



Construindo pontes:

Sensibilização na
Contratação de Pessoas
Migrantes pelas Empresas

Apresentação

O Guia SESI/OIM **CONSTRUINDO PONTES: SENSIBILIZAÇÃO NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS MIGRANTES PELAS EMPRESAS** vem conscientizar as empresas sobre a importância da inclusão de pessoas migrantes, a fim de fortalecer a pauta de Direitos Humanos e a compreensão dos desafios e oportunidades inerentes ao contexto ESG (Environmental, Social and Governance, na sigla em inglês. Meio Ambiente, Social e Governança, em português). Isso implica que as empresas adotem uma abordagem socialmente responsável, incorporando políticas que englobem direitos humanos, práticas laborais éticas, promoção do emprego e renda, além de fomentar a diversidade e a inclusão.

Além disso, visamos proporcionar às empresas um maior aprofundamento no entendimento do processo de inclusão profissional das pessoas migrantes. Este guia também se propõe a orientar o planejamento de ações, direcionar investimentos e promover o engajamento em relação a essa temática crucial.

Aos leitores, é proporcionada a oportunidade de explorar diversas abordagens e opções para incorporar culturas diversas em seus negócios. Isso é realizado por meio de informações claras e objetivas sobre as ações que podem ser implementadas nas empresas. Convidamos vocês a embarcarem nesta leitura enriquecedora, que vai inspirá-los a potencializar seus empreendimentos através da inclusão de perspectivas plurais.

Aproveitem a leitura!

Sobre os autores



A FIEMG - Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais há 91 anos representa o setor industrial do estado de Minas Gerais e atua na defesa de seus interesses local e nacionalmente. Trabalha para que a indústria desenvolva negócios e produtos de impacto, com retorno social e financeiro, em um mundo que precisa diminuir desigualdades.

Por meio das suas áreas de negócios e das entidades que a compõem, a FIEMG oferece às empresas mineiras assessoria e apoio para o desenvolvimento industrial, sempre atenta as demandas do setor e da sociedade. A capilaridade da federação no estado se dá por suas Regionais, Unidades SESI e SENAI e institutos distribuídos estrategicamente: a FIEMG representa os interesses da indústria em todos os municípios de Minas Gerais.



AGÊNCIA DA ONU PARA AS MIGRAÇÕES

Este guia foi elaborado no âmbito do Projeto Oportunidades - Integração no Brasil, uma iniciativa da OIM, Agência da ONU para as Migrações, financiada pela Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional (USAID). Com o objetivo de impulsionar a solução duradoura de integração socioeconômica de pessoas migrantes o projeto conta com iniciativas de inserção laboral, treinamentos e capacitações, fomento ao empreendedorismo e acesso a direitos e informações. Essas ações estão sendo implementadas com parceiros da sociedade civil, setor privado e poder público nas regiões do Sul, Sudeste, Centro-Oeste e Nordeste.

Índice

1	Direitos Humanos e a dimensão ESG: Fortalecendo a responsabilidade corporativa.	06
2	Os benefícios da contratação de pessoas migrantes: Fomentando a diversidade e a inclusão corporativa	10
3	Os efeitos da contratação de pessoas migrantes nas empresas	13
4	Direitos das pessoas migrantes no Brasil	15
5	Recrutamento ético de pessoas migrantes	18
6	Como ampliar minha atuação para promover a inserção laboral das pessoas migrantes	22
7	Fatores de sucesso do negócio	23

1. Direitos Humanos e a dimensão ESG: Fortalecendo a responsabilidade corporativa

Acontecimentos recentes, como a pandemia, por exemplo provocaram uma transformação significativa nas abordagens empresariais, levando as empresas a adotar investimentos estratégicos nas esferas ambiental, social e de governança (ESG). Esse redirecionamento visa avaliar de forma mais efetiva os impactos e empenhos das empresas, com o objetivo último de conquistar vantagem competitiva no mercado. No contexto interno das organizações, os três pilares – ambiental, social e de governança – estão intrinsecamente ligados, dependendo de ações e resultados mútuos, tornando, assim, crucial a abordagem holística.

