



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Gestão

Área de especialização | Recursos Humanos

Dissertação

Trabalho digno e práticas de recrutamento e seleção: Análise documental dos relatórios da ACNUR (1951 – 2018)

Gabriel da Rocha

Orientador(es) | Nuno Rebelo dos Santos

Leonor Maria Gonçalves Pais

Évora 2021





Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Gestão

Área de especialização | Recursos Humanos

Dissertação

Trabalho digno e práticas de recrutamento e seleção: Análise documental dos relatórios da ACNUR (1951 – 2018)

Gabriel da Rocha

Orientador(es) | Nuno Rebelo dos Santos
Leonor Maria Gonçalves Pais

Évora 2021





A dissertação foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Ciências Sociais:

Presidente | Maria de Fátima Oliveira (Universidade de Évora)

Vogais | Nuno Rebelo dos Santos (Universidade de Évora) (Orientador)
Patrícia Martins Fagundes Cabral (Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS)) (Arguente)

Trabalho digno e práticas de recrutamento e seleção: Análise documental dos relatórios da ACNUR (1951 – 2018)

RESUMO

O objetivo deste estudo é descrever e caracterizar o conteúdo dos relatórios anuais e complementos do Alto Comissariado para os Refugiados das Nações Unidas (ACNUR) relativamente à prática de recrutamento e seleção, tendo em conta o conceito de trabalho digno. Assim, os 132 relatórios anuais e complementos da ACNUR produzidos entre os anos de 1951 e 2018 constituíram os dados analisados através de análise documental. Os resultados mostram que nas políticas e práticas de Recrutamento e Seleção algumas das sete dimensões do Trabalho Digno estão presentes explícita ou implicitamente nos documentos, estando outras ausentes. O “tempo e carga de trabalho adequados”, “trabalho realizante e produtivo” e “remuneração significativa para o exercício da cidadania”, quando relacionadas com o recrutamento e seleção, são dimensões distantes da realidade dos refugiados e do seu contexto de vulnerabilidade. As dimensões com maior número de registros no estudo são “oportunidades”, sendo essa relacionada com a criação de oportunidades de trabalho; “princípios e valores fundamentais no trabalho”, com objetivo de garantir igualdade de direito no trabalho entre refugiados e nacionais; e por fim, a “proteção social” e a “saúde e segurança”, ainda em menor grau de representatividade, porém importante nesse contexto de sobrevivência e busca de autonomia. Devido à situação de vulnerabilidade psicológica, social e econômica dos refugiados identificada no estudo, compreende-se a ênfase na urgência de oportunidades de trabalho e no respeito de princípios e valores fundamentais. O estudo realizado evidencia o muito que ainda há a fazer relativamente às questões nele analisadas.

Palavras-chave: Trabalho Digno; Refugiados; Exclusão Social; Gestão de Recursos Humanos; Recrutamento e Seleção.

Decent work and recruitment and selection practices: Documentary analysis of UNHCR reports (1951 - 2018)

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe and characterize the content of the annual reports and supplements of the United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) regarding the practice of recruitment and selection, taking into account the concept of decent work. Thus, 132 UNHCR annual reports and supplements produced between the years 1951 and 2018 constituted the data analyzed through documentary analysis. The results show that in the Recruitment and Selection policies and practices some of the seven dimensions of Decent Work are present explicitly or implicitly in the documents, while others are absent. “Adequate time and workload”, “productive and productive work” and “significant remuneration for the exercise of citizenship”, when related to recruitment and selection, are dimensions that are distant from the reality of refugees and their context of vulnerability. The dimensions with the highest number of records in the study are “opportunities”, which is related to the creation of job opportunities; “Fundamental principles and values at work”, with the objective of guaranteeing equal rights at work between refugees and nationals; and finally, “social protection” and “health and safety”, even to a lesser degree of representativeness, but important in this context of survival and the search for autonomy. Due to the situation of psychological, social and economic vulnerability of refugees identified in the study, the emphasis on the urgency of job opportunities and respect for fundamental principles and values can be understood. The study carried out shows how much remains to be done regarding the issues analyzed in it.

Key words: Decent Work; Refugees; Social exclusion; Human resource Management; Recruitment and selection.

TABELAS

Tabela 1 - Banco de Dados de Estatística de População de Refugiados (ACNUR, 2020)	14
Tabela 2 - Resultado de Pesquisa de Palavras (n=132)	26
Tabela 3 - Codificação de Categorias (n=132)	29
Tabela 4 - Dimensões do Trabalho Digno x (Positivo ou Negativo) (Descritivo ou Prescritivo) em Frequências de Unidade de Significado	29
Tabela 5 - Recrutamento Seleção X (Positivo Ou Negativo) (Descritivo Ou Prescritivo) Em Frequências De Unidade De Significado	30
Tabela 6 - Quinquênios de Relatórios x (Positivo Ou Negativo) (Descritivo Ou Prescritivo) em Frequências de Unidade de Significado	34
Tabela 7 - Dimensões Trabalho Digno x Recrutamento e Seleção em Frequências de Unidade de Significado	36
Tabela 8 - Quinquênios de Relatórios x Trabalho Digno em Frequências de Unidade de Significado	35
Tabela 9 - Quinquênios de Relatórios x Recrutamento e Seleção em Frequências de Unidade de Significado	36

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
2. REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1 Exclusão Social e Refugiados.....	10
2.2 Práticas de Recursos Humanos - Recrutamento e Seleção.....	17
2.3 Trabalho Digno	21
3. MÉTODO	25
3.1 Fontes de dados.....	25
3.2 Procedimentos.....	25
4. ANÁLISE DE DADOS, RESULTADOS E DISCUSSÃO	26
4.1 Classificação Estrutural.....	26
4.2 Pesquisa de Palavras	26
4.3 Categorias.....	28
4.4 Unidade de significado	28
4.5 Codificação.....	29
5. CONCLUSÃO.....	93
REFERÊNCIAS.....	98
ANEXOS.....	115

1. Introdução

O conceito de trabalho digno foi proposto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e se tornou o foco para o desenvolvimento dos seus objetivos estratégicos (OIT, 1999). O trabalho digno tem como objetivo expressar no campo do trabalho os princípios e valores que suportam a Declaração Universal dos Direitos Humanos (dos Santos, 2019). A justiça social, o pleno emprego e o trabalho digno figuram expressamente como Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável (OIT, 2019a).

O Trabalho Digno é definido como a “oportunidade de acessar emprego produtivo que gere renda justa, segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para os indivíduos expressarem suas opiniões, organizarem e participar de decisões que afetam suas vidas, e igualdade de oportunidades e tratamento para todos, mulheres e homens” (OIT, 2019b, tradução nossa).

Na percepção dos trabalhadores, o trabalho digno pode ser organizado em sete dimensões, sendo elas: “princípios e valores fundamentais no trabalho; tempo e carga de trabalho adequados; trabalho realizante e produtivo; remuneração significativa para exercício da cidadania; proteção social; oportunidades; saúde e segurança”. Esse modelo é relevante para esse trabalho, pois identifica os fatores que fundamentam as percepções subjetivas de um trabalhador sobre o trabalho digno (Ferraro et al 2018).

A marginalização no trabalho é uma ocorrência comum para as populações de imigrantes e refugiados, sendo importante para proporcionar trabalho digno a coordenação nacional e internacional com o envolvimento de diversos atores. Maiores recursos econômicos e menos marginalização aumentam as probabilidades de garantir um trabalho digno e suprir as necessidades básicas de sobrevivência, conexão e autodeterminação, o que, por sua vez, promoverá um trabalho significativo, satisfação no trabalho e bem-estar geral (Allan et al., 2019; Blustein et al., 2016; Duffy et al., 2016; Zetter & Ruaudel, 2016).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2003), a exclusão social faz parte das grandes preocupações atuais da Humanidade e dos seus desafios do futuro.

Sendo a facilitação para o acesso e adaptação ao mercado de trabalho para pessoas desfavorecidas um dos objetivos para combate da exclusão social na União Europeia (Comissão Europeia, 2010).

A exclusão social pode significar falta de representatividade, de reconhecimento ou de capacidade para participação ativa na sociedade, estando relacionada com a exclusão das pessoas de trabalho digno, bens, terra, oportunidades, acesso a serviços sociais ou representação política. Neste contexto, surgem os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), sendo um deles, o oitavo, o crescimento econômico sustentado, a alocação eficiente de recursos, a prosperidade coletiva e o ambiente de trabalho digno (UNDP, 2019).

A crise global de deslocamento gera percepções negativas dos refugiados que, juntamente com preconceitos já existentes em uma nação, podem resultar em exclusão social. Depois de atravessar várias fronteiras, os refugiados encontram bloqueios culturais e barreiras sistêmicas que muitas vezes não conseguem atravessar e isso restringe-lhes as oportunidades de trabalho. Esses limites podem levar à exclusão da sociedade em que estão tentando se estabelecer. Para os refugiados, o direito ao trabalho é vital para reduzir a vulnerabilidade, aumentar a resiliência e garantir a dignidade (Blustein, 2013; Macdonald, 2017; Tryggvadóttir & Skaptadóttir, 2018; Zetter & Ruaudel, 2016).

Os refugiados são pessoas que estão fora de seu país de origem devido a perseguição relacionada a questões de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opinião política. Além disso, é também considerado refugiado quem foi forçado a deixar o seu país devido a conflitos armados, violência generalizada e graves violações dos direitos humanos (ACNUR, 2019a).

O Alto Comissariado para os Refugiados das Nações Unidas (ACNUR) faz parte das Nações Unidas e possui o objetivo de liderar e coordenar a ação internacional para a proteção mundial dos refugiados e a resolução de problemas. Por meio de relatórios, desde 1951 o ACNUR apresenta o trabalho anual realizado para proteger e melhorar a vida de refugiados (ACNUR, 2019b). Pela primeira vez desde a Segunda Guerra Mundial, em 2013, o número de pessoas deslocadas à força de suas casas excedeu os 50 milhões (Amnistia Internacional, 2015).

Além de todos os fatores comuns de um recém-chegado a um país, os refugiados também enfrentam deslocamento prolongado, violência, trauma e complicadas dificuldades sociais e de saúde, além de níveis mais baixos de educação formal (Al-Salem, 2020). O acesso ao mercado de trabalho para refugiados e as políticas que proporcionam empregos são pilares vitais para o desenvolvimento (Zetter & Ruadel, 2016). Por mais que o trabalho digno deva estar disponível para todos, as populações marginalizadas sofrem com menos acesso a padrões de trabalho seguro, digno e significativo. A marginalização e a discriminação no trabalho são ocorrências comuns para as populações de imigrantes e refugiados (Duffy et al., 2016; Blustein et al., 2016).

Os estudos sobre Gestão de Recursos Humanos (GRH) cresceram consideravelmente na última década, com o objetivo de aprofundar o conhecimento sobre como tipos específicos de políticas, práticas e procedimentos podem influenciar uma ampla gama de resultados individuais e organizacionais (Tracey, 2014). As práticas de GRH de uma organização são fundamentais para estabelecer as características das relações organizacionais (Nasurdin et al, 2015). Esses desafios fizeram com que as organizações se concentrassem no lado humano dos negócios, com a atuação no reconhecimento do indivíduo dentro da organização (Marrewijk & Timmers, 2003).

O recrutamento e a seleção fazem parte das práticas de GRH e são o estágio inicial do contato de um indivíduo com a organização. O recrutamento está alinhado para encorajar os indivíduos a procurar emprego e o processo seletivo visa identificar e empregar os indivíduos mais qualificados e adequados para cargos específicos (Louw, 2013; Santos et al, 2020; Raupelienė & Zielinska-Chmielewska, 2020). O processo de recrutamento e seleção é um esforço importante para a organização encontrar funcionários com potencial que atendam a certas condições e selecionar as pessoas mais adequadas para preencher vagas de emprego existentes (Jackson et al., 2009).

Neste contexto, o conhecimento das preocupações sobre as práticas de gestão de recursos humanos ligadas ao recrutamento e seleção são cruciais para a caracterização do trabalho a que os refugiados têm acesso e para a criação de oportunidades mais adequadas a realidade dessa população. Esse trabalho possui como objetivo descrever e caracterizar o conteúdo dos relatórios anuais e complementos do Alto Comissariado para os Refugiados das Nações Unidas (ACNUR) relativo a políticas e práticas de recrutamento

e seleção, tendo em conta o conceito de trabalho digno. Para esse estudo, foi utilizado o método de análise documental, tendo como conteúdo, como foi anteriormente referido, os relatórios anuais e complementos do Alto Comissariado para os Refugiados das Nações Unidas (ACNUR) de 1951 até 2018.

O estudo se propõe a ampliar a compreensão das políticas e práticas de recrutamento e seleção por estas serem o estágio inicial do contato de um indivíduo com a organização (Raupelienė & Zielinska-Chmielewska, 2020; Santos et al, 2020). Além disso, visa analisar em que medida o conceito de trabalho digno está presente nos referidos relatórios, por ser através do trabalho que se espera conseguir uma das soluções para a crise de refugiados (Miliband, 2017; Zetter & Ruaudel, 2016). A presente dissertação apresenta o estudo realizado para atender a esse objetivo, seguindo a estrutura descrita a seguir.

A segunda seção inclui o Referencial Teórico do presente estudo. Este concentra-se na apresentação do conceito de Exclusão Social e do impacto do trabalho digno para populações em condição de refugiados. Em seguida, expõe o conceito de Gestão de Recursos Humanos e a prática de Recrutamento e Seleção, por ser essa prática o contato inicial em uma relação de trabalho. Por fim, apresenta o conceito de trabalho digno, seu panorama histórico e as sete dimensões que fundamentam as percepções subjetivas de um trabalhador sobre o trabalho digno.

Na terceira seção apresenta-se o método que visa verificar em que medida e de que forma as características do Trabalho Digno estão presentes nos relatórios anuais e complementos do Alto Comissariado para os Refugiados das Nações Unidas (ACNUR) no que se refere às políticas e práticas de recrutamento e seleção. Na quarta seção está incluída a análise de dados, resultados e discussão.

Finalmente, a conclusão destaca os aspectos mais importantes tendo como base os resultados do presente estudo. Por fim, apresentam-se as suas limitações e propostas quanto à contribuição para o desenvolvimento dessa temática em estudos futuros são apresentadas.

2. Referencial teórico

2.1 Exclusão Social e Refugiados

O termo exclusão social tem origem na França na década de 1970 e referia-se a pessoas desprotegidas do seguro social e que corriam o risco de distanciamento permanente da sociedade (Pohlan, 2019; Atkinson, 2000). A exclusão social ocorre quando as pessoas são incapazes de participar plenamente da vida econômica, social e política, por serem excluídas com base em razões culturais, religiosas, raciais ou outras (UNDP, 2019). Na atualidade, a exclusão social tornou-se cada vez mais proeminente nos debates políticos sobre pobreza e desigualdade social (Comissão Europeia, 2010).

A exclusão social pode significar falta de representatividade, de reconhecimento ou de capacidade para participação ativa na sociedade, estando relacionada com a exclusão das pessoas de trabalho digno, bens, terra, oportunidades, acesso a serviços sociais ou representação política (UNDP, 2019). Neste contexto, surgem os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que, de acordo com a Agenda 2030 (2015), são estabelecidos no que são conhecidos como os cinco Ps: "pessoas, planeta, prosperidade, paz e parceria". Com relação a "pessoas" e "prosperidade", o objetivo dos ODS é o crescimento econômico sustentado, a alocação eficiente de recursos, a prosperidade coletiva e os ambientes de trabalho digno.

De acordo Pohlan (2019), os relatórios de Gallie e Paugam (2003), Böhnke (2004) e Layte et al. (2010) fornecem uma análise comparativa da exclusão social nos países europeus e apontam para uma relação positiva entre o desemprego e os níveis médios de exclusão social percebida em uma sociedade. A falta de trabalho tem efeitos particularmente prejudiciais sobre a integração social, satisfação com a vida, acesso a recursos econômicos e saúde mental e física (Gundert & Hohendanner, 2014; Pohlan, 2019). A exclusão social assume desvantagens: a marginalização do mercado de trabalho produz privação financeira e isolamento social, o que, por sua vez, torna mais difícil a retoma do emprego (Gallie et al, 2010). Contratos flexíveis e salários baixos ajudam a combater a exclusão social, pois permitem que grupos desfavorecidos tenham acesso ao mercado de trabalho (Gundert & Hohendanner, 2014).

A exclusão social descreve uma situação financeira objetivamente precária, mas também se refere ao sentimento de fazer parte da sociedade. As pessoas dependem das relações sociais para o bem-estar e, portanto, são motivadas a restaurar seu senso de comunidade após a exclusão social. Quando se sentem excluídas, tornam-se altamente vulneráveis à influência social de pessoas que não estão envolvidas na experiência de exclusão social, com objetivo de provável integração futura (DeWall, 2010; Pohlen, 2019). O bem-estar social se manifesta como a percepção subjetiva dos indivíduos de serem integrados na sociedade, um sentimento de pertencer e compartilhar valores. Um baixo nível de bem-estar social pode contribuir para a exclusão social (Gundert & Hohendanner, 2014).

A crise global de deslocamento, junto com a crescente politização e reação contra a imigração, resultou em percepções negativas dos refugiados e requerentes de asilo que junto a preconceitos já existentes em uma nação, podem resultar em exclusão social. Depois de atravessar várias fronteiras, os refugiados encontram bloqueios culturais e barreiras sistêmicas que muitas vezes não conseguem atravessar. Fatores como raça e cultura demonstram ser fatores que restringem oportunidades de trabalho. Esses limites podem levar à exclusão da sociedade em que estão tentando se estabelecer (Blustein, 2013; Macdonald, 2017; Tryggvadóttir & Skaptadóttir, 2018). Para os refugiados, o direito ao trabalho é vital para reduzir a vulnerabilidade, aumentar a resiliência e garantir a dignidade (Zetter & Ruaudel, 2016). No início do século XX, o problema dos refugiados se tornou uma preocupação da comunidade internacional, que, por razões humanitárias, começou a assumir responsabilidades para proteger e assistir os refugiados (ACNUR, 2011b).

Os refugiados são pessoas que estão fora de seu país de origem devido a perseguição relacionada a questões de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opinião política. Além disso, é também considerado refugiado quem foi forçado a deixar o seu país devido a conflitos armados, violência generalizada e graves violações dos direitos humanos (ACNUR, 2019a). Logo após a Segunda Guerra Mundial, como o problema dos refugiados não tinha sido resolvido, sentia-se a necessidade de um novo instrumento internacional que definisse a condição jurídica dos refugiados. Assim, foi criada a Convenção para os Refugiados de 1951, que entrou em vigor em 1954. Com o

passar do tempo e o aparecimento de novas situações de refúgio, houve uma necessidade cada vez maior de ampliar a aplicação das disposições da Convenção de 1951. Em razão disso, foi elaborado um Protocolo relativo ao Estatuto dos Refugiados. Após a apreciação da Assembleia Geral das Nações Unidas, o Protocolo foi aberto para adesão em 31 de janeiro de 1967 e entrou em vigor no dia 4 de outubro de 1967 (ACNUR, 2011b).

A Convenção para os Refugiados de 1951 e o Protocolo de 1967 são os principais documentos para a proteção dos direitos dos refugiados e definem as obrigações de 149 Estados que fizeram parte da construção e assinaram um ou ambos os documentos (ACNUR, 2011c). A determinação da condição de refugiado é um processo que se desenrola em duas etapas. Em primeiro lugar, é necessário estabelecer todos os fatos pertinentes do caso considerado. Em segundo lugar, devem ser aplicadas as definições da Convenção de 1951 e do Protocolo de 1967 aos fatos assim estabelecidos (ACNUR, 2011b).

O Alto Comissariado para os Refugiados das Nações Unidas (ACNUR) foi estabelecido em 1950, faz parte das Nações Unidas e possui como principal objetivo assegurar os direitos e o bem-estar das pessoas que foram forçadas a deixar suas casas (ACNUR, 2020a). Procura garantir que todos possam exercer o direito de procurar asilo, encontrar refúgio seguro em outro Estado e voltar para casa voluntariamente. Por meio de relatórios, desde 1951 o ACNUR apresenta o trabalho anual realizado para proteger e melhorar a vida de refugiados. O relatório destaca as realizações do ano, bem como os desafios enfrentados pela organização e seus parceiros, na tentativa de responder à crise dos refugiados e às crescentes necessidades humanitárias (ACNUR, 2019b).

O ACNUR já ajudou milhões de pessoas a recomeçar suas vidas, refugiados, retornados, apátridas, deslocados internos e solicitantes de refúgio. Retornados são pessoas que tiveram o status de refugiados e solicitantes de refúgio, e que retornam voluntariamente a seus países de origem. Apátridas são pessoas que não têm sua nacionalidade reconhecida por nenhum país. Deslocados internos são pessoas deslocadas dentro de seu próprio país, pelos mesmos motivos de um refugiado, mas que não atravessaram uma fronteira internacional para buscar proteção. Solicitantes de refúgio são pessoas que solicitam às autoridades competentes serem reconhecidas como refugiado,

mas que ainda não tiveram seus pedidos avaliados definitivamente pelos sistemas nacionais de proteção e refúgio (ACNUR, 2020a).

Pela primeira vez desde a Segunda Guerra Mundial, em 2013, o número de pessoas deslocadas à força de suas casas excedeu os 50 milhões (Amnistia Internacional, 2015). Pode supor-se pela mídia ocidental, que a maioria dos refugiados está nos países ocidentais, mas isso não corresponde à realidade. Os dez principais países que recebem refugiados representam apenas 2,5% da renda global. A Turquia tem 2,9 milhões de refugiados registrados; Paquistão 1,4 milhões; Líbano 1 milhão; Irão e Uganda, cerca de 1 milhão cada; Etiópia 0,8 milhão. No Líbano, uma em cada quatro pessoas é refugiada da Síria, Palestina ou Iraque (Miliband, 2017). Para o equilíbrio e desenvolvimento de ajuda humanitária de curto prazo e as estratégias de desenvolvimento de longo prazo, o acesso ao mercado de trabalho para refugiados e as políticas que proporcionam empregos são pilares vitais (Zetter & Ruaudel, 2016).

Estatísticas recentes revelam que mais de 68 milhões de pessoas no mundo deixaram seus locais de origem por causa de conflitos, perseguições e graves violações de direitos humanos. Entre elas, mais de 25 milhões cruzaram uma fronteira internacional em busca de proteção e foram reconhecidas como refugiadas. A população de apátridas é estimada em 10 milhões de seres humanos (ACNUR, 2019a). Condições prolongadas de deslocamento de refugiados e assentamento de longo prazo, muitas vezes possibilitadas pelo emprego, podem precipitar pedidos de cidadania e naturalização que os países anfitriões relutam em encorajar (Zetter & Ruaudel, 2016).

O ACNUR oferece em seu website um Banco de Dados de Estatística de População de Refugiados com diversas informações atualizadas de maneira recorrente desde 1951. Como indicadores chave, o ACNUR apresenta as seguintes informações em seu banco de dados: 79,5 milhões de pessoas deslocadas à força em todo mundo – no final de 2019 como resultado de perseguição, conflito, violência, violações dos direitos humanos ou eventos que perturbem a ordem pública; 45,7 milhões são pessoas deslocadas internamente (dentro do país de origem); 26 milhões são refugiados; 4,2 milhões são requerentes de asilo; 3,6 milhões são venezuelanos no exterior (um total de 4,5 milhões de venezuelanos deixaram seu país no final de 2019, incluindo 93.300 refugiados, 794.500 requerentes de asilo e 3,6 milhões de venezuelanos deslocados para o exterior).

Mais de dois terços de todos os refugiados sob o mandato do ACNUR e venezuelanos deslocados para o exterior vêm de apenas cinco países, sendo eles: República Árabe da Síria 6,6 milhões; Venezuela 3,7 milhões; Afeganistão 2,7 milhões; Sudão do Sul 2,2 milhões; Myanmar 1,1 milhão. A Turquia acolhe o maior número de refugiados, com 3,6 milhões de pessoas. A Colômbia vem em segundo lugar, com 1,8 milhão, incluindo os venezuelanos deslocados para o exterior. Paquistão 1,4 milhão; Uganda 1,4 milhão; Alemanha 1,1 milhão. Estima-se que 30-34 milhões (38-43%) dos 79,5 milhões de pessoas deslocadas à força são crianças com menos de 18 anos de idade. Os países em desenvolvimento hospedam 85% dos refugiados do mundo e dos venezuelanos deslocados para o exterior. Os países menos desenvolvidos fornecem asilo a 27% do total. Cerca de 317.200 refugiados retornaram aos seus países de origem em 2019, enquanto 107.800 foram reassentados (com ou sem a assistência do ACNUR). Dados sobre cerca de 4,2 milhões de apátridas residentes em 76 países foram relatados no final de 2019. Estima-se que o verdadeiro número global seja significativamente maior. A Tabela 1 apresenta um histórico dos dados estatísticos do Banco de Dados do ACNUR (ACNUR, 2020).

Tabela 1

Banco de Dados de Estatística de População de Refugiados (ACNUR, 2020)

ANO	Refugiados	Solicitantes de Refúgio	Deslocados Interno	Apátridas
1951	2.116.011	0	0	0
1952	1.952.928	0	0	0
1953	1.847.304	0	0	0
1954	1.749.628	0	0	0
1955	1.717.966	0	0	0
1956	1.767.975	0	0	0
1957	1.742.514	0	0	0
1958	1.698.310	0	0	0
1959	1.674.185	0	0	0
1960	1.656.664	0	0	0
1961	1.789.067	0	0	0
1962	1.765.622	0	0	0
1963	1.682.403	0	0	0
1964	3.079.949	0	0	0
1965	3.531.615	0	0	0
1966	3.501.013	0	0	0
1967	2.356.991	0	0	0

1968	2.463.736	0	0	0
1969	2.531.177	0	0	0
1970	2.464.730	0	0	0
1971	3.279.710	0	0	0
1972	3.251.850	0	0	0
1973	2.901.335	0	0	0
1974	2.994.463	0	0	0
1975	3.529.434	0	0	0
1976	4.270.631	0	0	0
1977	4.518.659	0	0	0
1978	5.065.844	0	0	0
1979	6.279.912	0	0	0
1980	8.454.917	0	0	0
1981	9.714.297	0	0	0
1982	10.319.353	0	0	0
1983	10.620.784	0	0	0
1984	10.728.307	0	0	0
1985	11.864.046	0	0	0
1986	12.633.964	0	0	0
1987	13.128.334	0	0	0
1988	14.347.031	0	0	0
1989	14.732.885	0	0	0
1990	17.395.914	0	0	0
1991	16.854.762	0	0	0
1992	17.838.020	0	0	0
1993	16.325.299	743.601	4.198.400	0
1994	15.753.494	644.64	5.322.990	0
1995	14.895.916	986.458	4.286.690	0
1996	13.356.861	977.087	4.853.712	0
1997	12.014.967	1.028.200	4.573.112	0
1998	11.480.438	977.8	5.063.880	0
1999	11.686.760	1.027.400	3.968.648	0
2000	12.129.079	947.294	5.998.501	0
2001	12.116.301	943.339	5.096.502	0
2002	10.593.526	1.093.037	4.646.641	0
2003	9.592.247	995.478	4.181.701	0
2004	9.572.719	884.204	5.426.539	1.455.861
2005	8.661.293	801.041	6.616.791	2.383.651
2006	9.876.924	740.171	12.794.268	5.805.941
2007	11.390.108	739.894	13.740.317	2.938.538
2008	10.488.934	823.922	14.442.227	6.573.465
2009	10.395.724	987.875	15.628.057	6.559.572

2010	10.548.848	835.871	14.697.804	3.463.073
2011	10.403.951	895.604	15.473.378	3.477.100
2012	10.497.028	941.455	17.670.368	3.335.772
2013	11.698.238	1.162.819	23.925.555	3.469.268
2014	14.384.302	1.794.615	32.274.619	3.492.255
2015	16.110.280	3.223.302	37.494.172	3.687.759
2016	17.184.291	2.729.357	36.627.127	3.242.206
2017	19.940.568	3.089.378	39.118.516	3.853.982
2018	20.359.556	3.501.521	41.425.168	3.851.981
2019	20.444.819	4.148.010	43.503.362	4.161.980

As formas pelas quais os refugiados acessam empregos, suporte social e serviços públicos são moldadas não apenas por seu estatuto legal e localização social, mas também por seu contato com diferentes atores. Esse contato demanda do refugiado enfrentar desafios, como o aprendizado de novos conceitos de educação cívica e nível linguístico do idioma do país de integração. A educação cívica internaliza ideais como igualdade, tolerância mútua e respeito, para possibilitar conduzir a vida de maneira responsável e construtiva. O nível linguístico afeta o tipo de interação social, participação cívica e as possibilidades no mercado de trabalho. Além de todos os fatores comuns de um recém-chegado a um país, os refugiados também enfrentam deslocamento prolongado, violência, trauma e complicadas dificuldades sociais e de saúde, além de níveis mais baixos de educação formal (Al-Salem, 2020).

