

MERCADO FORMAL, PORTAS FECHADAS: A CONJUNTURA LABORAL DOS REFUGIADOS NO BRASIL

LOCKED OUT OF THE FORMAL LABOR MARKET: THE LABOR CONDITIONS OF REFUGEES IN BRAZIL

Vanessa Vieira Pessanha¹

Raquel Araújo Gonzaga Costa²

RESUMO: O presente artigo analisa os entraves à inserção de refugiados no mercado formal de trabalho no Brasil. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de caráter bibliográfico e documental, desenvolvida a partir do método hipotético-dedutivo, que busca responder ao seguinte problema de pesquisa: como os obstáculos institucionais, sociais e econômicos contribuem para a exclusão dos refugiados do mercado formal de trabalho no Brasil, apesar da garantia jurídica de igualdade de acesso ao trabalho prevista no ordenamento jurídico brasileiro? A partir de uma abordagem jurídico-social, constata-se que as garantias legais de equiparação de direitos trabalhistas asseguradas aos refugiados não se concretizam de forma plena na realidade social. Como proposta, destaca-se a necessidade de promover a inserção dessa população no mercado formal de trabalho por meio da efetivação do trabalho digno. Tais medidas mostram-se essenciais para a concretização da dignidade da pessoa humana, bem como para a inclusão social e econômica de grupos historicamente marginalizados.

Palavras-Chave: Refugiados. Mercado formal de trabalho. Inclusão. Trabalho digno.

ABSTRACT: This article examines the barriers to the integration of refugees into the formal labor market in Brazil. It consists of a qualitative study of a bibliographic and documentary nature, developed through the hypothetical-deductive method, aiming to answer the following research problem: how do institutional, social, and economic obstacles contribute to the exclusion of refugees from the formal labor market in Brazil, despite the legal guarantee of equal access to work established by the Brazilian legal system? Based on a socio-legal approach, the study demonstrates that the legal guarantees of equal labor rights granted to

¹ Pós-doutorado em Direito pela Universidade de Brasília (UnB). Doutora e Mestra em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Professora Titular da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), campus XIX (Camaçari). Pesquisadora-líder do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Globalização e Direitos Fundamentais” (UNEB/CNPq). Contato: vanessapessanha@ymail.com

² Discente do curso de Direito pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Pesquisadora do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Globalização e Direitos Fundamentais” (UNEB/CNPq). Contato: direitoquel@gmail.com

refugees are not fully implemented in social reality. As a proposal, the article emphasizes the need to promote the inclusion of refugees in the formal labor market through the implementation of decent work policies. Such measures are essential to ensuring human dignity and fostering the social and economic inclusion of historically marginalized groups.

Keywords: Refugees. Formal Labor Market. Social Inclusion. Decent Work.

1 INTRODUÇÃO

A saída forçada do território em razão de conflitos armados, perseguições e crises socioeconômicas constitui um fenômeno histórico que remonta à Antiguidade. Nesse contexto, diversos povos utilizavam rotas migratórias, como aquelas situadas na região dos Bálcãs, para escapar de cenários de violência, buscando proteção e melhores perspectivas de vida em territórios estrangeiros. Apesar da historicidade desse deslocamento compulsório, o termo “refugiado” somente passou a ser institucionalmente conceituado no século XX, especialmente após a Segunda Guerra Mundial, sendo utilizado para designar indivíduos que, em razão de circunstâncias adversas, são compelidos a deixar seu país ou região de origem para se estabelecerem em outro território.

No Brasil, o acolhimento de refugiados encontra fundamento nos princípios constitucionais consagrados pela Constituição Federal, especialmente aqueles relacionados à dignidade da pessoa humana e à igualdade material. Diferentemente dos imigrantes, que, em grande medida, se deslocam em busca de melhores oportunidades e condições de vida, os refugiados migram de forma compulsória, buscando no país de acolhida a efetivação de direitos fundamentais e necessidades básicas que, em seu local de origem, encontravam-se comprometidos ou negligenciados.

Sob a perspectiva jurídica de que o direito ao trabalho constitui pressuposto essencial para a concretização da dignidade da pessoa humana e considerando que, nesse contexto, os direitos assegurados aos refugiados são equiparados aos dos brasileiros natos, evidencia-se um entrave quanto à efetiva inserção dessa população no mercado formal de trabalho brasileiro, cenário esse agravado por estigmas

socioculturais, barreiras linguísticas e limitações relacionadas ao acesso a oportunidades de trabalho digno.

