

<b>Meio: Jota.Info</b>	
<b>Editoria: Economia</b>	<b>Data: 9/6/2019</b>

## **Posso contratar um empregado em situação de refúgio?**

Ambiente de trabalho pode ser enriquecido

09/06/2019

É recorrente as empresas terem muitas dúvidas acerca da contratação de empregados refugiados ou solicitantes de refúgio. Questionam se podem os contratar, quais documentos são necessários, se a forma de contratação é regida pela CLT, qual a validade dos documentos, dentre tantas outras dúvidas.

Essas inúmeras dúvidas acompanhadas de muitos receios não raras vezes fazem com que as empresas deixem de oportunizar um novo recomeço a pessoas tão necessitadas.

De acordo com o Comitê Nacional para os Refugiados (CONARE), no Brasil, somente no ano de 2017, 33.866 pessoas solicitaram o reconhecimento da condição de refugiado[1], sendo que os venezuelanos representam mais da metade dos pedidos realizados.

Importante deixar claro o conceito de refugiado que é muito diferente de trabalhador estrangeiro, para fins de contratação por empresa brasileira.

Os refugiados são aquelas pessoas que saíram de seu país de origem por causas alheias à sua vontade, como por exemplo perseguições vinculadas à política, raça, religião ou também porque tiveram violações severas em seus direitos humanos. É o caso dos sírios, que saíram de seu país de origem devido a guerra que há tantos anos assombra e dissemina a população.

A legislação brasileira assegura aos refugiados/solicitantes de refúgio pleno acesso aos direitos trabalhistas, podendo os mesmos trabalharem formalmente de modo a suprir suas necessidades básicas.

Ocorre que há muito preconceito, no geral, oriundo do desconhecimento sobre o assunto, o que inibe o potencial empregador a oportunizar vaga de trabalho a esta categoria de pessoas.

No ato em que o indivíduo faz o requerimento de solicitação de sua condição de refúgio o qual é realizado diretamente na Polícia Federal, é gerado um protocolo. Este protocolo tem validade de 12 meses e possui o mesmo valor que o RNE (documento de identidade do estrangeiro).

Este período de 12 meses é o prazo estipulado para que a solicitação de refúgio seja julgada. Não obstante, com o protocolo de solicitação de refúgio, já é possível expedição da Carteira de Trabalho e Previdência Social, sendo que com a CTPS em mãos é possível que os trabalhadores em situação de refúgio sejam contratados para trabalhar regularmente no país.

Em caso de não resposta de sua requisição de solicitação de refúgio, é necessário solicitar renovação perante a autoridade em que pleiteou, ou seja, a Polícia Federal. É garantido que os documentos sejam renovados tantas vezes quantas necessárias até a decisão de seu processo.

Imprescindível ressaltar que com o julgamento deferido quanto ao pleito de refúgio, é garantido também ao trabalhador a emissão da cédula de identidade de estrangeiro (RNE), que passa a ser o documento oficial do refugiado no Brasil.

Outrossim, mesmo que o processo de refúgio seja indeferido numa primeira análise (pelo CONARE), é possível recorrer ao Ministério da Justiça. Enquanto pende de recurso, o trabalhador solicitante de refúgio permanece em condição regular, fazendo jus a todos os direitos trabalhistas.

Assim sendo, caso haja demanda para contratação, orienta-se ao possível empregador verificar com o futuro empregado se sua solicitação já foi julgada. Se sim, o próximo passo é ele dar entrada no RNE e atualizar os documentos conforme nova situação.

Caso a solicitação de refúgio ainda não tenha sido julgada é necessário dar entrada na renovação da solicitação, bem como posterior atualização dos documentos. Fora isso, não há óbice para contratação ou manutenção de refugiado na empresa

Repise-se que o empregado refugiado tem os mesmos direitos trabalhistas que o brasileiro, apenas é necessário se atentar que a solicitação de refúgio e os documentos do empregado devem sempre estar dentro da validade o que implica fiscalização por parte do empregador e proatividade do empregado.

Além disso, considerando que muitos deles falam dois ou mais idiomas, somado à troca de cultura e tradições com os trabalhadores nacionais já empregados, o ambiente de trabalho será enriquecido e os benefícios atingirão a todos.

---

[1] <https://www.acnur.org/portugues/dados-sobre-refugio/dados-sobre-refugio-no-brasil/>

---

**FRANCISMERY MOCCI** – advogada associada no escritório Marins Bertoldi, graduada em Direito pela UEM com especialização lato sensu pela AMATRA, especialista em Direito Processual do Trabalho pelo IPEJ, Especialista em Direito Material do Trabalho pelo IAP, pós-graduada em Magistério Superior pelo IBPEX.  
**POLYANA LAIS MAJEWSKI CAGGIANO** – advogada associada no escritório Marins Bertoldi. Graduada em Direito pela UNIBRASIL, pós-graduada em Direito Constitucional pela ABDCONST, pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário ABDCONST, Licenciada em História pelo Claretiano; Pós-graduada em Educação pela Faculdade São Luís.