Como exemplo de apoio aos refugiados para que consigam trabalho foram identificadas algumas iniciativas no Brasil e Portugal:

Projeto Empoderando Refugiadas é uma parceria entre a Rede Brasil do Pacto Global, a Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) e a ONU Mulheres. Tem como objetivo preparar mulheres refugiadas para trabalhar no Brasil, assim como desenvolver atividades empreendedoras no país. Também sensibiliza empresas sobre as particularidades da vida de pessoas refugiadas para que contribuam com a capacitação dessas profissionais e possam contratar as participantes. (<https://www.empresascomrefugiados.com.br/sobre>, recuperado em 25 de setembro, 2019).

Empresas com refugiados é uma iniciativa da Rede Brasil do Pacto Global da ONU e da Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) para promover a integração de pessoas refugiadas e solicitantes de refúgio no mercado de trabalho brasileiro. Aqui, compartilham-se práticas corporativas que beneficiam a integração de refugiados no país, disponibilizam-se informações gerais sobre

refugiados, materiais de referência, pesquisas relevantes e orientação sobre o processo de contratação de refugiados. (<https://www.empresascomrefugiados.com.br>, recuperado em 25 de setembro, 2019).

TPC, novo projeto do Gabinete de Emprego da JRS Portugal é um projeto-piloto para a integração profissional de mulheres migrantes, em situação económica e humana vulnerável e com pouca experiência laboral. Através da criação de oportunidades de trabalho para a população migrante e o envolvimento de famílias empregadoras no processo de formação e integração social, disponibilizando acompanhamento e capacitação personalizados. O projeto tem também como objetivo captar a atenção da sociedade civil para a integração de migrantes” (<http://www.jrsportugal.pt/tpc-o-novoprojeto-do-gabinete-de-emprego/>, recuperado em 25 de setembro, 2019).

A maioria dos refugiados trabalha no setor informal, mas em condições muito menos satisfatórias em comparação com os cidadãos do país de acolhimento. Cerca de 75 Estados Partes da Convenção de 1951 sobre Refugiados concedem formalmente aos refugiados o direito de trabalhar. Com o direito ao trabalho, os refugiados podem fazer contribuições potencialmente significativas para seus países de acolhimento e podem desenvolver competências e capital que facilitarão seu retorno aos países de origem (Zetter & Ruaudel, 2016). Esta situação coloca por isso no centro de preocupações a existência de oportunidades de trabalho para os refugiados e a qualidade das oportunidades existentes. O conhecimento das preocupações sobre as práticas de gestão de recursos humanos ligadas ao recrutamento e seleção são cruciais para a caracterização do trabalho a que os refugiados têm acesso.

2.2 Práticas de Recursos Humanos - Recrutamento e Seleção

A Gestão de Recursos Humanos (GRH) é um sistema completo e complexo, integrado em um sistema mais vasto, no qual o ambiente, a estratégia de negócio e a cultura organizacional são os principais condicionantes para a definição, evolução e funcionamento das práticas de GRH. As práticas de GRH são compostas pela gestão do emprego, o recrutamento e seleção, a formação, o desenvolvimento e manutenção de Recursos Humanos (RH) (Caetano & Vala, 2007). Enquanto as abordagens tradicionais a GRH enfatizam a restrição e a repetição, a teoria de GRH atual enfatiza o papel das organizações e a natureza dinâmica da relação entre os atores organizacionais e seus ambientes institucionais (Lewis, Cardy & Huang, 2019).

Devido à intensidade de mudanças econômicas, tecnológicas, sociais, culturais, legais, políticas, demográficas e ecológicas, as organizações estão inseridas em um ambiente de imprevisibilidade e incerteza, tornando a GRH uma das áreas empresariais que mais mudanças sofre (Chiavenato, 2008). Mudanças rápidas nas condições dos negócios exigem uma reação rápida para manter a competitividade das organizações, essas investem em recursos de investigação e desenvolvimento tecnológico para trazer novos avanços e se adaptarem (Garg et al, 2018). Na área de RH, para ter sucesso e principalmente sobreviver, as organizações em geral procuram identificar as qualificações e competências para atrair e escolher os candidatos que melhor se adaptam aos requisitos das vagas de empregos recém-criados (Vasile & Xiaoyu, 2020).

O ativo mais valioso de qualquer organização são os seus recursos humanos, e mesmo com o avanço da tecnologia, as organizações precisam de RH para executá-la. Esse contexto cria possibilidades e oportunidades para os RH, sendo hoje um grande desafio para a maioria das organizações não apenas gerenciar sua força de trabalho, mas também retê-la (Azeez, 2017). De acordo com Macke & Genari (2019), as práticas de GRH concentram-se nas necessidades dos funcionários e de suas famílias, indo além do cumprimento da legalidade e oferecem aos colaboradores oportunidades de treinamento e desenvolvimento, gerenciamento de carreira, democracia no local de trabalho e possibilidade de participação ativa.

Os estudos sobre GRH cresceram consideravelmente na última década, com o objetivo de aprender mais sobre como diferentes políticas, práticas e procedimentos podem influenciar uma ampla gama de resultados individuais e organizacionais (Tracey, 2014). As práticas de GRH de uma organização são fundamentais para estabelecer as características da relação empregado-empregador, levando à internalização de valores e metas organizacionais (Nasurdin et al, 2015). Esses desafios fizeram com que as empresas se concentrassem no lado humano dos negócios, transitando das práticas do departamento de contabilidade que cuidavam das transações administrativas relativas ao pessoal, para a GRH, que atribuiu-se um papel na realização dos objetivos estratégicos, tendo importante atuação no reconhecimento do indivíduo dentro da organização (Marrewijk & Timmers, 2003). As pessoas, recursos humanos, tornam-se o principal diferencial na

organização, mas, ao mesmo tempo, a GRH traz novas ameaças associadas aos riscos de descontinuidade de um talento na organização (Makarova et al, 2018).

A implementação e manutenção de práticas eficazes da gestão de recursos humanos, como recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, gestão de desempenho e gestão de recompensas contribui para um bom resultado com impacto positivo na satisfação dos funcionários e clientes, inovação, produtividade e desenvolvimento de boa reputação entre a comunidade da organização (Chand & Katou, 2007; Hollenbeck et al, 2018). O recrutamento e a seleção fazem parte das práticas de GRH e são o primeiro contato de um indivíduo com a organização, sendo a base para diversas práticas relacionadas à busca, entrevista, contratação e treinamento de novos colaboradores. O recrutamento está alinhado para encorajar os indivíduos a procurar emprego e o processo seletivo visa identificar e empregar os indivíduos mais qualificados e adequados para cargos específicos. Erros no processo de recrutamento e nas atividades de seleção podem causar problemas relacionados a garantir e manter colaboradores qualificados (Louw, 2013; Santos et al, 2020; Raupelienė & Zielinska-Chmielewska, 2020).

Recrutamento é um conjunto de atividades usado para conseguir um número de pessoas qualificadas a uma demanda de trabalho para um momento e lugar (Nickels et al., 2008). A seleção é um processo de escolha dos indivíduos com maior probabilidade de realizar um trabalho com sucesso, entre os candidatos disponíveis (Jackson et al., 2009). O objetivo do recrutamento é atrair as melhores pessoas para responder às necessidades do ambiente de trabalho e se reflete na definição de metas de recrutamento, no desenvolvimento de estratégias para preencher as vagas, na captação dos candidatos certos e na avaliação das variáveis de seleção (Santos et al, 2020). A seleção possui como objetivo escolher a pessoa que pode desempenhar com sucesso o trabalho a partir dos candidatos qualificados disponíveis, sendo a análise de cargos, planejamento de recursos humanos e recrutamento, pré-requisitos necessários para o processo de seleção (Byars et al., 2004).

O processo de recrutamento, seleção e integração na GRH requer uma atividade complexa e extensa de busca e localização de candidatos potenciais enquadrados nos padrões, objetivos e propósitos das vagas da organização. Cumprir a legislação na área

relativa à igualdade de oportunidades de emprego e corrigir as práticas discriminatórias existentes ou alguns desequilíbrios neste processo é um aspecto essencial para o sucesso organizacional (Vasile & Xiaoyu, 2020).

O processo de recrutamento e seleção normalmente envolve uma série de etapas, sendo tipicamente composto por: preparar o recrutamento; descrição do cargo; definir o perfil do candidato; pesquisar candidaturas; candidaturas externas; definir fontes de recrutamento; campanha de anúncio de recrutamento; teste do candidato para o emprego; entrevista de diagnóstico; verificação de referências; exame físico; decisão final da seleção do candidato; integração (Vasile & Xiaoyu, 2020; Russel & Brannan, 2016; Byars et al., 2004). Usar uma abordagem baseada em valores no recrutamento e seleção, pode ser um critério útil para a adequação dos indivíduos à cultura da organização e, portanto, um fator relevante a considerar em seu desempenho subsequente no trabalho (dos Santos, 2017).

O processo inicia-se com o anúncio das vagas existentes e isso pode ser feito internamente ou externamente. As inscrições diretas por correspondência ou pessoalmente constituem a maior fonte de inscrições. Outras fontes de recrutamento incluem contatos pessoais, indicações de funcionários, recrutamento em campus de universidades e escolas, feiras de carreiras, agências de recrutamento, publicidade em jornais, mala direta, rádio, televisão e internet (Byars et al., 2004; Louw, 2013; Stone, StoneRomero & Lukaszewski, 2006). Os candidatos a uma vaga podem ser selecionados por meio de várias fontes, sendo utilizados formulários de candidatura abertos ou estruturados, testes de conhecimento, de aptidões, de competências e de personalidade, *assessment centers* e entrevistas que podem ocorrer face a face, por telefone ou *online* (vídeo conferência) (Anderson, Lievens, Van Dam & Ryan, 2004; Byars et al., 2004; Louw, 2013). Por ser o recrutamento e seleção as práticas de GRH de estágio inicial do contato de um indivíduo com uma organização, torna-se importante descrever e caracterizar essas práticas no contexto de pessoas em condição de refugiadas, para assim compreender e desenvolver processos adequados a essa realidade.

2.3 Trabalho Digno

O conceito de trabalho digno foi proposto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999 e se tornou o foco para o desenvolvimento dos seus quatro objetivos estratégicos, sendo eles: a promoção dos direitos no trabalho; emprego; proteção social; e diálogo social (OIT, 1999). Esta iniciativa teve o objetivo de expressar no campo do trabalho os princípios e valores da Declaração Universal dos Direitos Humanos aprovada pelas Nações Unidas em 1948 (dos Santos, 2019). A justiça social, o pleno emprego e o trabalho digno figuram expressamente como Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, sendo esta proposta em 2015 (OIT, 2019a).

O Trabalho Digno é definido como a “oportunidade de acessar emprego produtivo que gere renda justa, segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para os indivíduos expressarem suas opiniões, organizarem e participar de decisões que afetam suas vidas, e igualdade de oportunidades e tratamento para todos, mulheres e homens” (OIT, 2019b, tradução nossa).

São 11 elementos substantivos que formam o Trabalho Digno (OIT, 2013), e no seu conjunto estabelecem os quatro valores principais da OIT: liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, e visam expressar respeito pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho, criando oportunidades de emprego, proteção social e diálogo social (Ferraro et al., 2015). O conceito de trabalho digno responde às necessidades humanas universais e expressa as aspirações das pessoas por sua vida profissional (dos Santos, 2019).

Na percepção dos trabalhadores, o trabalho digno pode ser organizado em sete dimensões, sendo elas: “princípios e valores fundamentais no trabalho; tempo e carga de trabalho adequados; trabalho realizante e produtivo; remuneração significativa para o exercício da cidadania; proteção social; oportunidades; saúde e segurança”. Esse modelo é relevante para esse trabalho, pois identifica os fatores que fundamentam as percepções subjetivas de um trabalhador sobre o trabalho digno em seu contexto de trabalho (Ferraro, et al 2018).

O fator 1 "Princípios e valores fundamentais no trabalho" mede até que ponto o local de trabalho cumpre valores como justiça interacional, justiça processual, dignidade, participação, liberdade, não discriminação, tratamento justo no local de trabalho, clareza de normas e confiança. Representa a relevância dos princípios e valores no trabalho para os trabalhadores. Constitui uma das dimensões basilares para o trabalho digno (dos Santos, 2019; Ferraro et al., 2018).

O fator 2 "Tempo e carga de trabalho adequados" reúne itens referentes à gestão adequada do tempo, a distribuição do tempo entre o trabalho e vida pessoal, o ritmo do trabalho, os prazos e horários de trabalho. Esse fator por um lado apresenta a preocupação com a saúde do trabalhador e, por outro, o esforço para otimizar a contribuição dos trabalhadores aos objetivos organizacionais (dos Santos, 2019; Ferraro, et al 2018).

O fator 3 "Trabalho realizante e produtivo" agrupa itens associados ao trabalho como contribuição para o futuro das novas gerações, à conexão entre o trabalho, o desenvolvimento pessoal/profissional e o reconhecimento de que o trabalhador realiza um trabalho importante para a criação de valor. Agrega os aspectos positivos do trabalho para os trabalhadores e os resultados organizacionais positivos (dos Santos, 2019; Ferraro et al., 2018).

O fator 4 "Remuneração significativa para o exercício da cidadania" representa a relação entre o que o trabalhador recebe com o trabalho, a sensação de bem-estar pessoal e a percepção de justiça em relação a sua remuneração. A ideia central dessa dimensão é considerar a remuneração como uma fonte de liberdade para os trabalhadores e suas famílias, por meio da qual eles podem desempenhar um papel pleno de cidadãos (dos Santos, 2019; Ferraro et al., 2018).

O fator 5 "Proteção Social" representa a percepção do trabalhador ser protegido se perder o emprego ou adoecer, sua percepção da família sendo protegida por um sistema de segurança social e sua percepção das perspectivas de uma aposentadoria decente. A principal preocupação expressa nesse fator diz respeito ao desenho de mecanismos capazes de aliar a proteção social do trabalhador à viabilidade do tecido económico (dos Santos, 2019; Ferraro et al., 2018).

O fator 6 “Oportunidades” agrupa itens que expressam empregabilidade, empreendedorismo e a perspectiva de aumento de remuneração, renda ou benefícios no futuro por meio de oportunidades de trabalho. Esse progresso significa tanto perspectivas de melhoria da remuneração quanto de desenvolvimento profissional, sendo essa dimensão fundamental em uma concepção de desenvolvimento humano (dos Santos, 2019; Ferraro et al., 2018).

Esses 7 fatores foram o instrumento de identificação do trabalho digno nos relatórios anuais e complementos do ACNUR para analisar o quanto esses aspectos estão presentes nas políticas e práticas de recrutamento e seleção em populações de refugiados. A título ilustrativo da relevância desta identificação, Marques (2017) identificou em sua análise de 1000 anúncios de emprego que nenhum deles atendia todos os elementos do trabalho digno. Isso gera entre outros fatores a falta de transparência e confiança desde a primeira etapa do recrutamento e seleção.

No contexto da gestão o trabalho digno proporciona o entendimento das ações exigidas de vários agentes sociais para desenvolver empregos de qualidade em quantidade suficiente (Ferraro et al., 2016). Para esse desenvolvimento é necessário uma responsabilidade compartilhada entre o trabalhador, que precisa manter um nível suficiente para contribuir para a sustentabilidade econômica do negócio; os líderes, que precisam de seguir boas práticas de gerenciamento e estratégias para a riqueza comum; e os políticos, que precisam criar leis que contribuam para a segurança social (Ferraro et al., 2015).

O trabalho digno precisa ser pensado e formado por todos, quanto maior o número de diferentes agentes envolvidos em sua busca, melhores resultados serão alcançados (Ferraro et al., 2015). Por mais que o trabalho digno deva estar disponível para todos, as populações marginalizadas sofrem com menos acesso a padrões de trabalho seguro, digno, significativo e consistente com os melhores aspectos do espírito humano. A marginalização no trabalho é uma ocorrência comum para as populações de imigrantes e refugiados, sendo esses discriminados dentro do local de trabalho devido às características visíveis que indicam ser de outra nação (Duffy et al., 2016; Blustein et al., 2016).

Maiores recursos econômicos e menos marginalização aumentam as possibilidades ocupacionais das pessoas e a flexibilidade em torno de suas carreiras, aumentando a probabilidade de garantir um trabalho digno e suprir as necessidades básicas de sobrevivência, conexão e autodeterminação, o que, por sua vez, promoverá um trabalho significativo, satisfação no trabalho e bem-estar geral (Duffy et al., 2016).

Allan et al. (2019) identificaram em seu estudo restrições econômicas e marginalização como estando direta ou indiretamente associadas ao trabalho digno e o trabalho digno, por sua vez, positivamente relacionado ao trabalho significativo. Isso pode indicar que a classe social e a marginalização reduzem o acesso ao trabalho digno. O estudo de Zetter & Ruaudel (2016) conclui que é necessária mais coordenação nacional e internacional, com vários atores envolvidos para proporcionar trabalho digno, políticas de mercado de trabalho, bem como treinamento e educação para apoiar meios de subsistência sustentáveis e desenvolvimento social de refugiados.

O contexto de vulnerabilidade das populações em condição de refugiadas muitas vezes ocasiona a exclusão social e a marginalização no trabalho (Blustein, 2013; Macdonald, 2017; Tryggvadóttir & Skaptadóttir, 2018). De acordo com a ACNUR (2019b), a crise global de deslocamento atinge na atualidade a maior quantidade de pessoas em toda a história. Esta situação coloca no centro das preocupações a existência de oportunidades de trabalho para os refugiados e a qualidade das oportunidades existentes, por ser o trabalho um instrumento de recuperação da autonomia e motivação para essa população (Miliband, 2017; Zetter & Ruaudel, 2016). O entendimento sobre as práticas de gestão de recursos humanos ligadas ao recrutamento e seleção são cruciais para a caracterização do trabalho a que os refugiados têm acesso e para o desenvolvimento de oportunidades adaptadas a essa realidade. Assim, a análise dos relatórios anuais e complementos da ACNUR, com objetivo de descrever e caracterizar esse contexto, constitui um passo importante para o entendimento necessário ao desenvolvimento de soluções para essa crise.

3. Método

O estudo empírico realizado tem como objetivo descrever e caracterizar o conteúdo dos relatórios anuais e complementos do Alto Comissariado para os Refugiados das Nações Unidas (ACNUR) relativo a práticas de recrutamento e seleção, por recurso ao conceito de trabalho digno. Para essa análise foi utilizado o método de análise documental.

O método de análise documental é um método de análise qualitativa que utiliza um procedimento sistemático para analisar informações sobre o fenômeno que se pretende estudar e responder a perguntas específicas de pesquisa (Frey, 2018; Bailey, 1994).

3.1 Fontes de dados

Como primeira etapa do estudo, foi decidido que a fonte de dados para a análise documental seriam relatórios globais anuais da Agência da ONU para Refugiados (ACNUR). Todos os documentos estão escrito na língua inglesa. O Relatório Global apresenta o trabalho anual realizado pelo ACNUR para proteger e melhorar a vida de refugiados. O relatório destaca as realizações do ano, bem como os desafios enfrentados pela organização e seus parceiros, na tentativa de responder a crise dos refugiados e às crescentes necessidades humanitárias (ACNUR, 2019b).

3.2 Procedimentos

Todos os documentos foram coletados no website do ACNUR (<https://www.unhcr.org/>) tendo como palavra de busca “UNHCR Annual Reports” e filtros de busca “in year” e “sort by date”. Dessa forma foram encontrados 132 relatórios anuais e complementos, entre os anos de 1951 e 2018. Para a análise de dados foi utilizado o software NVivo12 Edition Pro, versão 12.6.0.959.

3.2.1 Importação dos itens do estudo empírico

Como primeira etapa foram importados os 132 documentos para o software. Todos os documentos são em formato PDF. Foi definido como padrão de nome dos documentos: ARQUIVO (nome de identificação do arquivo) – INICIAL (ano inicial de

abordagem do relatório) – FINAL (ano final de abordagem do relatório) – PUBLICAÇÃO (ano de publicação do arquivo) – DOCUMENTO (nome oficial do documento registrado pelo ACNUR).

4. Análise de dados, resultados e discussão

4.1 Classificação Estrutural

Os documentos foram classificados estruturalmente em categorias divididas em intervalos de 5 anos, por exemplo: 1951 – 1955, 1956 – 1960, 1961 – 1965. Essa classificação estrutural foi criada para facilitar a análise das categorias relacionadas a Recrutamento e Seleção e Trabalho Digno. Foi determinado um intervalo de tempo que, por um lado, não fosse muito extenso para não ocultar diferenças em épocas históricas muito distintas – mas, por outro, que também reduzisse os momentos históricos de análise.

4.2 Pesquisa de Palavras

Em um primeiro momento, com a intenção de encontrar referências conectadas com o contexto de trabalho nos documentos, as seguintes palavras foram pesquisadas nos documentos: “decent work”, “employee”, “employer”, “employment”, “hire, hiring”, “human resources”, “job opportunities”, “labor”, “labour”, “occupation”, “personnel”, “recruitment”, “selection”, “unemployment”, “work”, “work opportunities”, “job search”. As referidas palavras foram definidas com o contributo de dois peritos em Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos que participaram do desenvolvimento deste estudo.

Os resultados da pesquisa foram organizados na Tabela 2 da seguinte maneira: PALAVRAS (palavra pesquisada original em inglês e tradução) – DOCUMENTOS (quantidade de documentos onde a palavra foi encontrada) – REFERÊNCIAS (quantidade de referências relativa a cada palavra).

Tabela 2*Resultado de Pesquisa de Palavras (N=132)*

PALAVRAS (tradução)	DOCUMENTOS	REFERÊNCIAS
Work (trabalho)	124	4150
Employment (emprego)	89	644
Labour (trabalho)	110	366
Personnel (pessoal)	75	216
Selection (seleção)	59	138
Human resources (recursos humanos)	40	111
Recruitment (recrutamento)	45	96
Occupation (ocupação)	39	73
Unemployment (desemprego)	35	59
Employer (empregado)	11	26
Job opportunities (oportunidades de emprego)	8	9
Work opportunities (oportunidades de trabalho)	4	5
Decent work (trabalho digno)	2	4
Hire (contratar)	4	4
Hiring (contratação)	4	4
Employee (empregado)	1	1
Job search (procura de emprego)	0	0
Total (total após palavras retiradas)	650 (412)	5906 (1467)

A partir do resultado da busca das palavras nos documentos, foi realizada uma primeira análise da qualidade das referências encontradas, totalizando 5.906 referências. Decidimos remover da pesquisa as palavras “occupation”, “personnel”, “work” e “job search”.

A palavra “occupation” foi removida da pesquisa por em muitas referências não estar conectada com o termo trabalho, sendo relacionada com outros tipos de ocupações. Quando nas referências a mesma é relacionada ao trabalho, vem seguida da palavra “employment”, que é referenciada em outra pesquisa. A palavra “personnel” foi removida da pesquisa por não estar conectada com o termo trabalho nas 50 primeiras referências analisadas. A palavra “work” foi removida da pesquisa por possuir grande quantidade de referências para análise (4.150) e ter-se constatado que as outras palavras iriam suprir a necessidade da palavra “work” na pesquisa. Por fim, a palavra “job search” foi removida por não apresentar nenhuma referência como resultado da pesquisa.

4.3 Categorias

Na sequência da análise, foram criados dois grupos de categorias, um relacionado a práticas de Gestão de Recursos Humanos “Recrutamento e Seleção” e o outro relacionado a “Trabalho Digno”. Foi escolhido para a análise de dados o Recrutamento e Seleção, por ser parte integrante das práticas de GRH e o estágio inicial do contato de um indivíduo com a organização (Louw, 2013; Santos et al, 2020; Raupelienė & Zielinska-Chmielewska, 2020).

No grupo “Recrutamento e Seleção” foram seguidas as informações do referencial teórico, com relação as etapas do processo de recrutamento e seleção, sendo criadas as seguintes categorias: “oportunidades de trabalho”, “recrutamento de refugiados”, “recrutamento de pessoal para instituição”, “seleção” e “contratação”.

No grupo “Trabalho Digno” foram igualmente tidas em consideração as informações do referencial teórico, com relação as 7 dimensões do trabalho digno propostas por Ferraro et al (2018). Foram criadas as seguintes categorias: “princípios e valores fundamentais no trabalho”, “tempo e carga de trabalho adequados”, “trabalho realizante e produtivo”, “remuneração significativa para o exercício da cidadania”, “proteção social”, “oportunidades”, “saúde e segurança”.

Na sequência, foram adicionadas as seguintes categorias: “positivo” e “negativo”, “descritivo” e “prescritivo”. Desta forma, é possível verificar o caráter positivo ou negativo do conteúdo analisado. Adicionalmente, avaliou-se o tipo de abordagem, descritiva ou prescritiva. Descritiva se tinha por objetivo descrever para outros agentes interessados os fatos, prescritiva se visava apresentar soluções para os fatos ocorridos e relatados.

4.4 Unidade de significado

No processo de codificação foi considerada como uma unidade de significado cada referência classificada nos documentos com uma categoria determinada no estudo, por exemplo: uma referência quando classificada como a categoria “positivo” é considerada como uma unidade de significado.

4.5 Codificação

Foram codificadas e inseridas nas categorias todas as referências identificadas na pesquisa de palavras realizada nos documentos. A codificação foi organizada por NOME (nome da categoria) – DOCUMENTOS (quantidade de arquivos codificados) – REFERÊNCIAS (quantidade de referências codificadas).

Tabela 3

Codificação de Categorias (N=132)

NOME	DOCUMENTOS	REFERÊNCIAS
Descritivo	97	426
Prescritivo	14	21
Positivo	91	330
Negativo	61	121
Recrutamento e Seleção		
Oportunidades de trabalho	85	351
Recrutamento de refugiados	28	42
Recrutamento de pessoal para instituição	21	37
Seleção	1	1
Contratação	16	20
Trabalho Digno		
Princípios e valores fundamentais no trabalho	43	76
Tempo e carga de trabalho adequados	2	2
Trabalho realizante e produtivo	3	3
Remuneração significativa para o exercício da cidadania	1	1
Proteção social	16	21
Oportunidades	92	370
Saúde e segurança	16	21

Para a análise dos resultados, tendo como base as categorias identificadas, foram criadas matrizes com a relação entre as frequências de unidades de significado destas categorias. Em uma primeira etapa foi realizada a exposição sobre a relação entre as categorias: “dimensões do trabalho digno” e “positivo ou negativo” - “descritivo ou prescritivo” (Tabela 4); “recrutamento e seleção” e “positivo ou negativo” - “descritivo ou prescritivo” (Tabela 5). Essa análise apresenta uma visão macro das principais evidências identificadas, ou seja, uma perspectiva geral da análise com as 7 dimensões do trabalho digno e as políticas e práticas do recrutamento e seleção com a relação se são positivas ou negativas - descritivas ou prescritivas.

Em seguida, abrangemos as unidades de significados que possuem uma relação entre os quinquênios de relatórios, ou seja, todos os relatórios publicados em um período de cinco anos e as seguintes categorias: “positivo ou negativo” - “descritivo ou prescritivo” (tabela 6); “dimensões do trabalho digno” (tabela 7); “recrutamento e seleção” (tabela 8); e a relação entre as unidades de significado classificadas como “dimensões do trabalho digno” e “recrutamento e seleção” (tabela 9). Essa análise apresenta uma visão micro das principais evidências identificadas, portanto abrange em detalhe as 7 dimensões do trabalho digno em relação as políticas e práticas do recrutamento e seleção. Estas foram categorizadas por quinquênios de relatórios e complementos da ACNUR. Os grupos de quinquênios ou as categorias que não possuem unidade de significado não foram analisadas.

Tabela 4

Dimensões do Trabalho Digno x (Positivo ou Negativo) / (Descritivo ou Prescritivo) em frequências de unidade de significado

	Positivo	Negativo	Descritivo	Prescritivo
PVFT*	34	43	76	1
TCTA*	2	0	2	0
TRP*	3	0	3	0
RSEC*	1	0	1	0
PS*	18	3	21	0
OPOR*	284	86	349	21
SS*	0	21	21	0
TOTAL	342	153	473	22

Nota. PVFT - Princípios e valores fundamentais no trabalho, TCTA - Tempo e carga de trabalho adequados, TRP - Trabalho realizante e produtivo, RSEC - Remuneração significativa para exercício da cidadania, PS - Proteção social, OPOR - Oportunidades, SS - Saúde e segurança.