Sob esse viés, o presente estudo busca analisar de forma mais ampla qual é a realidade laboral dos refugiados no Brasil, com foco nas proteções legais que conferem ao refugiado este direito e quais os impasses para que ele seja efetivado. O objetivo é aprofundar a investigação acerca dos entraves enfrentados pelos refugiados para sua inserção e permanência no mercado formal de trabalho brasileiro, procedendo à análise das causas da exclusão laboral e dos seus reflexos no cotidiano profissional desses sujeitos.

Trata-se de pesquisa qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, com o método hipotético dedutivo, que visa responder a seguinte pergunta fundamental: como os obstáculos institucionais, sociais e econômicos contribuem para a exclusão dos refugiados do mercado formal de trabalho no Brasil, apesar da garantia jurídica de igualdade de acesso ao trabalho prevista no ordenamento jurídico brasileiro?

Para tanto, no primeiro capítulo de desenvolvimento, será analisado o alcance do direito fundamental ao trabalho digno no ordenamento jurídico brasileiro. No segundo capítulo, será examinada a evolução histórico-normativa da proteção aos direitos das pessoas refugiadas, bem como sua repercussão no contexto nacional. Por fim, no terceiro e último capítulo de desenvolvimento, será realizada uma análise mais aprofundada da realidade laboral enfrentada pelos refugiados no Brasil.

A seguir, a pesquisa inicia com uma abordagem geral a respeito do direito ao trabalho digno como fundamental ao sujeito trabalhador.

2 DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO E SEU ALCANCE EM TERRITÓRIO NACIONAL

O direito fundamental ao trabalho digno corresponde ao resultado da leitura sistemática da Constituição Federal de 1988 (CF/88), a partir do direito fundamental ao trabalho, previsto no *caput* art. 6º da CF/88, somado a outros elementos de cunho fundamental na esfera da Lei Maior, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, que são fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III e IV da CF/88, respectivamente).

Max Emiliano da Silva Sena (2023, p. 168) delinea as previsões constitucionais, no sentido de compreender a real relevância do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro e sua perspectiva central na vida em sociedade:

O valor social do trabalho não é obviamente um princípio absoluto. Entretanto, a Constituição de 1988 (CR/88) oferece importantes elementos hermenêuticos para nortear o intérprete e o aplicador do Direito em situações de conflituosidades, como, por exemplo, o primado do trabalho na ordem social, a valorização do trabalho humano na ordem econômica, a exigência de promoção da existência digna e da justiça social pela ordem econômica, a função social da propriedade, a dignidade da pessoa humana e a prevalência dos direitos humanos (BRASIL, 1988).

Observa-se, igualmente, que o valor social aparece ao lado da livre iniciativa como fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV da CF/88), cuja hermenêutica indica a necessidade de equilibrar os dois elementos no cotidiano, promovendo um desenvolvimento econômico que respeita o trabalho humano.

Assim, entende-se que o legislador constituinte não reconhece apenas o direito ao trabalho como direito fundamental, pois não é qualquer trabalho o labor desejado – espera-se, dessa forma, que o trabalho seja digno para, de fato, coroar a aplicação prática almejada pela legislação pátria. O direito ao trabalho digno, destarte, é considerado um direito fundamental social, sendo de grande importância não só para a relevantíssima manutenção da subsistência da pessoa, mas também para a construção da identidade do indivíduo.

Nessa perspectiva, a dignidade da pessoa humana, ao ser mencionada na Constituição Federal de 1988, ultrapassa o preâmbulo e assume uma função central, sendo reconhecida como um direito fundamental e também como base para a efetivação dos direitos sociais. Além disso, ao observar o contexto da promulgação da Constituição de 1988 e sua ênfase nos direitos fundamentais, é possível identificar a influência direta da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 1948, também fruto de um momento histórico marcado por fortes tensões políticas e repressões sociais.

Sendo assim, a DUDH alude, em seu artigo 23, que 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. De modo concomitante, o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 estabelece, para além da garantia do direito ao trabalho, a previsão de condições justas e adequadas que visam assegurar ao trabalhador a melhoria de sua situação no ambiente laboral, em consonância com os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

Dessa forma, evidencia-se, por meio desses dois textos, que, no plano normativo das relações sociais de natureza trabalhista, impõe-se o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, que veda expressamente qualquer forma de instrumentalização do indivíduo (Migralia, 2010, p. 2). Depreende-se, portanto, que o ser humano não pode, em nenhuma hipótese, ser reduzido à condição de mero objeto ou meio para a satisfação dos interesses alheios, devendo ser sempre reconhecido e tratado como sujeito de direitos, dotado de valor inerente e inalienável.

