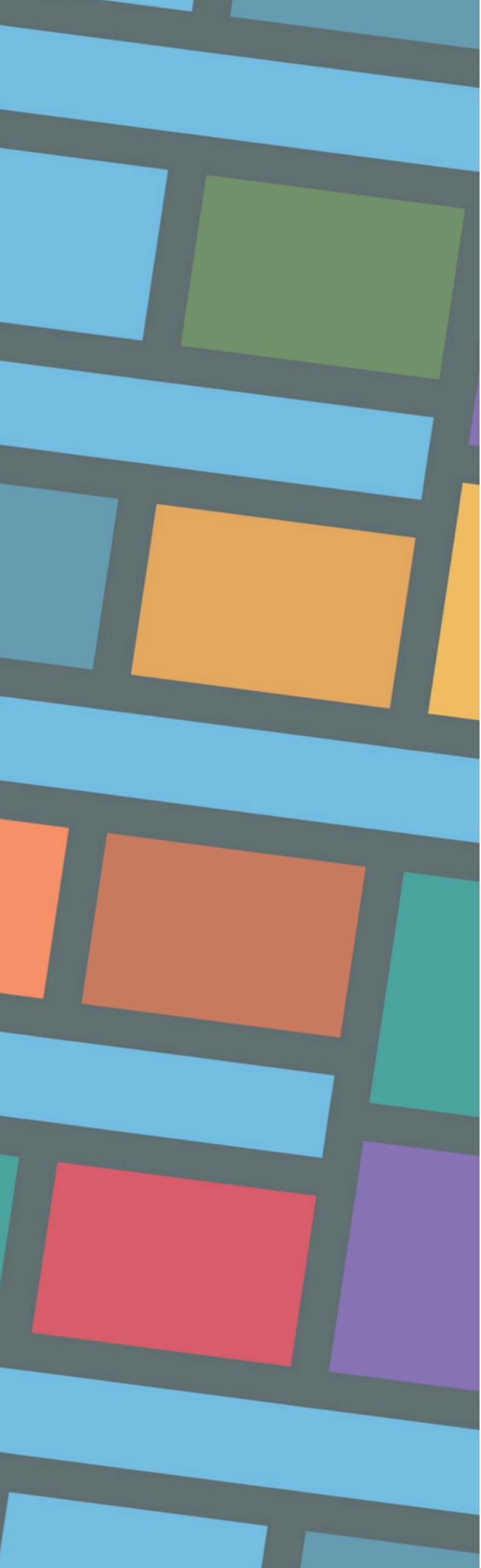
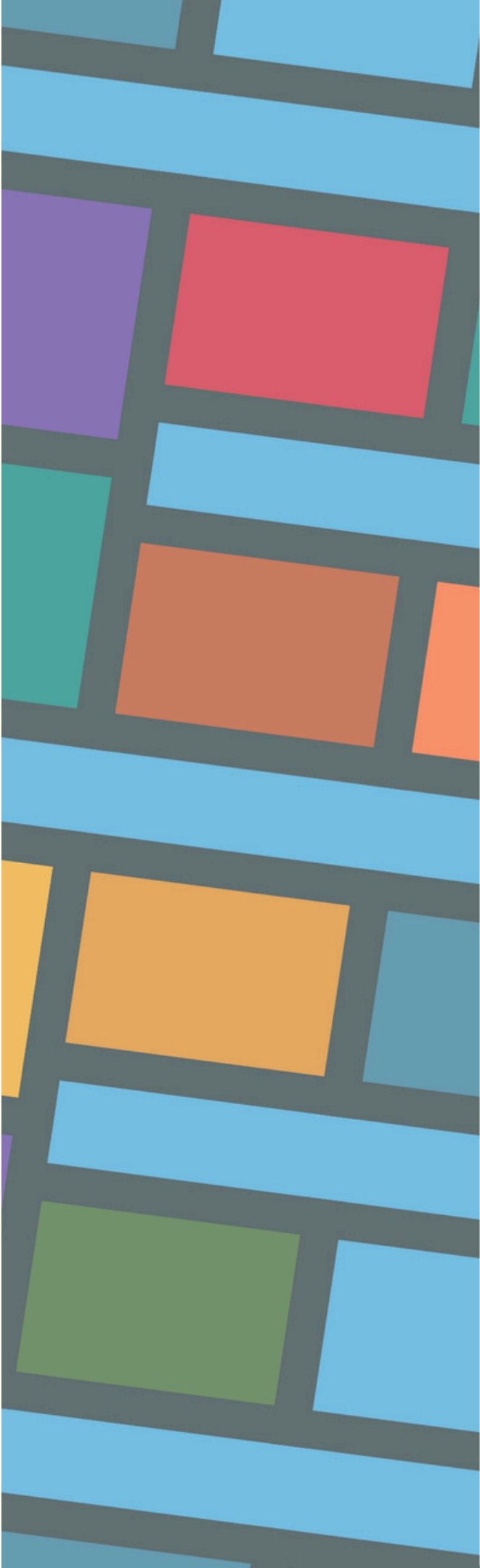
Protocolo de Solicitação de Refúgio: Após o registro do pedido de reconhecimento da condição de refugiado, o protocolo emitido tem **validade de um ano**. Caso o processo não seja concluído dentro desse prazo, o solicitante deve agendar a renovação por meio do site da Polícia Federal (PF): <https://servicos.dpf.gov.br/agenda-web/formulario/2>.