Tabela 5

Recrutamento e Seleção x (Positivo ou Negativo) / (Descritivo ou Prescritivo) em frequências de unidade de significado

	Positivo	Negativo	Descritivo	Prescritivo
OPOR TRAB*	265	87	333	19
RR*	18	24	42	0
RPI*	32	4	32	4
SELE*	1	0	1	0
CONT*	17	3	19	1
TOTAL	333	118	427	24

Nota. OPOR TRAB - oportunidade de trabalho, RPI - recrutamento de pessoal para instituição, RR - recrutamento de refugiados, SELE - seleção, CONT - contratação.

As Tabelas 4 e 5 evidenciam que, no geral, as unidades de significado da categoria “dimensões do trabalho digno” e “recrutamento e seleção” são mais positivas e descritivas, do que negativas e prescritivas. Isso demonstra que há um relato majoritariamente “positivo” a respeito do “recrutamento e seleção” e “dimensões do trabalho digno”, com uma abordagem mais “descritiva”. Portanto, os relatórios visam maioritariamente descrever para as partes interessadas o que de fato ocorre, para que estas possam, depois, tomar decisões e realizar intervenções.

As categorias de “dimensões do trabalho digno” e “recrutamento e seleção” que possuem unidades de significado na relação com “positivo ou negativo” e “descritivo ou prescritivo” foram analisadas individualmente e as evidências são seguidamente descritas.

Princípios e valores fundamentais no trabalho x Positivo (34) ou Negativo (43) / Descritivo (76) ou Prescritivo (1) em frequências de unidade de significado.

Esta é a única categoria das “Dimensões do Trabalho Digno” que apresenta uma relação com mais unidades de significado “negativas” do que “positivas”. Isso ocorre porque há muitos relatos descritivos de recrutamento de refugiados para trabalho forçado, trabalho infantil, recrutamento militar e outros tipos de recrutamentos abusivos e contrário aos direitos humanos e fundamentais dos refugiados. As unidades de significado positivas em sua maioria representam as igualdades de direitos no trabalho conquistadas pelos Refugiados em alguns Estados.

Tempo e carga de trabalho adequados x Positivo (2) ou Negativo (0) / Descritivo (2) ou Prescritivo (0) em frequências de unidade de significado.

Tempo e carga de trabalho adequados possui duas unidades de significado registradas e classificadas como positivas. Ambas estão relacionadas com o recrutamento de pessoal para o ACNUR, com o objetivo de gerar a redução da carga de trabalho e o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho (ACNUR 1976; ACNUR 2009).

Trabalho realizante e produtivo x Positivo (3) ou Negativo (0) / Descritivo (3) ou Prescritivo (0) em frequências de unidade de significado.

Essa relação possui três unidades de significado registradas e classificadas como positivas. Todas estão relacionadas com o recrutamento de pessoal para o ACNUR, com foco na gestão de carreira e avaliação de desempenho (ACNUR, 1997; ACNUR, 1998; ACNUR 2006).

Remuneração significativa para exercício da cidadania x Positivo (1) ou Negativo (0) / Descritivo (1) ou Prescritivo (0) em frequências de unidade de significado.

A remuneração significativa para exercício da cidadania possui uma unidade de significado registrada e classificada como positiva. Essa unidade está relacionada com a obtenção de emprego remunerado por refugiados (ACNUR, 1970).

Proteção social x Positivo (18) ou Negativo (3) / Descritivo (21) ou Prescritivo (0) em frequências de unidade de significado.

A dimensão proteção social possui maioritariamente unidades de significado registradas e classificadas como positivas. As unidades de significado positivas em sua maioria representam as igualdades de direitos no trabalho conquistadas pelos Refugiados em alguns Estados e o acesso a proteção social dos trabalhadores e da população idosa ou incapacitada para o trabalho. As unidades negativas são representadas pela exclusão ou a inexistência de proteção social para os Refugiados em alguns Estados.

Oportunidades x Positivo (284) ou Negativo (86) / Descritivo (349) ou Prescritivo (21) em frequências de unidade de significado.

A dimensão do trabalho digno de Oportunidades é a que apresenta maior registro de unidades de significado, sendo em sua maioria positivos. Essas unidades representam o relato descritivo de fatos que intencionam a criação de oportunidades de emprego para os refugiados, mas nem sempre o emprego de fato. Já as unidades negativas apresentam a falta de oportunidade de emprego para os refugiados em alguns Estados, devido a fatores diversos, mas principalmente a taxa de desemprego do país e a dificuldade econômica.

Saúde e segurança x Positivo (0) ou Negativo (21) / Descritivo (21) ou Prescritivo (0) em frequências de unidade de significado.

A dimensão saúde e segurança apresenta maior registro de unidades de significado classificadas como negativas. Essas unidades representam o relato de situações de violência como, por exemplo, o recrutamento forçado, o trabalho infantil, o recrutamento militar ilegal, a exploração sexual e prostituição. Dando continuidade a apresentação dos nossos resultados, passamos para a análise das políticas e práticas do “recrutamento e seleção”, com a relação entre “oportunidade de trabalho” e “positivo ou negativo” – “descritivo ou prescritivo”.

Oportunidade de trabalho x (Positivo ou Negativo) / (Descritivo ou Prescritivo) em frequências de unidade de significado.

A relação apresentada na matriz demonstra que no campo das oportunidades de trabalho há muito mais registros positivos e descritivos em comparação a negativos e prescritivos. Na análise das unidades de significado majoritária “oportunidade de trabalho x positivo” verificamos que há muitas promessas dos Governos e da ACNUR como, por exemplo, projetos de aconselhamento e outro tipo de incentivos para a criação de empregos, como parcerias com outras organizações. A minoria das unidades de significado relata a criação efetiva de empregos.

Recrutamento de refugiados x Positivo (18) - Negativo (24) / Descritivo (42) - Prescritivo (0) em frequências de unidade de significado.

Essa relação é a única categoria do “Recrutamento e Seleção” que apresenta mais unidades de significado “negativas” do que “positivas”. Isso ocorre porque há muitos relatos descritivos de recrutamento de refugiados para trabalho forçado, trabalho infantil, recrutamento militar e outros tipos de recrutamentos abusivos e contrários aos direitos humanos e fundamentais dos refugiados. Também algumas unidades de significado relatam a necessidade de os refugiados iniciarem um trabalho informal e por consequência a sua exploração, por todas as dificuldades enfrentadas no país de asilo, sendo elas legais, culturais, falta de competências, principalmente linguísticas.

Recrutamento de pessoal para a instituição x Positivo (32) - Negativo (4) | Descritivo (42) - Prescritivo (0) em frequências de unidade de significado.

Identificamos que na maioria o recrutamento de pessoal para a instituição é categorizado como positivo. O fator interessante que foi identificado é que relatos relacionados a essa unidade de significado ocorrem em maioria a partir da década de 80 e possuem grande foco para políticas de igualdade de gênero e maior recrutamento de mulheres para o ACNUR, principalmente para o trabalho em campo e nos cargos de liderança da instituição.

Seleção x Positivo (1) - Negativo (0) | Descritivo (1) - Prescritivo (0) em frequências de unidade de significado.

Essa relação possui somente uma unidade de significado positiva e descritiva registrada que ocorre na década de 50 com a seleção de 178 refugiados europeus, de um total de 700 vagas, para trabalho no Reino Unido (ACNUR, 1956).

Contratação x Positivo (17) - Negativo (3) | Descritivo (19) - Prescritivo (1) em frequências de unidade de significado.

Na maioria, essa relação apresenta unidades de significado positivas e descritivas. A maioria dos registros está relacionada com a liberação do direito dos refugiados de serem contratados no país de asilo. A minoria está relacionada com a contratação de fato em um trabalho no país de asilo.

As Tabelas 6, 7, 8 apresentam as unidades de significado que possuem uma relação entre os quinquênios de relatórios, ou seja, todos os relatórios publicados em um período de cinco anos e as seguintes categorias: “positivo ou negativo” (tabela 6), “descritivo ou prescritivo” (tabela 6), “dimensões do trabalho digno” (tabela 7) e “recrutamento e seleção” (tabela 8). A Tabela 9 apresenta a relação entre as unidades de significado classificadas como “dimensões do trabalho digno” e “recrutamento e seleção”.

Tabela 6

Quinquênios de relatórios x (Positivo ou Negativo) / (Descritivo ou Prescritivo) em frequências de unidade de significado

	Positivo	Negativo	Descritivo	Prescritivo
1951 - 1955	50	20	67	1
1956 - 1960	51	8	56	3
1961 - 1965	34	6	36	5
1966 - 1970	34	1	27	5
1971 - 1975	32	16	48	0
1976 - 1980	12	4	16	0
1981 - 1985	38	15	49	4
1986 - 1990	18	9	26	1
1991 - 1995	11	7	18	0
1996 - 2000	6	2	8	0
2001 - 2005	8	5	14	0
2006 - 2010	6	4	8	1
2011 - 2015	7	12	19	0
2016 - 2019	23	12	34	1

Tabela 7

Quinquênios de relatórios x Trabalho Digno em frequências de unidade de significado

	PVFT*	TCTA*	TRP*	RSEC*	PS*	OPOR*	SS*
1951 - 1955	10	0	0	0	3	62	0
1956 - 1960	1	0	0	0	5	53	0
1961 - 1965	8	0	0	0	6	37	0
1966 - 1970	2	0	0	1	1	30	0
1971 - 1975	3	0	0	0	1	43	0
1976 - 1980	1	1	0	0	1	11	0
1981 - 1985	13	0	0	0	0	45	0
1986 - 1990	4	0	0	0	1	19	3
1991 - 1995	5	0	0	0	0	12	4
1996 - 2000	0	0	2	0	0	5	0
2001 - 2005	6	0	1	0	1	8	5
2006 - 2010	6	1	0	0	0	7	3
2011 - 2015	8	0	0	0	0	12	3
2016 - 2019	9	0	0	0	2	26	3

Nota. PVFT - Princípios e valores fundamentais no trabalho, TCTA - Tempo e carga de trabalho adequados, TRP - Trabalho realizante e produtivo, RSEC - Remuneração significativa para exercício da cidadania, PS - Proteção social, OPOR - Oportunidades, SS - Saúde e segurança.

Tabela 8

Quinquênios de relatórios x Recrutamento e Seleção em frequências de unidade de significado

	OPOR TRAB*	RPI*	RR*	SELE*	CONT*
1951 - 1955	60	4	0	1	8
1956 - 1960	54	0	1	0	1
1961 - 1965	37	0	0	0	1
1966 - 1970	29	4	0	0	1
1971 - 1975	43	3	1	0	1
1976 - 1980	11	1	3	0	3
1981 - 1985	40	1	11	0	2
1986 - 1990	19	5	2	0	1
1991 - 1995	7	4	7	0	0
1996 - 2000	3	0	3	0	0
2001 - 2005	6	3	2	0	1
2006 - 2010	5	1	4	0	1
2011 - 2015	12	7	1	0	0
2016 - 2018	25	9	2	0	0

Nota. OPOR TRAB - oportunidade de trabalho, RPI - recrutamento de pessoal para instituição, RR - recrutamento de refugiados, SELE - seleção, CONT – contratação.

Tabela 9

Dimensões Trabalho Digno x Recrutamento e Seleção em frequências de unidade de significado

	OPOR TRAB*	RR*	RPI*	SELE*	CONT*
PVFT*	44	19	5	0	9
TCTA*	0	0	2	0	1
TRP*	0	0	0	0	0
RSEC*	0	1	0	0	0
PS*	10	0	0	0	0
OPOR*	346	13	15	1	15
SS*	4	16	0	0	0

Nota. PVFT - Princípios e valores fundamentais no trabalho, TCTA - Tempo e carga de trabalho adequados, TRP - Trabalho realizante e produtivo, RSEC - Remuneração significativa para exercício da cidadania, PS - Proteção social, OPOR - Oportunidades, SS - Saúde e segurança.

OPOR TRAB - oportunidade de trabalho, RR - recrutamento de refugiados, RPI - recrutamento de pessoal para instituição, SELE - seleção, CONT – contratação.

As unidades de significado com relação entre “dimensões do trabalho digno” e “recrutamento e seleção” foram analisadas individualmente e as evidências da análise foram descritas e classificadas por quinquênio. A seguir, apresentamos a relação entre “princípios e valores fundamentais no trabalho” e as políticas e práticas de “recrutamento e seleção”.

Princípios e valores fundamentais no trabalho x oportunidades de emprego – 44 unidades de significado

1951 e 1955

Mesmo quando os refugiados encontravam trabalho, esse trabalho estava muito aquém de sua anterior condição de vida, sendo difícil aceitar esta situação como uma condição permanente (ACNUR, 1952a). Os empregadores eram obrigados a obter uma autorização de trabalho para todos os estrangeiros que contratassem, tendo os refugiados permissão para exercer qualquer ocupação que escolhessem (ACNUR, 1954). Dependendo do país de destino do refugiado, existiam variações de exigências para a continuidade do direito ao trabalho, por exemplo o governo italiano possuía dificuldades de conceder direito ao trabalho aos refugiados, por conta da superpopulação e o problema de desemprego no país (ACNUR, 1955). Já o Reino Unido e França ofereceram direitos muitos semelhantes entre os nacionais e refugiados, fazendo isso reduzir a taxa de desemprego entre a população (ACNUR, 1954).

1956 e 1960

Na Áustria foram tomadas providências para todos os refugiados húngaros empregáveis serem registrados em seus ofícios. Os refugiados húngaros com emprego e alojamento e que pretendiam permanecer na Áustria receberam a cidadania austríaca (ACNUR, 1959a).

1961 – 1965

O Gabinete do ACNUR continuou a dar atenção aos direitos sociais dos refugiados (direito ao trabalho, trabalho autônomo, exercício de profissões liberais, direito do trabalho, segurança social, habitação, educação pública e assistência). Os desenvolvimentos neste campo foram os mais significativos. A igualdade de tratamento de refugiados e nacionais de seu país de residência no campo da segurança social foram pontos de foco (ACNUR, 1964a). Com destaque para a Bélgica que concedeu autorizações de trabalho ilimitadas aos refugiados cujas famílias residissem com eles no país há dois anos (ACNUR, 1964).

Com a prosperidade econômica em muitos países europeus e com o crescente reconhecimento da situação especial dos refugiados, houve conquistas para libertar os

refugiados das restrições impostas ao trabalho estrangeiro. Isto encontrou expressão em regulamentos internos que põem em vigor as disposições pertinentes da Convenção de 1951. Os direitos sociais dos refugiados, e em particular o direito ao trabalho, foram descritos como um requisito indispensável para a integração econômica e capacidade de auto sustento. Sendo mais fácil conceder aos refugiados acesso a empregos assalariados do que às profissões liberais e ao trabalho autônomo na indústria, comércio e artesanato, onde muitas vezes os regulamentos restringiram a admissão aos nacionais, havendo uma exceção particularmente no que diz respeito aos médicos (ACNUR, 1964).

Vários países admitiram refugiados com deficiência, incluindo idosos e doentes que precisavam de suporte e cuidados permanentes e aqueles que podiam tornar-se pelo menos parcialmente autossuficientes após um período de adaptação. Alguns países aceitaram refugiados com deficiências mais graves, sem exigir subsídios financeiros do ACNUR (ACNUR, 1964).

1966 - 1970

As autoridades belgas adotaram medidas através das quais os refugiados podiam eles próprios solicitar autorização de trabalho, sendo essas aplicações feitas por potenciais empregadores. Essa medida reduziu as dificuldades para os trabalhadores refugiados que dependiam de um empregador para obter a licença para contratá-los (ACNUR, 1968a). O artigo 17 da Convenção de 1951 estabeleceu os direitos dos refugiados em relação ao acesso a empregos assalariados e vários Estados signatários da Convenção adotaram medidas para alinhar a sua legislação laboral com as disposições deste artigo da Convenção (ACNUR, 1970).

1971 - 1975

Na África do Sul, refugiados embora residentes há muitos anos no país e com autorização para exercer uma ocupação correspondente a suas competências, foram repentinamente privados de seus empregos e solicitados a deixar o país (ACNUR, 1971a).

1976 - 1980

Práticas desfavoráveis em relação ao emprego de refugiados foram relatadas em vários países. Em um país africano, as medidas que promoviam o emprego de nacionais preferencialmente estrangeiros, teve um efeito negativo sobre as oportunidades de

emprego. Num país da América do Sul, os refugiados não tinham permissão para trabalhar e estavam sujeitos a expulsão se fossem encontrados a trabalhar (ACNUR, 1978).

1981 - 1985

No que diz respeito à possibilidade de obter um emprego remunerado, em alguns países os refugiados encontraram dificuldades por não terem direito ao trabalho (ACNUR, 1981). Essa dificuldade foi intensificada pela repercussão da recessão económica geral e por consequência constata-se a preferência dos empregadores por ofertar empregos aos nacionais. Nessas situações, o refugiado muitas vezes foi levado pela necessidade a recorrer ao mercado de trabalho clandestino ficando, portanto, vulnerável à exploração por parte dos empregadores (ACNUR, 1982a). Em vários outros países não houve impedimento para que os refugiados tenham empregos remunerados (ACNUR, 1981). Uma das principais razões para as dificuldades encontradas pelos refugiados de se tornarem economicamente independentes foi o fato de que a maioria dos refugiados do mundo se encontravam em países onde existe um alto nível de desemprego (ACNUR, 1984).

Quando aos refugiados não foi permitido trabalhar, foram obrigados a viver da assistência social prestada pelo Estado ou da caridade prestada por organizações privadas. A incapacidade de trabalhar por períodos prolongados de tempo poderia resultar na perda de competências profissionais ou técnicas, dificultando ainda mais o processo de integração. Os efeitos dos períodos de ociosidade foram descritos como debilitantes e frequentemente resultam em graves consequências psicológicas (ACNUR, 1984). Em alguns países as barreiras culturais e linguísticas dificultaram aos refugiados competir no mercado de trabalho por oportunidades de emprego reduzidas (ACNUR, 1985).

Um projeto do ACNUR e Banco Mundial foi finalizado em 1983 para fornecer emprego e renda aos refugiados. Após um início relativamente lento, o ritmo de implementação acelerou e, no final de 1984, a maioria das metas para o primeiro ano do projeto de três anos foi atingida, notadamente seu componente de oportunidades de trabalho para refugiados (ACNUR, 1985).

1986 - 1990

A cooperação entre o ACNUR e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) continuou a se concentrar em maneiras de permitir que os refugiados se tornem mais autossuficientes. As atividades em que a OIT participou incluíram projetos de desenvolvimento de pequenas empresas, projetos de desenvolvimento de cooperação e projetos de formação profissional no Burundi, Costa Rica, Quênia, Lesoto, Paquistão e Sudão (ACNUR, 1986a).

1991 - 1995

828 vietnamitas chegaram ao leste e sudeste da Ásia, 662 deles ao Japão, onde erroneamente acreditavam que se beneficiariam de doações em dinheiro e possibilidades de emprego (ACNUR, 1994).

2001 - 2005

A situação do Afeganistão foi relatada como crítica. O tiroteio em novembro de 2003 de Bettina Goislard, uma jovem oficial de proteção que trabalhava em Ghazni, e uma enxurrada de ataques em 2004, notadamente o assassinato brutal de cinco membros da equipe de Médicos sem Fronteiras no noroeste do Afeganistão em maio e o ataque ao submarino do ACNUR - escritório em Kandahar, foram exemplos da natureza altamente precária do ambiente de trabalho. Outros desafios incluíam a ausência ou a lenta implementação do Estado de Direito e um aumento da taxa de criminalidade; o contínuo domínio do comércio ilícito de narcóticos; o fato de que muitos retornados não tinham qualquer perspectiva de obter acesso à terra; disputas de propriedade; e lento progresso na construção de infraestrutura, serviços básicos e oportunidades de emprego. No entanto, os intensos esforços do Governo de Transição para liderar e coordenar o processo de estabilização e reconstrução do país continuaram e os refugiados continuaram a regressar ao Afeganistão. Muitos não eram qualificados e o desafio foi encorajar pessoas qualificadas, como professores, a voltar para seu país de origem (ACNUR, 2004).

2006 - 2010

O acesso ao emprego permaneceu restrito em vários países, devido a limitações na liberdade de movimento, falta de idioma, outras competências ou não reconhecimento de diplomas. Os refugiados enfrentaram dificuldades particulares para garantir o direito ao trabalho e, muitas vezes, foram forçados a entrar no mercado de trabalho informal para

sobreviver, expondo-se à exploração, incluindo trabalho infantil. Ou foram obrigados a recorrer a outras estratégias negativas, como a prostituição e o casamento infantil. O ACNUR trabalhou em muitas operações para promover o treinamento vocacional e iniciativas de autossuficiência e encorajou o reconhecimento do potencial dos refugiados, dando-lhes oportunidades de colocar suas competências e energias em uso construtivo. No Equador, o Escritório negociou a isenção de taxas de autorização de trabalho para refugiados, que eram exigidas de estrangeiros. Em vários países da América Latina, incluindo na Argentina, os requerentes de asilo foram autorizados a trabalhar (ACNUR, 2007).

2011 - 2015

Um estudo conjunto com o Programa Mundial de Alimentos descobriu que as opções de subsistência para os refugiados eram muito limitadas, com poucos tendo acesso a mercados de trabalho ou terras para a agricultura, e a principal fonte de renda era a venda de rações alimentares e itens não alimentares. As opções das mulheres eram ainda mais restritas e incluíam coleta de lenha, mendicância, serviço doméstico e prostituição (ACNUR, 2014). Em 22 países da África, a grande maioria dos refugiados dependia parcial ou totalmente de ajuda externa devido ao acesso limitado à terra, emprego ou outros meios para garantir a autossuficiência e a segurança alimentar (ACNUR, 2015a).

Agências das Nações Unidas, organizações não-governamentais e parceiros doadores aumentaram as atividades destinadas a construir a autossuficiência dos refugiados por meio de oportunidades de subsistência. Verificou-se que o aumento da autossuficiência não só reduz a dependência da ajuda, mas também contribui para as economias locais e prepara melhor os refugiados para desenvolver soluções, sempre que surgem oportunidades. As oportunidades de sustento básico também foram vitais para a proteção, pois reduzem os riscos de exploração econômica e sexual e do trabalho infantil (ACNUR, 2015a).

Um objetivo fundamental da programação de meios de subsistência foi promover o direito ao trabalho. Muitos refugiados não tinham acesso a um emprego seguro e legal e, mesmo em países onde os refugiados tinham direito ao trabalho, continuou difícil para eles terem acesso a um emprego na prática. Os refugiados enfrentaram tanto

discriminação no mercado de trabalho, quanto falta de competências necessárias para o trabalho no país de asilo (ACNUR, 2015a).

Na área oriental da República Democrática do Congo, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) foi conduzido em quatro comunidades com o objetivo de criar um ambiente propício para a reintegração, melhorando as oportunidades de subsistência e apoiando a coesão social. Em 2014, um total de 420 homens e mulheres se beneficiaram de oportunidades de emprego temporário. O piloto incluiu sessões de sensibilização sobre mitigação de conflitos, comunicação não violenta e diálogo intercomunitário. Como resultado dessa abordagem, aproximadamente 105.100 pessoas obtiveram acesso melhorado aos serviços sociais básicos (ACNUR, 2015a).

2016 – 2019

No Oriente Médio e no Norte da África, o número de refugiados sírios registrados atingiu 5,5 milhões, um aumento de quase 500.000 em relação ao ano de 2017. A Turquia sediou o maior número (3,4 milhões), seguida pelo Líbano (992.100), Jordânia (655.000), Iraque (247.000) e Egito (126.000). O Iêmen permaneceu uma rota de trânsito e destino, apesar do conflito em curso, com mais de 100.000 refugiados e requerentes de asilo chegando do Chifre da África no primeiro semestre de 2018. No Norte da África a situação permaneceu altamente complexa, envolvendo novas e prolongadas situações de refugiados, bem como movimentos mistos. Devido a ilegalidade, os refugiados, tanto nos acampamentos quanto nas áreas urbanas, muitas vezes enfrentaram dificuldades no acesso a empregos e serviços essenciais, deixando muitos dependentes de assistência humanitária. Na Líbia, a segurança volátil e a situação política continuaram a impactar a população e a agravar o ambiente de proteção para refugiados (ACNUR, 2018).

Em vários países os refugiados tinham o direito de trabalhar, mas, mesmo assim, podiam não se beneficiar dessas políticas inclusivas. Em alguns contextos, restrições como a liberdade de movimento podiam prejudicar a autossuficiência ou o acesso aos serviços nacionais que exigem movimentação fora dos acampamentos ou outros locais designados de residência. Como resultado de barreiras estruturais econômicas e administrativas ou culturais ao mercado de trabalho, na prática, a participação dos refugiados podiam ser efetivamente reduzida ou impedida (ACNUR, 2018b).

O ACNUR e seus parceiros também apoiaram cerca de 600 pessoas por meio de um workshop sobre emprego e direitos trabalhistas. Mais de 200 pessoas receberam serviços de correspondência de empregos por meio de uma rede de empregadores do setor privado na Cidade do México. Mais de 300 pessoas receberam treinamento, orientação e outras oportunidades de subsistência. Um plano de ação conjunto foi lançado em abril de 2018 para expandir as oportunidades de emprego para refugiados e identificar ações-chave para garantir sua integração bem-sucedida nos mercados de trabalho. O plano conduziu a uma série de workshops de emprego que reuniram potenciais empregadores, autoridades e pessoas de interesse na Bulgária, Hungria e Malta (ACNUR, 2018b).

A análise das unidades de significado fez emergir a necessidade de promover a justiça, dignidade e o tratamento justo no local de trabalho, sendo esses elementos constitutivos do fator princípios e valores fundamentais no trabalho (dos Santos, 2019; Ferraro et al 2018). As unidades de significado possuem como principal foco, de acordo com os relatórios da ACNUR, o desenvolvimento de igualdade de direitos entre nacionais e refugiados no contexto da criação de oportunidades de trabalho. De acordo com Ferraro et al. (2016), o trabalho digno proporciona o entendimento das ações para desenvolver empregos de qualidade em quantidade suficiente. A etapa de oportunidades de trabalho representa a primeira etapa do processo do recrutamento e seleção (Byars et al, 2004) e nos relatórios, essas oportunidades são apresentadas na maioria das vezes como ações para a criação de novas oportunidades de empregos para os refugiados e quando negativas, apresentam a escassez de oportunidades para os mesmos.

Princípios e valores fundamentais no trabalho x recrutamento de refugiados – 19 unidades de significados

1951 – 1955

Os refugiados que foram recrutados ao abrigo dos esquemas de recrutamento de mão-de-obra nas zonas britânica e norte-americana da Alemanha Ocidental tinham de se comprometer por escrito a permanecer pelo menos dois anos no trabalho que lhes fora atribuído. Normalmente, a permissão para mudar de empregador era concedida apenas se eles continuassem no mesmo tipo de emprego para o qual foram contratados (ACNUR, 1954).

1986 - 1990

A prática de recrutamento forçado para grupos armados, bandos de guerrilha ou exércitos regulares, afetou principalmente jovens refugiados do sexo masculino em muitas partes do mundo. Essa prática constitui uma violação do direito dos refugiados à sua segurança e integridade, e também é contrária ao caráter estritamente civil e humanitário associado à condição de refugiado, aos campos de refugiados e aos assentamentos. Foi relatado que várias crianças refugiadas foram submetidas a violência física e/ou psicológica, exploração, trabalho forçado ou recrutamento. Devido à sua idade ou por estarem desacompanhados, elas também enfrentaram problemas específicos no que diz respeito à admissão, registro e determinação do seu status de refugiado (ACNUR, 1989). O ACNUR promoveu a melhor proteção jurídica possível para os menores não acompanhados, nomeadamente no que diz respeito ao recrutamento forçado para as forças armadas e aos riscos associados à adoção irregular (ACNUR, 1989a).

1991 - 1995

As pressões sobre o recebimento de refugiados continuaram a se manifestar em todas as regiões do mundo. Ocorreram casos de repulsão em muitos países, apesar da aceitação generalizada do princípio de não repulsão. Refugiados que conseguem chegar a países de asilo podem estar sujeitos a ameaças ou violações de sua segurança física, detenção, ataques armados a campos ou indivíduos, ou recrutamento forçado. Mulheres e crianças, a maioria dos refugiados do mundo, são particularmente vulneráveis (ACNUR, 1993).