Maria Celina Bodin de Moraes (2010, p. 120) afirma, de maneira bem direta, o contraponto inaceitável à noção de dignidade humana: “[...] será ‘desumano’, isto é, contrário à dignidade humana, tudo aquilo que puder reduzir a pessoa (sujeito de direitos) à condição de objeto”.

Nesse contexto, surge a noção de trabalho decente, proposta de OIT, de maneira a sintetizar os elementos cruciais esperados para a efetivação de um sistema em que o trabalho possa, realmente, ser considerado digno. Acerca dessa noção, “[...] algumas expressões fundantes merecem destaque: trabalho adequadamente remunerado, liberdade, equidade, segurança e vida digna” (Pessanha, 2016, p. 41).

No presente artigo, segue-se o entendimento de preferência pela expressão trabalho digno (ao invés de trabalho decente), considerando as diferenças terminológicas aprofundadas por Vanessa Vieira Pessanha (2016, p. 45-48). A expressão trabalho decente aparecerá normalmente, contudo, quando for assim referenciada pela doutrina utilizada como embasamento neste texto.

Arion Sayão Romita (2014, p. 270) explica que “o trabalho decente reflete as prioridades da agenda social, econômica e política do sistema internacional, a saber: globalização justa, atenuação da pobreza, segurança, inclusão social, dignidade, diversidade”.

Os pontos enumerados pelo autor alcançam muitos dos aspectos que envolvem a vida dos trabalhadores imigrantes e, com esse foco, a investigação da legislação pátria no contexto dos refugiados será desenvolvida a seguir.

3 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA E A PERSPECTIVA DOS REFUGIADOS

Com o objetivo de proporcionar uma compreensão mais aprofundada deste capítulo, será realizada, inicialmente, será apresentada a análise do marco temporal referente à proteção dos refugiados na América Latina. Por conseguinte, a exposição tratará da forma como a legislação brasileira busca assegurar, em termos normativos, o acesso dos refugiados ao mercado de trabalho formal.

3.1 ANÁLISE TEMPORAL SOBRE A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS REFUGIADOS NA AMÉRICA LATINA

A formação histórico-social da América Latina esteve intrinsecamente vinculada a um processo colonial de dominação por assentamento, caracterizado pela apropriação territorial e pela imposição de estruturas de poder por parte das metrópoles colonizadoras. Nesse contexto, as populações originárias, já dotadas de identidades culturais e formas próprias de organização social, foram inseridas em dinâmicas de interação marcadas pela assimetria, nas quais prevalecem relações de subordinação, exploração e silenciamento entre grupos pertencentes a matrizes culturais distintas (Silva, 2017, p. 6).

Nas relações de trabalho, essa estrutura colaborou para a consolidação de um modelo baseado na exploração da força de trabalho dos povos subordinados. Esse padrão de dominação econômica e social permaneceu enraizado mesmo após os processos formais de independência, perpetuando desigualdades estruturais e mecanismos de exclusão que ainda se fazem presentes nas dinâmicas laborais contemporâneas na América Latina.

Nesse sentido, observa-se que a herança colonial não apenas moldou as relações sociais e culturais, mas também sustentou formas de organização do trabalho marcadas pela precarização, pela informalidade e pela negação de direitos fundamentais a grupos historicamente marginalizados. Ademais, esse contexto de

precarização contribuiu para a concentração fundiária, fomentando, por conseguinte, tensões que resultaram em demandas por emancipação e justiça social.

Diante desse cenário, o deslocamento forçado de indivíduos passou a configurar uma estratégia de sobrevivência frente às graves consequências dos conflitos instaurados no continente latino-americano e em outras regiões do mundo. Nessa perspectiva, a fim de proteger esse grupo, a Declaração de Cartagena sobre os Refugiados, de 1984, visava contemplar as realidades sociais da América Latina, sendo voltada a fortalecer a proteção dos refugiados e incentivar boas práticas humanitárias na região àqueles que, porventura, precisaram abandonar o seu Estado de origem. Como reforça César Augusto Silva da Silva (2021, p. 3):

A Declaração de Cartagena apareceu enquanto uma espécie de resposta normativa para a efetivação de outros direitos e de modo a lidar com o clima de Guerra Fria e as ditaduras militares, que produziam enorme quantidade de refugiados reconhecidos pelo ACNUR (Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados). É importante frisar que com a ampliação do conceito global da ONU, mais pessoas podiam ser protegidas diante desta realidade latinoamericana, de modo a demonstrar assim um determinado grau de desenvolvimento desde a Convenção de Genebra até a Declaração de Cartagena.