A agenda ESG está intimamente entrelaçada com os Direitos Humanos, mas estes últimos devem ser percebidos como uma meta abrangente, um ponto de partida para os desafios ESG. A letra “E”, de Environmental (ambiental), remete, por exemplo, à adoção de iniciativas pelas empresas que minimizem os impactos nas mudanças climáticas e reduzam a degradação do meio ambiente, ameaças incontestáveis para o futuro da humanidade. O “S”, de Social (social), relaciona-se com a perspectiva das empresas sobre suas partes interessadas e a qualidade das relações construídas com cada uma delas. Enquanto isso, o “G”, de Governance (governança), aborda a estrutura de gestão que busca garantir a sustentabilidade e garantir a conformidade com

os princípios dos Direitos Humanos dentro das empresas.

Com o notório avanço da agenda ESG e a crescente pressão por parte da sociedade civil e dos investidores, fica cada vez mais evidente a necessidade de as empresas empreenderem estrategicamente em consonância com as diretrizes nacionais e internacionais relativas aos Direitos Humanos. Os principais tomadores de decisão encontram-se obrigados a assegurar que seu comprometimento não se restrinja apenas à esfera ambiental, incluindo as amplamente discutidas questões relacionadas às mudanças climáticas, mas que também permeie os Direitos Humanos em todas as suas interações.

Dessa forma, a partir da crescente ênfase nos temas relacionados aos aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG), cuja sigla em inglês se tornou proeminente no início dos anos 2000, a legislação brasileira estabelece que uma empresa possui deveres e responsabilidades para com a comunidade em que opera. De fato, esse dispositivo proporciona espaço para debater a integração dos critérios ESG na condução dos negócios e nas decisões tomadas pelas empresas em geral.

O contexto migratório emerge como uma questão contemporânea abordando mobilidade e direitos humanos. O aumento dos fluxos migratórios não apenas é resultado de conflitos persistentes em diversas nações e regiões, mas também é influenciado por fatores ambientais. Além disso, a migração de trabalhadores em busca de melhores condições de vida também é um fenômeno marcante.

No Brasil, pessoas migrantes enfrentam desafios prementes relacionados a empregabilidade e geração de renda. Entretanto, muitas empresas ainda não contratam pessoas migrantes devido à falta de familiaridade com os procedimentos e documentação adequada.

A contratação de pessoas migrantes está alinhada aos princípios ESG e oferece oportunidades significativas para as empresas promoverem responsabilidade social e práticas sustentáveis.



Ambiental (E):

Embora a relação direta entre migração e aspectos ambientais possa não ser imediatamente evidente, é possível considerar abordagens que minimizem os impactos ambientais relacionados à migração. Isso poderia incluir a promoção de iniciativas de sustentabilidade nas comunidades de acolhimento das pessoas migrantes.



Social (S):

A contratação de pessoas migrantes se encaixa claramente no aspecto social do ESG. Ao oferecer emprego e oportunidades de integração às pessoas migrantes, as empresas podem contribuir para o desenvolvimento socioeconômico das comunidades locais, promover a diversidade e a inclusão, bem como melhorar a qualidade de vida das pessoas migrantes e suas famílias.



Governança (G):

No aspecto de governança, a contratação de pessoas migrantes pode ser abordada de maneira transparente e ética. Isso envolve garantir que os processos de contratação sejam justos, que as pessoas migrantes sejam tratadas com respeito e que seus direitos sejam protegidos. Além disso, a inclusão de pessoas migrantes nas práticas de governança pode trazer perspectivas frescas e enriquecedoras para a tomada de decisão da empresa.