A segurança física dos refugiados que vivem em campos foi, em certos casos, seriamente afetada pela sua localização em áreas remotas perto do país de origem. Esses locais foram alvo de muitos problemas, incluindo ataques das forças armadas ou insurgentes do país de origem, banditismo e recrutamento forçado de refugiados, incluindo crianças, em forças irregulares. A proliferação de armas em muitas áreas agrava os problemas de segurança que freqüentemente afetam também o pessoal das Nações Unidas e de ONGs. Em várias regiões, as hostilidades ou a ilegalidade impediram ou prejudicaram seriamente o ACNUR de oferecer proteção e assistência eficazes aos refugiados e também aos repatriados (ACNUR, 1993c). O ACNUR expressou sua profunda preocupação com os relatórios sobre a frequência alarmante de incidentes em

que refugiados e requerentes de asilo, incluindo mulheres e crianças, são sujeitos a violência e maus-tratos, incluindo assassinato, tortura, ataques militares ou armados, estupro, espancamento, intimidação, recrutamento forçado e condições arbitrárias ou desumanas de detenção (ACNUR, 1993b).

2006 – 2010

Particularmente preocupante foi o recrutamento militar forçado de crianças. O ACNUR intensificou suas intervenções, inclusive por meio jurídico e monitoramento conjuntos com o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) (ACNUR, 2007). Além do o recrutamento militar forçado de crianças em campos, foram identificados exploração e abuso, trabalho infantil e taxas de abandono escolar, especialmente de meninas (ACNUR, 2006).

O conflito em curso na região de Darfur, no Sudão, causou particular preocupação em 2005 e 2006. O declínio constante na situação de segurança na área de Chade / Darfur incluiu casos de recrutamento militar nos campos de refugiados no leste do Chade, que também desencadeou o deslocamento de 15.000 chadianos para o oeste de Darfur, bem como dezenas de milhares de chadianos dentro do próprio Chade. A instabilidade no norte da República Centro-Africana continuou a causar novos movimentos de refugiados para o Chade (ACNUR, 2006).

2006 - 2010

A República Democrática do Congo, agravou a situação humanitária, provocando novos deslocamentos. Os estimados 1,4 milhão de deslocados internos no país foram freqüentemente sujeitos a ataques armados, violência sexual e de gênero e recrutamento, inclusive de crianças, por grupos armados (ACNUR, 2009).

2011 - 2015

Muitos refugiados em campos ou assentamentos têm perspectivas limitadas de uma vida digna. A falta de espaço e oportunidades de subsistência colocam meninas e meninos em risco de violência sexual, recrutamento e exploração forçados (ACNUR, 2012). A intolerância, a xenofobia e a violência com motivação racial continuaram em muitas regiões, afetando a segurança física dos requerentes de asilo e refugiados e levando a leis, políticas e práticas restritivas (ACNUR, 2013).

2016 - 2019

Os níveis crescentes de violência em El Salvador, Guatemala e Honduras deslocaram dezenas de milhares de pessoas, obrigando-as a fugir internamente e para países vizinhos, principalmente o México, bem como para os Estados Unidos da América, em busca de segurança e proteção. O número de pedidos de asilo apresentados por indivíduos desta região mais do que quadruplicou desde 2010 e chegou a 55.000 no final de 2015. Muitos dos que fugiram enfrentaram violência sexual, de gênero e recrutamento forçado para gangues criminosos. O ACNUR trabalhou com os Estados, a sociedade civil e parceiros na região para implementar respostas sensíveis à proteção, particularmente em relação ao número crescente de crianças desacompanhadas (ACNUR, 2016).

A situação de insegurança na fronteira da Colômbia com o Equador, levou ao aumento do movimento de refugiados para o Equador. Com poucas oportunidades de educação, recreação e meios de subsistência, o recrutamento de jovens para o envolvimento em atividades ilícitas foi uma grande preocupação. O ACNUR trabalhou com o Governo do Equador para aumentar sua capacidade de fornecer uma resposta fortalecida e forneceu treinamento sobre a identificação e encaminhamento de pessoas vulneráveis (ACNUR, 2018).

Um plano de ação conjunto foi lançado em abril de 2018 para expandir as oportunidades de emprego para refugiados e identificar ações-chave para garantir sua integração bem-sucedida nos mercados de trabalho. O plano conduziu a uma série de workshops de emprego que reuniram potenciais empregadores, autoridades e pessoas de interesse na Bulgária, Hungria e Malta (ACNUR, 2018).

As unidades de significado trazem na maioria uma abordagem negativa para o fator princípios e valores fundamentais no trabalho, quando essas são relacionadas ao recrutamento de refugiados. Em sua maioria, de acordo com os relatórios da ACNUR, as unidades de significado representam ações de trabalho informal, forçado, infantil, recrutamento militar ilegal, xenofobismo e violência sexual. Ações essas contrárias aos elementos justiça, dignidade e tratamento justo no local de trabalho, sendo esses de acordo com dos Santos (2019) e Ferraro et al (2010) itens da dimensão do trabalho digno, princípios e valores fundamentais no trabalho. Essas ocorrências de marginalização são comuns de acordo com Duffy et al. (2016) e Blustein et al. (2016) para as populações de

imigrantes e refugiados, sendo esses discriminados devido às características visíveis que indicam ser de outra nação. O recrutamento de acordo com Nickels et al. (2008) é um conjunto de atividades usadas para conseguir um número de pessoas qualificadas a uma demanda de trabalho para um momento e lugar. No entanto, de acordo com os relatórios da ACNUR, o recrutamento de refugiados, quando positivo é muito escasso e não possui volume suficiente para toda a demanda de trabalho da população de refugiados.

*Princípios e valores fundamentais no trabalho x recrutamento de pessoal para instituição
– 5 unidades de significado*

1986 - 1990

Foi foco de discussão para o ACNUR seguir uma política de recrutamento baseada nos princípios de competência, integridade e motivação, e foi enfatizando para se aumentar o recrutamento e promoção de mulheres no ACNUR, inclusive na alta administração (ACNUR, 1987).

O Diretor de Administração e Gestão lembrou a extensa pesquisa que o Subcomitê de Administração e Gestão havia realizado e reafirmou o desejo do ACNUR de prosseguir seus esforços nas seguintes áreas vitais, que haviam sido objeto das discussões: uma delegação maior de responsabilidade, melhoria das condições do pessoal no campo, manutenção dos custos administrativos ao nível mais baixo possível, crescimento zero do pessoal, política de pessoal melhorada para todos os funcionários, independentemente do posto de trabalho, recrutamento na mais ampla base geográfica possível e uma política destinada a aumentar o número de funcionárias femininas no ACNUR e sua representação em números crescentes em cargos seniores (ACNUR, 1987).

Esforços especiais foram feitos para aumentar o número de mulheres recrutadas pelo ACNUR. Com relação às atividades de planejamento e treinamento de recursos humanos, a Diretora informou ao Subcomitê que um banco de dados computadorizado estava sendo usado para identificar os recursos humanos disponíveis no ACNUR. As atividades de treinamento começaram com recém-recrutados e, em seguida, cobriram campos técnicos e preparação para emergências. Esforços para melhorar as condições de serviço no campo foram feitos dentro do ACNUR e pelo ACNUR em coordenação com o sistema das Nações Unidas. Em todos esses campos, percebeu-se que muito ainda

precisava evoluir. O objetivo de todas as medidas na área de administração e gestão permaneceu o de manter uma organização dinâmica, eficiente, adaptável e econômica (ACNUR, 1987).

2006 - 2010

O ACNUR mantém o foco em promover o equilíbrio de gênero no recrutamento de pessoal e tomar medidas ativas para aumentar o número de mulheres profissionais trabalhando em campo (ACNUR, 2006a). Esforços para garantir a implementação da política para alcançar a equidade de gênero foram realizados durante o período do relatório, especialmente nas áreas de recrutamento, promoções, gestão de desempenho, desenvolvimento de pessoal e equilíbrio entre vida pessoal e profissional (ACNUR, 2009).

Nas unidades de significado analisadas entre princípios e valores fundamentais no trabalho e recrutamento de pessoal para a instituição são identificadas, comparado as outras relações analisadas de princípios e valores fundamentais no trabalho, mais evidências para aspectos do trabalho digno, que de acordo com dos Santos (2019) e Ferraro et al (2018) representam a relevância dos princípios e valores no trabalho para os trabalhadores e para a qualidade do trabalho que realizam. Nos relatórios da ACNUR, na análise da relação dessas categorias, há muitos relatos que enfatizam as políticas de recrutamento de pessoal para a instituição com objetivo de equilíbrio de gênero, com foco no recrutamento de mulheres.

Princípios e valores fundamentais no trabalho x contratação – 9 unidades de significado

1951 – 1955

O Governo austríaco deu início a um sistema segundo o qual os Volksdeutsche (refugiados alemães) já não eram obrigados a receber autorizações das autoridades laborais para mudar de emprego para uma determinada ocupação ou profissão. Os Volksdeutsche possuíam livre acesso ao mercado de trabalho, exceto no que diz respeito às profissões liberais e intelectuais, que têm seus próprios regulamentos e requisitos. No que se refere aos refugiados não alemães, o direito ao trabalho depende da posse de uma autorização de residência por tempo indeterminado. Foi realizada pressão para persuadir

o Governo austríaco a liberalizar a sua prática no que diz respeito à concessão dessas autorizações de residência (ACNUR, 1952a).

No que diz respeito ao direito ao trabalho, os empregadores foram obrigados a obter uma autorização de trabalho para todos os estrangeiros que contratassem. De modo geral, os refugiados do pré-guerra obtiveram permissão para exercer qualquer ocupação. Os refugiados recrutados ao abrigo dos esquemas de recrutamento de mão-de-obra nas zonas britânica e norte-americana da Alemanha Ocidental tinham de se comprometer por escrito a permanecer pelo menos dois anos no trabalho que lhes fora atribuído. Normalmente, a permissão para mudar de empregador é concedida apenas mediante a continuação do mesmo tipo de emprego para o qual foram contratados (ACNUR, 1954).

Os números disponíveis para a população de refugiados no campo mostram que aproximadamente 50 por cento viviam principalmente do auxílio de desemprego e de outros subsídios públicos. Esta porcentagem se aplicou também à população fora do campo nos estados do norte e do sul da Alemanha, enquanto em outras partes da Alemanha o desemprego entre os refugiados não excedeu 20 por cento. Deve-se, entretanto, acrescentar que um grande número desses refugiados trabalhadores estavam empregados em unidades de trabalho das Forças Aliadas e não podiam, portanto, ser considerados integrados às condições normais de trabalho (ACNUR, 1954).

As autoridades dos Estados membros da Convenção para Refugiados se comprometeram a conceder, mediante pedido, autorizações de contratação de trabalhadores, assim que fosse estabelecido que a mão-de-obra em questão não estivesse disponível dentro do país de asilo. Foi incorporada nessa decisão que os refugiados que, no momento do primeiro pedido de emprego, fossem oficialmente reconhecidos como nacionais do país membro (ACNUR, 1955). No entanto, o emprego de refugiados, especialmente os de origem não alemã, continuou a enfrentar várias dificuldades, como a falta de aptidões, adaptação e a resistência do empregador. A degradação social dos refugiados que trabalhavam em um nível inferior ao que costumavam trabalhar em seus países de origem continuou a ser uma característica generalizada da situação dos refugiados (ACNUR, 1956).

1956 - 1960

Na França ocorreu a liberalização do acesso ao emprego para os refugiados. Como resultado das medidas tomadas pelo Ministro do Trabalho a este respeito, os refugiados puderam mudar de emprego e local de trabalho e, conseqüentemente, o número de refugiados desempregados diminuiu consideravelmente (ACNUR, 1957).

1966 – 1970

As autoridades belgas adotaram medidas através das quais os refugiados podiam eles próprios solicitar autorização de trabalho, sendo essa concedida a refugiados que residiam na Bélgica há três anos e conferiram ao seu titular o direito de exercer qualquer tipo de emprego com qualquer empregador, com duração ilimitada. Esta medida superou as dificuldades que existiam para os trabalhadores refugiados, devido ao fato de precisar de aguardar o empregador conseguir a licença para ser contratado (ACNUR, 1968a).

1971 – 1975

O total de compromissos sob o programa de assistência a refugiados no Sudão foram de quase US \$ 64.000. Os compromissos para projetos de ajuda suplementar totalizaram quase US \$ 30.000. As doações da Conta de Educação para cursos pós-primários totalizaram US \$ 34.000, incluindo uma série de bolsas que permitiram que refugiados de Qala-en-Nahel seguissem cursos de treinamento vocacional no Instituto Técnico de Piastre. Nove refugiados se graduaram neste Instituto em 1974 e encontraram um emprego adequado (ACNUR, 1975c).

1981 – 1985

O tratamento de refugiados reconhecidos na maioria dos países desenvolvidos no que diz respeito ao acesso a empregos remunerados manteve-se em igualdade com o concedido aos nacionais. Em alguns desses países, no entanto, as barreiras culturais e linguísticas dificultaram aos refugiados competir no mercado de trabalho por oportunidades de emprego. Na prática, os refugiados também tinham dificuldade em obter e manter um emprego devido ao fato de que os empregadores tendiam a dar preferência aos nacionais. Em alguns países, os refugiados, embora formalmente autorizados a contratação, se viram em um "círculo vicioso", onde as autoridades só poderiam emitir autorizações de trabalho se eles tivessem uma oferta de emprego firme,

que os possíveis empregadores relutavam em fazer antes que os refugiados obtivessem uma autorização de trabalho (ACNUR, 1985).

Nas unidades de significado analisadas entre princípios e valores fundamentais no trabalho e contratação, são identificadas no processo de contratação justiça e dignidade, como itens do trabalho digno (dos Santos, 2019; Ferraro et al., 2018), principalmente expressado nos relatórios pela igualdade de direitos entre refugiados e nacionais, ou na sua busca. De acordo com Byars et al. (2004), a contratação é a última etapa do processo de Recrutamento e Seleção e representa a decisão final para a vinculação de um trabalhador para o trabalho, sendo essa etapa classificada em algumas unidades de significado dos relatórios da ACNUR, quando relatado a efetiva contratação para o trabalho de refugiados ou na igualdade de direitos entre refugiados e nacionais na contratação. A seguir, apresentamos a relação entre “tempo e carga de trabalho adequados” e as políticas e práticas de “recrutamento e seleção”.

Tempo e carga de trabalho adequados x recrutamento de pessoal para instituição – 2 unidades de significado

1976 - 1980

Com o tempo e a experiência, o Escritório passou a contar com um conjunto de recursos humanos que permitiu que a equipe regular compartilhasse com o pessoal de contratação temporária o estresse do aumento da carga de trabalho (ACNUR, 1976a).

2006 - 2010

Esforços para garantir a implementação no ACNUR da política para alcançar a equidade de gênero foram realizados durante este período, especialmente nas áreas de recrutamento, promoções, gestão de desempenho, desenvolvimento de pessoal e equilíbrio entre vida pessoal e profissional (ACNUR, 2009).

Tempo e carga de trabalho adequados x contratação – 1 unidade de significado

1976 - 1980

Contratação de pessoal temporário para o ACNUR especialmente para serviços de campo, onde era mais necessário (ACNUR, 1976a).

A relação tempo e carga de trabalho com as etapas do processo de recrutamento e seleção, apresentam apenas três unidades de significado. Sendo essas relacionadas à gestão adequada do tempo, a distribuição do tempo entre o trabalho e vida pessoal e o ritmo do trabalho, itens esse que compõem de acordo com dos Santos (2019) e Ferraro et al. (2018) o fator relação tempo e carga de trabalho do trabalho digno. Na sequência, apresentamos a relação entre “proteção social” e as políticas e práticas de “recrutamento e seleção”.

Proteção social x oportunidades de trabalho – 10 unidades de significado

1951 - 1955

Quando os refugiados não encontravam um emprego adequado, ou particularmente fossem totalmente despreparados, ou se as únicas profissões para as quais estavam fisicamente aptos eram aquelas onde havia desemprego, o ACNUR os encaminhava para um dos centros de formação profissional que funcionava sob o controle do Ministério do Trabalho. Os refugiados colocados nestes centros recebiam um subsídio de subsistência que, no caso de deficientes ou não aptos, era geralmente concedido pelo serviço social *d'aide aux emigrants*, a sucursal francesa do Serviço Social Internacional, com os fundos de assistência fornecidos pelo Governo francês (ACNUR, 1954).

1956 – 1960

Em cooperação com o ACNUR, o Conselho da Europa estava incentivando seus governos membros a conceder aos médicos e dentistas refugiados o direito de exercer sua profissão. Vários governos estavam concedendo facilidades adicionais aos refugiados com relação a viagens, direito ao emprego e segurança social (ACNUR, 1961a).

1961 – 1965

Quanto aos problemas de longa data dos refugiados, a experiência mostrou, por um lado, que apenas uma quantidade modesta de assistência é geralmente necessária para restaurar a coragem dos refugiados, mesmo que sejam gravemente deficientes, e para superar as dificuldades que estavam impedindo sua integração. Por outro, tal assistência, por mais limitada que seja, é indispensável para estimular a proteção internacional, que muitas vezes facilita a integração no país de destino. Por exemplo, refugiados mais velhos que tiveram carreiras profissionais e não foram capazes de encontrar um emprego de

acordo com as suas aptidões, foram, com o auxílio de bolsas internacionais temporárias, reintegrados na economia e gozam agora dos benefícios da legislação social aplicável aos trabalhadores nacionais. Este exemplo, entre outros, mostra o papel que pode desempenhar a ajuda internacional quando serve para libertar, como numa espécie de reação em cadeia, várias formas de ajuda previstas pela legislação interna dos países de residência ACNUR (1963).

O Gabinete do ACNUR continuou a dar atenção aos direitos sociais dos refugiados (direito ao trabalho, trabalho autônomo, exercício de profissões liberais, direito do trabalho, segurança social, habitação, educação pública e assistência). Os desenvolvimentos neste campo foram talvez os mais significativos. A igualdade de tratamento de refugiados e nacionais de seu país de residência no campo da segurança social demonstrou ser quase universalmente aceita ACNUR (1964).

1971 – 1975

Medidas de interesse foram tomadas em benefício dos refugiados, incluindo acesso a emprego, segurança social e viagens de refugiados (ACNUR, 1973a).

1986 – 1990

Em 1988, um total de 70 projetos de aconselhamento foram implementados na África, Ásia, Europa, América Latina e Oriente Médio, a um custo de US \$ 4,3 milhões. Isso incluiu aconselhamento a refugiados individuais, famílias e grupos, incluindo o fornecimento de informações sobre a disponibilidade e uso de recursos da comunidade. Links de referência foram estabelecidos e mantidos para facilitar o acesso dos refugiados a emprego, trabalho autônomo, treinamento e educação, serviços de saúde, instalações habitacionais e segurança social. Os assistentes sociais foram fundamentais na implementação de projetos de cuidado, manutenção e assistência educacional e na promoção de atividades de autoajuda e geração de renda (ACNUR, 1989).

2001 – 2005

A cooperação com a OIT testemunhou novos desenvolvimentos, tendo em vista a sua ação complementar no domínio do emprego e da proteção social, que teve particular relevância em situações de deslocamento em programas no Afeganistão, Sri Lanka, Somália e Colômbia (ACNUR, 2003).

2016 – 2018

O direito ao trabalho é essencial para a inclusão econômica dos refugiados. Apesar das evidências disso, os refugiados não tinham permissão para trabalhar em aproximadamente 50% dos países de asilo. Mesmo quando o direito legal ao trabalho era concedido, outras barreiras dificultavam o acesso de fato ao trabalho. A ausência de outros direitos próximos ou relacionados (como a liberdade de movimento, moradia, terra, educação, acesso à justiça e direitos de propriedade) ou a falta de acesso a serviços relevantes (como serviços financeiros, treinamento, certificação, proteção social ou emprego e registro de empresas) efetivamente impediram os refugiados de desfrutarem plenamente do direito ao trabalho (ACNUR, 2018).

As unidades de significado classificadas tanto com relação entre proteção social e oportunidades de trabalho relatam a proteção do trabalhador em diversos casos, fator esse de acordo com dos Santos (2019) e Ferraro et al (2018) pertencente ao trabalho digno. Os relatórios da ACNUR apresentam que os refugiados quando recebem um subsídio social, ou a segurança social, apresentam boas respostas para o desenvolvimento da autonomia. Havendo com essas iniciativas a distribuição de recursos econômicos e menos marginalização, assim aumentando, de acordo com Duffy et al. (2016), a probabilidade de garantir um trabalho digno e suprir as necessidades básicas de sobrevivência, conexão e autodeterminação, o que, por sua vez, promoverá um trabalho significativo, satisfação no trabalho e bem-estar geral. De seguida centramo-nos na relação entre “oportunidades” e as políticas e práticas de “recrutamento e seleção”.

Oportunidades x oportunidades de trabalho – 346 unidades de significado

1951 - 1955

Na Itália, os problemas eram complicados pelas condições existentes de superpopulação e desemprego considerável. Em vista dessas condições, embora tenha aceitado a responsabilidade pela manutenção de 9.300 refugiados, o Governo italiano declarou que não podia oferecer asilo permanente ou emprego a todos os refugiados que permanecerem na Itália. Os refugiados foram alojados e alimentados em campos do governo militar e outros estavam morando em casas particulares lotadas (ACNUR, 1952).

Foram mantidas relações estreitas com o Gabinete Internacional do Trabalho em questões de migração e formação profissional. Na Conferência de Migração convocada pela OIT em Nápoles, o Gabinete foi representado e tentou chamar a atenção da Conferência para a necessidade de tomar medidas especiais para garantir que os refugiados recebessem uma parte justa de quaisquer oportunidades de migração e emprego (ACNUR, 1952a).

Havia mais de 50.000 refugiados vivendo em campos na Alemanha, muitos dos quais estavam situados longe dos centros de trabalho. Foi relatado como improvável que as possibilidades de encontrar trabalho aumentassem enquanto mais de 350.000 refugiados alemães estivessem em uma situação semelhante, e enquanto nenhum plano econômico geral fosse colocado em operação para resolver o problema dos refugiados na Alemanha. Até que tal plano seja posto em prática, foi, na opinião do ACNUR, a concessão de créditos aos refugiados um suporte para que pudessem estabelecer-se em atividades econômicas independentes. Para tanto foi convidado um economista suíço para investigar o problema da integração de refugiados não alemães na vida econômica da Alemanha. O resultado do estudo estimou que 2.692 milhões de marcos alemães haviam sido gastos na integração de refugiados alemães. Em princípio, nenhuma dessas somas beneficiou refugiados não alemães (ACNUR, 1952a).

Cerca de 55.000 refugiados viviam em campos na Áustria e, embora uma grande parte da população refugiada tenha encontrado trabalho, não se pode dizer que eles estiveram realmente integrados. O direito dos refugiados ao trabalho era limitado às ocupações em que havia escassez de mão-de-obra austríaca. Muitos dos refugiados encontraram um trabalho que está muito aquém de sua condição anterior de vida e não estavam preparados para aceitar esta situação como uma condição permanente de sua existência. Cresceram a inquietação e a insatisfação de certos elementos dos refugiados naturalizados, situação que de acordo com o ACNUR poderia ser sanada, se fosse realizado um plano econômico de integração de longo prazo. Esse plano estaria concentrado em financiar a integração econômica dos refugiados. E no que diz respeito à agricultura, a integração seria alcançada pelo estabelecimento de agricultores independentes em novas fazendas ou através da compra ou aluguel de fazendas existentes (ACNUR, 1952a).

O Ministério do Trabalho francês fez grandes esforços, em cooperação com as agências voluntárias, para treinar ou reabilitar os refugiados que não têm qualificações especiais e, por isso, têm a maior dificuldade em encontrar trabalho. A fim de ajudar os refugiados a encontrar trabalho adequado, o Ministério do Trabalho criou em 1948 o *Bureau d'orientation et de placement des réfugiés étrangers* na França. Este departamento possuía oito sucursais em diferentes províncias, que trabalhavam em estreita ligação com os organismos públicos e privados interessados na questão dos refugiados. O *Bureau* trabalhou para inserir os refugiados em empregos nas sucursais que não estavam superlotadas e que ao mesmo tempo estavam perto das profissões que os refugiados exerciam anteriormente (ACNUR, 1952a).

O Governo do Reino Unido anunciou no final de 1953 que seriam distribuídas 700 vagas de emprego para refugiados. A primeira missão de seleção do Reino Unido que visitou a Europa no outono de 1954 finalmente selecionou 178 refugiados e outras missões de seleção foram planejadas, até que o total de 700 seja alcançado (ACNUR, 1956).

Após a Segunda Guerra Mundial, o Governo grego acolheu muitos dos refugiados na zona Atenas-Pireu, onde as condições nem sempre eram satisfatórias. As chegadas posteriores foram enviadas para as ilhas gregas de Tynos, Syra e Chios. Devido ao afastamento dessas ilhas de centros de emprego, muitos dos refugiados não conseguiram ocupação fixa (ACNUR, 1952a). Perante esta difícil situação, o Governo grego fez o seu melhor e tomou várias medidas para proporcionar aos refugiados de origem grega uma residência e para lhes facilitar a procura de emprego. Quase todos os 2.471 refugiados que viviam em campos na Grécia estavam desempregados, exceto os com trabalho temporário (ACNUR, 1955).

Foi realizada uma pesquisa em cada um dos países do Oriente Médio com um certo número de refugiados, que constatou que devido a diferenças de religião, origem étnica e dificuldades econômicas dos países, esses refugiados dificilmente encontrarão possibilidades de emprego (ACNUR, 1952a).

Continuaram a ser mantidas relações estreitas com o Escritório Internacional do Trabalho da OIT em questões de migração, treinamento vocacional e colocação de

intelectuais refugiados. Em setembro de 1952, o Diretor-Geral da OIT, concordou em atuar como Conselheiro Honorário em relação ao trabalho do ACNUR relacionado com a Bolsa da Fundação Ford para Refugiados, e contribuiu com conselhos valiosos sobre os projetos propostos, especialmente aqueles envolvidos com formação profissional (ACNUR, 1954).

Devido ao fato de que um número grande de refugiados árabes estava vivendo na Síria, é improvável que os refugiados encontrassem possibilidades de emprego. Por este motivo, foi dada uma atenção especial à emigração desses refugiados. No Peru havia uma perspectiva de imigração em massa, havendo oportunidades para um pequeno número de trabalhadores especialmente treinados para serem admitidos com contrato por empregadores locais (ACNUR, 1954).

Os estudos detalhados do ACNUR sobre a situação dos refugiados nos principais países de residência mostraram que os refugiados estão atrasados em relação aos nacionais no que se refere a um desenvolvimento econômico geral, mesmo onde esse desenvolvimento foi particularmente favorável. O índice de desemprego entre os refugiados permaneceu alto, mesmo em países onde a taxa geral de desemprego tende a cair. Da mesma forma, a melhoria na situação geral de moradia não resultou em uma melhoria proporcional nas condições de moradia para os refugiados. O problema mais urgente no campo da moradia relatado foi de fornecer acomodação de caráter simples para cerca de 88.000 refugiados que viviam em campos oficiais e para os quais possibilitasse encontrar emprego em outras áreas de seus países de residência (ACNUR, 1955).

A experiência do ACNUR em três anos mostrou que podem ser encontradas soluções para muitos refugiados nos seus atuais países de residência, desde que existam instalações de formação profissional adequadas. Devido à ausência de tais instalações no período imediatamente após a guerra e ao fato de que muitos milhares de refugiados viveram em campos por períodos de até sete anos, um número considerável de refugiados atingiu a idade adulta sem qualquer treinamento ocupacional adequado. Este fato explica parcialmente a maior taxa de desemprego entre a população refugiada (ACNUR, 1955).

Foi alcançado um acordo entre o ACNUR e a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura em janeiro de 1955, com o objetivo de ajudar os refugiados nas categorias profissionais a estabelecer suas qualificações acadêmicas e a obter um emprego adequado. Foi elaborado um procedimento para a apresentação e avaliação de certificados e diplomas de refugiados não aprovados no país de residência, de modo que a validade acadêmica e a autenticidade legal de tais certificados e diplomas pudessem ser estabelecidas ACNUR (1956).

1956 - 1961

O Canadá ofereceu boas perspectivas como país de reassentamento para refugiados que eram elegíveis para esquemas de trabalho governamentais ou que tinham patrocinadores privados no Canadá. O governo da Nova Zelândia, planejou aumentar a entrada anual de migrantes de 15.000 para cerca de 20.000, e indicou que a prioridade fosse dada a trabalhadores qualificados, comerciantes de construção e trabalhadores rurais, de preferência homens solteiros. O progresso geral da economia austríaca aumentou as oportunidades de emprego dos refugiados e possibilitou ao Governo austríaco estender o direito ao trabalho aos refugiados de origem não alemã que entrassem na Áustria antes de 1 de janeiro de 1952, medida que foi tirada em 19 de novembro de 1954 (ACNUR, 1956).