Dessa maneira, passa-se a reconhecer, de forma mais abrangente, a complexidade que envolve a condição de refugiado e suas especificidades. Nesse sentido, conforme definição adotada pelo Agência, consideram-se refugiados os indivíduos que se encontram fora de seu país de origem em razão de fundado temor de perseguição motivada por fatores como raça, religião, nacionalidade, pertencimento a determinado grupo social ou opinião política. Além disso, enquadram-se nessa categoria aqueles que são compelidos ao deslocamento forçado em virtude de graves e generalizadas violações de direitos humanos, bem como em contextos de conflitos armados.

O Brasil, além de adotar a definição prevista pela Declaração de Cartagena, editou a Lei n. 9.474, em 1997, denominada de Estatuto dos Refugiados. Em seu escopo, a norma estabelece um conjunto de garantias específicas voltadas à população refugiada, assegurando o acesso à documentação civil, ao trabalho, à

saúde, à educação e à assistência social em condições de igualdade com os nacionais, promovendo, assim, uma política de acolhimento pautada nos princípios da dignidade da pessoa humana e da solidariedade internacional.

3.2 GARANTIAS LEGAIS AO TRABALHO FORMAL DOS REFUGIADOS NO BRASIL

A integração de refugiados no mercado de trabalho formal brasileiro configura elemento essencial para a concretização dos direitos humanos e a realização do princípio da dignidade da pessoa humana. Sob essa ótica, observa-se que o ordenamento jurídico pátrio tem se estruturado no sentido de desenvolver instrumentos normativos voltados à garantia da inserção socioeconômica dessa população, amparando-se em fundamentos constitucionais e em compromissos assumidos no plano internacional por meio da internalização de tratados e convenções de direitos humanos.

Conforme previsto no artigo 6º do Estatuto dos Refugiados, é garantido ao refugiado o direito à obtenção de cédula de identidade que comprove sua condição jurídica, carteira de trabalho e documento de viagem. Contudo, no que diz respeito à integração local, a legislação em questão dispõe de forma restrita sobre a facilitação do reconhecimento de diplomas, considerando as adversidades enfrentadas por essa população, o que se revela insuficiente para assegurar sua plena inclusão social e profissional. Dessa forma, ainda que assegure direitos fundamentais, o Estatuto apresenta limitações no que concerne à promoção de uma integração efetiva dos refugiados no mercado formal de trabalho.

Por outro lado, a Lei de Migração n. 13.445/2017 traz dispositivos mais abrangentes e específicos relativos à inserção laboral dos refugiados. Inicialmente, é fundamental distinguir os termos refugiado e migrante, pois o primeiro desloca-se compulsoriamente para preservar a vida diante de perseguições ou violação de direitos, enquanto o segundo realiza um movimento voluntário.

Destarte, embora a saída do refugiado constitua um fenômeno migratório, sua condição jurídica é distinta, refletindo-se na proteção diferenciada prevista na legislação. Portanto, a aplicação da Lei n. 13.445/2017 aos refugiados deve ser realizada conforme o caso concreto, reconhecendo que todos possuem a capacidade de exercer os direitos inerentes à sua condição jurídica, fundamentada na proteção à dignidade da pessoa humana.

Nesse contexto, considerando que o direito ao trabalho constitui instrumento essencial para a efetivação dessa condição, impõe-se a análise da referida lei com ênfase na promoção da inserção dos refugiados no mercado formal de trabalho. À luz do exposto, a política migratória brasileira, fundamentada na Constituição de 1988 e em tratados internacionais (art. 4º, §1º da Lei n. 13.445/2017), assegura a inclusão social e o acesso igualitário ao trabalho para refugiados por meio de políticas públicas, além do ingresso, caso deseje, em associações sindicais.

Ademais, cumpre destacar que todos esses mecanismos legais encontram respaldo na Constituição Federal de 1988, que estabelece a igualdade de todos perante a lei, sem qualquer forma de discriminação, assegurando aos refugiados o gozo dos direitos fundamentais. Em vista disso, no que concerne às relações laborais, consagra-se o princípio da igualdade, vedando distinções salariais, funcionais ou de critérios admissionais motivadas por sexo, idade, cor ou estado civil, além de proibir diferenciações entre trabalhos manuais, técnicos e intelectuais, bem como entre os respectivos profissionais.