A **renovação** deve ser feita na unidade da PF mais próxima, que atenda migrantes. Para consultar a unidade adequada, acesse: <https://www.gov.br/pf/pt-br/acesso-a-informacao/institucional/quem-e-quem>

CRNM: A **renovação** deve ser feita presencialmente na unidade da Polícia Federal (PF) responsável pela região onde o migrante reside. É essencial manter os **dados atualizados** junto à PF e ao CONARE para garantir o bom andamento do processo.

Documentos próximos do vencimento devem ser renovados com **antecedência**. Atrasos podem causar complicações no processo de renovação e gerar multas diárias por permanência irregular.





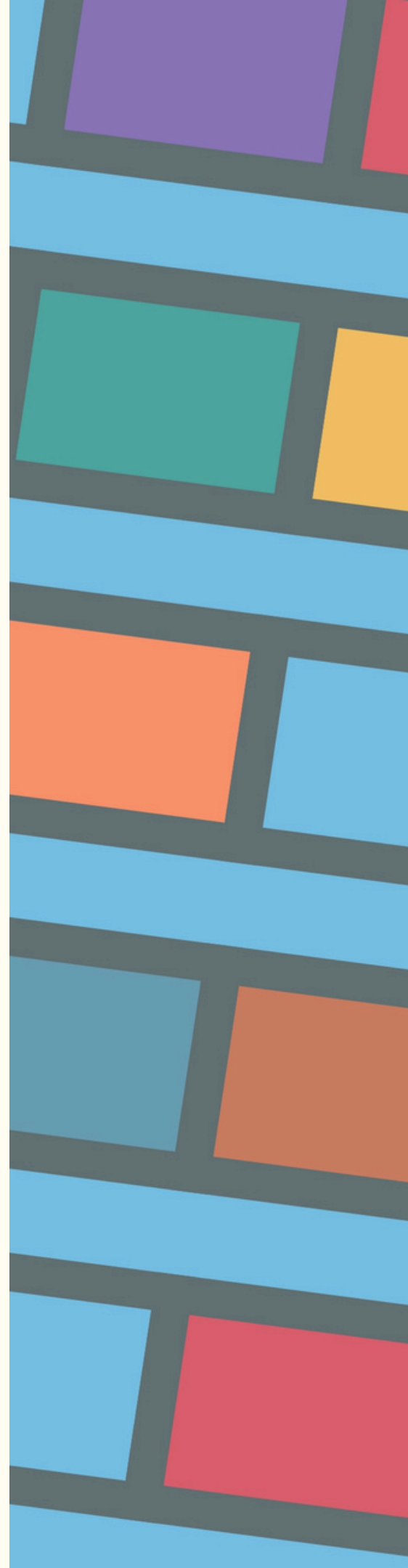
Ambientes Seguros Começam com Tolerância Zero ao Racismo

Legislação e Proteção Legal

A Lei nº 14.532/2023, sancionada em janeiro de 2023, alterou a legislação brasileira ao **equiparar a injúria racial ao crime de racismo**. Com isso, a injúria racial passou a ser tratada com mais rigor, tendo pena de reclusão de dois a cinco anos, além de multa.

A injúria racial ocorre quando alguém ofende a dignidade ou honra de uma pessoa utilizando referências à sua **raça, cor, etnia** ou **origem**. Desde a nova lei, esse tipo de conduta é considerado crime imprescritível e inafiançável, ou seja, não prescreve com o tempo e não permite pagamento de fiança.

Essa mudança reforça o compromisso do país no enfrentamento ao racismo e na promoção da **igualdade racial**.



Discriminação Disfarçada no Dia a Dia

Alguns comentários, que parecem inofensivos, podem ser enquadrados nesta situação, a depender do contexto. Por exemplo:

"Não parece que trabalha aqui"

Comentários que desqualificam a presença de uma pessoa em determinados espaços de trabalho com base em aparência, cor da pele ou origem.