Embora os refugiados que residem nas áreas industriais da Alemanha tenham se beneficiado do desenvolvimento econômico, o desemprego entre os refugiados permaneceu, em geral, alto, sendo os motivos a falta de qualificação, a localização dos campos, e o fator que muitos refugiados estavam distantes da atividade industrial e de condições morais e psicológicas equilibradas (ACNUR, 1956). Em 1956 um decreto foi aprovado prevendo um programa de reassentamento interno pelo qual 5.500 refugiados (de um total de 135.000 refugiados, expelidos e evacuados) seriam transferidos de áreas mais afetadas pelo desemprego para regiões onde há escassez de mão-de-obra. Esses refugiados receberiam emprego e moradia (ACNUR, 1957a).

Na França, as medidas para liberalização do acesso ao emprego para os refugiados continuaram a se mostrar satisfatórias. Durante o primeiro ano de residência, os refugiados húngaros recém-chegados receberam facilidades especiais e recebem um cartão que os habilita a trabalhar em sua profissão na região onde residem. Para o segundo

ano de residência, este direito foi estendido a toda a França. Após três anos de residência, eles foram autorizados a exercer qualquer profissão em qualquer parte da França (ACNUR, 1958).

A falta de habitações adequadas localizadas em zonas onde existiam oportunidades de emprego continuou a ser o grande obstáculo à integração dos refugiados, mas também existiu uma grande necessidade de aconselhamento de integração e de vários tipos de formação profissional e reabilitação para os casos mais difíceis (ACNUR, 1958).

Um projeto para refugiados húngaros na Áustria disponibilizou pequenos empréstimos para a compra de ferramentas ou equipamento de capital, permitindo a eles encontrar emprego ou abrir pequenos negócios. Os refugiados húngaros com emprego e alojamento e que pretendiam permanecer na Áustria receberam a cidadania austríaca. Na República Árabe Unida (província do Egito), a situação dos refugiados continuou bastante difícil, principalmente devido à situação econômica e às possibilidades limitadas de obtenção de emprego (ACNUR, 1959).

Na Grécia, o Governo considerou a possibilidade de uma extensão do direito ao trabalho aos refugiados numa base mais liberal. No entanto, não pode conceder acesso ao emprego a todos os refugiados, principalmente por razões econômicas. Os refugiados de origem étnica grega beneficiaram-se de tratamento semelhante ao concedido aos cidadãos gregos no que diz respeito ao emprego; Os refugiados estrangeiros, por outro lado, receberam os mesmos direitos que os outros estrangeiros e só receberam autorizações de trabalho se nenhum cidadão grego estivesse disponível ou se eles pudessem oferecer novas oportunidades de emprego para os cidadãos gregos (ACNUR, 1960).

As dificuldades envolvidas na integração de refugiados na Itália surgiram, em parte, da falta de oportunidades de emprego e das deficiências das qualificações limitadas dos refugiados. O Governo italiano enviou todos os esforços para superar essas dificuldades e 1.264 refugiados tiveram o direito de residência e o direito de trabalhar desde o início de 1958. Cerca de trinta e cinco centros de migrantes sob controle do Governo da Commonwealth, com capacidade para aproximadamente 35.000 pessoas, facilitaram a colocação em empregos (ACNUR, 1960).

Com objetivo de neutralizar os efeitos da ociosidade, uma série de pequenos projetos-piloto, como salas de costura, tecelagem de tapetes e outras atividades foram desenvolvidas para fornecer aos refugiados oportunidades de trabalho (ACNUR, 1961). Em cooperação com o ACNUR, o Conselho da Europa incentivou seus governos membros a conceder aos médicos e dentistas refugiados o direito de exercer sua profissão. Vários governos concederam facilidades adicionais aos refugiados com relação a viagens, direito ao emprego e segurança social (ACNUR, 1961a).

1961 – 1965

A prosperidade económica da Europa foi também um factor importante que afectou de forma muito favorável e acelerou consideravelmente o processo de integração dos refugiados que vivem fora dos campos e que não tinham conseguido encontrar um emprego adequado ACNUR (1963a).

Quando a ACNUR foi estabelecida e a Convenção de 1951 adotada, ainda havia algumas relutâncias por parte de muitos países em conceder aos refugiados livre acesso ao mercado de trabalho. Essa atitude se reflete na disposição pertinente da Convenção de 1951 e, particularmente, nas reservas que vários países se sentiram obrigados a fazer no momento de sua adesão a este instrumento. De acordo com a ACNUR, foi sem dúvida devido à prosperidade econômica em muitos países europeus, mas também ao crescente reconhecimento da situação especial dos refugiados, que os governos conseguiram, em um grau crescente, libertar os refugiados das restrições impostas ao trabalho estrangeiro (ACNUR, 1964).

Considerando que os direitos sociais dos refugiados, e em particular o direito ao trabalho, são um requisito indispensável para a sua integração económica e para a sua capacidade de auto-sustento, este desenvolvimento é muito bem-vindo. Para o ACNUR, foi mais fácil conceder aos refugiados acesso a empregos assalariados do que às profissões liberais e ao trabalho autônomo na indústria, comércio e artesanato, onde muitas vezes os regulamentos restringiram a admissão aos nacionais. Mesmo nesses campos, entretanto, houve uma certa liberalização na atitude em relação aos refugiados, particularmente no que diz respeito aos médicos (ACNUR, 1964).

Por outro lado, existiam alguns países onde o acesso dos refugiados, como o de outros estrangeiros, ao mercado de trabalho era restrito. O número de refugiados era relativamente pequeno e, em muitos casos, uma solução foi encontrada pelo ACNUR, facilitando seu reassentamento em outros países. Mesmo em países com uma economia próspera, muitos dos refugiados continuaram a se encontrar em desvantagem em comparação aos nacionais, pois embora as oportunidades de emprego estivessem abertas para eles, os refugiados mais velhos e não qualificados, bem como aqueles que eram incapazes de encontrar emprego em seu próprio ofício, só podiam garantir empregos nos ramos inferiores. Conseqüentemente, eles não podiam ganhar dinheiro suficiente para poder alugar ou adquirir uma acomodação adequada, o que continuou a ser a principal exigência do refugiado não estabelecido (ACNUR, 1964).

O ACNUR continuou a trabalhar para a melhoria dos direitos sociais dos refugiados nos seus países de asilo e, em particular, pelo acesso ao emprego, direitos no domínio da segurança social e direito à assistência pública, para que estes direitos pudessem aproximar-se tanto quanto possível dos nacionais do país (ACNUR, 1964).

Em Uganda o ACNUR explicou que o país, de tamanho limitado e ainda em fase agrícola, estava lidando com cerca de 48.000 refugiados, incluindo 36.000 de Ruanda e 12.000 do Sudão. De acordo com os seus princípios humanitários, o Governo do Uganda esteve ansioso por prestar toda a assistência aos refugiados que procuraram asilo no seu país. Desde 1962, já havia gasto £ 475.000 para assistência a eles. Tendo em conta o desemprego e subemprego de Uganda, não foi fácil para os refugiados estabelecerem-se definitivamente neste país onde o principal problema económico era a falta de capital e não de mão-de-obra. Foi definido que a repatriação poderia ser a melhor solução (ACNUR, 1965).

1966 – 1970

Os refugiados chineses em Macao precisaram de mais assistência, especialmente no que diz respeito a alojamento e oportunidades de emprego. Uma alocação de \$ 54.000 foi aprovada pelo Comitê Executivo do Programa do ACNUR para inclusão no programa. Na Suíça vários refugiados encontraram emprego como operários em canteiros de obras, outros encontraram uma ocupação nos centros de artesanato estabelecidos pela Associação Suíça de Assistência Técnica. Na Índia, havia cerca de 45.000-50.000

refugiados tibetanos, vários deles encontraram oportunidades de emprego em atividades como agricultura e pecuária, enquanto muitos outros estavam envolvidos na construção de estradas (ACNUR, 1966a).

A importância da educação adequada, treinamento e possibilidades de emprego para os refugiados foi reconhecida por outros membros do sistema das Nações Unidas, não apenas como um direito humano, mas também do ponto de vista da melhor utilização dos recursos humanos. De acordo com o ACNUR, a cooperação e maior apoio dos Governos na promoção do pleno acesso dos refugiados à educação adequada, treinamento e possibilidades de emprego contribuíram tanto para aliviar a situação dos refugiados quanto para fazer o melhor uso dos recursos humanos disponíveis. Como no passado, a política do ACNUR foi de apoiar projetos que criaram oportunidades de emprego e facilitaram a reabilitação e integração local dos refugiados. A assistência do ACNUR concentrou-se, portanto, em uma série de pequenos projetos em setores onde a necessidade era maior, como habitação, treinamento vocacional e educação (ACNUR, 1969).

Por ocasião de seu quinquagésimo aniversário, a OIT lançou uma pesquisa mundial sobre oportunidades de emprego com o objetivo de auxiliar os governos na promoção de empregos que também beneficiaram os refugiados. A abordagem coordenada para a formação profissional, o estabelecimento de um grupo de especialistas africanos a ser formado por estudantes africanos que não encontraram oportunidades de emprego adequadas e o estabelecimento de comitês consultivos, foram enfatizados como pontos de ação. A importância dos cursos de alfabetização para adultos foi enfatizada. Também foi enfatizado a importância de levar a cabo uma conclusão satisfatória dos projetos de assistência educacional aos refugiados agora em implementação (ACNUR, 1969a).

O ACNUR fez um relato da crescente cooperação que se desenvolveu entre seu Gabinete e outros membros do sistema das Nações Unidas. Durante o período em análise, as relações entre o ACNUR e as Nações Unidas, bem como outros membros do Sistema Nacional das Nações Unidas, foram ainda mais fortalecidas em uma série de campos, incluindo em particular desenvolvimento econômico e social, direitos humanos, assistência a refugiados de Territórios não Autônomos na África, assentamento rural,

emprego e educação e formação. Vários refugiados foram ajudados a encontrar oportunidades de reassentamento em outros países da África, acesso em instituições educacionais e emprego após a conclusão da formação, através do Gabinete para a Colocação e Educação de Refugiados da organização da Unidade Africana (ACNUR, 1970).

Uma vez que o direito ao trabalho é um fator determinante para permitir que os refugiados se auto-sustentem, a questão do acesso ao emprego foi acompanhado de perto pelo ACNUR nos países onde os refugiados foram admitidos. Na maioria dos países em questão, a situação era satisfatória. Em 1969, outras facilidades foram concedidas a este respeito pela Bélgica e pela França, onde se decidiu conceder autorização temporária de trabalho a refugiados para as quais o processo de elegibilidade foi iniciado (ACNUR, 1971).

1971 – 1975

O ACNUR descreveu que a assistência educacional aos refugiados é de extrema importância e deve, na medida do possível, ser orientada para as oportunidades de emprego e requisitos de mão-de-obra existentes nos países de residência (ACNUR, 1971a). Nas áreas de preocupação do ACNUR e especialmente na África, a situação se complicou ainda mais pelo número crescente de refugiados que, devido à sua origem urbana, não podiam ser facilmente absorvidos em projetos de assentamento rural. Muitos desses refugiados precisaram de assistência para obter um emprego lucrativo ou instalações apropriadas para educação e treinamento (ACNUR, 1972).

Uma quantia de cerca de \$ 30.000 foi usada para fornecer um serviço de aconselhamento para refugiados individuais na área de Dacar, para os quais as oportunidades de emprego eram virtualmente inexistentes, e assim foi encorajado a se estabelecerem nas terras em Casamance. Esforços também foram feitos para ajudá-los a se estabelecerem no setor de pesca e uma contribuição de US \$ 18.800 foi feita pelos governos dinamarquês e norueguês para esse fim. O serviço de aconselhamento também procurou criar condições viáveis para refugiados para pesca ou agricultura. Moradias e poços foram construídos em três aldeias para onde vários refugiados haviam retornado (ACNUR, 1972). O ACNUR continuou a ajudar os refugiados na África a adquirirem a educação necessária para capacitação e se tornarem membros produtivos de suas novas

comunidades ou para equipá-los com as competências necessárias para obterem emprego no retorno às suas casas ou em um novo país de residência (ACNUR, 1973).

No Quênia, mais de 400 refugiados de várias origens, principalmente moradores da cidade, foram ajudados a encontrar emprego. Outros 85 refugiados receberam assistência educacional, principalmente na escola secundária, por meio de uma alocação da Conta de Educação, e alguns refugiados puderam se beneficiar de cursos. No país o número de refugiados aumentou de 1.000 para cerca de 1.500, a maioria deles casos individuais de várias origens em Nairóbi, em busca de oportunidades de emprego ou assistência educacional. Os Serviços Conjuntos para Refugiados do Quênia coordenaram medidas de assistência patrocinadas pelo ACNUR e agências voluntárias (ACNUR, 1973).

A situação econômica e social geral dos refugiados em Macau melhorou, em parte devido ao aumento da procura de mão-de-obra. Os numerosos projetos de educação e formação profissional que caracterizam os programas do ACNUR em Macau permitiu à população refugiada desempenhar um papel construtivo no desenvolvimento econômico da região (ACNUR, 1973).

O número de refugiados de preocupação para o ACNUR no Oriente Médio totalizava cerca de 11.000 no final de 1972. Cerca de 5.000 desses refugiados viviam no Egito, aproximadamente 3.400 no Líbano, onde houve um novo influxo em 1972, cerca de 2.000 nos Estados Unidos Emirados Árabes e pequenos grupos em Chipre, Irã, Jordânia e República Árabe Síria. Os refugiados eram compostos principalmente de armênios apátridas e assírios apátridas, refugiados africanos, cujo número estava constantemente aumentando, e várias centenas de refugiados de origem europeia. Embora a emigração continuasse a ser a melhor solução para os refugiados, que possuíam cada vez mais dificuldade em obter emprego nos países de asilo, verificou-se uma diminuição do número de reassentados após o pedido de alguns países de critérios de admissão mais seletivos. Os refugiados africanos, principalmente jovens estudantes para os quais as oportunidades de reassentamento eram muito raras, encontraram dificuldades especiais para encontrar emprego após a conclusão dos estudos. Aconselhamento intensivo foi necessário para os refugiados sobre a aquisição de qualificações adequadas e para orientá-

los no sentido de soluções locais temporárias até que as oportunidades de migração se tornassem mais facilmente disponíveis (ACNUR, 1973a).

O número de refugiados de preocupação para o ACNUR aumentou durante 1973. No final daquele ano, era da ordem de magnitude de cerca de 10.000 a 12.000. Eles eram formados principalmente por armênios e assírios apátridas e refugiados de origem europeia e africana, vivendo principalmente no Egito, Líbano e na região do Golfo, com grupos menores em Chipre, Irã, Iraque, Jordânia e República Árabe Síria. O aumento geral no número de refugiados resultou em parte da presença no Egito de um maior número de refugiados africanos que requeriam assistência do ACNUR. O aumento do custo de vida, as oportunidades de emprego limitadas e as possibilidades de emigração diminuídas tornaram necessário que o ACNUR proporcionasse maior assistência em toda a área (ACNUR, 1975).

Tendo em vista a tendência de aumento das taxas de desemprego em muitos países em 1975, esforços renovados e intensificados foram feitos pelo ACNUR ao longo do ano para promover a aplicação efetiva do artigo 17 da Convenção sobre o Estatuto dos Refugiados de 1951, que trata do acesso a empregos assalariados ACNUR (1976).

Nos países africanos, onde a grande maioria dos refugiados eram de origem rural, a principal forma de emprego era na atividade agrícola, seja por meio de assentamentos espontâneos entre a população local, ou em assentamentos rurais organizados estabelecidos no âmbito de programas do ACNUR. Os refugiados que se estabeleceram espontaneamente em áreas rurais tinham dificuldade em obter acesso seguro a terras ou empregos adequados, especialmente onde a população era densa. Os refugiados nos assentamentos organizados possuíam acesso à terra sem pagamento, mas às vezes estavam sujeitos a vários graus de restrição em sua liberdade de movimento em busca de outro emprego. Nas áreas urbanas, as oportunidades de emprego eram escassas e alguns governos restringiram o acesso dos refugiados ao trabalho urbano. Visto que a previsão que nos anos seguinte um número crescente de refugiados fosse qualificado e buscaria emprego urbano, de acordo com o ACNUR, seria cada vez mais importante que os governos aplicassem as disposições da Convenção de 1951 que se relacionam com o acesso ao emprego no sentido mais liberal ACNUR (1976).

1976 - 1980

As soluções para os problemas de refugiados individuais e requerentes de asilo em Adis Abeba continuaram a ser prejudicadas pela falta de oportunidades de emprego, pelo fechamento de escolas e da universidade e pela dificuldade de obter licenças de comércio e autorizações de trabalho. Mais fundos foram, portanto, necessários para assistência complementar para assistência médica e odontológica, roupas, abrigo e subsídio de aluguel e despesas de viagem. O ACNUR também disponibilizou mais de \$ 12.000 do Fundo Fiduciário das Nações Unidas para a África do Sul para fornecer assistência na forma de alimentos, aluguel, roupas e educação primária para famílias de refugiados necessitados (ACNUR, 1977).

Em muitos países africanos, os refugiados conseguiram arranjar emprego na mesma base que os nacionais. No Quênia, a sanção executiva foi concedida à implementação de legislação que concedeu aos refugiados o direito ao emprego sem autorização de trabalho. Na Ásia, um grupo de pessoas deslocadas na Malásia recebeu tratamento favorável em relação ao emprego. Além disso, no Japão, o governo decidiu permitir que pessoas deslocadas que se encontravam no país obtivessem emprego. Na América Latina, as autorizações de trabalho passaram a ser obtidas para refugiados reconhecidos autorizados a residir no Equador de forma duradoura. Na Europa e em países onde normalmente é concedido aos refugiados o estatuto de imigrante, a situação no que diz respeito às autorizações de trabalho foi geralmente favorável (ACNUR, 1978).

Para os refugiados na cidade de Djibouti, onde o nível de desemprego dificultava a integração, um pequeno projeto de assentamento local foi estabelecido para fornecer a vários refugiados qualificados a oportunidade de se estabelecerem em seu ofício ou comércio e de aceitar outros refugiados como aprendizes. Um serviço de aconselhamento foi estabelecido para avaliar a carga de casos com vistas ao reassentamento ou educação em outros países. No último trimestre de 1978, cerca de 200 estudantes refugiados foram colocados na educação no Egito (ACNUR, 1979).

Os serviços de aconselhamento constituíram um dos aspectos mais importantes dos programas do ACNUR para refugiados na Europa. Principalmente os refugiados não europeus se beneficiam desses serviços que visavam amenizar os problemas de emprego, acomodação, bem-estar social e treinamento educacional. Os assistentes sociais também

aconselharam os refugiados sobre os procedimentos de asilo, repatriação e reunião familiar. Os serviços de aconselhamento foram capazes de ajudar na documentação do número de casos de refugiados em áreas urbanas, combinando as competências dos refugiados com as oportunidades locais de emprego, ajudando os refugiados a aproveitarem as possibilidades de trabalho autônomo, orientando-os para oportunidades educacionais adequadas e na mobilização de recursos de governos, órgãos intergovernamentais e agências voluntárias para atender às necessidades dos refugiados (ACNUR, 1979).

1981 – 1985

O problema mais urgente enfrentado pelo ACNUR foi a diminuição das oportunidades de reassentamento para refugiados africanos, uma vez que terminassem seus estudos ou treinamento. Isso se deve em grande parte à situação geral no Oriente Médio, em que oportunidades de trabalho para refugiados eram menos facilmente obtidas. Esforços renovados foram feitos para obter empregos adequados de forma mais sistemática (ACNUR, 1981).

Os esforços do ACNUR no Sudão concentrou-se no financiamento do programa de assentamento local, que foi consideravelmente aumentado em 1980. Existiam três tipos de assentamento: assentamentos rurais baseados na agricultura individual, assentamentos rurais baseados no emprego assalariado em vários grandes projetos de irrigação na província oriental e assentamentos semi-urbanos. Para facilitar a integração local dos refugiados, o ACNUR forneceu fundos para o estabelecimento de assentamentos viáveis que permitiriam aos refugiados se tornarem autossuficientes. A assistência do ACNUR incluiu ajuda no atendimento das necessidades provisórias de subsistência, na construção da sede do assentamento e na garantia de abastecimento de água adequado e outras emergências. O maquinário agrícola também foi fornecido para os assentamentos agrícolas (ACNUR, 1981).

Uma crescente escassez de oportunidades e recursos disponíveis para a promoção de soluções duráveis nos países de asilo, juntamente com o aumento do número de refugiados, exigiram que os serviços de aconselhamento assumissem uma abordagem mais orientada para o desenvolvimento e organização da comunidade, particularmente na África. Assistentes sociais também foram incentivados a ajudar os refugiados

mobilizando recursos locais, incluindo informações e assistência para colocações educacionais, oportunidades de emprego e trabalho autônomo. A equipe de aconselhamento continuou a trabalhar individualmente, no entanto, fornecendo orientação profissional a refugiados que sofriam os efeitos de deslocamento cultural, perseguição, prisão e tortura (ACNUR, 1981).

A OIT expressou a disposição de sua organização em ajudar o ACNUR e os Estados membros em uma série de áreas críticas, como esquemas de criação de empregos, treinamento vocacional, programas de reabilitação para refugiados deficientes (ACNUR, 1981a).

No que diz respeito ao acesso a empregos assalariados, refugiados reconhecidos em muitos países puderam competir nas mesmas condições que os nacionais. Nesse período, no entanto, os refugiados encontraram dificuldades para obter emprego, seja porque o acesso legal ao mercado de trabalho é restrito a estrangeiros, incluindo refugiados, seja porque, na prática, os empregadores davam preferência aos nacionais. As tendências recessivas generalizadas exacerbaram as dificuldades encontradas pelos refugiados em muitas partes do mundo (ACNUR, 1983).

Durante 1982, a recessão econômica mundial fez-se sentir na situação dos refugiados em toda a Europa, mas os efeitos variaram em diferentes áreas. À medida que os programas gerais de reassentamento diminuíram, o número de refugiados à espera de reassentamento no sul da Europa aumentou. As dotações para a promoção da reinstalação e para cuidados e manutenção na Itália, Grécia, Turquia e Jugoslávia foram conseqüentemente aumentadas, e a dotação na Grécia foi aumentada para fornecer mais facilidades de alojamento para atender à taxa mais lenta de evasão. Na Espanha, o aumento do número de requerentes de asilo tornou necessário duplicar as dotações para cuidados e alimentos, enquanto as obrigações de assistência jurídica mais do que triplicaram. Além disso, foram disponibilizados fundos ao abrigo da Conta Educação para permitir aos refugiados na Espanha receberem formação e assim se tornarem mais competitivos no mercado de trabalho. A maioria dos requerentes de asilo que chegaram à Áustria em 1981, obtiveram residência local ou foram reinstalados em países terceiros em 1982 (ACNUR, 1983).

O fato de que a maioria dos refugiados do mundo se encontram em países onde existe um alto nível de desemprego entre as populações locais era uma das principais razões para as dificuldades encontradas pelos refugiados em se tornarem economicamente independentes. Esta situação exigiu uma ação da comunidade internacional para estabelecer projetos de geração de renda, com vistas a promover a autossuficiência dos refugiados. As atividades de autossuficiência continuaram em 1983 em todos os principais programas de cuidados e manutenção mencionados acima. No Paquistão, por exemplo, os projetos de treinamento vocacional foram expandidos e a OIT começou a implementar um projeto de geração de renda financiado pelo ACNUR. Os projetos do Banco Mundial envolvendo o uso de mão-de-obra de refugiados para melhorias de infraestrutura na Província da Fronteira Noroeste e no Baluchistão chegaram à fase de implementação, com sinais encorajadores da disposição dos doadores em fornecer os fundos necessários (ACNUR, 1984).

A cooperação com a OIT aumentou e esteve centrada na promoção de treinamento vocacional e atividades de geração de renda em assentamentos de refugiados. O ACNUR e a OIT também estiveram envolvidos em projetos relativos à migração laboral e integração de refugiados na América Latina, o desenvolvimento de pequenas empresas ou cooperativas em vários países africanos e a reabilitação de refugiados deficientes. Após a assinatura de um Memorando de Entendimento entre as duas organizações em outubro de 1983, possibilidades de maior colaboração em outras áreas foram exploradas (ACNUR, 1984).

1986 – 1990

O representante da Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial (ONUDI) anunciou a disposição de sua organização para cooperar com o ACNUR na identificação e formulação de projetos para fornecer treinamento técnico e oportunidades de trabalho na indústria para refugiados (ACNUR, 1986).

A cooperação entre o ACNUR e a OIT continuou a se concentrar em maneiras de permitir que os refugiados se tornem mais autossuficientes. As atividades em que a OIT participou incluíram projetos de desenvolvimento de pequenas empresas, projetos de desenvolvimento de cooperação e projetos de formação profissional no Burundi, Costa Rica, Quênia, Lesoto, Paquistão e Sudão. O ACNUR continuou a se beneficiar do

destacamento de um especialista da OIT em atividades de geração de renda (ACNUR, 1986a).

Cerca de US \$ 10,4 milhões foram alocados em 1986 para permitir que quase 14.500 estudantes refugiados estudassem nos níveis secundário e superior. Aproximadamente 28% dos alunos frequentaram cursos de formação técnica, 57% frequentaram o ensino secundário e 15% a universidade. Uma ênfase renovada foi inserida em orientar os alunos para a formação profissional e técnica, que foi considerada como susceptível de conduzir ao emprego (ACNUR, 1987).

As atividades de aconselhamento foram realizadas em 53 países em todo o mundo. Em 1987, 42 projetos de aconselhamento foram implementados no campo pelos parceiros operacionais do ACNUR, a maioria na África (22), com a quantia de \$ 3.300.000 alocada para esses projetos. Outros 26 projetos de aconselhamento, totalizando US \$ 4.075.000, foram implementados pelo próprio ACNUR por meio de sua equipe profissional de serviços sociais. Ambos os tipos de projetos facilitaram a prestação de assistência na gestão de casos aos refugiados, desde a fase de busca de asilo até a obtenção de soluções de médio prazo (educação, atividades de geração de renda e treinamento de competências) e soluções de longo prazo (emprego e outras formas de auto-suficiência e, em alguns casos, repatriação e reassentamento voluntários). O programa de inserção laboral permitiu que 500 refugiados obtivessem autorizações oficiais de trabalho (ACNUR, 1988a). O ACNUR continuou a buscar a autossuficiência como parte integrante de suas atividades de assistência e, em particular, para fornecer aos refugiados mais oportunidades econômicas, emprego e trabalho autônomo (ACNUR, 1989).

Em 1988, um total de 70 projetos de aconselhamento foram implementados na África, Ásia, Europa, América Latina e Oriente Médio, a um custo de US \$ 4,3 milhões. Isso incluiu aconselhamento a refugiados individuais, famílias e grupos, incluindo o fornecimento de informações sobre a disponibilidade e uso de recursos da comunidade. Links de referência foram estabelecidos e mantidos para facilitar o acesso dos refugiados a emprego, trabalho autônomo, treinamento e educação, serviços de saúde, instalações habitacionais e segurança social. Os assistentes sociais foram fundamentais

na implementação de projetos de cuidado, manutenção e assistência educacional e na promoção de atividades de autoajuda e geração de renda (ACNUR, 1989).

No final de 1988, 123.959 refugiados receberam assistência do ACNUR na região da América Central e no México. Na Costa Rica, 28.594 refugiados foram atendidos em áreas urbanas e rurais. O programa de trabalho permitiu que 800 refugiados obtivessem autorizações de trabalho permanentes oficiais (ACNUR, 1989).

Na China, a geração mais jovem entre cerca de 280.000 colonos refugiados vietnamitas sofreu com a ausência de oportunidades de emprego, baixa renda per capita e escassez de terras cultiváveis. Ao todo, 42 projetos relacionados a abastecimento de água, produção agrícola, silvicultura, educação, pecuária, saúde e geração de renda foram implantados para agilizar a autossuficiência. Após a conclusão desses projetos, cerca de 6.000 empregos foram criados, cerca de 400 crianças e jovens foram admitidos em escolas primárias e em um centro de formação profissional. Cerca de 700 famílias receberam moradia e água potável. A contribuição financeira do ACNUR para esses projetos totalizou US \$ 4 milhões (ACNUR, 1990).

No final de 1989, 122.616 refugiados da América Central estavam recebendo assistência do ACNUR. Na Costa Rica, 30.471 refugiados em áreas urbanas e rurais receberam assistência. A implementação bem-sucedida do programa de inserção de refugiados em empregos ou outras situações geradoras de renda resultou no fechamento do campo de El Limon no final de 1989 (ACNUR, 1990).

1991 – 1995

Nas áreas urbanas e semi-urbanas, foi prestada assistência a refugiados individuais para promover a sua integração. Os serviços de educação, formação profissional e aconselhamento visavam dar aos refugiados acesso a oportunidades de emprego, proporcionando-lhes assim os meios para se tornarem independentes (ACNUR, 1991).