Em termos mais amplos, a contratação de pessoas migrantes no contexto do ESG reflete um compromisso com a promoção de práticas empresariais que consideram não apenas os lucros, mas também o impacto social e ambiental de suas operações. Isso pode resultar em uma imagem positiva da empresa, maior envolvimento da comunidade e, em última análise, contribuir para uma sociedade mais inclusiva e sustentável. Portanto, as empresas que integram a contratação de pessoas migrantes em suas estratégias de ESG estão demonstrando uma abordagem consciente e responsável para a gestão de seus negócios.





2. Os benefícios da contratação de pessoas migrantes: fomentando a diversidade e a inclusão corporativa

A contratação de população migrante traz consigo uma série de benefícios significativos para as empresas e para a sociedade como um todo. Conheça alguns deles:

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A contratação de pessoas migrantes promove a diversidade nos locais de trabalho, enriquecendo as equipes com diferentes perspectivas, experiências culturais e habilidades únicas. Isso não apenas cria um ambiente mais inclusivo, mas também estimula a inovação e a criatividade.

FLEXIBILIDADE E ADAPTAÇÃO

Pessoas migrantes frequentemente demonstram resiliência e capacidade de adaptação em ambientes novos e desafiadores. Isso pode contribuir para a agilidade organizacional e a capacidade de enfrentar mudanças no mercado.

SUPRIMENTO DE MÃO DE OBRA

Em muitos casos, pessoas migrantes podem preencher lacunas na mão de obra em setores ou posições onde há escassez de profissionais disponíveis localmente. Isso pode ser especialmente importante em setores que exigem mão de obra qualificada.

INCLUSÃO SOCIOECONÔMICA

Contratar pessoas migrantes possibilita sua integração na sociedade local, proporcionando-lhes meios de sustento e ajudando-as a se tornarem parte ativa da comunidade.

ENRIQUECIMENTO CULTURAL

A presença de pessoas migrantes no ambiente de trabalho pode criar um ambiente mais rico culturalmente, promovendo a compreensão intercultural entre colegas e melhorando as relações.

APRENDIZADO CONTÍNUO

A interação com pessoas migrantes é uma oportunidade para funcionários e colegas locais aprenderem sobre diferentes culturas, tradições e modos de vida, ampliando seus horizontes.

CUMPRIMENTO DE RESPONSABILIDADES SOCIAIS E ESG

A contratação de pessoas migrantes demonstra comprometimento com responsabilidade social corporativa e práticas de negócios sustentáveis, alinhando-se com os princípios de ESG.

CONSTRUÇÃO DE IMAGEM POSITIVA

Empresas que se envolvem na contratação de pessoas migrantes e apoiam a integração bem-sucedida demonstram um compromisso com valores humanitários e com a promoção do bem-estar social, o que pode melhorar sua imagem.

A busca pela excelência na diversidade e inclusão no ambiente corporativo tem levado as empresas a explorar novas perspectivas. Além de enriquecer os quadros organizacionais, essa abordagem contribui para a construção de um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e representativo.

Dessa forma, a incorporação de pessoas migrantes diversifica a força de trabalho, trazendo uma variedade de experiências, habilidades e conhecimentos culturais. Isso, por sua vez, estimula a criatividade e a inovação, proporcionando às empresas uma vantagem competitiva em um cenário global cada vez mais diversificado.

Além disso, ao fomentar a inclusão de pessoas migrantes, as empresas desempenham um papel essencial na promoção da igualdade e no respeito pelos direitos humanos. Ao oferecer oportunidades iguais a todas e todos os colaboradores, independentemente de sua origem, a empresa demonstra seu compromisso com a justiça social e a responsabilidade corporativa.

Entretanto, a promoção da diversidade e inclusão corporativa não se resumem apenas à contratação de pessoas migrantes. É crucial criar um ambiente onde todas as vozes sejam ouvidas e valorizadas, e onde todos os colaboradores tenham as mesmas chances de crescimento e desenvolvimento profissional. Nesse contexto, a conscientização, a sensibilização e a educação desempenham papéis fundamentais. As empresas podem realizar programas de treinamento para conscientizar os funcionários e funcionárias sobre a importância da diversidade e inclusão, desafiando preconceitos e estereótipos que possam existir.