"Não gosto de trabalhar com gente do seu povo"

Generalizações ofensivas que associam negativamente comportamentos a uma nacionalidade ou etnia.

"Esse tipo de trabalho é bom pra estrangeiro"

Atribuição de tarefas com base em estereótipos, sugerindo que migrantes servem apenas para funções subalternas.

"Eles só vêm pro Brasil pra roubar emprego"

Acusações generalizadas e falsas, que incitam a discriminação e o preconceito contra migrantes.

A Inclusão Começa pela Gestão

Sugerimos para a gestão:

- 1 **Não ignore** ou naturalize comentários discriminatórios.
- 2 Promova **capacitações** e **rodas de conversa** sobre diversidade, racismo e direitos humanos.
- 3 Ofereça **canais de denúncia**.
- 4 Busque apoio jurídico, se necessário — **injúria racial é crime** e deve ser tratada como tal.

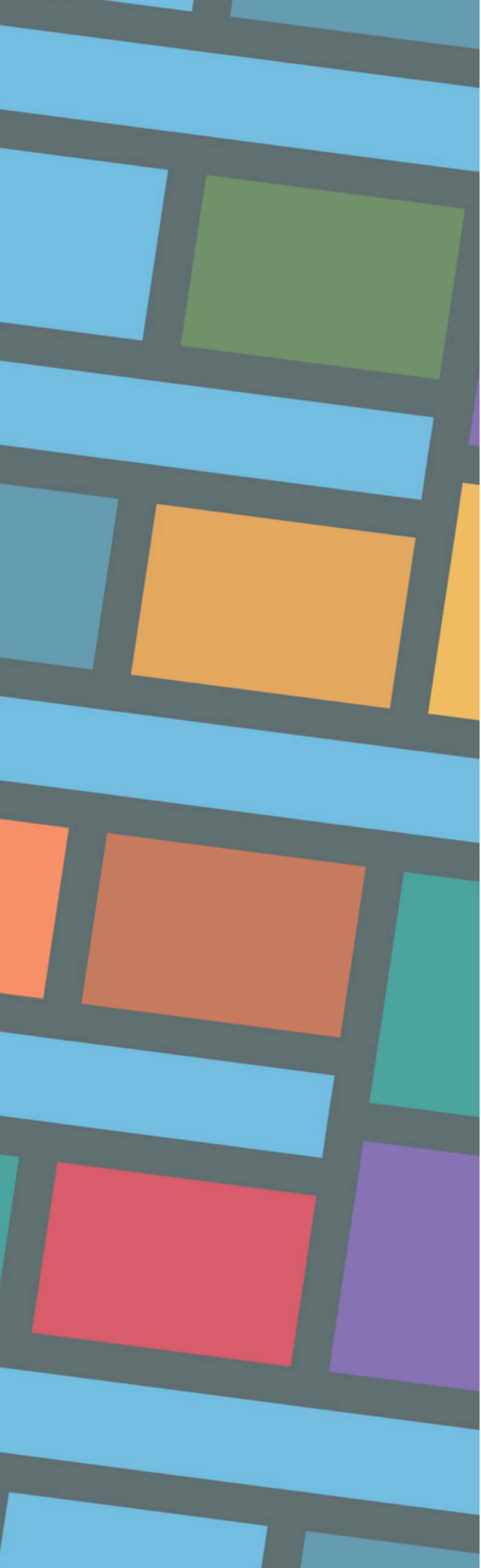
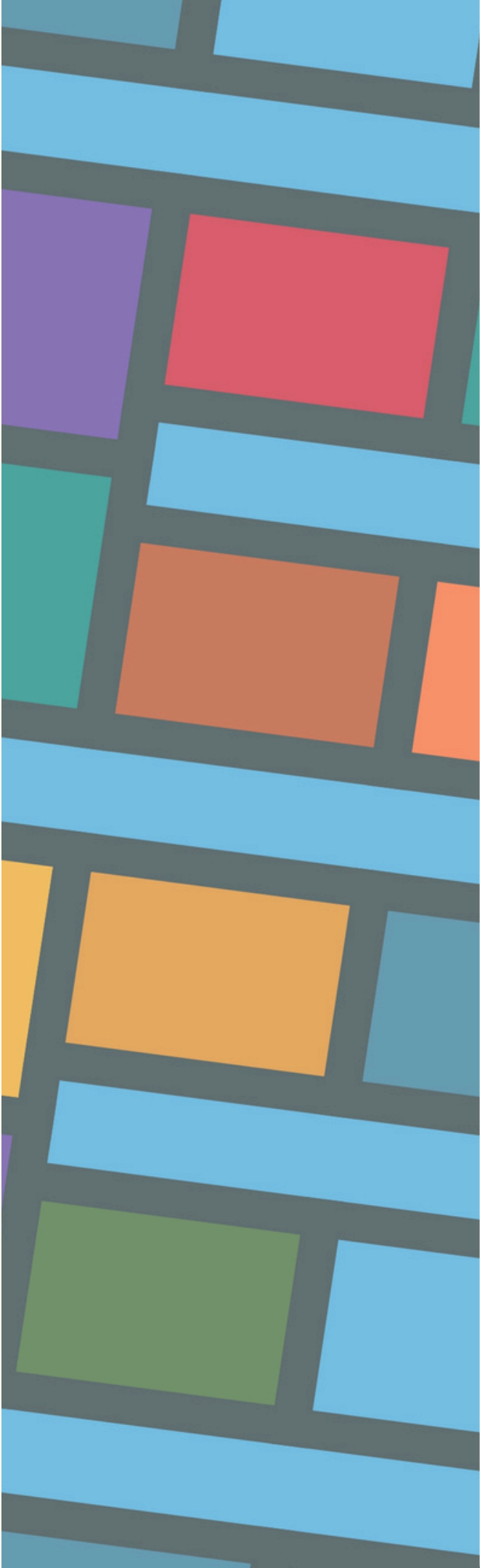