Na China, a geração mais jovem de 285.000 vietnamitas sofreu com a ausência de oportunidades de emprego, baixa renda per capita e escassez de terras cultiváveis. Para agilizar a autossuficiência, foram implantados 40 projetos relacionados ao abastecimento de água, produção agrícola, educação florestal, pecuária, saúde e geração de renda. Após

a conclusão desses projetos, cerca de 2.800 empregos foram criados, 1.200 crianças e jovens foram admitidos em escolas primárias e em um centro de formação profissional, enquanto cerca de 1.400 famílias receberam água potável. Em 1990, a contribuição financeira do ACNUR para esses projetos totalizou US \$ 3 milhões. Além disso, foram feitos planos para a repatriação voluntária de até 3.000 refugiados do Laos da província de Yunnan (ACNUR, 1990).

De acordo com a ACNUR, em circunstâncias em que a repatriação voluntária não é viável, o assentamento local de refugiados no país de acolhimento muitas vezes mostrou ser a melhor solução. Projetos de assentamento local ajudaram os refugiados a se tornarem, tanto quanto possível, social e economicamente autossuficientes. Nas áreas rurais, grupos de refugiados foram ajudados a se tornarem economicamente produtivos por meio da promoção de atividades agrícolas e outras atividades geradoras de renda, como indústrias caseiras, desenvolvimento de pequenas empresas e empregos em projetos de obras públicas. Nos centros urbanos, os refugiados foram principalmente assistidos individualmente por meio de aconselhamento jurídico, educação, treinamento vocacional, desenvolvimento de pequenas empresas e colocação em empregos (ACNUR, 1993c) .

1996 - 2000

A ACNUR relatou que com os conflitos na Bósnia e Herzegovina, após 3 anos do acordo de Dayton, 1,5 milhões de pessoas da Bósnia, Herzegovina e Croácia ainda não haviam voltado para suas casas. A situação econômica era debilitante com alto desemprego e necessidades estruturais. O desenvolvimento econômico e criação de empregos foram, portanto, importante para resolver o deslocamento nesta área (ACNUR, 1999).

Conforme planejado, o ACNUR encerrou sua assistência local para assentamento de refugiados vietnamitas na China no final de 1999. Por meio de assistências na gestão de um esquema de crédito rotativo para refugiados e anfitriões, iniciado em 1994, comunidades de refugiados alcançaram autossuficiência e proporcionaram a criação de oportunidades de emprego (ACNUR, 2000).

2001 – 2005

De acordo com a ACNUR, a solução preferida dos refugiados era voltar para casa, 2002 foi um ano marcado por uma série de sucessos. O maior registro durante o ano foi o retorno massivo de quase 2 milhões de refugiados afegãos, a maioria com asilo na República do Irã e do Paquistão. Ao mesmo tempo, 230.000 deslocados internos também foram ajudados a voltar para casa. Esta foi a maior operação de repatriação do ACNUR em várias décadas. A ACNUR destacou que alguns dos problemas estão relacionados com elementos mais básicos do social, como a busca de emprego em um país devastado por décadas de guerra e terrível seca nas áreas do sul. A maioria dos repatriados eram pobres e não tinham qualificação e poucos possuíam terras próprias. A situação de segurança era arriscada para os repatriados e para o pessoal em muitas áreas e piorou ainda mais em 2003, dificultando os esforços para iniciar o processo de reconstrução (ACNUR, 2003).

A cooperação entre ACNUR e OIT também testemunhou alguns novos desenvolvimentos, tendo em vista a sua ação complementar no domínio do emprego e da proteção social, que teve particular relevância em situações de deslocamento em programas no Afeganistão, Sri Lanka, Somália e Colômbia (ACNUR, 2003).

O ACNUR continuou a incentivar todos os Estados que acolhem refugiados a considerarem maneiras para oportunizar o emprego a refugiados, por meio da educação e do desenvolvimento de competências, e a examinar suas leis e práticas, a fim de identificar e remover, na medida do possível, os obstáculos existentes para oportunizar emprego aos refugiados. Foi afirmado a relevância da Convenção de 1951 em proporcionar um quadro para a criação de condições conducentes à autossuficiência dos refugiados (ACNUR, 2006a).

2006 – 2010

São objetivos do ACNUR fortalecer as capacidades das mulheres e meninas, inclusive permitindo seu acesso à educação de qualidade, em ambientes escolares seguros e melhorando a segurança alimentar, meios de subsistência, oportunidades, liberdade de movimento e independência econômica por meio do acesso aos mercados de trabalho (ACNUR, 2006a).

De acordo com o ACNUR o acesso ao emprego permaneceu restrito em vários países, devido a limitações na liberdade de movimento, falta de idioma, outras competências ou não reconhecimento de diplomas. Os requerentes de asilo enfrentaram dificuldades particulares para garantir o direito ao trabalho e, como refugiados, muitas vezes foram forçados a entrar no mercado de trabalho informal para sobreviver, expondo-se à exploração, incluindo trabalho infantil, ou obrigados a recorrer a outras estratégias negativas de enfrentamento, como a prostituição e o casamento infantil. O ACNUR, portanto, trabalhou em muitas operações para promover o treinamento vocacional, iniciativas de autossuficiência e encorajar o reconhecimento do potencial dos refugiados, dando-lhes oportunidades de colocar suas competências e energias em uso construtivo. No Equador, o Escritório negociou a isenção de taxas de autorização de trabalho para refugiados, que de outra forma seriam exigidas de estrangeiros. Em vários países da América Latina, incluindo mais recentemente na Argentina, os requerentes de asilo foram autorizados a trabalhar (ACNUR, 2007).

Para a ACNUR, com tantos conflitos não resolvidos em todo o mundo, foi um desafio encontrar soluções duradouras para os refugiados. Embora a concessão de asilo a refugiados seja um componente fundamental da proteção internacional, não é um fim. Soluções duráveis permanecem centradas em repatriação voluntária, integração local e reassentamento. Além dessas soluções clássicas, o ACNUR começou a explorar a possibilidade de os refugiados terem acesso a oportunidades de migração, inclusive por meio de esquemas de emprego e educação (ACNUR, 2011).

2011 – 2015

Para os refugiados que não puderam voltar para seu país de origem, nem serem reassentados, alguma forma de integração local - intermediária ou longo prazo - continuou sendo a opção principal para a ACNUR. No entanto, a integração total, com a naturalização e os direitos correspondentes a emprego, educação, serviços, moradia e liberdade de movimento, é um processo gradual, e não foram normalmente aqueles que os Estados anfitriões puderam ou desejaram oferecer durante um influxo em massa (ACNUR, 2013a).

Um estudo conjunto entre ACNUR e o Programa Mundial de Alimentos descobriu que as opções de subsistência para os refugiados eram muito limitadas, com poucos tendo

acesso a mercados de trabalho ou terras para a agricultura, e a principal fonte de renda era a venda de rações alimentares e itens não alimentares. As opções das mulheres eram ainda mais restritas e incluíam coleta de lenha, mendicância, serviço doméstico e prostituição (ACNUR, 2013a).

No Burundi, um total de 2.000 repatriados e deslocados internos se beneficiaram de um programa de formação profissional e empresarial, seguido de apoio técnico para a constituição de cooperativas através de um projeto da Organização Internacional do Trabalho (OIT). No contexto do Sudão do Sul, onde os níveis de educação e alfabetização são baixos e o desemprego e o subemprego são altos, a OIT concentrou-se na capacitação por meio da introdução de competências empresariais básicas relevantes para o mercado e no fornecimento de kits iniciais para 1.500 mulheres e Jovens (ACNUR, 2014b).

Em 2014, o Programa Mundial de Alimentos (PMA) forneceu assistência alimentar para mais de 3 milhões de refugiados em 22 países da África Subsaariana. A grande maioria dependia parcial ou totalmente da ajuda externa devido ao acesso limitado à terra, emprego ou outros meios para garantir a autossuficiência e a segurança alimentar (ACNUR, 2015a).

Para a ACNUR, um objetivo fundamental da programação de meios de subsistência foi promover o direito ao trabalho. Muitos refugiados não possuíam acesso a um emprego seguro e legal e, mesmo em países onde os refugiados tinham direito ao trabalho, continuou difícil para eles terem acesso a um emprego. Os refugiados podiam enfrentar discriminação no mercado de trabalho ou não ter as competências necessárias no país de asilo (ACNUR, 2015a).

Na área oriental da República Democrática do Congo, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) foi conduzido em quatro comunidades com o objetivo de criar um ambiente propício para a reintegração, melhorando as oportunidades de subsistência e apoiando a coesão social. Em 2014, um total de 420 homens e mulheres se beneficiaram de oportunidades de emprego temporário. O piloto incluiu sessões de sensibilização sobre mitigação de conflitos, comunicação não violenta e diálogo intercomunitário. Como resultado dessa abordagem, aproximadamente 105.100 pessoas obtiveram acesso melhorado aos serviços sociais básicos (ACNUR, 2015a).

2016 – 2018

Em junho de 2016, o ACNUR assinou um acordo com a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD) e atualizou um acordo com a OIT para fortalecer a colaboração na promoção do acesso aos mercados de trabalho e oportunidades de subsistência (ACNUR, 2016).

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável adotados em setembro de 2015 - que visam "não deixar ninguém para trás" - forneceram uma plataforma importante para incluir refugiados e outras pessoas deslocadas à força em estratégias nacionais e locais destinadas a construir o crescimento econômico e abordar uma gama de necessidades sociais, incluindo educação, saúde e oportunidades de emprego (ACNUR, 2016).

No Oriente Médio e no Norte da África, o número de refugiados sírios registrados atingiu 5,5 milhões, um aumento de quase 500.000 em relação ao ano anterior. A Turquia sediou o maior número (3,4 milhões), seguida pelo Líbano (992.100), Jordânia (655.000), Iraque (247.000) e Egito (126.000). O Iêmen permaneceu uma rota de trânsito e destino, apesar do conflito em curso, com mais de 100.000 refugiados e requerentes de asilo chegando do Chifre da África no primeiro semestre de 2018. No Norte da África, a situação permaneceu altamente complexa, envolvendo novas e prolongadas situações de refugiados, bem como movimentos mistos. Devido ao seu status legal não reconhecido, as pessoas de interesse, tanto nos acampamentos quanto nas áreas urbanas, muitas vezes enfrentaram dificuldades no acesso a empregos e serviços essenciais, deixando muitos dependentes de assistência humanitária. Na Líbia, a segurança volátil e a situação política continuaram a impactar a população e agravar o ambiente de proteção para refugiados e requerentes de asilo. Apesar das contínuas restrições ao acesso humanitário, o ACNUR conseguiu garantir a libertação da detenção de cerca de 1.500 refugiados e requerentes de asilo (ACNUR, 2018).

Foi realizado uma parceria entre ACNUR e *International Finance Corporation* (IFI), para a realização de um estudo no Quênia ("Kakuma as a marketplace"), que visa fornecer ao setor privado dados que objetivaram uma tomada de decisão embasada em dados, sobre o fornecimento de bens, serviços e emprego para refugiados nas áreas de

acolhimento. Estudos semelhantes foram planejados em vários outros países anfitriões africanos (ACNUR, 2018).

A ACNUR realizou 17 parcerias público-privadas com o foco em: possíveis novos arranjos institucionais e metodologias para a criação de condições de empreendimentos comerciais e instrumentos financeiros / de negócios; para apoiar o emprego de refugiados e comunidade anfitriã e mobilidade de trabalho; e para permitir maiores oportunidades de investimento do setor privado. O setor privado foi incentivado a promover padrões de conduta ética em situações de refugiado e compartilhar ferramentas para identificar oportunidades de negócios nos países anfitriões (ACNUR, 2018a).

De acordo com o ACNUR, para promover o crescimento econômico inclusivo para as comunidades anfitriãs e refugiados, em apoio aos países anfitriões e sujeito às suas leis e políticas nacionais relevantes, Estados e partes interessadas relevantes contribuíram com recursos e experiência para promover oportunidades econômicas, trabalho decente, criação de empregos e programas de empreendedorismo para membros da comunidade anfitriã e refugiados, incluindo mulheres, jovens, adultos, idosos e pessoas com deficiência (ACNUR, 2018a).

Na Costa Rica, refugiados e solicitantes de refúgio foram incluídos na iniciativa “Meu Primeiro Emprego”, com o objetivo de estimular o setor privado por meio de um sistema de subsídio para contratação de refugiados, especialmente jovens e pessoas em situação de vulnerabilidade. No Dia Mundial do Refugiado de 2018, o ACNUR conseguiu reunir um grupo de coalizão de mais de 450 membros, em um compromisso de promover a tolerância e o respeito pelas pessoas forçadas a fugir. Exemplos de iniciativas de membros da coalizão incluíram o objetivo da *United World Colleges* (UWC) de matricular até 100 estudantes refugiados por ano em suas 17 faculdades em todo o mundo, a ferramenta do *AirBnB* para permitir que os anfitriões forneçam acomodação temporária e gratuita para refugiados e a oferta de estágios da *IKEA* Suíça como porta de entrada para o emprego (ACNUR, 2018b).

Embora o ACNUR tenha feito progressos importantes na expansão da inclusão financeira dos refugiados e na promoção do direito dos refugiados ao trabalho, as estruturas jurídicas existentes ou obstáculos práticos, como altas taxas de desemprego e

pobreza em muitos países anfitriões, continuaram a impedir o acesso a empregos seguros e sustentáveis para os refugiados (ACNUR, 2018b).

Além de responder às necessidades mais urgentes, o ACNUR começou a identificar caminhos para soluções desde o início da situação na Venezuela. Por exemplo, o ACNUR apoiou a relocação voluntária de mais de 4.000 venezuelanos de áreas de fronteira no Brasil para outras cidades com maiores oportunidades de emprego e serviços, como uma estratégia de integração socioeconômica. O ACNUR e seus parceiros também apoiaram cerca de 600 pessoas por meio de um workshop sobre emprego e direitos trabalhistas. Mais de 200 pessoas receberam serviços de correspondência de empregos por meio de uma rede de empregadores do setor privado na Cidade do México. Mais de 300 pessoas receberam treinamento, orientação e outras oportunidades de subsistência (ACNUR, 2018b).

O ACNUR realizou parcerias para soluções em cooperação com a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE). Um plano de ação conjunto foi lançado em abril de 2018 para expandir as oportunidades de emprego para refugiados e identificar ações-chave para garantir sua integração bem-sucedida nos mercados de trabalho. O plano conduziu a uma série de workshops de emprego que reuniram potenciais empregadores, autoridades e pessoas de interesse na Bulgária, Hungria e Malta (ACNUR, 2018b).

Uma estratégia integrada humanitária e de desenvolvimento de um plano de resposta coordenado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e pelo ACNUR, o 3RP envolveu mais de 270 parceiros - incluindo Agências da ONU, atores locais, ONGs nacionais e internacionais, municípios, universidades, instituições de caridade e fundações - que desempenharam um papel fundamental na formação de respostas a crise dos refugiados. Em 2018, as conquistas do 3RP incluíram: a inscrição de mais de 1,2 milhão de crianças de 5 a 17 anos na educação formal; apoio a mais de 50.000 pessoas para acesso a empregos, como treinamento, estágios, colocação profissional e cursos de idiomas; assistência alimentar a mais de 2,3 milhões de pessoas; o envolvimento de quase 800.000 indivíduos em iniciativas lideradas pela comunidade; e assistência emergencial em dinheiro para mais de 450.000 famílias. Os parceiros do 3RP também trabalharam com os governos anfitriões na questão das autorizações de trabalho,

em linha com os compromissos assumidos durante as Conferências de Londres e Bruxelas na Síria (ACNUR, 2018b).

Os doadores forneceram cerca de US \$ 3,5 bilhões (62% das necessidades). No entanto, apesar da generosidade dos países anfitriões, comunidades e doadores, a situação dos refugiados sírios continuou a piorar. As taxas de pobreza permaneceram altas, assim como os desafios de proteção. O acesso à educação eram limitados. As comunidades anfitriãs também enfrentaram seus próprios desafios, incluindo recursos escassos, serviços limitados e alto desemprego (ACNUR, 2018b).

O ACNUR e a OIT promoveram oportunidades de trabalho decente para refugiados sírios e comunidades anfitriãs na Jordânia, em linha com os esforços para avançar o Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 (Trabalho decente e crescimento econômico). A parceria visou apoiar refugiados sírios e jordanianos em comunidades que hospedam os refugiados (ACNUR, 2018b).

De acordo com o ACNUR O direito ao trabalho é essencial para a inclusão econômica dos refugiados. Apesar das evidências disso, os refugiados não tinham permissão para trabalhar em aproximadamente 50% dos países de asilo. Mesmo quando o direito legal ao trabalho era concedido, outras barreiras dificultam o acesso de fato ao trabalho. A ausência de outros direitos próximos ou relacionados (como a liberdade de movimento, moradia, terra, educação, acesso à justiça e direitos de propriedade) ou a falta de acesso a serviços relevantes (como serviços financeiros, treinamento, certificação, proteção social ou emprego e registro de empresas) efetivamente impediu os refugiados de desfrutarem plenamente do direito ao trabalho (ACNUR, 2018b).

Em 2018, mais de 150 empregadores participaram de consultas em Bruxelas, Copenhague, Munique e Toronto para abordar as barreiras ao emprego para refugiados em países membros da OCDE, resultando em um plano de ação de 10 pontos com múltiplas partes interessadas para empregadores, refugiados, governos e sociedade civil (ACNUR, 2018b).

As unidades de significados classificadas na relação entre oportunidades e oportunidades de trabalho são as mais presentes na análise. A empregabilidade e

benefícios futuros por meio de oportunidades de trabalho, são itens pertencentes ao trabalho digno (dos Santos, 2019; Ferraro et al 2018), sendo esses os itens com maior presença nos relatórios relacionados a trabalho digno e recrutamento e seleção. No contexto positivo das unidades de significado, essas categorias relatam, na maioria, a criação de oportunidades de emprego no presente ou futuro. Esse contexto de criação de oportunidades, com maiores recursos econômicos disponíveis e menos marginalização, de acordo com Duffy et al. (2016), aumenta a probabilidade de garantir um trabalho digno e suprir as necessidades básicas de sobrevivência, conexão e autodeterminação, o que, por sua vez, promove um trabalho significativo, satisfação no trabalho e bem-estar geral. No contexto negativo, essas unidades de significado representam a falta de oportunidades de trabalho, que por sua vez, de acordo com os relatórios da ACNUR, possuem um efeito oposto para os refugiados, como por exemplo a ociosidade, debilitação psicológica e perda de competências profissionais.

Oportunidades x recrutamento de refugiados – 13 unidades de significado

1951 – 1955

O Governo belga esteve presente empenhado no recrutamento de um número considerável de mineiros da população dos campos de refugiados na Alemanha e na Áustria. A ACNUR solicitou às autoridades competentes que facilitassem este recrutamento, o que daria uma oportunidade de reassentamento aos refugiados e às suas famílias (ACNUR, 1954).

Os refugiados recrutados segundo os esquemas de recrutamento de mão-de-obra nas zonas britânica e norte-americana da Alemanha Ocidental tinham de se comprometer por escrito a permanecer pelo menos dois anos no trabalho que lhes fora designado. Normalmente, a permissão para mudar de empregador era concedida apenas se eles continuassem no mesmo tipo de emprego para o qual foram contratados (ACNUR, 1954).

O Governo francês, sob proposta da ACNUR, deu seu acordo de princípio ao recrutamento de trabalhadores agrícolas e da construção civil entre os refugiados que se encontravam nos campos da Grécia. Esta operação abrangeu um máximo de 250 trabalhadores (ACNUR, 1954).

Os refugiados que se enquadravam nos critérios de seleção canadenses foram elegíveis para todos os programas de recrutamento operados pelo governo na Europa. Os refugiados puderam ser recrutados juntamente com os nacionais em relação a trabalhos sazonais como: agricultores, mineiros, trabalhadores de via e trabalhadores em geral (ACNUR, 1955).

1966 – 1970

Havia uma estimativa de 7.900 refugiados tibetanos no Nepal no final de 1968, dos quais cerca de 400 chegaram no inverno de 1967-1968 e mais 200 durante os últimos quatro meses de 1968. Uma quantia de US \$ 66.888 do ACNUR de 1968 foi destinada a consolidar os assentamentos, a facilitar a integração de novos refugiados e a melhorar as possibilidades de emprego. O projeto de gerenciamento e aconselhamento ajudou refugiados em Katmandu e em outros assentamentos a encontrar emprego e colocação em instituições de ensino e treinamento (ACNUR, 1970).

Na Iugoslávia, para a qual havia uma alocação de US \$ 200.000 no programa do ACNUR para 1968, 283 refugiados foram estabelecidos individualmente na agricultura e, em alguns poucos casos, foram assentados em áreas urbanas por meio da provisão de moradia e emprego (ACNUR, 1970).

1971 – 1975

Em Macao, meninos e meninas refugiados, assim como adultos, também continuaram a receber educação e treinamento para vários ofícios e ocupações, em projetos do ACNUR iniciados em programas anteriores, e foram rapidamente recrutados para empregos na indústria local (ACNUR, 1972).

1976 – 1980

O pessoal dos serviços de aconselhamento realizou a documentação do número de casos de refugiados em áreas urbanas, combinando as competências dos refugiados com as oportunidades locais de emprego. Assim ajudou refugiados a aproveitarem as possibilidades de trabalho autônomo, orientando-os para oportunidades educacionais adequadas e na mobilização de recursos de governos, órgãos intergovernamentais e agências voluntárias para atender as suas necessidades (ACNUR, 1980).

1981 – 1985

Foi dada ênfase na prestação de serviços adequados através do recrutamento de pessoal local com formação profissional. Para fornecer serviços sociais eficazes em assentamentos e acampamentos rurais, maiores esforços foram feitos para treinar refugiados em trabalho social e competências de desenvolvimento comunitário. Para ajudar a melhorar a qualidade dos serviços de assistência social, workshops regionais foram realizados para o ACNUR e assistentes sociais. Uma Biblioteca de Recursos de Serviços Sociais foi desenvolvida na sede do ACNUR para apoiar programas neste campo (ACNUR, 1984).

2011 - 2015

Para a subsistência sustentável de refugiados em ambientes rurais, com base no sucesso de pilotos urbanos na Costa Rica, Equador e Egito, alguns governos também proporcionaram aos refugiados acesso a empregos, inclusive no Brasil, Costa Rica, Equador, República Islâmica do Irã e Turquia. Os esquemas de admissão ou mobilidade de mão-de-obra dentro das estruturas de integração regional existentes estavam sendo explorados para fornecer mais oportunidades aos refugiados, inclusive dentro do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) e da Comunidade Econômica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO) (ACNUR, 2015).

2016 - 2018

Uma parceria foi estabelecida com o *United World Colleges* para expandir a educação secundária para estudantes refugiados em países terceiros, e a organização *Talent Beyond Boundaries* (TBB) foi contratada para criar um banco de dados de talentos refugiados na Jordânia e no Líbano para facilitar a mobilidade de mão-de-obra para países terceiros (ACNUR, 2018).

As unidades de significados entre oportunidades e recrutamento de refugiados estão relacionadas a empregabilidade e benefícios futuros por meio de oportunidades de trabalho, sendo esses itens pertencentes ao trabalho digno (dos Santos, 2019; Ferraro et al 2018). Os relatórios da ACNUR apresentaram nesse contexto a criação de oportunidades para o recrutamento de refugiados principalmente em zonas rurais. Nas zonas urbanas a criação de oportunidades foram mais limitadas, por alguns fatores, sendo exemplos o alto índice de desemprego em alguns Estados ou da distância das moradias

dos refugiados para as zonas que oferecem mais emprego. O aconselhamento e a oferta educacional são fatores presentes no contexto de criação de oportunidades de recrutamento de refugiados e que a ACNUR realiza por meio de parcerias com os Estados e outras Instituições parceiras. Essas parcerias da ACNUR com vários atores, de acordo com Zetter & Ruaudel (2016) é um fator necessário para proporcionar trabalho digno, políticas de mercado de trabalho, bem como treinamento e educação para apoiar meios de subsistência sustentáveis e desenvolvimento social de refugiados.

Oportunidades x recrutamento de pessoal para instituição – 15 unidades de significado

1976 – 1980

Para garantir a eficácia dos serviços de aconselhamento, foi continuado a ênfase na contratação de profissionais da área da assistência social para a ACNUR. Além disso, os consultores sociais foram instrumentais tanto na identificação de necessidades especiais de aconselhamento quanto no desenvolvimento das competências dos conselheiros por meio de treinamento em serviço e consultas regulares (ACNUR, 1980).

1986 – 1990

Unanimidade sobre a necessidade de dar às mulheres oportunidades iguais para uma carreira de sucesso no ACNUR. Foi expressado que não era suficiente aumentar o número total de mulheres empregadas pelo ACNUR; também era necessário melhorar as perspectivas de promoção das mulheres e colocar mais mulheres em cargos de nível superior por meio de recrutamento externo, se necessário. Várias delegações pediram ao ACNUR que tentasse encontrar soluções quando houvesse dificuldades nas designações de campo para mulheres; o princípio de rotação deveria ser implementado de forma flexível. Um representante sugeriu que a ACNUR deveria incluir em seu relatório anual uma divisão por sexo do pessoal do ACNUR para cada um dos seus níveis de contratação (ACNUR, 1986).

Foi delimitada a urgência de medidas corretivas, especialmente à luz das atuais dificuldades orçamentais; o recrutamento de pessoal competente em gestão financeira deveria ser incentivado e o cumprimento dos procedimentos financeiros deveria ser um critério nos relatórios de avaliação (ACNUR, 1986).

1991 – 1995

O ACNUR teve como objetivo criar uma cultura institucional onde eficaz desempenho, eficiência e responsabilidade foram objetivos valorizados. Isso estava relacionado com uma melhor gestão de recursos humanos. Ao longo deste período, foi elaborado um ambicioso plano de ação que contemplava aspectos como recrutamento, planejamento de carreira, treinamento e avaliação de desempenho. Ações foram tomadas para fortalecer a Diretoria de Gestão de Recursos Humanos com a expertise técnica necessária para a execução do plano (ACNUR, 1993b). A chave para a produtividade e o desempenho esteve no foco de uma equipe treinada, motivada e móvel. A reforma da gestão de recursos humanos do ACNUR, especialmente a implementação do sistema de gestão de carreiras e o fortalecimento da formação do pessoal, continuou no topo das prioridades (ACNUR, 1996).

1996 – 2000

O ACNUR lançou um novo Sistema de Gestão de Carreira, sendo esperado que a nova avaliação de desempenho auxiliasse a equipe no planejamento e no avanço de suas carreiras, introduzindo uma maior responsabilidade pela realização de objetivos de trabalho específicos e possibilitando à organização designar as pessoas certas para o lugar certo (ACNUR, 1996a).

2001 – 2005

Sobre a gestão de recursos humanos, foi anunciada a intenção de conduzir uma revisão completa com o objetivo de melhorar as políticas existentes. Foi informado que ocorreram progressos significativos nesta área e foi aprovada uma nova política de recursos humanos que incluía uma função aprimorada do conselho de nomeações e promoções, a introdução de uma sessão anual de promoções, revisão políticas sobre contratos, rotação, e uma nova estratégia de recrutamento. A política de recrutamento incluiu o estabelecimento de uma lista, que tornou mais fácil para aqueles que adquiriram valiosa experiência como funcionários de Serviços Gerais, Oficiais Profissionais Júnior ou Voluntários das Nações Unidas, serem nomeados para cargos na categoria profissional internacional (ACNUR, 2003a).

2006 - 2010

O ACNUR manteve como objetivo promover o equilíbrio de gênero no recrutamento de pessoal e tomar medidas ativas para aumentar o número de mulheres profissionais trabalhando no campo (ACNUR, 2006a). Foi realizado esforços para garantir a implementação da política para alcançar a equidade de gênero, especialmente nas áreas de recrutamento, promoções, gestão de desempenho, desenvolvimento de pessoal e equilíbrio entre vida pessoal e profissional (ACNUR, 2009). As próximas etapas incluíram os aspectos restantes da reforma da gestão de recursos humanos, notadamente promoções, recrutamento e contratos (ACNUR, 2010).

