

RELATÓRIO  
PROJETO  
FRONTEIRA  
DIGITAL

—

# PROJETO FRONTEIRA DIGITAL

## Apoio



## Implementação Local



## Realização e Patrocínio



Em parceria com o Governo do Japão



## **SOBRE A IFC**

A IFC — membro do Grupo Banco Mundial — é a maior instituição global de desenvolvimento voltada para o setor privado nos mercados emergentes. Trabalhamos em mais de 100 países, usando nosso capital, conhecimentos técnicos e influência para criar mercados e oportunidades nos países em desenvolvimento. No exercício financeiro de 2022, a IFC alocou o valor recorde de US\$32,8 bilhões para empresas privadas e instituições financeiras nesses países, alavancando assim o poder do setor privado para erradicar a pobreza extrema e aumentar a prosperidade compartilhada enquanto as economias enfrentam os impactos das crises globais. Para mais informações, visite [www.ifc.org](http://www.ifc.org).

## **SOBRE O ACNUR**

A Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) é uma organização dedicada a salvar vidas, proteger direitos e garantir um futuro digno a pessoas que foram forçadas a deixar suas casas e comunidades devido a guerras, conflitos armados, perseguições ou graves violações dos direitos humanos. Presente em mais de 130 países, o ACNUR atua em conjunto com autoridades nacionais e locais, organizações da sociedade civil, academia e o setor privado para que todas as pessoas refugiadas, deslocadas internas e apátridas encontrem segurança e apoio para reconstruir suas vidas com dignidade. Saiba mais em [www.acnur.org.br](http://www.acnur.org.br) e pelas nossas redes sociais (ACNUR Brasil).

## **SOBRE A AVSI**

A AVSI Brasil é uma organização brasileira, sem fins lucrativos, que atua há mais de 35 anos no Brasil como filial ou parceira da Fundação AVSI. A missão da AVSI Brasil é tornar as pessoas protagonistas do próprio desenvolvimento, por meio de projetos sociais em contextos de vulnerabilidade ou emergência humanitária. Em 2022, a organização desenvolveu 37 projetos, com o empenho de 600 colaboradores, beneficiando diretamente mais de 844.000 pessoas. Saiba mais: [www.avsibrasil.org.br](http://www.avsibrasil.org.br).

## **SOBRE A MICROSOFT**

A Microsoft (Nasdaq “MSFT” @microsoft) habilita a transformação digital na era da nuvem inteligente e da fronteira inteligente. A missão da Microsoft é empoderar cada pessoa e cada organização no planeta a conquistar mais. A empresa está no Brasil há 34 anos e é uma das subsidiárias da Microsoft Corporation, fundada em 1975, e que está presente em mais de 190 países. De julho de 2021 a junho de 2022, a empresa investiu mais de US\$ 15 milhões em doações e descontos para entidades sem fins lucrativos, impactando mais de 2 mil instituições com doação de software, descontos para compra e apoio a projetos de capacitação. Com o lançamento do Microsoft For Startups Founders Hub, 443 novas startups foram aprovadas, totalizando 703 startups apoiadas, que juntas já consumiram USD 11,898,488.00 de créditos em nuvem Azure.

## **COPYRIGHT NOTICE E DISCLAIMER**

© International Finance Corporation 2023. Todos os direitos reservados.

2121 Pennsylvania Avenue, N.W.

Washington, DC 20433

Internet: [www.ifc.org](http://www.ifc.org)

---

O material desse trabalho possui direitos autorais. Copiar e/ou transmitir partes ou a totalidade desse trabalho sem permissão pode ser considerada uma violação da lei aplicável. A IFC estimula a difusão de seu trabalho e normalmente outorgará permissão para a reprodução de partes do trabalho sem demora, e quando a reprodução seja para fins educativos e não comerciais, sem encargos, sujeito às atribuições e avisos que possamos razoavelmente solicitar.

A IFC não garante a precisão, confiabilidade ou integridade do conteúdo incluído nesse trabalho, nem as conclusões ou opiniões descritas nesse documento, e não aceita nenhuma responsabilidade por omissões ou erros (incluindo, entre outros, erros tipográficos e erros técnicos) no conteúdo como um todo ou por confiança no documento. As fronteiras, cores, denominações e outras informações presentes em qualquer mapa desse trabalho não implicam em julgamento por parte do Banco Mundial sobre o estado legal de nenhum território nem aprovação ou aceitação das referidas fronteiras. As descobertas, interpretações e conclusões expressas nesse trabalho não refletem necessariamente os pontos de vista da Diretoria Executiva do Banco Mundial ou dos governos que ela representa.