Trabalho Digno é Direito de Todos

Refugiados, solicitantes de refúgio e migrantes, muitas vezes são vistos como **mão de obra barata** e estão mais vulneráveis a condições de trabalho degradantes ou análogas à escravidão, especialmente por desconhecerem seus direitos e os meios legais de proteção.

Por ser uma responsabilidade de condução da empresa, é fundamental estar **atento** e **impedir** este tipo de situação. Em casos suspeitos, denúncias podem ser feitas aos órgãos competentes, como a Defensoria Pública da União (DPU) e o Ministério Público do Trabalho (MPT), que possuem canais específicos para tratar do tema.



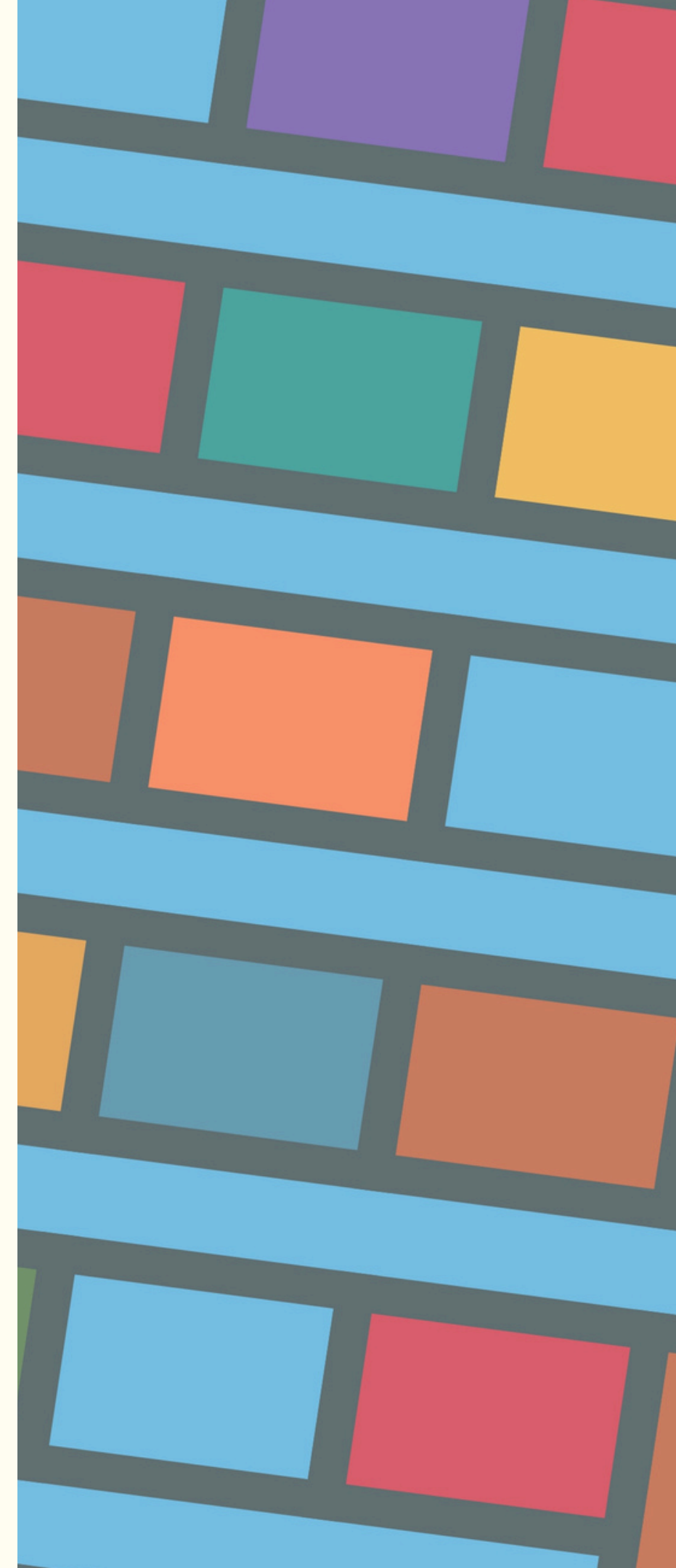


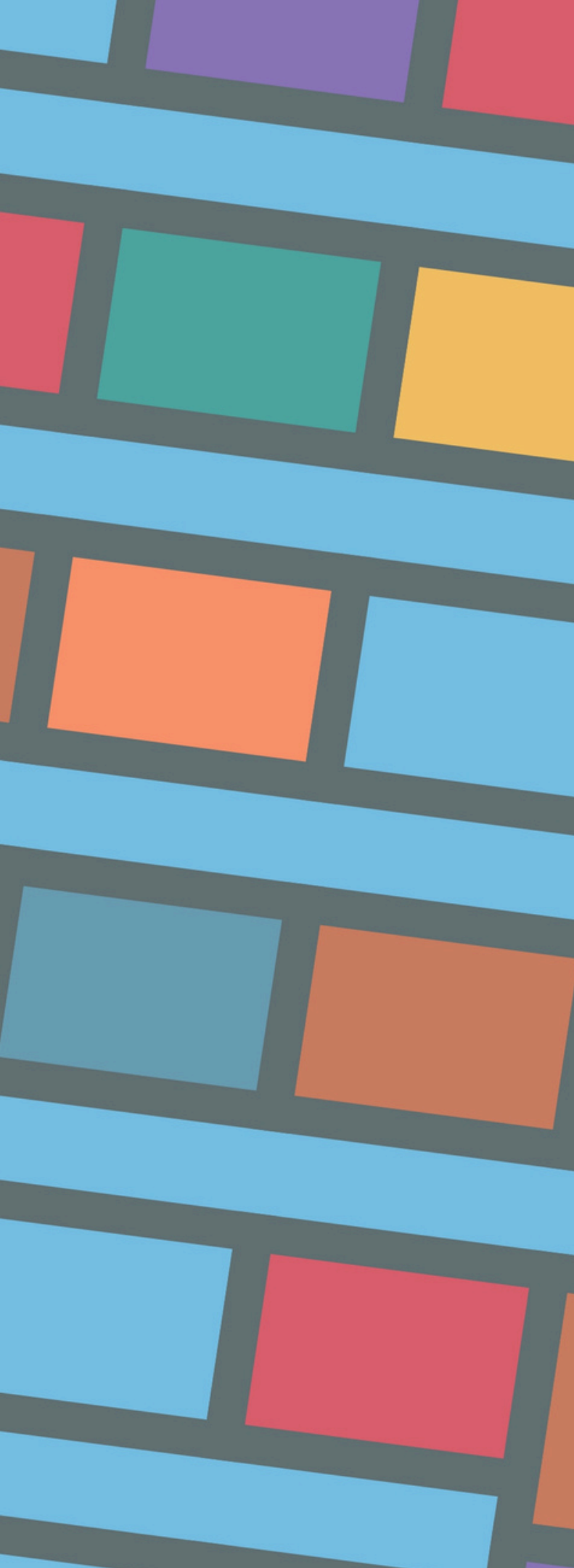
Diversidade como Força: Preparando a Equipe para Crescer Junto

Prepare seu Time

Colaboradores brasileiros podem, inicialmente, sentir-se **ameaçados** com a chegada de estrangeiros à equipe, seja por barreiras de comunicação ou pela crença equivocada de que essas pessoas estão “tomando” vagas de trabalho. Essa percepção pode gerar tensões no ambiente corporativo.

O time deve estar preparado para acolher os novos colegas. Promover **conversas abertas** e **ações de sensibilização** ajuda a construir um ambiente mais empático e colaborativo. Para estas pessoas, o emprego representa uma **oportunidade** essencial de **reconstrução de vida**, e cabe à empresa garantir que esse processo aconteça com respeito, inclusão e apoio mútuo.