Dessa forma, impõe-se o reconhecimento aos refugiados de todos os direitos compatíveis com a natureza da relação jurídica de trabalho, assegurando-lhes, na hipótese de vínculo empregatício, a aderência plena dos direitos inerentes à condição de empregado, sem qualquer tipo de discriminação.

4 CONJUNTURA LABORAL DOS REFUGIADOS NO BRASIL

A conjuntura laboral dos refugiados no Brasil é marcada pelos reflexos das relações de trabalho orientadas pela lógica neoliberal, as quais não apenas intensificam a exigência de produtividade em detrimento da estabilidade e da proteção laboral, como também favorecem a terceirização das relações de emprego e a inserção em atividades informais como estratégia de subsistência econômica.

Apresentando a relação entre direitos trabalhistas e cidadania, Max Emiliano da Silva Sena (2024, p. 118) afirma que:

A noção de cidadania social envolve noções de poder e de proteção sociais, o que conduz a um importante debate sobre o que significa estar protegido, notadamente nas relações de trabalho, cuja principiologia de maior ênfase se materializa no princípio de que o trabalho não é mercadoria, dele advindo todo

o arcabouço da proteção que deve ser assegurada ao trabalhador.

Nessa perspectiva, considerando que a cidadania social pressupõe mecanismos de proteção e garantia de direitos nas relações laborais, embora os refugiados possuam direito ao trabalho e à proteção jurídica, ainda enfrentam diversos obstáculos que dificultam sua inserção efetiva no mercado de trabalho e comprometem o pleno acesso às garantias inerentes ao trabalho digno.

Nesse sentido, observa-se o impasse da possibilidade de os refugiados mobilizarem plenamente suas competências profissionais, mesmo em contextos de expansão do mercado de trabalho e de ampliação da oferta de vagas (Oliveira *et al.*, 2023, p. 4). Por conseguinte, essa dinâmica revela que a ampliação quantitativa de oportunidades laborais não se traduz, necessariamente, em inserção profissional qualificada, uma vez que persistem barreiras estruturais que limitam o reconhecimento de trajetórias formativas, experiências profissionais e qualificações adquiridas no país de origem.

A afirmação de Gabriela Neves Delgado (2015, p. 207) de que, “[...] por meio do trabalho, o homem também deve realizar-se e revelar-se em sua identidade social e emancipação coletiva” dialoga muito diretamente com o contexto da situação laboral dos refugiados, em que, muitas vezes, se observa o não cumprimento da noção de trabalho digno tanto no que diz respeito à forma de contratação ou de prestação de serviço, podendo ser verificado também, não raro, um desrespeito ao apuro técnico e/ou à formação que essas pessoas já trazem, às suas experiências laborais. Tal ocorrência pode advir tanto da proibição legal de atuação em determinadas áreas sem formação ou chancela no Brasil quanto do preconceito em ofertar postos de trabalho, ainda que possíveis, a trabalhadores apenas pela sua condição de imigrantes.

Entre os principais entraves à sua inserção laboral no país de acolhimento, destaca-se a dificuldade de reconhecimento e validação de diplomas e certificações obtidos no país de origem, o que compromete a comprovação formal de qualificações acadêmicas, técnicas e experiências profissionais previamente adquiridas. Em consequência, parcela significativa dessa população encontra obstáculos para acessar ocupações compatíveis com sua formação, sendo frequentemente direcionada a atividades de baixa qualificação, marcadas pela informalidade, instabilidade e menor proteção social.

Como preconiza André Rego Viana (2020, p. 15):

Na ausência de diploma e registro profissional, os trabalhadores qualificados acabam por viver situações de “desvio de função”, aproveitando quando possível seu conhecimento numa área para obter um emprego em área correlata e em posições inferiores [...] Alguns entre os mais qualificados acabam por assumir funções nas próprias entidades que fazem o atendimento, como facilitadores e tradutores. Muitas vezes o emprego surge na forma de professor ou no atendimento a outros estrangeiros.

Por outro lado, a situação se agrava quando os refugiados se deparam com a realidade enfrentada por outros trabalhadores no Brasil, marcada pela ausência de perspectivas de formação acadêmica e de qualificação profissional que lhes permitam acessar ocupações capazes de assegurar dignidade, estabilidade e melhores condições de inserção laboral. Sob esse viés, a busca por vagas no ensino superior evidencia a insuficiência de políticas públicas voltadas à população refugiada. Outrossim, a ausência de medidas específicas para facilitar o acesso e a permanência desses indivíduos nas universidades, somada a entraves documentais e socioeconômicos, dificulta sua qualificação profissional e compromete sua efetiva inclusão social e laboral (Viana, 2020, p. 17).