O conteúdo desse trabalho está destinado exclusivamente para fins informativos gerais e não pretende constituir uma assessoria legal, de títulos mobiliários ou de investimento, uma opinião sobre a idoneidade de qualquer investimento ou uma solicitação de qualquer tipo. A IFC ou suas afiliadas podem receber um investimento, proporcionar outros conselhos ou serviços ou ter um interesse financeiro em algumas das empresas e partes (inclusive as mencionadas nesse instrumento).

Todos os demais questionamentos sobre direitos e licenças, inclusive os direitos subsidiários, devem ser enviados a IFC Communications, 2121 Pennsylvania Avenue, N.W., Washington, D.C. 20433.

A IFC é uma organização internacional estabelecida por Convênio Constitutivo entre seus países-membros e membro do Grupo Banco Mundial. Todos os nomes, logotipos e marcas registradas são propriedade da IFC e você não está autorizado(a) a usar nenhum desses materiais para nenhuma finalidade sem o consentimento expresso por escrito da IFC. Adicionalmente, “International Finance Corporation” e “IFC” são marcas comerciais registradas da IFC e estão protegidas pelo direito internacional.

# SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>Introdução .....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Equipe .....</b>	<b>7</b>
<b>3.</b>	<b>Dinâmica de coordenação e implementação do Projeto .....</b>	<b>9</b>
<b>4.</b>	<b>Descrição das etapas do Piloto .....</b>	<b>11</b>
<b>4.1.</b>	<b>Etapa I - Preparação e seleção dos alunos .....</b>	<b>12</b>
	Estruturação do laboratório e compra de materiais .....	12
	Contratação do consultor individual .....	15
	Montagem da trilha e estruturação das mentorias .....	15
	Seleção dos participantes .....	15
	Etapa I – Lições aprendidas .....	17
<b>4.2.</b>	<b>Etapa II – Cursos, mentorias e provas de certificação .....</b>	<b>18</b>
	Preparação para início dos cursos .....	18
	Perfil dos alunos .....	19
	Curso.....	23
	Prova - certificação Microsoft 365 .....	27
	Etapa II – Lições aprendidas .....	28
<b>4.3.</b>	<b>Etapa III - Divulgação do projeto para o setor privado .....</b>	<b>29</b>
	Estratégia e plano de comunicação .....	29
	Engajamento das empresas .....	30
	Etapa III – Lições aprendidas .....	32
<b>4.4.</b>	<b>Etapa IV: Contratação Laboral e Interiorização .....</b>	<b>34</b>
	Apresentação de proposta de emprego .....	35
	Documentação .....	35
	Fit For Travel (FFT) e encaixe em voos .....	36
	Busca por abrigos de trânsito na cidade de destino .....	37
	Interiorização (viagem) .....	37
	Recepção e acomodação na cidade de destino .....	37
	Início das atividades laborais .....	37
	Etapa IV – Lições aprendidas .....	37
<b>5.</b>	<b>Resultados do Projeto .....</b>	<b>39</b>
<b>6.</b>	<b>Mensagem final .....</b>	<b>44</b>
<b>7.</b>	<b>Anexos .....</b>	<b>46</b>
	<b>Anexo I .....</b>	<b>47</b>
	<b>Anexo II .....</b>	<b>49</b>
	<b>Anexo III .....</b>	<b>50</b>
	<b>Anexo IV .....</b>	<b>51</b>

# INTRODUÇÃO



# 1. INTRODUÇÃO

---

O Fronteira Digital (“Projeto” ou “Projeto Fronteira Digital”) foi fruto de uma parceria entre International Finance Corporation (IFC), membro do Grupo Banco Mundial, AVSI Brasil, Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) e Microsoft Brasil. O Projeto fez parte de uma iniciativa mais ampla da IFC que conta com suporte do governo japonês por meio do *Comprehensive Japanese Trust Fund* (CJTF) e visa engajar o setor privado no desenvolvimento de soluções para a população em situação de refúgio no Brasil, com ênfase em quatro áreas: (i) Empregabilidade (ii) Inclusão Financeira, (iii) Habitação Acessível e (iv) Melhora do Ambiente de Negócios. O Fronteira Digital respondeu aos pilares de empregabilidade e de melhora do ambiente de negócios e contou com a AVSI Brasil como parceiro implementador em Boa Vista (Roraima, Brasil).