Oportunidades x seleção – 1 unidade de significado

1951 – 1956

O Governo do Reino Unido acertou que 700 vagas deveriam ser distribuído a refugiados na Áustria, Alemanha e Trieste (a Itália foi posteriormente incluída), sob patrocínios fornecidos pelo Fundo Fiduciário para Refugiados Tcheco (300), o Conselho Britânico para Ajuda aos Refugiados (350) e o Conselho de Deputados para Judeus Britânicos (50). A filial da ACNUR em Londres e o Conselho Britânico para Ajuda aos Refugiados receberam a tarefa de coordenar o trabalho de encontrar patrocinadores, preparar listas de candidatos para apresentação ao trabalho e providenciar o recebimento e colocação de refugiados migrantes. O Comitê Intergovernamental para a Migração Europeia concordou generosamente em aceitar a responsabilidade pelo processamento e transporte para o Reino Unido. A primeira missão de seleção do Reino Unido que visitou a Europa no outono de 1954 selecionou 178 refugiados e outras missões de seleção foram determinadas até que o total de 700 seja alcançados. Devido aos critérios de seleção liberais, este esquema foi de grande benefício para os refugiados que se enquadravam na categoria intermediária de pessoas que não puderam se qualificar sob esquemas estritamente de trabalho e que, ao mesmo tempo, foram capazes de se tornarem independentes em um novo país. Esperava-se que patrocínios suficientes pudessem ser encontrados no Reino Unido para que o número total de refugiados pudessem ser admitido (ACNUR, 1956).

*Oportunidades x contratação – 15 unidades de significado**1951 – 1955*

No que diz respeito ao direito ao trabalho, os empregadores foram obrigados a obter uma autorização de trabalho para todos os estrangeiros que contrataram. De modo geral, os refugiados do pré-guerra tiveram permissão para exercer qualquer ocupação que escolhessem. Os refugiados recrutados segundo os esquemas de recrutamento de mão-de-obra nas zonas britânica e norte-americana da Alemanha Ocidental tiveram de se comprometer por escrito a permanecer pelo menos dois anos no trabalho que lhes foram designado (ACNUR, 1954).

1956 – 1960

Os refugiados foram incluídos em um programa geral de dissolução de campo empreendido pelas autoridades alemãs. O primeiro programa anual foi concluído em 31 de março de 1955, quando 525 refugiados não alemães que anteriormente residiam em campos na Baixa Saxônia receberam emprego e moradia (ACNUR, 1956).

Graças à cooperação das autoridades gregas e do ACNUR, foi possível colocar novamente em funcionamento uma oficina perto do assentamento de refugiados de Lavrion, o que proporcionou formação profissional e também emprego regular a um pequeno número de refugiados (ACNUR, 1956).

O ACNUR fez referência à liberalização do acesso ao emprego para os refugiados na França. Como resultado das medidas tomadas pelo Ministro do Trabalho a este respeito, os refugiados puderam mudar de emprego e local de trabalho e, conseqüentemente, o número de refugiados desempregados diminuiu consideravelmente (ACNUR, 1957). O representante do Reino Unido relatou que, dos 15.000 refugiados húngaros no Reino Unido, todos, exceto 600, haviam encontrado emprego, e esperava-se que todos os refugiados estivessem totalmente assentados em um futuro próximo (ACNUR, 1959).

1961 - 1965

Vários refugiados encontraram emprego como operários em canteiros de obras. Outros encontraram uma ocupação nos centros de artesanato estabelecidos pela Associação Suíça de Assistência Técnica (ACNUR, 1966a).

1966 - 1970

As autoridades belgas adotaram medidas através das quais os refugiados puderam eles próprios solicitar autorização de trabalho, antes essas aplicações tinham de ser feitas por potenciais empregadores. Esta medida supera as dificuldades que existiam para os trabalhadores refugiados devido ao fato de seus empregadores precisarem obter uma autorização para contratá-los (ACNUR, 1968a).

1976 – 1980

A maioria dos refugiados no Quênia vivia dentro e ao redor das principais áreas urbanas, a assistência prestada em 1979 incluiu várias medidas destinadas a facilitar a integração local - entre elas a oferta de subsídios salariais para encorajar potenciais empregadores a contratar refugiados - bem como subsídios mensais para alojamento, vestuário, transporte e despesas médicas, e assistência financeira para educação e formação profissional (ACNUR, 1980).

1981 – 1985

Como as autoridades de Hong Kong permitiram que os refugiados vietnamitas procurassem emprego local remunerado, mais da metade dos residentes em centros de refugiados administrados pelo ACNUR e em idade legal para trabalhar encontraram emprego, por conta própria ou com a assistência do ACNUR. Os refugiados que tinham emprego remunerado proviam suas próprias necessidades alimentares. Consequentemente, aproximadamente 95 por cento dos grupos familiares vietnamitas nos acampamentos do ACNUR não precisavam mais de uma pensão alimentícia, que após esse fato, foi atribuída exclusivamente a casos sociais que não podiam trabalhar (ACNUR, 1981).

O tratamento de refugiados reconhecidos na maioria dos países desenvolvidos no que diz respeito ao acesso a empregos remunerados manteve-se em pé de igualdade com o concedido aos nacionais. Em alguns desses países, no entanto, as barreiras culturais e linguísticas dificultaram aos refugiados competir no mercado de trabalho por oportunidades de emprego reduzidas. Na prática, os refugiados também tiveram dificuldade em obter e manter um emprego devido ao fato de que os empregadores davam preferência aos nacionais (ACNUR, 1985).

1986 – 1990

A fase piloto do projeto de geração de renda do ACNUR / Banco Mundial para áreas de refugiados no Paquistão, cujos objetivos foram criar possibilidades de geração de renda para refugiados e para a população local, bem como criar ativos economicamente viáveis para o Paquistão, terminou em 30 de junho de 1987. No final de dezembro de 1986, o projeto gerou 55 milhões de dias de trabalho, 80% dos quais para refugiados afegãos (ACNUR, 1987).

2001 – 2005

Foi realizado uma revisão completa com relação a Gestão de Recursos Humanos. Foi aprovado uma nova política de recursos humanos que incluía uma função aprimorada do conselho de nomeações e promoções, a introdução de uma sessão anual de promoções, revisão das políticas sobre contratos, rotação, e uma nova estratégia de recrutamento (ACNUR, 2003a).

2006 – 2010

Para a reforma da Gestão de Recursos Humanos as próximas etapas incluíram os aspectos restantes, notadamente promoções, recrutamento e contratos (ACNUR, 2010).

Remuneração significativa para o exercício da cidadania x recrutamento de refugiados – 1 unidade de significado

1966 – 1970

O ACNUR (1970) relatou que 650 refugiados já haviam sido assentados ou reassentados em treze países africanos. A maioria foi ajudado, em particular na obtenção de um emprego remunerado.

Saúde e segurança x oportunidades de trabalho – 4 unidades de significado

2001 – 2005

Houve uma grande falta de elementos básicos sociais no Paquistão para o emprego lucrativo em um país devastado por décadas de guerra e terrível seca nas áreas do sul. A maioria dos repatriados eram pobre e não tinham qualificação e poucos possuíam terras próprias. A situação de segurança era arriscada para os repatriados e para o pessoal em

muitas áreas e piorou ainda mais em 2003, dificultando os esforços para iniciar o processo de reconstrução (ACNUR, 2003).

2006 – 2010

O ACNUR expressou preocupações com as condições graves e precárias enfrentadas por muitas pessoas apátridas, o que podia incluir: a ausência de identidade jurídica e o não gozo dos direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais em decorrência do não acesso à educação; liberdade de movimento limitada; situações de detenção prolongada; incapacidade de procurar emprego; não acesso à propriedade; e não acesso a cuidados básicos de saúde (ACNUR, 2006a).

O acesso ao emprego permaneceu restrito em vários países, devido a limitações na liberdade de movimento, falta de idioma, outras competências ou não reconhecimento de diplomas. Os refugiados tinham dificuldades particulares para garantir o direito ao trabalho e muitas vezes foram forçados a entrar no mercado de trabalho informal para sobreviver, expondo-se à exploração, incluindo trabalho infantil, ou obrigados a recorrer a outras estratégias negativas de enfrentamento, como a prostituição e o casamento infantil. O ACNUR, trabalhou em muitas operações para promover o treinamento vocacional e iniciativas de autossuficiência e encorajar o reconhecimento do potencial dos refugiados, dando-lhes oportunidades de praticar suas habilidades e energias em uso construtivo (ACNUR, 2007). Por fim, focamos a relação entre “saúde e segurança” e as políticas e práticas de “recrutamento e seleção”.

Saúde e segurança x recrutamento de refugiados – 16 unidades de significado

1986 – 1990

A prática de recrutamento forçado para grupos armados, bandos de guerrilha ou exércitos regulares, que afetaram principalmente jovens refugiados do sexo masculino, continuaram em muitas partes do mundo. Essa prática constitui uma violação do direito dos refugiados à sua segurança e integridade, e também foi contrária ao caráter estritamente civil e humanitário associado à condição de refugiado, aos campos de refugiados e aos assentamentos, que todas as partes são obrigadas a manter e respeitar (ACNUR, 1989). Vários relatórios foram recebidos durante o período, informando que crianças refugiadas foram sujeitas a violência física e/ou psicológica, exploração,

trabalho forçado ou recrutamento, bem como a medidas de detenção arbitrárias. Devido à sua idade ou ao fato de não estarem acompanhados, as crianças também enfrentaram problemas específicos com relação à admissão, registro e determinação de seu status de refugiado (ACNUR, 1989). O ACNUR promoveu a melhor proteção jurídica possível para menores não acompanhados, em particular no que diz respeito ao recrutamento forçado para as forças armadas e aos riscos associados à adoção irregular (ACNUR, 1989a).

1991 - 1995

As pressões sobre o asilo continuaram a se manifestar em todas as regiões do mundo. Ocorreram casos de repulsão em muitos países, apesar da aceitação generalizada do princípio de não repulsão. Os refugiados que conseguiram chegar a países de asilo podiam estar sujeitos a ameaças ou violações de sua segurança física, detenção, ataques armados a campos ou indivíduos ou recrutamento forçado. Mulheres e crianças, a maioria dos refugiados do mundo, eram particularmente os mais vulneráveis (ACNUR, 1993).

A segurança física dos refugiados que viviam em campos foi, em certos casos, seriamente afetada pela sua localização em áreas remotas perto do país de origem. Esses locais deram origem a muitos problemas, incluindo ataques das forças armadas ou insurgentes do país de origem, banditismo e recrutamento forçado a refugiados, incluindo crianças, em forças irregulares. A proliferação de armas em muitas áreas agravou os problemas de segurança que frequentemente afetaram também o pessoal das Nações Unidas e de ONGs (ACNUR, 1993c).

2001 – 2005

Particularmente preocupante foi o recrutamento militar forçado de crianças, em resposta ao qual o ACNUR intensificou suas intervenções, inclusive por meio jurídico e monitoramento conjuntos com o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF). As principais preocupações incluíram o recrutamento militar forçado de crianças em campos, exploração e abuso, trabalho infantil e taxas de abandono escolar, especialmente de meninas. Esforços foram feitos para resolver as preocupações (ACNUR, 2007).

2006 – 2010

A República Democrática do Congo, particularmente nas províncias do leste, teve a situação humanitária agravada, provocando novos deslocamentos. Os estimados 1,4 milhão de deslocados internos no país foram freqüentemente sujeitos a ataques armados, violência sexual e de gênero e recrutamento, inclusive de crianças, por grupos armados (ACNUR, 2009).

2011 - 2015

Muitos refugiados em campos ou assentamentos tinham perspectivas limitadas de uma vida digna. A falta de espaço e oportunidades de subsistência colocaram meninas e meninos em risco de violência sexual, recrutamento e exploração forçados (ACNUR, 2012). A intolerância, a xenofobia e a violência com motivação racial continuaram em muitas regiões, afetando a segurança física dos requerentes de asilo e refugiados e levando a leis, políticas e práticas restritivas (ACNUR, 2013).

Embora ofuscada por crises em outras partes do mundo, a situação no Triângulo Norte da América Central piorou. Os níveis crescentes de violência em El Salvador, Guatemala e Honduras deslocaram dezenas de milhares de pessoas, obrigando-as a fugir internamente e para países vizinhos, principalmente o México, bem como para os Estados Unidos da América, em busca de segurança e proteção. O número de pedidos de asilo apresentados por indivíduos desta região mais do que quadruplicou desde 2010 e chegou a 55.000 no final de 2015. Muitos dos que fugiram enfrentaram violência sexual e recrutamento forçado para gangues criminosos. O ACNUR trabalhou com os Estados, a sociedade civil e parceiros na região para implementar respostas sensíveis à proteção, particularmente em relação ao número crescente de crianças desacompanhadas (ACNUR, 2016).

2016 – 2018

A situação de insegurança na fronteira da Colômbia com o Equador, levou ao aumento do movimento de refugiados para o Equador. Por sua vez, a grande quantidade de pessoas para o Equador provocou deslocamento interno no país. Com poucas oportunidades de educação, recreação e meios de subsistência, o recrutamento de jovens para o envolvimento em atividades ilícitas era uma grande preocupação. O ACNUR trabalhou com o Governo do Equador para aumentar sua capacidade de fornecer uma

resposta fortalecida e forneceu treinamento sobre a identificação e encaminhamento de pessoas vulneráveis (ACNUR, 2018b).

As pessoas, incluindo aquelas que se movem em fluxos mistos, correm grande risco de exploração, como tráfico para fins de casamento forçado, exploração sexual, mendicância forçada, servidão por dívida (incluindo servidão doméstica) e recrutamento forçado ou abdução pelas forças armadas. A fim de ajudar a equipe a responder a esses riscos, o ACNUR trabalhou com o Grupo de Coordenação Interinstitucional contra o Tráfico de Pessoas, para analisar as necessidades dos profissionais no campo e desenvolver ferramentas que serão valiosas para eles (ACNUR, 2018b).

5. Conclusão

O presente estudo teve como objetivo descrever e caracterizar o conteúdo dos relatórios anuais e complementos do Alto Comissariado para os Refugiados das Nações Unidas (ACNUR) relativo a prática de recrutamento e seleção, tendo em conta o conceito de trabalho digno. Na literatura revisada, descrevemos o conceito de Exclusão Social conectado com a condição de Refugiado, por ser a exclusão social, de acordo com a literatura, uma das possíveis consequências da condição de refugiado. Abordamos fatores históricos, teóricos e o que a condição de exclusão social e de refugiado representam na prática. Foi apresentada a origem do conceito de exclusão social e de refugiado, quando e como o fenômeno ocorre e os seus impactos no contexto do trabalho.

No contexto dos refugiados, apresentamos o Alto Comissariado para os Refugiados das Nações Unidas (ACNUR), uma vez que a pesquisa empírica teve como foco os relatórios anuais e complementos da ACNUR. Essa organização foi selecionada por ser identificada como a principal organização relacionada a refugiados e os seus relatórios o documento que apresenta de maneira mais completa, com publicações anuais constantes desde 1951, relatando uma visão global do contexto dos refugiados. Dentro das práticas de GRH, selecionamos para o estudo a prática de Recrutamento e Seleção por se essa ser a prática de primeiro contato da pessoa com a organização para o trabalho.

Também apresentamos o conceito de Gestão de Recursos Humanos (GRH) e seu contexto e práticas nas organizações. Pensamos que para um primeiro estudo, seria adequada a análise das políticas e práticas do recrutamento e seleção, a partir do conceito de trabalho digno, por ser este o primeiro contato com o trabalho da população de refugiados. Caracterizamos as políticas e práticas de recrutamento e seleção e todas as etapas do seu processo, por essa análise proporcionar a descrição e caracterização destas, no contexto da populações de refugiados.

Por fim, o referencial teórico abordou o conceito de Trabalho Digno e descrevemos com base na literatura as raízes históricas do Trabalho Digno e seu papel central na estruturação da ação da OIT. Apresentamos também uma definição detalhada de Trabalho Digno com base nas sete dimensões que organizam o trabalho digno na percepção dos trabalhadores. Mostramos que tem sido argumentado que este conceito é

uma expressão dos Direitos Humanos no trabalho e que com maiores recursos econômicos e menos marginalização, se aumentam as possibilidades ocupacionais das pessoas e a flexibilidade em torno de suas carreiras, aumentando a probabilidade de conseguir um trabalho digno. Também abordamos que a justiça social, o pleno emprego e o trabalho digno figuram expressamente como Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas.

A pesquisa empírica realizada coletou os relatórios anuais e complementos da ACNUR entre os anos de 1951 e 2018 que destacam as realizações do ano, bem como os desafios enfrentados pela organização e seus parceiros, na tentativa de responder a crise dos refugiados e às crescentes necessidades humanitárias. Uma pesquisa no website da ACNUR permitiu a coleta de todos os relatórios do período. Realizamos uma análise de 132 relatórios anuais e complementos da ACNUR, codificando seu conteúdo em um sistema de codificação projetado de acordo com as etapas da prática de recrutamento e seleção tendo em conta as sete dimensões que organizam o trabalho digno na visão dos trabalhadores.

Os resultados mostraram que, embora algumas das dimensões do trabalho digno e as etapas do processo de recrutamento e seleção apareçam na análise dos relatórios, outras não aparecem ou aparecem em pequena quantidade. Quando relacionamos as unidades de significado do trabalho digno e o recrutamento e seleção, criamos um total de 35 relações (7 dimensões do trabalho digno multiplicadas por 5 etapas do processo de recrutamento e seleção) com um total de 501 unidades de significado. Das 35 relações, 20 não apresentam nenhuma unidade de significado.

Trabalho realizante e produtivo não apresenta nenhuma unidade de significado nas relações com todas as etapas do recrutamento e seleção; Remuneração significativa para o exercício da cidadania apresenta somente 1 unidade de significado, sendo essa no processo de recrutamento de refugiados; Tempo e carga de trabalho adequados apresenta 2 unidades de significado relacionadas a recrutamento de pessoal para a instituição e 1 unidade de significado relacionada a contratação; Proteção social apresenta 10 unidades de significado somente relacionado a oportunidade de trabalho; Saúde e segurança apresenta 4 unidades de significado relacionadas a oportunidade de trabalho e 16 relacionadas a recrutamento de refugiados; Princípios e valores fundamentais no trabalho

apresenta 44 unidades de significado relacionadas a oportunidade de trabalho, 19 unidades de significado relacionadas a recrutamento de refugiados, 5 unidades de significado relacionadas a recrutamento de pessoal para a instituição e 9 unidades de significado relacionadas a contratação; Oportunidades apresenta 346 unidades de significado relacionadas a oportunidade de trabalho, 13 unidades de significado relacionadas a recrutamento de refugiados, 15 unidades de significado relacionadas a recrutamento de pessoal para a instituição; 1 unidade relacionada a seleção e 15 unidades relacionadas a contratação.

Essa análise demonstra que 57,1% das relações entre as dimensões do trabalho digno e as etapas do recrutamento e seleção não apresentam unidades de significado. Evidencia-se, assim, que algumas das dimensões do trabalho digno em relação com o recrutamento e seleção não são abordadas nos relatórios. Havendo incidência significativa (mais que 1%) de unidades de significado entre as dimensões (por ordem decrescente): oportunidades; princípios e valores fundamentais no trabalho; saúde e segurança; e proteção social.

A relação entre oportunidades e oportunidade de trabalho é o elemento mais presente nos relatórios, representando 69,1% das unidades de significado. Na sequência, vem a relação entre princípios e valores fundamentais no trabalho e oportunidade de trabalho, representando 8.9% das unidades de significado. Isso evidencia que os refugiados vivem em um contexto de busca e necessidade de oportunidades, sendo esse fator o mais evidenciados nas atividades relacionadas. Foram apresentadas nos relatórios diversas promessas de criação de oportunidades de trabalho futuras e algumas oportunidades criadas de fato. Havendo muitas atividades direcionadas aos refugiados de aconselhamento para o mercado de trabalho, cursos e formações para o desenvolvimento de competências e a igualdade de direitos no trabalho entre refugiados e nacionais adotadas por alguns Estados.

Oportunidades é a dimensão que representa maior quantidade de unidades de significado (77,8%), sendo a única dimensão do trabalho digno que apresenta unidades de significado relacionadas com todas as etapas do recrutamento e seleção. Com esse resultado, podemos considerar que o contexto de oportunidades do trabalho digno é o que

representa maior expressividade na relação com o processo de recrutamento e seleção de refugiados, principalmente na geração de oportunidades de trabalho.

Na sequência, princípios e valores fundamentais no trabalho é a dimensão que representa a segunda maior quantidade de unidades de significado relacionadas com o recrutamento e seleção (15,4%). Nos relatórios, essas unidades de significado representam, quando negativas, em sua maioria o trabalho forçado, trabalho infantil, recrutamento militar e outros tipos de recrutamentos abusivos e contrário aos direitos humanos e fundamentais dos refugiados. E quando positivas, em sua maioria, representam as igualdades de direito no trabalho conquistada aos refugiados em alguns Estados.

Em seguida, proteção social e saúde e segurança são as dimensões, que quando somadas, representam 6% das unidades de significado. Nos relatórios, a proteção social representa a conquista de direitos dos refugiados a segurança social e outros tipos de subsídios para uma vida com dignidade. Já a dimensão saúde e segurança, aparece nos relatórios em um contexto negativo, com o relatos de recrutamento militar e outros tipos de recrutamentos abusivos e contrário aos direitos humanos e fundamentais dos refugiados, a violência sexual, a prostituição, o trabalho forçado e ilegal.

Por fim, as outras dimensões do trabalho digno, quando relacionadas com o recrutamento e seleção representam somente 0,8% das unidades de significado. Esse resultado significa que, quando a pessoa está na condição de refugiado, na prática de recrutamento e seleção, as dimensões que impactam essa população são primeiro as oportunidades, na sequência os princípios e valores fundamentais no trabalho e por fim a proteção social e saúde e segurança. Sendo o impacto das outras dimensões, de acordo com a análise dos relatórios, não presente no trabalho das pessoas nessa condição.

Devido a situações de vulnerabilidade psicológica, social e econômica dos refugiados no contexto mundial, faz sentido que o trabalho digno nas políticas e práticas de recrutamento e seleção seja algo não aplicado em todos os itens das 7 dimensões. Havendo a maior concentração na dimensão oportunidades, sendo essa relacionada a criação de trabalho, necessidade básica para os refugiados. Na sequência os princípios e valores fundamentais no trabalho, com objetivo de igualdades de direito no trabalho entre

refugiados e nacionais. E por fim, a segurança social e a saúde e segurança, ainda em menor grau de representatividade, porém importante nesse contexto de sobrevivência e busca de autonomia.

O tempo e carga de trabalho adequados, trabalho realizante e produtivo e remuneração significativa para o exercício da cidadania, quando relacionadas com o recrutamento e seleção, são dimensões distantes da realidade dos refugiados e seu contexto de vulnerabilidade. Uma hipótese para essa situação, que pode ser verificada em estudos futuros, é que quando a pessoa tenha contato com essas dimensões do trabalho digno em seu trabalho, já não está mais na condição de refugiado.

Estudos futuros relacionando as dimensões do trabalho digno com outras práticas de GRH seriam relevantes para analisar que dimensões possuem maior relação com as outras práticas de GRH e o maior entendimento do trabalho digno no contexto de pessoas em situação de refugiados.

Esse estudo evidenciou quão sensível é a crise de refugiados. Infelizmente, milhões de pessoas estão nessa condição e vivenciam diversas atrocidades contrárias aos direitos humanos. Estudos futuros são urgentes para o entendimento e contribuição para a melhoria do contexto de calamidade vivenciado e observado na crise dos refugiados.

Referências

ACNUR. (2019a). Protegendo refugiados no Brasil e no mundo. UN High Commissioner for Refugees (UNHCR).

ACNUR. (2019). Guia de informação sobre trabalho aos imigrantes e refugiados. UN High Commissioner for Refugees (UNHCR).

ACNUR. (2019b). UNHCR's Global Report 2019. Genebra.

ACNUR (1952). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees, 1951 (Sixth Session Supplement No. 19 – A/2011). Paris. UN.

ACNUR (1952a). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees and Addendum, 1952 A/2126, (Seventh Session Supplement No. 16 – A/2126). New York. UN.

ACNUR (1954). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/2394 (Supplement No. 11 – A/2394). UN.

ACNUR (1955). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/2648 (Supplement No. 13 – A/2648). UN.

ACNUR (1956). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/2902 and Add.1 (Supplement No. 11 – A/2902). UN.

ACNUR (1957). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/3123/Rev.1 (Supplement No. 11 – A/3123/Rev.1). UN.

ACNUR (1957a). United Nations Addenda to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No.11, A A/3123/Rev.1/Add.1 and Add.2). NY. UN.

ACNUR (1958). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/3585/Rev.1 (Supplement No. 11 – A/3585/Rev.1). UN.

ACNUR (1959). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/3828/Rev.1 (Supplement No. 11 – A/3828/Rev.1)). UN.

ACNUR (1959a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/3828/Rev.1/Add.1 (Supplement No. 11A – A/3828/Rev.1/Add.1). UN.

ACNUR (1960). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/4104/Rev.1 (Supplement No. 11 – A/4104/Rev.1). UN.

ACNUR (1960a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/4104/Rev.1/Add.1 (Supplement No. 11A – A/4104/Rev.1/Add.1). UN.

ACNUR (1961). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/4378/Rev.1 (Supplement No. 11 – A/4378/Rev.1). UN.

ACNUR (1961a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/4378/Rev.1/Add.1 (Supplement No. 11A – A/4378/Rev.1/Add.1). UN.

ACNUR (1962). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/4771/Rev.1 (Supplement No. 11 – A/4771/Rev.1). UN.

ACNUR (1962a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/4771/Rev.1/Add.1 (Supplement No. 11A – A/4771/Rev.1/Add.1). UN.

ACNUR (1963). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/5211/Rev.1 (Supplement No. 11 – A/5211/Rev.1). UN.

ACNUR (1963a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/5211/Rev.1/Add.1 (Supplement No. 11A – A/5211/Rev.1/Add.1). UN.

ACNUR (1964). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/5511/Rev.1 (Supplement No. 11 – A/5511/Rev.1). UN.

ACNUR (1964a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/5511/Rev.1/Add.1 (Supplement No. 11 – A/5511/Rev.1/Add.1). UN.

ACNUR (1965). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/5811/Rev.1/Add.1 (Supplement No. 11A – A/5811/Rev.1/Add.1). UN.

ACNUR (1965a). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/6011/Rev.1 (Supplement No. 11 – A/6011/Rev.1). UN.

ACNUR (1966). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/6011/Rev.1/Add.1 (Supplement No. 11A– A/6011/Rev. 1/Add.1). UN.

ACNUR (1966a). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/6311/Rev. 1 (Supplement No. 11 – A/6311/Rev.1). UN.

ACNUR (1968). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/6311/Rev.1/Add.1 (Supplement No. 11A – A/6311/Rev.1/Add.1). UN.

ACNUR (1968a). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/6711 (Supplement No. 11 – A/6711). UN.

ACNUR (1968b). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/6711/Add.1 (Supplement No. 11A – A/6711/Add.1). UN.

ACNUR (1969). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/7211 (Supplement No. 11 – A/7211). UN.

ACNUR (1969a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/7211/Add.1 (Supplement No. 11A – A/7211/Add.1). UN.

ACNUR (1970). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/7612 (Supplement No. 12 – A/7612). UN.

ACNUR (1970a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/7612/Add.1 (Supplement No. 11 – (A/7612/Add.1). UN.

ACNUR (1971). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/8012 (Supplement No. 12 – A/8012). UN.

ACNUR (1971a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/8012/Add.1 (Supplement No. 12A – A/8012/Add.1). UN.

ACNUR (1971b). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/8412/Add.1 (Supplement No. 12 – A/8412/Add.1)). UN.

ACNUR (1972). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/8412 (Supplement No. 12 – A/8412)). UN.

ACNUR (1972a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/8712/Add.1 (Supplement No. 12 – A/8712/Add.1). UN.

ACNUR (1973). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/8712 (Supplement No. 12 – A/8712). UN.

ACNUR (1973a). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/9012 (Supplement No. 12 – A/9012). UN.

ACNUR (1974). Addendum 1 to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/9012/Add.1 (Supplement No. 12A – A/9012/Add.1). UN.

ACNUR (1974a). Addendum 2 to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/9012/Add.2 (Supplement No. 12B – A/9012/Add.2). UN.

ACNUR (1974b). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/9612/Add.1 (Supplement No. 12A – A/9612/Add.1). UN.

ACNUR (1975). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/9612 (Supplement No. 12 – A/9612). UN.

ACNUR (1975a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/9612/Add.2 (Supplement No. 12B – A/9612/Add.2). UN.

ACNUR (1975b). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/9612/Add.3 (Supplement No. 12C – A/9612/Add.3). UN.

ACNUR (1975c). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/10012 (Supplement No. 12A – A/10012). UN.

ACNUR (1975d). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/10012/Add.1 (Supplement No. 12A – A/10012/Add.1). UN.

ACNUR (1976). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12 – A/31/12). UN.

ACNUR (1976a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/31/12/Add.1 (Supplement No. 12A – 31/12/Add.1). UN.

ACNUR (1976b). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/31/12/Add.2 (Supplement No. 12B – A/31/12/Add.2). UN.

ACNUR (1977). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/32/12 (Supplement No. 12 – A/32/12). UN.

ACNUR (1977a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/32/12/Add.1 (Supplement No. 12A – A/32/12/Add.1). UN.