Renata Queiroz Dutra (2021, p. 125) indica outro agravante desse processo de avanço da informalidade:

[...] é a pressão permanente da informalidade, generalizando e naturalizando a violência e a ausência de cidadania nos espaços de trabalho que vai fazer com que o mercado de trabalho formal, limitado a determinados segmentos sociais, também seja marcado por um profundo descumprimento da legislação do trabalho [...].

Esse ponto merece destaque, pois demonstra que a existência de espaços laborais informais amplia o cenário de degradação do mundo do trabalho também no sentido de estimular o descumprimento de normas trabalhistas em espaços laborais

formais, de modo a criar um ambiente desfavorável à proteção social do sujeito trabalhador e à concretização do direito fundamental ao trabalho digno.

Cumprir destacar que o direito constitucional ao trabalho é particularmente orientado pelo princípio da proteção, segundo o qual o sistema normativo deve resguardar a parte hipossuficiente da relação de trabalho, com o objetivo de atenuar, no plano jurídico, a desigualdade material existente entre as partes e assegurar condições mais equilibradas de contratação da força de trabalho (Delgado, 2011, p. 10). Nesse sentido, uma vez que são equiparados os direitos trabalhistas dos refugiados aos dos brasileiros natos, impõe-se ao Estado e às instituições competentes a adoção de medidas que assegurem não apenas o acesso formal ao trabalho, mas também condições efetivas de inserção laboral digna, compatível com a proteção jurídica garantida pelo ordenamento constitucional.

Diante dessa perspectiva, o Estado brasileiro adota uma política de integração de refugiados pautada na articulação entre o país e as entidades competentes voltadas à promoção e à proteção dos direitos dos refugiados. Nesse contexto, o Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados constitui importante referência para o apoio à formulação de políticas de integração, bem como para o levantamento de dados acerca da realidade dos refugiados no país.

Segundo os dados disponibilizados pela ACNUR, de 495 processos solicitados do ano de 2016 a 2022 para revalidação de diplomas, somente 162 foram deferidos. Assim, vale a reflexão acerca desses dados, haja vista evidenciarem a persistência de obstáculos institucionais ao reconhecimento formal das qualificações dos refugiados, limitando sua inserção em ocupações compatíveis com sua formação profissional.

Sob esse viés, uma pesquisa realizada pela Visão Mundial, entidade que também atua na promoção dos direitos de refugiados, especialmente de crianças e adolescentes, apontou que 67,4% dos imigrantes que vivem no Brasil não se encontram inseridos no mercado de trabalho. Os participantes da pesquisa relataram dificuldades de acesso ao mercado formal, sobretudo em razão dos entraves relacionados à revalidação de diplomas, o que contribui para sua concentração em atividades inseridas no mercado informal.

Outro fator relevante refere-se à barreira linguística, que frequentemente se configura como um obstáculo adicional ao processo de inserção social e laboral dos refugiados. Nessa perspectiva, a dificuldade de comunicação em língua portuguesa

intensifica a vulnerabilidade desses indivíduos no âmbito do trabalho, uma vez que limita sua integração ao mercado laboral e dificulta o acesso a informações claras e acessíveis para o desempenho das atividades cotidianas.

Além disso, a barreira linguística contribui para o fortalecimento de estereótipos xenofóbicos e para a perpetuação de práticas de exclusão social, intensificando os desafios enfrentados pelas pessoas refugiadas no contexto de acolhimento. Cumpre destacar, ainda, que a linguagem constitui importante instrumento de aproximação entre os povos, sendo capaz de viabilizar a inclusão social (Carvalho; Gomes; Marinho, 2026, p. 7). Nesse sentido, a dificuldade com o idioma configura-se como um obstáculo relevante à inserção e à consolidação das pessoas refugiadas no mercado de trabalho.

José Antônio Peres Gediel (2010, p. 156) traz um ponto fundamental ao tratar do tema em estudo no presente artigo: “[...] o desemprego estrutural acaba por produzir uma enorme gama de novas violações aos direitos fundamentais dos trabalhadores, as quais se dão, sobretudo, sob a forma de discriminações impeditivas ao acesso ao mercado de trabalho”. A questão do desemprego estrutural, somada ao preconceito que existe em relação a estrangeiros (xenofobia) acarretam muitos malefícios à vivência social e ao desenvolvimento digno das pessoas que se encontram nessa condição.

