



Aprendizagem: mais do que uma oportunidade

Contratação de jovens refugiados:
Perguntas e respostas para empregadores

INICIATIVA:



APOIO:



O **CIEE** (Centro de Integração Empresa-Escola) e a Agência da ONU para Refugiados (**ACNUR**) trabalham em parceria com o objetivo de **incluir jovens refugiados no mercado de trabalho**, a partir de vagas de estágio e aprendizagem. Esta cartilha foi desenhada para empresas que tenham interesse em contratar este público para vagas de aprendizagem. Este material contou com o apoio da Rede Brasil do Pacto Global da ONU, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Ministério da Economia, por meio da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (Seprt).

Quais são os requisitos para ser aprendiz?

Para ser aprendiz, o adolescente ou jovem, entre 14 a 24 anos, deve estar matriculado e frequentando a escola, caso não tenha concluído o Ensino Médio. Caso haja alguma localidade sem a oferta do Ensino Médio, a contratação do aprendiz pode acontecer sem frequência escolar, desde que tenha concluído o Ensino Fundamental. Segundo a lei, a idade máxima prevista não se aplica a pessoas com deficiência.



O QUE É O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM?

O programa de aprendizagem é regulado pela Lei nº 10.097/2000, e determina que estabelecimentos de qualquer natureza cumpram uma cota equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação profissional, por estabelecimento, na contratação formal de aprendizes, visando o desenvolvimento efetivo e integral de novos profissionais.

Desse modo, o foco é a contratação do público jovem, com pouca ou nenhuma experiência profissional.



Como recrutar e contratar o aprendiz?

O empregador pode realizar a seleção do aprendiz considerando faixa etária, escolaridade, atividades laborais compatíveis e também considerando práticas de recrutamento ético e inclusivo.

A contratação pode ser efetuada de forma direta (contrato celetista celebrado direto com o aprendiz) ou indireta (quando a entidade qualificadora assume a função de empregadora e formadora teórica, sendo autorizada apenas as Entidades Sem Fins Lucrativos e as Entidades de Práticas Desportivas, mediante contrato ou convênio com o estabelecimento cumpridor da cota).

Minha empresa não consegue ou não pode cumprir a cota de contratação de aprendizes. Como posso apoiar?

A contratação de aprendizes no modelo alternativo de cumprimento de cota é uma oportunidade para os estabelecimentos que tenham qualquer embaraço para atender a legalidade na contratação de aprendiz. É uma opção para que as atividades práticas sejam cumpridas fora da empresa e em órgãos públicos, organizações da sociedade civil, nos termos do disposto no Art. 2º da Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014; ou unidades do sistema nacional de atendimento socioeducativo conforme artigo 66.

Nesse modelo alternativo a empresa contrata o aprendiz, mas este realiza as atividades práticas em local diferente do da empresa contratante. Exemplificando, a empresa contrata o aprendiz, paga o curso de aprendizagem e salário, mas o jovem presta o serviço em outro local.



AS EMPRESAS DOS SEGUINTE SEGMENTOS PODEM ADOTAR O MODELO ALTERNATIVO DE CUMPRIMENTO DE COTA:

Asseio e conservação
Segurança privada
Transporte de carga
Transporte de valores
Transporte coletivo urbano, intermunicipal, interestadual
Construção pesada
Limpeza urbana

Transporte aquaviário e marítimo
Atividades agropecuárias
Empresas de terceirização de serviços
Atividades de telemarketing
Comercialização de combustíveis
Empresas cujas atividades desenvolvidas preponderantemente estejam previstas na lista TIP (decreto 6.841/2008)

Nota: Os segmentos listados podem requerer à auditoria-fiscal do trabalho. Além dos segmentos listados, a auditoria pode acatar o requerimento de outros setores que se enquadram na hipótese legal, conforme previsto no art. 1, §1º da Portaria 693/2017.

Para que haja a formalização do modelo alternativo de cumprimento de cota a empresa / estabelecimento deve requerer ao Setor de Inspeção do Trabalho a assinatura do Termo de Compromisso para contratar jovens que estejam dentro do perfil de vulnerabilidade social, artigo 66, § 5º Decreto nº 9579/2018, tais como:

- ◆ **Adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas**
- ◆ **Jovens em cumprimento de pena no sistema prisional**
- ◆ **Jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda**
- ◆ **Jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional**
- ◆ **Jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil**
- ◆ **Jovens e adolescentes com deficiência**
- ◆ **Jovens e adolescentes matriculados em instituição de ensino da rede pública, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, incluída a modalidade de Educação de Jovens e Adultos**
- ◆ **Jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído em instituição de ensino da rede pública**



No termo firmado com o Ministério da Economia devem constar os percentuais a serem cumpridos na forma alternativa e no sistema regular/tradicional, podendo ser avaliado pelo Auditor Fiscal do Trabalho a possibilidade do cumprimento em etapas, mediante um cronograma prévio, considerando-se o quantitativo de aprendizes a serem contratados.