Em resumo, ao fomentar a diversidade e a inclusão corporativa por meio da contratação de pessoas migrantes, as empresas não apenas enriquecem seus times, mas também constroem um ambiente mais justo, criativo e inovador. Ao abraçar essa abordagem, as organizações desempenham um papel ativo na construção de um futuro empresarial diversificado e igualitário.

3. Os efeitos da contratação de pessoas migrantes nas empresas

A crescente atenção aos critérios ESG tem apresentado um impacto profundamente positivo na empregabilidade de pessoas migrantes. À medida que empresas, especialmente as de maior porte, passam a valorizar mais a inclusão e a diversidade em suas práticas de contratação, surgem iniciativas voltadas para a integração desse grupo.

Essa tendência está gerando uma transformação significativa no mercado de trabalho, permitindo que pessoas migrantes se integrem mais facilmente em novos ambientes e contribuam com suas habilidades e experiências únicas. As empresas que adotam práticas de contratação inclusivas e oferecem oportunidades aos migrantes não apenas estão cumprindo sua responsabilidade social, mas também colhem os benefícios de uma força de trabalho diversificada.

Ao abrir suas portas para pessoas migrantes, as empresas demonstram um compromisso genuíno com a diversidade, a igualdade de oportunidades e a promoção do bem-estar social. Essas ações têm um impacto positivo tanto internamente quanto externamente, melhorando a imagem da empresa e fortalecendo sua posição na comunidade e no mercado.

Além disso, ao empregar pessoas migrantes, as empresas estão proporcionando uma oportunidade concreta para que esses indivíduos reconstruam suas vidas e contribuam de maneira significativa para a sociedade que os acolheu. Isso não apenas afeta positivamente a vida das pessoas migrantes, em termos

de emprego e estabilidade financeira, mas também enriquece a cultura e a dinâmica das empresas.

A conscientização crescente sobre os princípios ESG está impulsionando uma mudança positiva na empregabilidade de pessoas migrantes. Essa tendência, além de refletir valores humanitários, oferece vantagens práticas e de reputação para as empresas. A inclusão de pessoas migrantes no ambiente de trabalho não só contribui para uma sociedade mais justa, inclusiva e harmoniosa, mas também solidifica as bases para um futuro empresarial sustentável e socialmente responsável.

Essa mudança tem efeitos tangíveis e positivos. A integração de pessoas migrantes nas equipes de trabalho promove a coesão social e os direitos humanos, além de gerar vantagens palpáveis. A diversificação das perspectivas nos ambientes de trabalho oferece às empresas uma vantagem competitiva substancial. Além disso, a contratação de pessoas migrantes fortalece os resultados empresariais.

No âmbito ESG, o componente social desempenha um papel essencial. A criação de ambientes inclusivos, onde as pessoas migrantes são tratadas de forma digna e com igualdade de oportunidades, não apenas amplia o capital humano da empresa, mas também consolida sua reputação como empregador socialmente engajado. Além de atrair um espectro mais amplo de talentos, é estabelecida uma ligação emocional positiva com consumidores e a sociedade em geral.

Em resumo, o aumento da conscientização sobre os princípios ESG está conduzindo a uma melhoria substancial na empregabilidade de pessoas migrantes. Essa tendência transcende os valores humanitários fundamentais e oferece benefícios concretos tanto em termos práticos quanto de reputação para as empresas que escolhem adotá-la.

4. Direitos das pessoas migrantes no Brasil

Com experiência em acolher, o Brasil possui uma legislação moderna e considerada referência mundial em proteção e amparo às pessoas migrantes, respaldadas principalmente pela Lei de Migração nº **13.445/2017**.

Pela legislação brasileira, pessoas migrantes com situação documental regular têm acesso aos mesmos direitos civis básicos que os brasileiros, inclusive à emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), à abertura de conta bancária e ao registro como Microempreendedor Individual (MEI). Assim, estão aptas a se tornarem atores ativos no mercado de trabalho nacional.