Outrossim, considerando que essas pessoas buscam no país acolhimento e proteção diante de conflitos, perseguições e crises socioeconômicas, dissemina-se, de maneira sensacionalista e estigmatizante, a ideia de que os refugiados representam uma ameaça ao mercado de trabalho nacional, ao supostamente “tomarem” os postos de trabalho destinados a brasileiros natos ou naturalizados.

Essa perspectiva, no entanto, contribui para a intensificação da hostilidade direcionada a esse grupo e, por conseguinte, revela-se inverídica, na medida em que as pessoas refugiadas, em grande parte, encontram-se em situação de vulnerabilidade social e econômica, buscando, sobretudo, condições mínimas de subsistência, proteção e reconstrução de suas trajetórias de vida. Nesse contexto, sua inserção no mercado de trabalho não deve ser compreendida como uma ameaça aos trabalhadores nacionais, mas como expressão do exercício da dignidade humana e do direito fundamental ao trabalho.

Ainda acerca da discriminação nas relações de emprego, Platon Teixeira de Azevedo Neto (2015, p. 76) explana: “considerando que o trabalho foi alçado a um

patamar de importância nuclear na atualidade em virtude de sua relevância para a economia e a política, a igualdade no ambiente laboral se torna fundamental [...]”. Para o autor, “[...] torna-se necessária uma luta firme e incansável contra todas as formas de discriminação [...]” (Azevedo Neto, 2015, p. 79).

Dessa forma, evidencia-se a imprescindibilidade da formulação e implementação de políticas públicas e mecanismos institucionais voltados à inclusão social e laboral das pessoas refugiadas, com vistas à efetivação de seus direitos fundamentais, à promoção da dignidade da pessoa humana e ao fortalecimento de uma sociedade democrática pautada na igualdade material, no pluralismo e na não discriminação, para além da norma.

Assim, verifica-se que a exclusão dos refugiados do mercado formal de trabalho não decorre da ausência de arcabouço jurídico, mas da persistência de barreiras estruturais que impedem a concretização dos direitos assegurados pelo ordenamento jurídico brasileiro. Não obstante a legislação nacional reconheça a igualdade de acesso ao trabalho e estabeleça mecanismos de proteção aos trabalhadores, fatores institucionais, como a dificuldade de reconhecimento de qualificações profissionais, a insuficiência de políticas públicas específicas e a limitada oferta de programas de integração comprometem a efetividade dessas garantias no plano material.

Paralelamente, os obstáculos sociais e econômicos – expressos por práticas discriminatórias, barreiras linguísticas, preconceito e pela própria precarização das relações laborais – contribuem para a manutenção de situações de vulnerabilidade e exclusão. Sob esse viés, a igualdade formal prevista em lei mostra-se insuficiente para assegurar condições efetivamente igualitárias de inserção laboral, evidenciando, portanto, a necessidade de medidas concretas capazes de promover inclusão, reduzir desigualdades estruturais e garantir o exercício pleno do direito ao trabalho digno dos refugiados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou examinar a conjuntura do direito fundamental ao trabalho digno sob a perspectiva dos refugiados no Brasil, articulando os fundamentos

constitucionais, o arcabouço normativo infraconstitucional e a realidade empírica vivenciada por essa população no mercado de trabalho nacional.

A análise empreendida evidencia que, apesar de o ordenamento jurídico brasileiro dispor de um amplo aparato normativo destinado à proteção dos direitos das pessoas refugiadas, ainda existe uma considerável distância entre as garantias previstas na legislação e sua efetiva concretização na realidade social. A Constituição Federal de 1988, ao eleger a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como pilares fundamentais da República, delineou um paradigma jurídico voltado à inclusão social e à tutela do trabalhador de maneira abrangente. Entretanto, essa proteção não se materializa de forma integral para os indivíduos em condição de refúgio no país.

Nessa perspectiva, verificou-se que instrumentos como o Estatuto dos Refugiados (Lei n. 9.474/1997) e a Lei de Migração (Lei n. 13.445/2017) representam avanços normativos relevantes, ao assegurarem o acesso formal ao mercado de trabalho e ao proibirem discriminações de qualquer natureza nas relações laborais. Todavia, estes dispositivos revelam-se insuficientes para superar os obstáculos estruturais que, na prática, impedem a plena inserção dos refugiados no mercado formal de trabalho, obstáculos esses que incluem as dificuldades de revalidação de diplomas, a barreira linguística, o desemprego estrutural e a xenofobia institucionalizada.