Quem são os jovens refugiados no Brasil?

As pessoas refugiadas foram forçadas a deixar seu país de origem devido a fundados temores de perseguição relacionados a questões de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opinião política. Também é considerado refugiado quem foi forçado a deixar seu país devido a conflitos armados, violência generalizada e graves violações dos direitos humanos.

Entre 2011 e 2020, 265.729 pessoas solicitaram a condição de refugiado(a) no Brasil. De acordo com o Comitê Nacional para Refugiados (CONARE), o Brasil já reconheceu mais de 52.000 pessoas como refugiadas desde 2016 (dados referentes ao período de Jan/2016 a Maio/2021). Deste montante, mais da metade (23.133) são jovens com idades entre 12 a 29 anos, sendo que a maioria tem origem na Venezuela, Síria e República Democrática do Congo. Com relação à população venezuelana especificamente, há cerca de 55.220 jovens no Brasil (14 a 24 anos), ou seja, 21% da população total de venezuelanos no país (dados de STI-MAR e SISMIGRA).



É LEGAL CONTRATAR UMA PESSOA REFUGIADA COMO APRENDIZ?

Sim. A inclusão de pessoas refugiadas em programas de aprendizagem é legal, observando a legislação em vigor. As pessoas refugiadas e solicitantes da condição de refugiado podem trabalhar regularmente e obter Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Essas pessoas também têm acesso à Carteira de Trabalho Digital.

O primeiro documento de identificação que o solicitante da condição de refugiado recebe no Brasil é o Protocolo de Solicitação de Refúgio, emitido pela Polícia Federal. Esse documento é válido em todo o território nacional e comprova que seu portador está no país em situação regular. A validade inicial do Protocolo de Solicitação de Refúgio é de um ano, no entanto, o documento será renovado durante todo o período em que o solicitante aguardar a decisão do seu processo, sem qualquer prejuízo ao seu status regular no país.

É importante reforçar que, no cenário da pandemia da Covid-19, os documentos de identificação de refugiados, como o Protocolo, tem sua validade estendida até 16 de Setembro de 2021 de acordo com a [Portaria Nº 21 - DIREX/PF](#), de 2 de fevereiro de 2021. Refugiados e solicitantes da condição de refugiado também têm acesso a CPF, ao reconhecimento de certificados e diplomas, ingresso facilitado em instituições acadêmicas (art. 44 Lei 9474/97), residência por prazo indeterminado e acesso a conta bancária (Carta Circular BACEN nº 3.813).

Vale ressaltar que refugiados e solicitantes da condição de refugiado não têm qualquer problema para serem registrados no eSocial. Saiba mais em:

<https://www.empresascomrefugiados.com.br>



Quais são as vantagens em se contratar jovens refugiados?

Contratar uma pessoa refugiada enriquece o ambiente de trabalho. São profissionais que frequentemente dominam mais de um idioma e possuem conhecimentos, experiências e qualificações variadas. Suas diferentes experiências, trajetórias e perspectivas fomentam desenvolvimento de novas ideias e inovação nas equipes e no ambiente de trabalho.

Empresas que promovem atividades para pessoas refugiadas relatam múltiplos benefícios, entre eles: maior engajamento de funcionários e o desenvolvimento de habilidades de liderança para os funcionários que atuam como mentores de refugiados/as. Além de trazer mais diversidade ao ambiente de trabalho, as empresas relatam que os refugiados/as contratados motivam seus colegas, demonstram alto comprometimento com suas funções e costumam ficar mais tempo em seus cargos (menores taxas de rotatividade).

É importante ter em mente o impacto que uma oportunidade de aprendizagem profissional pode ter na vida do/a jovem/adolescente. Por se tratar de um modelo dual de ensino, a aprendizagem profissional exige a permanência na escola (ou conclusão) e garante um primeiro acesso ao mundo de trabalho formal de forma protegida e com carteira assinada.

Uma oportunidade como esta pode influenciar positivamente no ciclo de vida do/a adolescente/jovem e impacta sua empregabilidade/renda no longo prazo. Mais ainda, ao extrapolar os efeitos positivos da aprendizagem profissional podemos inclusive argumentar que a empresa está assim contribuindo para formar mão de obra mais qualificada para o país e uma sociedade mais produtiva e menos desigual.

Como minha empresa pode contratar jovens refugiados como aprendizes?