A pessoa migrante em situação regular estará em posse de um dos seguintes documentos:

- Carteira de Registro Nacional Migratório - CRNM
- Registro Nacional do Estrangeiro - RNM
- Documento Provisório de Registro Nacional Migratório - DPRNM
- Autorização de Residência Temporária
- Protocolo de Solicitação de Refúgio



Os documentos necessários para a contratação de uma pessoa migrante se diferem daqueles exigidos ao brasileiro. Os documentos que devem ser apresentados pela pessoa migrante são:

Cadastro de Pessoa Física - CPF
Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS

São isentos de apresentação:

Certificado de Reservista
Título de Eleitor

IMPORTANTE!

A maioria das pessoas migrantes vivendo no Brasil já possui uma CTPS e sua contratação é feita como a dos brasileiros.

Caso a pessoa migrante não tenha a CTPS, deve ser orientada a solicitar o documento de forma completamente digital pelo aplicativo Meu INSS ou via Portal Emprega Brasil, da plataforma gov.br, pelo link <https://www.gov.br/pt-br/servicos/obter-a-carteira-de-trabalho>.

Pessoas migrantes em situação migratória irregular devem ser orientadas a buscar a Polícia Federal, que pode resolver a maior parte das situações. Caso haja alguma pendência legal ou necessite de assistência jurídica, a Defensoria Pública da União (DPU) deve ser acionada.

ATENÇÃO!

Para se informar sobre abertura de conta bancária para pessoas migrantes, acesse a [Cartilha de Informações Financeiras para Migrantes e Refugiados](#), material específico sobre o assunto produzido pelo Banco Central e Governo Federal, com o apoio da OIM e do ACNUR, Agência da ONU para Refugiados. Além disso, caso a empresa lide com alguma dificuldade por parte da instituição financeira para abertura de conta bancária para o migrante, poderá consultar a [Recomendação da DPU](#), contida no OFÍCIO - Nº 1/2019 - DPU/GTMR DPGU.

5. Recrutamento ético de pessoas migrantes

Atuação liderada pelos Recursos Humanos

Esta atuação se baseia na oferta equitativa de oportunidades de emprego às pessoas migrantes a serem contratadas para vagas formais de trabalho.

Para contratar pessoas migrantes para seu próprio quadro de colaboradores, sugere-se que as empresas realizem processos inclusivos de atração, seleção e contratação.

ATRAÇÃO

- Mapear vagas disponíveis na empresa.
- Identificar competências técnicas e comportamentais fundamentais a serem exigidas das pessoas migrantes candidatas.
- Trabalhar com quem será gestor(a) da pessoa migrante para traçar, de modo conjunto, as competências fundamentais e desejáveis e abrir espaço para outras competências ainda não mapeadas.
- Identificar habilidades, até então não explícitas nos currículos, que sejam valorizadas na empresa. Exemplo: trabalhos de voluntariado ou comunitários que as pessoas migrantes tenham participado e que possam vir a acrescentar na função, setor ou estratégias da empresa.

- Ter flexibilidade para, se necessário, adaptar critérios de contratação, como experiências prévias desejadas.
- Listar dados cadastrais indispensáveis aos candidatos.
- Divulgar a vaga em canais específicos. Existem atores especializados em recrutamento inclusivo, que facilitam a busca por pessoas migrantes candidatas.

SELEÇÃO

Sugestões de ações para facilitar a identificação de pessoas migrantes com o perfil adequado para a empresa:

- **Selecionar candidatos para as entrevistas.** Neste sentido, (1) ter um olhar sensível na triagem das candidaturas para capturar competências e habilidades subjetivas/não mapeadas nos currículos. (2) Incluir a pessoa gestora no processo de seleção é essencial para o bom desenvolvimento do projeto. (3) Contratar mulheres migrantes para promover a igualdade de gênero nos times. (4) Contratar pessoas migrantes integrantes da comunidade LGBTQIAPN+ para incluir a diversidade no ambiente de trabalho. E, finalmente, (5) contratar pessoas migrantes mais velhas para estimular a força de trabalho intergeracional.
- **Definir o método de seleção que atenda às necessidades da empresa** e deixar os candidatos em situação confortável. (1) Considerar ambientes acolhedores para conversas entre avaliadores e candidatos, independente da escolha de metodologia de avaliação. (2) Assegurar o uso de linguagem simples para que possa ser entendida por todos.