ACNUR (1978). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/33/12 (Supplement No. 12 – A/33/12). UN.

ACNUR (1978a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/33/12/Add.1. Geneva. UN.

ACNUR (1979). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/34/12 (Supplement No. 12 – A/34/12). UN.

ACNUR (1979a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/34/12/Add.1 (Supplement No. 12A – A/34/12/Add.1). UN.

ACNUR (1980). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/35/12 (Supplement No. 12 – A/35/12). UN.

ACNUR (1980a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/35/12/Add.1 (Supplement No. 12A – A/35/12/Add.1). UN.

ACNUR (1981). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/36/12 (Supplement No. 12 – A/36/12). UN.

ACNUR (1981a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/36/12/Add.1 (Supplement No. 12A – A/36/12/Add.1). UN.

ACNUR (1981b). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/36/12/Add.1 (Supplement No. 12A – A/36/12/Add.1). UN.

ACNUR (1982). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/37/12/Add.1 (Supplement No. 12A – A/37/12/Add.1). UN.

ACNUR (1982a). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/37/12 (Supplement No. 12A – A/37/12). UN.

ACNUR (1983). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/38/12 (Supplement No. 12 – A/38/12). UN.

ACNUR (1983a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/38/12/Add.1 (Supplement No. 12A – A/38/12/Add.1) UN.

ACNUR (1984). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/39/12 (Supplement No. 12 – A/39/12). UN.

ACNUR (1985). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/40/12 (Supplement No. 12 – A/40/12). UN.

ACNUR (1986). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/40/12/Add.1 (Supplement No. 12A – A/40/12/Add.1). UN.

ACNUR (1986a). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/41/12 (Supplement No. 12 – A/41/12). UN.

ACNUR (1987). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/41/12/Add.1 (Supplement No. 12A – A/41/12/Add.1). UN.

ACNUR (1987). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/42/12 (Supplement No. 12 – A/42/12). UN.

ACNUR (1988). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/42/12/Add.1 (Supplement No. 12 – A/42/12/Add. 1). UN.

ACNUR (1988a). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees, 1988 A/43/12 (Supplement No. 12A – A/43/12). UN.

ACNUR (1988b). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12A – A/43/12/Add.1). New York. UN.

ACNUR (1989). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees, 1989 A/44/12 (Supplement No. 12A – A/44/12). UN.

ACNUR (1989a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees: Report of the Executive Committee of the Programme of the UNHCR on the work of its fortieth session, 1989 A/44/12/Add.1 (Supplement No. 12A – A/44/12/Add.1). New York. UN.

ACNUR (1990). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees, 1990 A/45/12 (Supplement No. 12 – A/45/12). New York. UN.

ACNUR (1990a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees, 1990 A/45/12/Add.1 (Supplement No. 12A – A/45/12/Add.1). New York. UN.

ACNUR (1991). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees, 1991 A/46/12 (Supplement No. 12A – A/46/12). New York. UN.

ACNUR (1992). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees, 1991 A/46/12/Add.1 (Supplement No. 12A – A/46/12/Add.1). New York. UN.

ACNUR (1993). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees, 1992 A/47/12 (Supplement No. 12A – A/47/12). UN.

ACNUR (1993a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees, 1992 A/47/12/Add.1 (Supplement No. 12A – A/47/12/Add.1). UN.

ACNUR (1993b). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees, A/48/12/Add.1 (Supplement No. 12 – A/48/12/Add.1). UN.

ACNUR (1993c). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees, A/48/12 (Supplement No. 12A – A/48/12). UN.

ACNUR (1994). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees, 1994, A/49/12 (Supplement No. 12 – A/49/12). New York. UN.

ACNUR (1994a). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees: Addendum: Report of the Executive Committee of the Programme of the UNHCR on the Work of its Forty-fifth Session, 1994 A/49/12/Add.1 (Supplement No. 12A – A/49/12/Add.1). UN.

ACNUR (1995). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/50/12 (Supplement No. 12 – A/50/12). UN.

ACNUR (1996). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/50/12/Add.1 (Supplement No. 12A – A/50/12/Add.1s). UN.

ACNUR (1996a). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/51/12 (Supplement No. 12 – A/51/12). UN.

ACNUR (1996b). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/51/12/Add.1 (Supplement No. 12A – A/51/12/Add.1s). UN.

ACNUR (1997). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/51/12/Add.1/Corr.1 (Supplement No. 12 – A/51/12/Add.1/Corr.1). UN.

ACNUR (1997a). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/52/12 (Supplement No. 12 – A/52/12). UN.

ACNUR (1997b). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/52/12/Add.1 (Supplement No. 12A – /52/12/Add.1). UN.

ACNUR (1998). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/53/12 (Supplement No. 12 – A/53/12). UN.

ACNUR (1998a). Addendum to the Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/53/12/Add.1 (Supplement No. 12A – A/53/12/Add.1). UN.

ACNUR (1998b). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees A/54/12 (Supplement No. 12 – A/54/12). UN.

ACNUR (1999). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12A – A/54/12/Add.1). UN.

ACNUR (2000). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees, 1999 (Supplement No. 12 – A/55/12). UN.

ACNUR (2000a). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12A – A/55/12/Add.1). UN.

ACNUR (2001). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees, 2000 (Supplement No. 12 – A/56/12). UN.

ACNUR (2001a). Addendum to the Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12A – A/56/12/Add.1). UN.

ACNUR (2002). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees, 2001 (Supplement No. 12 – A/57/12). UN.

ACNUR (2002a). Addendum to the Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12A – A/57/12/Add.1). UN.

ACNUR (2003). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees, 2002 (Supplement No. 12 – A/58/12). UN.

ACNUR (2003a). Addendum to the Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12A – A/58/12/Add.1). UN.

ACNUR (2004). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees, 2002 (Supplement No. 12 – A/59/12). UN.

ACNUR (2004a). Addendum to the Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12A – A/59/12/Add.1). UN.

ACNUR (2005). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12 – A/60/12). UN.

ACNUR (2005a). Addendum to the Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12A – A/60/12/Add.1). UN.

ACNUR (2006). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12 – A/61/12). UN.

ACNUR (2006a). Addendum to the Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12A – A/61/12/Add.1). UN.

ACNUR (2007). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12 – A/62/12). UN.

ACNUR (2007a). Addendum to the Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12A – A/62/12/Add.1). UN.

ACNUR (2008). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12 – A/63/12). UN.

ACNUR (2008a). Addendum to the Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12A – A/63/12/Add.1). UN.

ACNUR (2009). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12 – A/64/12). UN.

ACNUR (2009a). Addendum to the Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12A – A/64/12/Add.1). UN.

ACNUR (2010). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12 – A/65/12). UN.

ACNUR (2010a). Addendum to the Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12A – A/65/12/Add.1). UN.

ACNUR (2011). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12 – A/66/12). UN.

ACNUR (2011a). Addendum to the Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12A – A/66/12/Add.1). UN.

ACNUR (2011b). Manual de Procedimentos e Critérios para a Determinação da Condição de Refugiado (de acordo com a convenção de 1951 e o protocolo de 1967 relativo ao Estatuto dos Refugiados. Genebra.

ACNUR. (2011c). The 1951 Convention relating to the Status of Refugees and its 1967 Protocol. Genebra.

ACNUR (2012). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12 – A/67/12). UN.

ACNUR (2013). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12 – A/68/12 Part1). UN.

ACNUR (2013a). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12 – A/68/12 Part2). UN.

ACNUR (2014). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12 – A/69/12 Part2). UN.

ACNUR (2014a). Addendum to the Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12A – A/69/12/Add.1). UN.

ACNUR (2014b). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees, questions relating to refugees, returnees and displaced persons and humanitarian questions (Supplement No. 12 – A/69/339). UN.

ACNUR (2015). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12 – A/70/12). UN.

ACNUR (2015a). Report of the United Nations High Commissioner for Refugees, questions relating to refugees, returnees and displaced persons and humanitarian questions (Supplement No. 12 – A/70/337). UN

ACNUR (2016). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12 – A/71/12). UN.

ACNUR (2018). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12 – A/73/12 Part1). UN.

ACNUR (2018a). Report of the Executive Committee of the Programme of the United Nations High Commissioner for Refugees (Supplement No. 12 – A/73/12 Part2). UN.

ACNUR (2018b). Global Report. Geneva. UN.

ACNUR (2020, Novembro 05). Banco de Dados de Estatísticas de População de Refugiados do ACNUR [website]. Acessado em: <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/>

ACNUR (2020a, Novembro 05). Website ACNUR [website]. Acessado em: <https://www.acnur.org/portugues>

Allan, B. A., Tebbe, E. A., Bouchard, L. M., & Duffy, R. D. (2019). Access to decent and meaningful work in a sexual minority population. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 408-421.

Al-Salem, R. E. (2020). A New Link in the Chain? Arabic-Language Citizenship Education Courses and the Integration of Resettled Syrian Refugees in Canada. *Refuge: Canada's Journal on Refugees/Refuge: revue canadienne sur les réfugiés*, 36(1), 14-29.

Amstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of human resource management practice*.

Anistia Internacional. (2015). *The Global Refugee Crisis: A Conspiracy of Neglect*. Amnesty International.

Anderson, N., Lievens, F., Van Dam, K., & Ryan, A. M. (2004). Future perspectives on employee selection: Key directions for future research and practice. *Applied Psychology*, 53(4), 487-501.

Atkinson, R. (2000). Combating social exclusion in Europe: the new urban policy challenge. *Urban studies*, 37(5-6), 1037-1055.

Azeez, S. A. (2017). Human resource management practices and employee retention: A review of literature. *Journal of Economics, Management and Trade*, 1-10.

Bailey, K.D. 1994. *Methods of Social Research*. New York: The Free Press.

Blustein, D. L. (2013). The psychology of working: A new perspective for a new era. *The Oxford handbook of the psychology of working*, 3-18.

Blustein, David & Olle, Chad & Connors-Kellgren, Alice & Diamonti, Aj. (2016). Decent Work: A Psychological Perspective. *Frontiers in Psychology*. 7. 10.3389/fpsyg.2016.00407.

Brasil, P. G. R. (2019). Disponível em: <https://www.empresascomrefugiados.com.br/sobre>. Acesso em, 25/09/2019.

Byars, A., & Rue, E. (2004). *Human resource management: contemporary issues, challenges and opportunities*. New Jersey: IAP.

Budhwar, P. S., Chand, M., & Katou, A. A. (2007). The impact of HRM practices on organisational performance in the Indian hotel industry. *Employee relations*.

Caetano, A., & Vala, J. (2007). *Gestão de recursos humanos: contextos, processos e técnicas*.

Chiavenato, I. (2008). *Gestão de pessoas*. Elsevier Brasil.

Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., Marques, C. A., & Gomes, J. (2010). *Manual de gestão de pessoas e do capital humano*.

DeWall, C. N. (2010). Forming a basis for acceptance: Excluded people form attitudes to agree with potential affiliates. *Social Influence*, 5(4), 245-260.

dos Santos, N. R., Pais, L., Cabo-Leitão, C., & Passmore, J. (2017). Ethics in Recruitment and Selection. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention*, 91-112.

dos Santos, N. R. (2019). Trabalho digno expressando valores universais e respeitando diversidade cultural: Proposições para a intervenção. *Psychologica*, 62(1), 233-250.

Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127.

Estivill, J. (2003). Concepts and strategies for combating social exclusion: an overview. International Labour Organization – Organização Internacional do Trabalho (OIT).

European Commission (2010). *Combating Poverty and Social Exclusion. A Statistical Portrait of the European Union*. Brussels: Publications Office of the European Union.

Ferraro, T., Pais, L., & Dos Santos, N. R. (2015). Decent work: An aim for all made by all. *International Journal of Social Sciences*, 4(3), 30-42.

Ferraro, T., Dos Santos, N. R., Pais, L., & Mónico, L. (2016). Historical landmarks of decent work. *European Journal of Applied Business and Management*, 2(1).

Ferraro, T., Pais, L., Rebelo Dos Santos, N., & Moreira, J. M. (2018). The Decent Work Questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243-265.

Frey, B. (2018). *The SAGE encyclopedia of educational research, measurement, and evaluation* (Vols. 1-4). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc. doi: 10.4135/9781506326139

Gallie, D., Paugam, S., & Jacobs, S. (2003). Unemployment, poverty and social isolation: Is there a vicious circle of social exclusion?. *European societies*, 5(1), 1-32.

Garg, V., Srivastav, S., & Gupta, A. (2018, October). *Application of Artificial Intelligence for Sustaining Green Human Resource Management*. In 2018 International Conference on Automation and Computational Engineering (ICACE) (pp. 113-116). IEEE.

Gundert, S., & Hohendanner, C. (2014). Do fixed-term and temporary agency workers feel socially excluded? Labour market integration and social well-being in Germany. *Acta Sociologica*, 57(2), 135-152.

Hollenbeck, J. R., Noe, R. A., & Gerhart, B. A. (2018). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill Education.

Human Development Report 2019: Beyond income, beyond averages, beyond today: Inequalities in human development in the 21st century. United Nations Development Programme (UNDP), New York.

Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2009). *Managing human resources* (p. 358). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.

JRS Portugal (2019). TPC, o novo projeto do Gabinete de Emprego. <http://www.jrsportugal.pt/tpc-o-novoprojeto-do-gabinete-de-emprego/>. Acesso em, 25/09/2019.

Lewis, A. C., Cardy, R. L., & Huang, L. S. (2019). Institutional theory and HRM: A new look. *Human Resource Management Review*, 29(3), 316-335.

Louw, G. J. (2013). Exploring recruitment and selection trends in the Eastern Cape. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1-10.

MacDonald, F. (2017). Positioning young refugees in Australia: media discourse and social exclusion. *International Journal of Inclusive Education*, 21(11), 1182-1195.

Macke, J., & Genari, D. (2019). *Systematic literature review on sustainable human resource management*. *Journal of Cleaner Production*, 208, 806-815.

Makarova, I., Shubenkova, K., & Pashkevich, A. (2018, December). *Development of an Intelligent Human Resource Management System in the Era of Digitalization and Talentism*. In 2018 18th International Conference on Mechatronics-Mechatronika (ME) (pp. 1-6). IEEE.

Marques, A. I. D. S. (2017). *Decent work clues in knowledge work job advertisements* (Master's thesis, Universidade de Évora).

Miliband, D. (2017). *Rescue: Refugees and the Political Crisis of Our Time*. Simon and Schuster.

Nickels, W. G., McHugh, J. M., & McHugh, S. M. (2008). *Understanding Business* 9th ed. McGraw-Hill Irwin: New York, NY.

Organização das Nações Unidas. Agenda 2030. Objetivos de desenvolvimento sustentável. Brasília: ONU; 2015 [acesso 2019 maio 01]. Disponível em: <http://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>

Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2019a). *Trabalhar para um Futuro Melhor – Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho* – Lisboa: OIT, 2019.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2019b). *Trabalho Digno*. “Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>.” Acesso em, 25/09/2019.

Organização das Nações Unidas. Agenda 2030. Objetivos de desenvolvimento sustentável. Brasília: ONU; 2015 [acesso 2019 maio 01]. Disponível em: <http://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>

Pohlan, L. (2019). Unemployment and social exclusion. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 164, 273-299.

Raupelienė, A., & Zielinska-Chmielewska, A. (2020). Practical use of chosen recruitment methods in applying for a job in Poland and Lithuania. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 42(1), 89-96.

Russell, S., & Brannan, M. J. (2016). “Getting the Right People on the Bus”: Recruitment, selection and integration for the branded organization. *European Management Journal*, 34(2), 114-124.

Santos, A., Armanu, A., Setiawan, M., & Rofiq, A. (2020). Effect of recruitment, selection and culture of organizations on state personnel performance. *Management Science Letters*, 10(6), 1179-1186.

Stone, D. L., Stone-Romero, E. F., & Lukaszewski, K. (2006). Factors affecting the acceptance and effectiveness of electronic human resource systems. *Human Resource Management Review*, 16(2), 229-244.

Tryggvadóttir, H. K., & Skaptadóttir, U. D. (2018). Borders, Boundaries, and Exclusion in the Icelandic Asylum System. *Refuge: Canada's Journal on Refugees/Refuge: revue canadienne sur les réfugiés*, 34(2), 16-27.

Vasile, G. I., & Xiaoyu, Z. H. A. N. (2020). RECRUITMENT, SELECTION AND INTEGRATION IN THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. *Internal Auditing & Risk Management*, 15(3).

Zetter, R., & Ruaudel, H. (2016). Refugees' right to work and access to labor markets—An assessment. World Bank Global Program on Forced Displacement (GPDF) and the Global Knowledge Partnership on Migration and Development (KNOMAD) Thematic Working Group on Forced Migration. KNOMAD Working Paper. Washington, DC: World Bank Group.

Anexos

Anexo 1

132 Documentos Importados

ARQUIVO	INICIAL	FINAL	PUBLICAÇÃO	DOCUMENTO
1951 - P1952 - A/2011	1951		P1952	A/2011
1951 . 1952 - P1953 - A/2126 and Add	1951	1952	P1953	A/2126andAddendum
1952 . 1953 - P1954 - A/2394	1952	1953	P1954	A/2394
1954 - P1955 - A/2648	1954		P1955	A/2648
1955 - P1956 - A/2902 and Add.1	1955		P1956	A/2902andAdd1
1955 . 1956 - P1957 - A/3123/Rev.1	1955	1956	P1957	A/3123/Rev1
1956 - P1957 - A/3123/Rev.1/Add1 Add2	1956		P1957	A/3123/Rev1/Add1andAdd2
1956 . 1957 - P1958 - A/3585/Rev.1	1956	1957	P1958	A/3585/Rev1
1957 . 1958 - P1959 - A/3828/Rev.1	1957	1958	P1959	A/3828/Rev1
1958 - P1959 - A/3828/Rev.1/Add.1	1958	-	P1959	A/3828/Rev1/Add1
1958 . 1959 - P1960 - A/4104/Rev.1	1958	1959	P1960	A/4104/Rev1
1959 - P1960 - A/4104/Rev.1/Add.1	1959	-	P1960	A/4104/Rev1/Add1
1959 . 1960 - P1961 - A/4378/Rev.1	1959	1960	P1961	A/4378/Rev1
1960 - P1961 - A/4378/Rev.1/Add.1	1960	-	P1961	A/4378/Rev1/Add1
1960 . 1961 - P1962 - A/4771/Rev.1	1960	1961	P1962	A/4771/Rev1
1961 - P1962 - A/4771/Rev.1/Add.1	1961	-	P1962	A/4771/Rev1/Add1
1961 . 1962 - P1963 - A/5211/Rev.1	1961	1962	P1963	A/5211/Rev1
1962 - P1963 - A/5211/Rev.1/Add.1	1962	-	P1963	A/5211/Rev1/Add1
1962 . 1963 - P1964 - A/5511/Rev.1	1962	1963	P1964	A/5511/Rev1
1963 - P1964 - A/5511/Rev.1/Add.1	1963	-	P1964	A/5511/Rev1/Add1
1963 - P1964 - A/5811/Rev.1	1963	-	P1964	A/5811/Rev1
1964 - P1965 - A/5811/Rev.1/Add.1	1964	-	P1965	A/5811/Rev1/Add1
1964 - P1965 - A/6011/Rev.1	1964	-	P1965	A/6011/Rev1
1965 - P1966 - A/6011/Rev.1/Add.1	1965	-	P1966	A/6011/Rev1/Add1
1965 - P1966 - A/6311/Rev. 1	1965	-	P1966	A/6311/Rev1
1966 . 1967 - P1968 - A/6311/Rev.1/Add.1	1966	1967	P1968	A/6311/Rev1/Add1
1966 . 1967 - P1968 - A/6711	1966	1967	P1968	A/6711
1967 - P1968 - A/6711/Add.1	1967	-	P1968	A/6711/Add1
1967 . 1968 - P1969 - A/7211	1967	1968	P1969	A/7211
1968 - P1969 - A/7211/Add.1	1968	-	P1969	A/7211/Add1
1968 - P1970 - A/7612	1968	-	P1970	A/7612
1969 - P1970 - A/7612/Add.1	1969	-	P1970	A/7612/Add1
1970 - P1971 - A/8012	1970	-	P1971	A/8012
1970 - P1971 - A/8012/Add.1	1970	-	P1971	A/8012/Add1
1971 - P1971 - A/8412/Add.1	1971	-	P1971	A/8412/Add1
1971 - P1972 - A/8412	1971	-	P1972	A/8412

1971 - P1972 - A/8712/Add.1	1971	-	P1972	A/8712/Add1
1972 - P1973 - A/8712	1972	-	P1973	A/8712
1972 - P1973 - A/9012	1972	-	P1973	A/9012
1973 - P1974 - A/9012/Add.1	1973	-	P1974	A/9012/Add1
1973 - P1974 - A/9012/Add.2	1973	-	P1974	A/9012/Add2
1974 - P1974 - A/9612/Add.1	1974	-	P1974	A/9612/Add1
1974 - P1975 - A/9612	1974	-	P1975	A/9612
1974 - P1975 - A/9612/Add.2	1974	-	P1975	A/9612/Add2
1974 - P1975 - A/9612/Add.3	1974	-	P1975	A/9612/Add3
1975 - P1975 - A/10012	1975	-	P1975	A/10012
1975 - P1975 - A/10012/Add.1	1975	-	P1975	A/10012/Add1
1975 - P1976 - A/31/12	1975	-	P1976	A/31/12
1976 - P1976 - A/31/12/Add.1	1976	-	P1976	A/31/12/Add1
1976 - P1976 - A/31/12/Add.2	1976	-	P1976	A/31/12/Add2
1976 - P1977 - A/32/12	1976	-	P1977	A/32/12
1977 - P1977 - A/32/12/Add.1	1977	-	P1977	A/32/12/Add1
1978 - P1978 - A/33/12	1978	-	P1978	A/33/12
1978 - P1978 - A/33/12/Add.1	1978	-	P1978	A/33/12/Add1
1979 - P1979 - A/34/12	1979	-	P1979	A/34/12
1979 - P1979 - A/34/12/Add.1	1979	-	P1979	A/34/12/Add1
1979 . 1980 - P1980 - A/35/12	1979	1980	P1980	A/35/12
1980 - P1980 - A/35/12/Add.1	1980	-	P1980	A/35/12/Add1
1981 - P1981 - A/36/12	1981	-	P1981	A/36/12
1981 - P1981 - A/36/12/Add.1	1981	-	P1981	A/36/12/Add1
1982 - A/37/12/Add.1	1982	-		A/37/12/Add1
1982 - P1982 - A/37/12	1982	-	P1982	A/37/12
1983 - P1983 - A/38/12	1983	-	P1983	A/38/12
1983 - P1983 - A/38/12/Add.1	1983	-	P1983	A/38/12/Add1
1984 - P1984 - A/39/12	1984	-	P1984	A/39/12
1985 - P1985 - A/40/12	1985	-	P1985	A/40/12
1985 - P1986 - A/40/12/Add.1	1985	-	P1986	A/40/12/Add1
1985 . 1986 - P1986 - A/41/12	1985	1986	P1986	A/41/12
1986 - P1987 - A/41/12/Add.1	1986	-	P1987	A/41/12/Add1
1986 . 1987 - P1987 - A/42/12	1986	1987	P1987	A/42/12
1987 - P1988 - A/42/12/Add.1	1987	-	P1988	A/42/12/Add1
1987 . 1988 - P1988 - A/43/12	1987	1988	P1988	A/43/12
1988 - P1988 - A/43/12/Add.1	1988	-	P1988	A/43/12/Add1
1988 . 1989 - P1989 - A/44/12	1988	1989	P1989	A/44/12
1989 - P1989 - A/44/12/Add.1	1989	-	P1989	A/44/12/Add1
1989 . 1990 - P1990 - A/45/12	1989	1990	P1990	A/45/12
1990 - P1990 - A/45/12/Add.1	1990	-	P1990	A/45/12/Add1
1991 - P1992 - A/46/12	1991	-	P1992	A/46/12

1991 - P1992 - A/46/12/Add.1	1991	-	P1992	A/46/12/Add1
1992 - P1992 - A/47/12	1992	-	P1992	A/47/12
1992 - P1993 - A/47/12/Add.1	1992	-	P1993	A/47/12/Add1
1992 . 1993 - P1993 - A/48/12	1992	1993	P1993	A/48/12
1993 - P1993 - A/48/12/Add.1	1993	-	P1993	A/48/12/Add1
1993 . 1994 - P1995 - A/49/12	1993	1994	P1995	A/49/12
1994 - P1994 - A/49/12/Add.1	1994	-	P1994	A/49/12/Add1
1995 - P1995 - A/50/12	1995	-	P1995	A/50/12
1995 - P1996 - A/50/12/Add.1	1995	-	P1996	A/50/12/Add1
1996 - P1996 - A/51/12	1996	-	P1996	A/51/12
1996 - P1996 - A/51/12/Add.1	1996	-	P1996	A/51/12/Add1
1996 - P1997 - A/51/12/Add.1/Corr.1	1996	-	P1997	A/51/12/Add1/Corr1
1996 - P1997 - A/52/12	1996	-	P1997	A/52/12
1997 - P1997 - A/52/12/Add.1	1997	-	P1997	A/52/12/Add1
1997 - P1998 - A/53/12	1997	-	P1998	A/53/12
1998 - P1998 - A/53/12/Add.1	1998	-	P1998	A/53/12/Add1
1998 - P1998 - A/54/12	1998	-	P1998	A/54/12
1998 - P1999 - A/54/12/Add.1	1998	-	P1999	A/54/12/Add1
1999 - P1999 - A/55/12	1999	-	P1999	A/55/12
2000 - P2000 - A/55/12/Add.1	2000	-	P2000	A/55/12/Add1
2000 - P2000 - A/56/12	2000	-	P2000	A/56/12
2001 - P2001 - A/56/12/Add.1	2001	-	P2001	A/56/12/Add1
2001 - P2001 - A/57/12	2001	-	P2001	A/57/12
2002 - P2002 - A/57/12/Add.1	2002	-	P2002	A/57/12/Add1
2002 - P2002 - A/58/12	2002	-	P2002	A/58/12
2003 - P2003 - A/58/12/Add.1	2003	-	P2003	A/58/12/Add1
2003 - P2003 - A/59/12	2003	-	P2003	A/59/12
2004 - P2004 - A/59/12/Add.1	2004	-	P2004	A/59/12/Add1
2004 . 2005 - P2005 - A/60/12	2004	2005	P2005	A/60/12
2005 - P2005 - A/60/12/Add.1	2005	-	P2005	A/60/12/Add1
2005 . 2006 - P2006 - A/61/12	2005	2006	P2006	A/61/12
2006 - P2006 - A/61/12/Add.1	2006	-	P2006	A/61/12/Add1
2006 . 2007 - P2007 - A/62/12	2006	2007	P2007	A/62/12
2007 - P2007 - A/62/12/Add.1	2007	-	P2007	A/62/12/Add1
2007 . 2008 - P2008 - A/63/12	2007	2008	P2008	A/63/12
2008 - P2008 - A/63/12/Add.1	2008	-	P2008	A/63/12/Add1
2008 . 2009 - P2009 - A/64/12	2008	2009	P2009	A/64/12
2009 - P2009 - A/64/12/Add.1	2009	-	P2009	A/64/12/Add1
2009 . 2010 - P2010 - A/65/12	2009	2010	P2010	A/65/12
2010 - P2010 - A/65/12/Add.1	2010	-	P2010	A/65/12/Add1
2010 . 2011 - P2011 - A/66/12	2010	2011	P2011	A/66/12
2011 - P2011 - A/66/12/Add.1	2011	-	P2011	A/66/12/Add1

2011 . 2012 - P2012 - A/67/12	2011	2012	P2012	A/67/12
2012 . 2013 - P2013 - A/68/12 (Part I)	2012	2013	P2013	A/68/12(PartI)
2013 - P2013 - A/68/12 (Part II)	2013	-	P2013	A/68/12(PartII)
2013 . 2014 - P2014 - A/69/12	2013	2014	P2014	A/69/12
2014 - P2014 - A/69/12/Add.1	2014	-	P2014	A/69/12/Add1
2014 - P2014 - A/69/339	2014	-	P2014	A/69/339
2014 . 2015 - P2015 - A/70/12	2014	2015	P2015	A/70/12
2014 . 2015 - P2015 - A/70/337	2014	2015	P2015	A/70/337
2015 . 2016 - P2016 - A/71/12	2015	2016	P2016	A/71/12
2017 . 2018 - P2018 - A/73/12 (Part I)	2017	2018	P2018	A/73/12(PartI)
2018 - P2018 - A/73/12 (Part II)	2018	-	P2018	A/73/12(PartII)
2018 - P2018 - Global Report	2018	-	P2018	Global Report