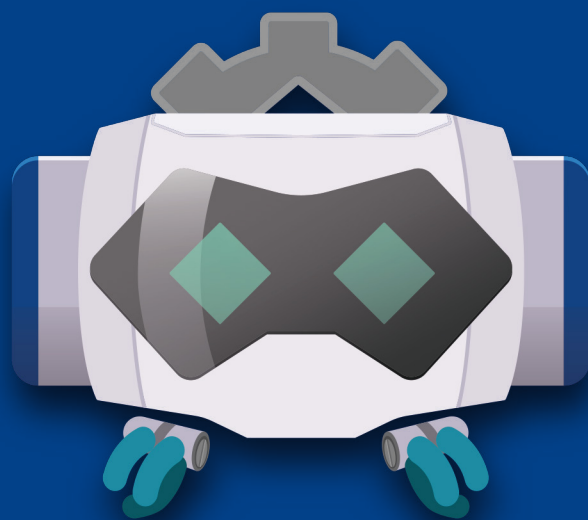


Para saber mais sobre o Programa de Aprendizagem, Cota Social e/ou o trabalho desenvolvido com adolescentes e jovens em situação de refúgio, entre em contato com uma das unidades de atendimento do CIEE ou [acesse o nosso portal](#).

Para saber mais sobre pessoas refugiadas e o papel das empresas na promoção da integração destas pessoas na sociedade brasileira, acesse:

<https://www.empresascomrefugiados.com.br>

Depoimentos de empresas



A Iguatemi Empresa de Shopping Centers contratou 11 mulheres formadas pelo projeto Empoderando Refugiadas e apoiou a interiorização de mais de 30 pessoas de Boa Vista para São Paulo. Deste grupo, uma venezuelana de 16 anos foi contratada como jovem aprendiz com o intuito de percorrer as mais diversas áreas da empresa e ser desenvolvida profissionalmente na companhia:

Quando abrimos oportunidades de trabalho para pessoas de outras nacionalidades, proporcionamos a todas as pessoas a experiência de conviver com a diversidade e acreditar que cada um pode contribuir com seus talentos. Além disso, contribuimos para um recomeço de vida dessas pessoas, não somente em relação à carreira, mas principalmente para um “novo capítulo” em suas vidas. A empresa que investe em um time diverso, amplia suas capacidades e resiliência. Conviver com diferentes culturas proporciona novas perspectivas e aprendizados, impactando positivamente o clima organizacional. Além disso, contribui para uma sociedade mais justa e com mais oportunidades para todos e todas. – **Vivan Broge, diretora de Recursos Humanos da Iguatemi Empresa de Shopping Center.**

A empresa LITE-ON TECHNOLOGY contratou uma jovem em situação de refúgio após o término do seu contrato de aprendizagem. “Eu me chamo Carlos Bessa, trabalho na Lite-On Technology, a nossa empresa prima pelo valor de ética e oportunidades para todos, não à toa temos o selo de Great Place to Work e fomos o 6º colocado. Dentre um dos nossos programas temos o Jovem Aprendiz e tivemos a grata felicidade de contratar a venezuelana Ariana, que hoje entrou como jovem aprendiz e faz parte do nosso quadro funcionários já contratada, trouxe grata surpresa e uma excelente profissional e como todo ser humano, precisou apenas de uma oportunidade, então esse programa de receptividade de trabalho do estrangeiro tem sido fenomenal. – **Carlos Bessa - Gerente de Planejamento e Operações em Lite-On Technology – Manaus/AM.**

Depoimentos de aprendizes

Me chamo Luiz, tenho vinte anos, sou venezuelano e trabalhei na empresa ASIBAMA no DF. Então, o impacto dessa oportunidade na minha vida foi muito incrível. Eu aprendi muita coisa, consegui me realizar e ter uma independência financeira. Eu agradeço muito ao Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH) que me encaminhou para o CIEE. Ao CIEE pelo treinamento, aos instrutores que são muito profissionais e a ASIBAMA pela oportunidade de trabalhar junto com eles. Agradeço também muito ao Brasil que está acolhendo muitos venezuelanos e pela oportunidade que eles estão oferecendo para nós. Obrigado! – **Luís Javier (Ex-aprendiz ASIBAMA, em Brasília/DF)**

Meu nome é Ariana Silva, tenho 21 anos, venezuelana morando no Brasil há quatro anos, fui aprendiz pelo CIEE, atualmente me encontro trabalhando na mesma empresa, só que agora como funcionária efetivada. O CIEE me ajudou a ter a ferramenta adequada através dos cursos para que os estrangeiros tivessem maiores oportunidades. Me prepararam na hora de fazer uma entrevista e me encaminharam, que é o mais importante. A gente precisa das pessoas corretas para ter essa oportunidade e sempre que tenho oportunidade eu falo muito obrigada por isso, com o dinheiro eu passei a ajudar melhor minha família, poder fazer minha faculdade, por ter tempo e mudar meu estilo de vida. Obrigada! – **Ariana Nohely Silva Dávila (Ex-aprendiz e atual auxiliar administrativa na empresa Lite-On Techonology – Manaus/AM).**



[CLIQUE AQUI PARA ACESSAR MAIS DEPOIMENTOS](#)



INICIATIVA:



APOIO:



Pacto Global
Rede Brasil



Organização
Internacional
do Trabalho