- **Realizar a seleção de candidatos.** Pode ser feita virtual ou pessoalmente. (1) No momento inicial, é importante explicar a sequência do processo de seleção e abrir espaço para dúvidas, inclusive do escopo de trabalho, para alinhar expectativas e reduzir frustrações dos candidatos. (2) Este momento é essencial para buscar qualificações adicionais, não explícitas no currículo, e testar conhecimentos que possam diferenciar candidatos por suas competências e experiências, especialmente as comportamentais. (3) Acrescentar perguntas sobre as habilidades extracurriculares, não obrigatórias, que possam vir a acrescentar na função, setor ou estratégias da empresa, como atividades voluntárias, docentes, esportivas, culturais ou artísticas e ter olhar atento para as competências.
- **Escolher os candidatos finalistas.** Ao escolher os candidatos, informar os times internos para sensibilização.

CONTRATAÇÃO

Sugestões de ações para um processo de contratação eficaz:

- Ao fazer a proposta de trabalho, detalhar o contrato de trabalho.
 - A) Antes da assinatura do contrato, é importante esclarecer as obrigações e direitos relativos ao empregador e funcionários. Se necessário, repita as informações para garantir que os novos colaboradores tenham clareza quanto ao conteúdo apresentado.
 - B) Se possível, forneça uma cópia do contrato de trabalho no idioma de origem da pessoa migrante contratada.
- Incluir os dados do colaborador nos formulários internos, folha de pagamento e eSocial.

A) No eSocial, é possível incluir o número da CRNM, do DPRNM e do Protocolo de Solicitação de Refúgio.

- Atualizar a CTPS com informações pertinentes.
- Se necessário, adequar benefícios oferecidos à realidade momentânea vivida pela pessoa migrante.

A) Alinhar a condição de oferta de auxílios relacionados à alimentação, à moradia, a transporte etc, para que beneficie o colaborador de forma mais adequada até ele estar estabelecido no novo contexto de vida.

Jovem Aprendiz

O Programa Nacional de Aprendizagem é a oportunidade para jovens de 14 a 24 anos, cursando o Ensino Fundamental ou Médio, terem acesso à qualificação profissional. Enquanto os jovens desenvolvem suas habilidades, as empresas contam com colaboradores qualificados para os seus negócios.

Mulheres Migrantes

A participação de mulheres migrantes na força de trabalho é essencial para seu empoderamento econômico e, conseqüentemente, sua participação plena e igualitária na sociedade. O comprometimento do setor privado é essencial para fortalecer o protagonismo feminino e promover a igualdade de gênero, ao apoiar a inserção laboral de mulheres migrantes.

Projeto Oportunidades

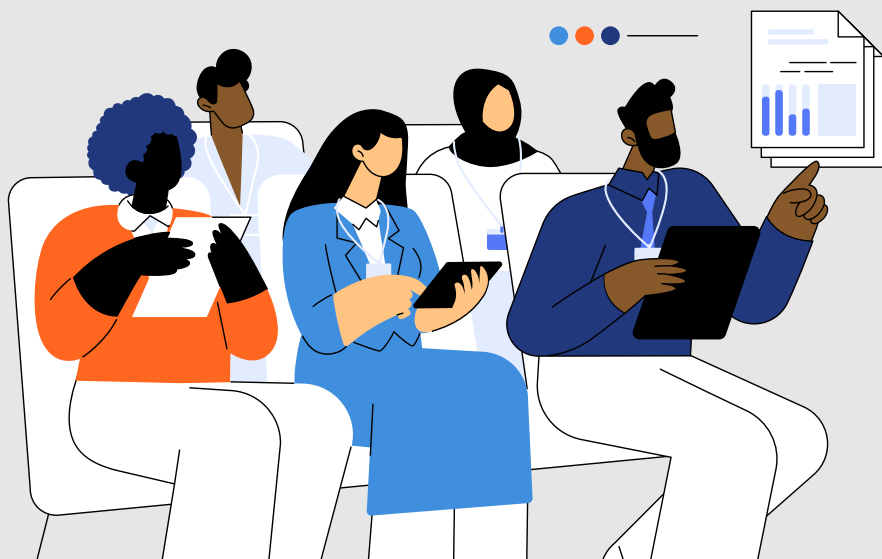
A OIM executa o projeto Oportunidades, focado na inclusão socioeconômica de pessoas migrantes. Por meio desse projeto, é oferecido um serviço de prospecção de vagas, divulgação e levantamento de currículos interessados.