Comunicação Respeitosa

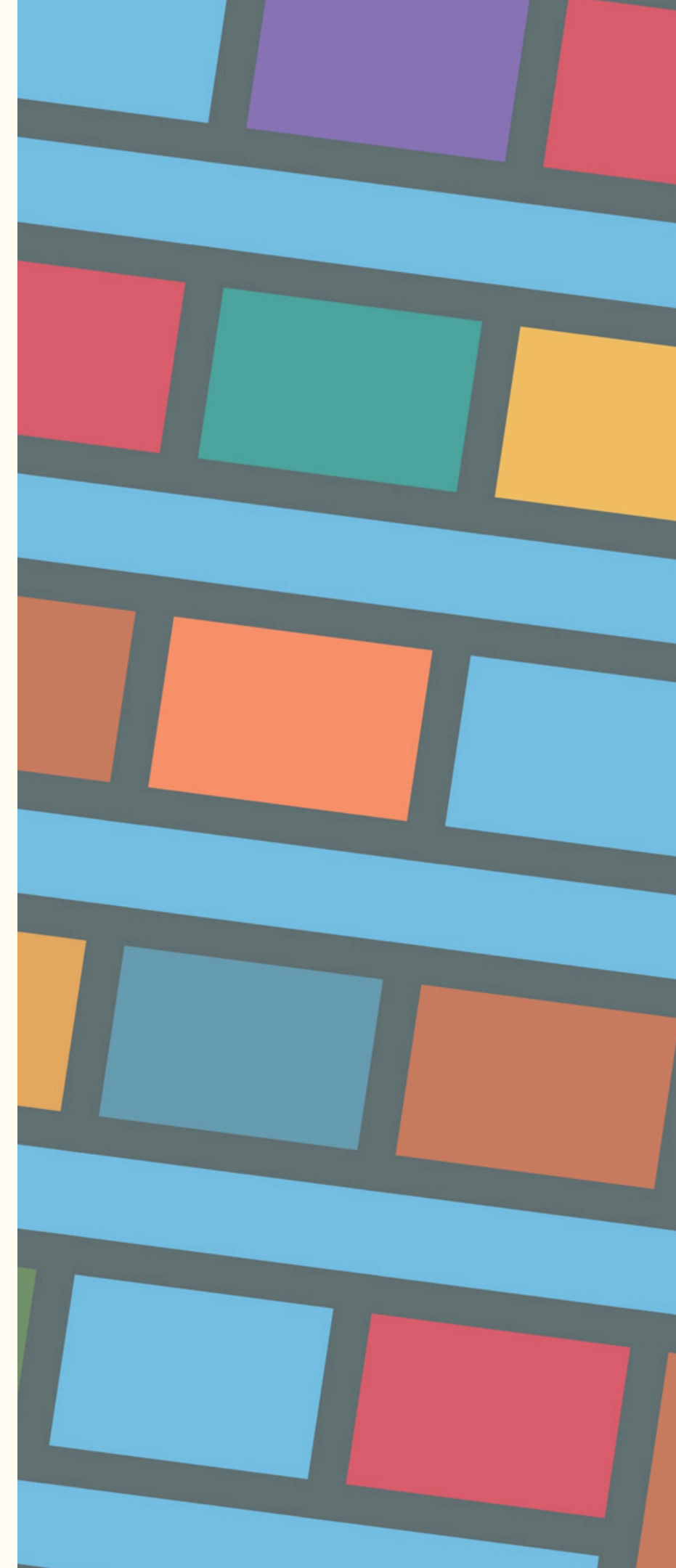
Consideramos este aspecto tão relevante que estamos reforçando a importância de adotar uma **comunicação humanizada e respeitosa**.