Dessa forma, evidencia-se que a superação desse cenário exige, para além da mera produção normativa, o comprometimento do Estado com a formulação e a implementação efetiva de políticas públicas intersetoriais que promovam a integração laboral dos refugiados em condições compatíveis com sua formação e com os princípios constitucionais que regem as relações de trabalho no Brasil. A articulação entre os poderes públicos, as organizações internacionais, em especial o ACNUR, e a sociedade civil organizada configura-se, nesse contexto, como pressuposto indispensável para a concretização de uma política de acolhimento que vá além do discurso e se materialize em práticas efetivas de inclusão e proteção.

Infere-se, portanto, que o reconhecimento do direito fundamental ao trabalho digno dos refugiados não constitui mera faculdade do Estado brasileiro, mas imperativo constitucional e compromisso assumido no plano internacional. Mais do que isso, representa a condição *sine qua non* para que a dignidade da pessoa humana, fundamento sobre o qual se ergue toda a arquitetura constitucional de 1988,

deixe de ser apenas um enunciado abstrato e passe a ser, efetivamente, uma experiência vivida por todos aqueles que buscam no Brasil um lugar de reconstrução de suas trajetórias de vida.

REFERÊNCIAS

ACNUR. **Dados: refugiados no Brasil e no mundo**. Brasília: ACNUR Brasil, [s.d.]. Disponível em: <https://www.acnur.org/br/dados-refugiados-no-brasil-e-no-mundo>. Acesso em: 19 maio 2026.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 maio 2026.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 9.474, de 22 de julho de 1997**. Define mecanismos para a implementação do Estatuto dos Refugiados de 1951, e determina outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1997. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9474.htm. Acesso em: 17 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017**. Institui a Lei de Migração. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm. Acesso em: 17 maio 2026.

CARVALHO, Elisandra Ramos de; GOMES, Jacqueline de Souza; MARINHO, Mariana Carla Rocha. **Barreira linguística, interculturalidade e inclusão de pessoas refugiadas no Brasil: reflexões a partir da Cátedra Sérgio Vieira de Mello**. Periódicos Brasil: Pesquisa Científica, Macapá, v. 5, n. 1, p. 2508–2525, 2026. DOI: 10.36557/2674-9432.2026v5n1p2508-2525. Disponível em: <https://periodicosbrasil.emnuvens.com.br/revista/article/view/716>. Acesso em: 17 maio 2026.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 59-76, jul./set. 2011.

DUTRA, Renata Queiroz. **Direito do Trabalho: uma introdução político-jurídica**. Belo Horizonte: RTM, 2021.

LIMA, Firmino Alves. **Teoria da discriminação nas relações de trabalho**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2011.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **O Direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana – pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental**. In: XIX CONPEDI. Anais [...]. Fortaleza, jun. 2010. Disponível em: <https://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3308.pdf>. Acesso em: 06 ago. 2025.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo**. In: SARLET, Ingo Wolfgang. Constituição, direitos fundamentais e direitos privados. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

OLIVEIRA, J. S. A.; SILVA, M. M.; MENDES, M.; PIRES, D. E. P. ***Refugees and access to employment in Brazil: implications for health and sociability***. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, v. 57, spe, e20230029, 2023.

PESSANHA, Vanessa Vieira. **Análise da noção de trabalho decente em seus aspectos conceitual, terminológico e legal**. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 39–57, 2016. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1240>. Acesso em: 15 maio 2026.

RAMOS, M. **Quase 68% dos imigrantes não estão inseridos no mercado de trabalho, diz pesquisa**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/quase-68-dos-imigrantes-nao-estao-inseridos-no-mercado-de-trabalho-diz-pesquisa/>. Acesso em: 19 maio 2026.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SENA, Max Emiliano da Silva. **A força normativa do valor social do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2023.

SILVA, César Augusto Silva da. **O processo de Cartagena de 1984 e os fluxos migratórios venezuelanos: soluções duradouras**. *Revista Brasileira de História & Ciências Sociais*, [S. l.], v. 13, n. 26, p. 141–163, 2021. DOI: 10.14295/rbcs.v13i26.12572. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/rbhcs/article/view/12572>. Acesso em: 6 ago. 2025.

SILVA, G. Francisca da. **Exploração, colonialismo e democracia na América Latina na visão de Pablo González Casanova**. *Revista Latino-Americana de História*, v. 6, p. 1-17, 2017.

VIANA, André Rego. **Refugiados no mercado de trabalho brasileiro**. In: VIANA, André Rego. *A midiaticização do refúgio no Brasil (2010-2018)*. Rio de Janeiro: Instituto

de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2020, p. 87 - 106. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10194/1/RefugiadosMercaTrabaBrasil.pdf>. Acesso em: 7 mai. 2026