6. Como ampliar minha atuação para promover a inserção laboral das pessoas migrantes

Há diversas maneiras de uma empresa apoiar a inserção laboral de uma pessoa migrante:

- Contratação direta em seu quadro de funcionários.
- Financiamento de projetos de capacitação.
- Incentivo ao empreendedorismo.

O importante é que, independentemente do modo escolhido, é preciso garantir que a atuação da empresa na temática esteja alinhada com os fatores de sucesso do negócio.



7. Como alinhar a atuação com o negócio

Para alinhar a atuação da empresa com o negócio que desenvolve, é importante que se mapeie os principais fatores que possam indicar sucesso para o negócio.

Alguns exemplos:

- Atração e retenção de talentos;
- Inovação em produtos;
- Reputação e imagem;
- Posicionamento de marca;
- Competitividade comercial;
- Marca empregadora.

Dentre esses fatores, selecione quais são os mais relevantes para a estratégia da empresa neste momento, considerando aspectos econômicos e humanos. Este é um bom momento para envolver e sensibilizar a alta liderança sobre o assunto, mostrando a relação do tema com os negócios.



8. Fatores de sucesso do negócio

Considerando-se os fatores de sucesso prioritários para a sua empresa, há duas frentes de atuação que podem ser desenvolvidas:

CONTRATAÇÃO JUSTA E EQUITATIVA

Integração laboral de pessoas migrantes nas próprias operações ou na cadeia de valor. Esta é uma atuação liderada pelos Recursos Humanos.

Alinhada com princípios de Diversidade e Inclusão, a área de Recursos Humanos pode ser a responsável por realizar o recrutamento e seleção de pessoas migrantes para compor o time da empresa, mobilizando liderança e engajando colaboradores ao demonstrar os benefícios corporativos e a capacidade de transformação social deste tipo de contratação.

RESPONSABILIDADE SOCIAL

Investimentos em projetos sociais próprios ou de parceiros e fomento ao empreendedorismo. Esta é uma atuação liderada pela Responsabilidade Social.

Alinhada com os princípios de Diversidade e Inclusão, a área de Responsabilidade Social pode ser a responsável por definir quais ações e projetos irão receber investimento financeiro e humano por parte da companhia, com objetivo de gerar impactos sociais e institucionais positivos.

9. Referência Bibliográfica

GUIA PARA CONTRATAÇÃO DE MIGRANTES PELO SETOR PRIVADO, disponível em: https://brazil.iom.int/sites/g/files/tmzbd1496/files/documents/1_Guia%20para%20Contratac%CC%A7a%CC%83o%20de%20Migrantes%20pelo%20Setor%20Privado_WEB.pdf

COMO CONTRATAR MIGRANTES NA SUA EMPRESA? Disponível em: <https://brazil.iom.int/sites/g/files/tmzbd1496/files/documents/oim-folder-contratacao-de-migrantes.pdf>

LEI DE MIGRAÇÃO (Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017), disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (Decreto-Lei no 5.452/1943), disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

REFORMA TRABALHISTA DE 2017 (Lei nº 13.467/2017), disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