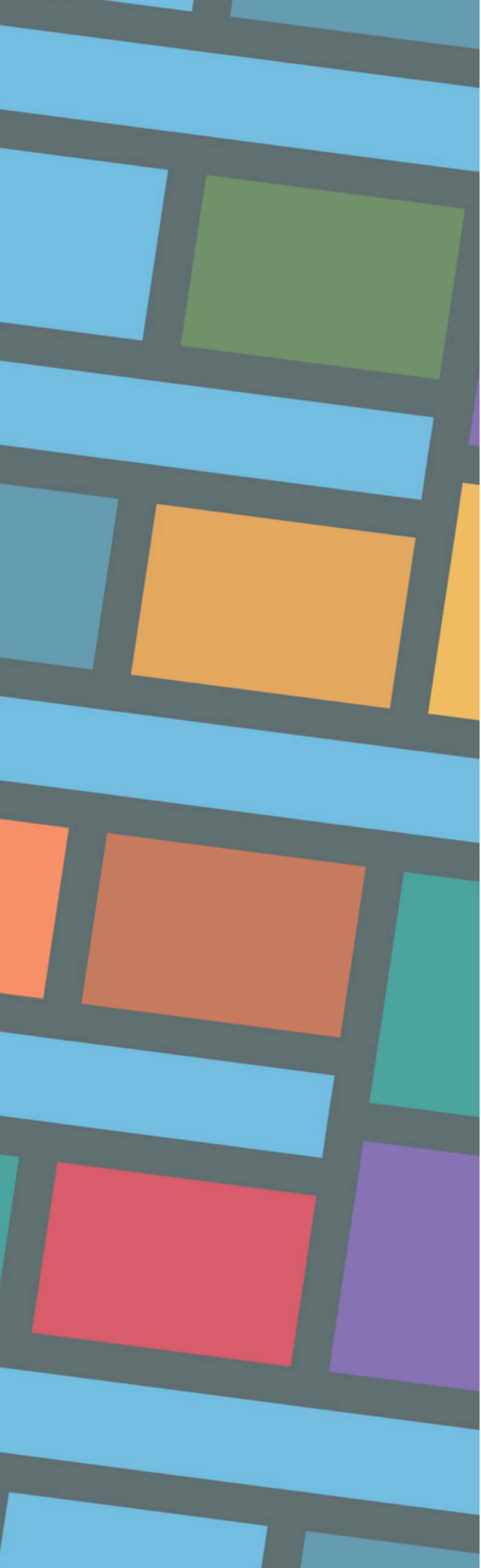
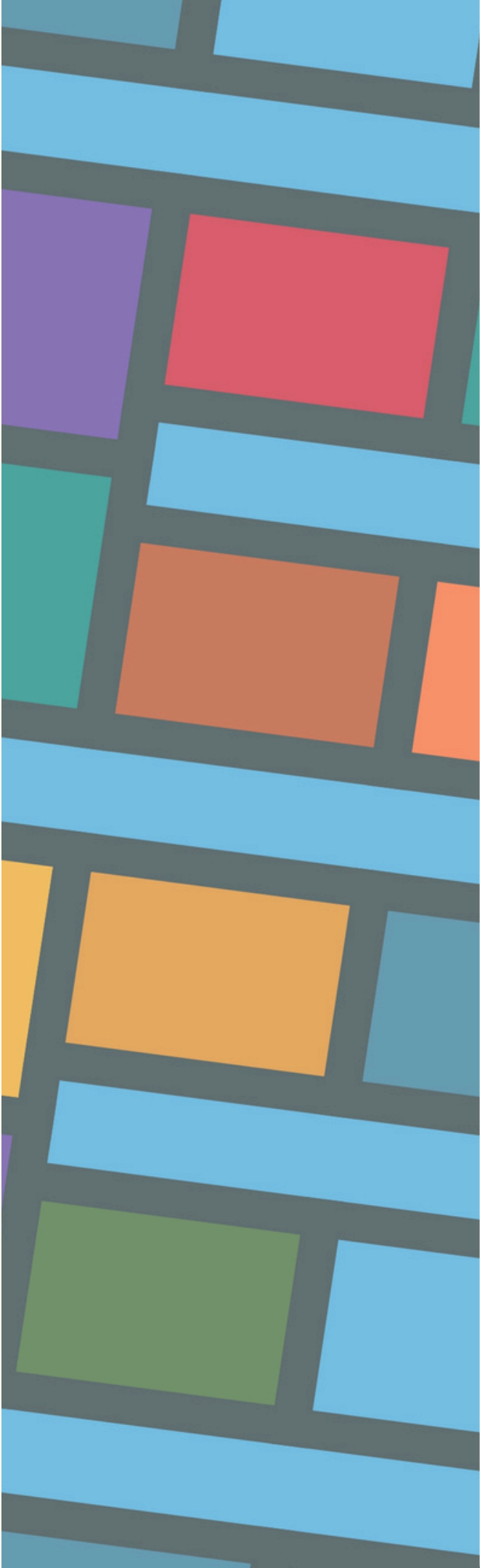
Estrangeiros podem ter dificuldades com a língua portuguesa. É essencial usar **linguagem simples**, repetir instruções quando necessário e evitar expressões idiomáticas. Seja claro sobre tarefas, expectativas, normas da empresa e cultura organizacional. Incentive o uso do português no dia a dia, mas sempre com **acolhimento** — erros linguísticos não devem ser motivo de exclusão. Sempre que possível, traduza documentos importantes para a língua do colaborador ou verifique se ele **compreendeu** o que foi comunicado.

Valorização da Diversidade

Ofereça **feedback constante**, organizar a **agenda semanal por escrito** e, se necessário, traduzi-la com apoio de colegas ou ferramentas, são boas práticas. Caso haja alguém que domine a língua, considere envolvê-lo e reconheça esse esforço. Em situações de dificuldade o importante é falar devagar — não mais alto.

Por fim, uma estratégia que sugerimos é que a **diversidade** seja valorizada como um **diferencial positivo** para a equipe e que esta característica seja verbalizada, reconhecida. Isto torna o ambiente mais acolhedor.



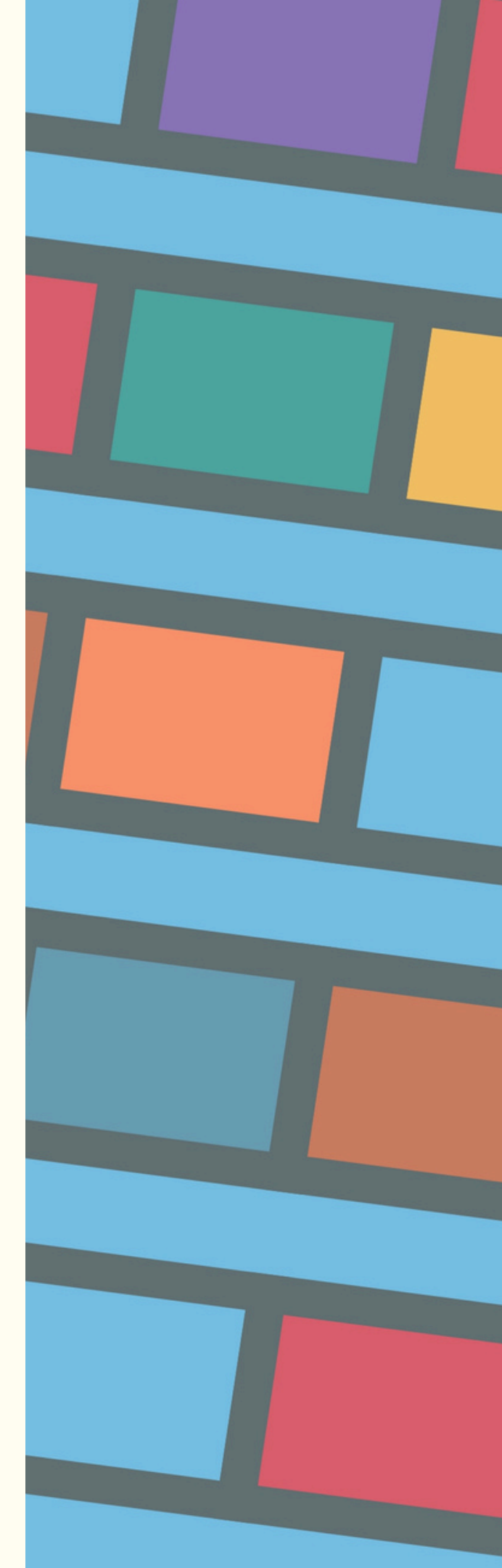


Palavras Finais

Contratar e incluir pessoas migrantes exige **empatia, cuidado e respeito**. Mais do que oferecer uma oportunidade, trata-se de reconhecer talentos, histórias e trajetórias que enriquecem as equipes, ampliam olhares e podem fortalecer a cultura organizacional.

Esperamos que este material possa contribuir para esclarecer dúvidas, inspirar ações efetivas e reafirmar o compromisso com a construção de **ambientes mais diversos, inclusivos e acolhedores**. Que líderes, gestores e empreendedores possam ser agentes ativos na promoção da **inclusão produtiva** e na **valorização da dignidade humana**.

Ao abrir as portas da sua empresa, você oportuniza caminhos para uma sociedade mais solidária e plural, em uma relação mútua que pode trazer **engajamento e retenção** aos ambientes organizacionais.



Referências

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA (Brasil). **Fluxo migratório no Brasil foi de 2,3 milhões de pessoas em 14 anos, aponta Boletim das Migrações.** *Gov.br*, Brasília, 10 de outubro de 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/noticias/fluxo-migratorio-no-brasil-foi-de-2-3-milhoes-de-pessoas-em-14-anos-aponta-boletim-das-migracoes>. Acesso em: 23 abr. 2025

BRASIL. Lei nº 13.445, de 2017. Institui a Lei de Migração. Brasília, DF: Presidência da República, 24 de maio de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm. Acesso em: 15 abr. 2025.

Ficha Técnica

Pesquisadora responsável:

Profa. Dra. Paola Schmitt Figueiró

Equipe de pesquisa:

Mayara Daniéli Polesso

Nathan Pedroni de Oliveira

Parcerias:

Profa. Ms. Márcia Blanco Cardoso (Projeto
CEDUCA DH - Feevale)

Centro de Design da Universidade Feevale