O Projeto consistiu na oferta de cursos de tecnologia para 30 refugiados em Boa Vista, na preparação de seus currículos e no apoio na conexão a oportunidades de emprego no Brasil. O foco da capacitação no segmento de tecnologia surgiu da compreensão do potencial do setor como empregador e gerador de renda no país<sup>1</sup>. Neste contexto, a qualificação dos refugiados em *softwares* básicos não só aumentaria suas chances de inserção no mercado de trabalho brasileiro e de Interiorização<sup>2</sup>, como também poderia contribuir para o aprimoramento do ambiente de negócios em geral ao promover capacitação da mão de obra em um modelo de projeto replicável por diversos agentes do país. Desde sua concepção, o Projeto também tinha como meta que o público feminino fosse representativo no quadro de alunos, incentivando a participação de mulheres no segmento de tecnologia.

A iniciativa teve como objetivos (i) oferecer qualificação técnica em *softwares* aos participantes, (ii) contribuir para sua Interiorização por Vaga de Emprego Sinalizada (VES) e (iii) construir o business case (caso de negócio, em português) para a inclusão de pessoas em situação de refúgio no mercado de trabalho brasileiro. Esta iniciativa contou com o apoio da Microsoft Brasil, no oferecimento dos cursos, e da AVSI Brasil e do ACNUR, na assistência aos participantes e seus familiares. A IFC liderou e financiou o Projeto com o apoio de recursos do governo japonês provenientes do CJTF. Os recursos aportados foram utilizados para a viabilização de melhorias no laboratório de informática da AVSI Brasil para realização dos cursos, a contratação de um consultor para suporte local, a compra de materiais e lanches para os alunos e as atividades de sensibilização de empresas participantes e não participantes do Fórum Empresas com Refugia-

---

1 Sobretudo a partir da pandemia de COVID-19, dada a aceleração dos processos de digitalização no setor privado, profissionais do setor de tecnologia têm sido amplamente requisitados pelas empresas. Estima-se que até 2025 serão necessários cerca de 800 mil novos talentos para Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), embora a oferta atual de formandos anuais seja de apenas 53 mil. Para mais informações, acessar: [Brasscom](#), [CNN](#), [G1](#), [Revelo](#)

2 A Interiorização é um dos pilares da Operação Acolhida, criada em março de 2018 como resposta humanitária do Governo Brasileiro ao deslocamento forçado de pessoas proveniente da Venezuela, e constitui-se como uma estratégia que visa facilitar, de forma gratuita e ordenada, a realocação voluntária de pessoas refugiadas e migrantes venezuelanas para outros municípios do Brasil, com objetivo de inclusão socioeconômica e integração local. O processo de Interiorização pode ser realizado em quatro modalidades, dentre as quais a opção por Vaga de Emprego Sinalizada (VES). Para mais informações, acessar: [ACNUR](#)

dos<sup>3</sup> (iniciativa liderada pelo ACNUR e Pacto Global da ONU no Brasil). A iniciativa visou incluir no mercado de trabalho brasileiro ao menos 60% dos 30 participantes, promovendo o desenvolvimento econômico inclusivo.

O público-alvo foi composto por 30 profissionais em situação de refúgio distribuídos entre os abrigos Rondon 1, Rondon 2, Rondon 3, Rondon 4, Rondon 5 e Pricumã, localizados em Boa Vista. O Projeto está relacionado aos seguintes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: (4) Educação de Qualidade; (5) Igualdade de Gênero; (8) Trabalho Decente e Crescimento Econômico; (10) Redução das Desigualdades e (17) Parcerias e Meios de Implementação.

Nas seções que se seguem, o leitor encontrará um registro detalhado do piloto do Fronteira Digital e de suas lições. Espera-se que a experiência contida neste relatório sirva de inspiração para outras iniciativas semelhantes no Brasil para promoção do desenvolvimento inclusivo no país.

---

3 Para mais informações, acessar: <https://www.empresascomrefugiados.com.br/forum>

# ÉQUIPE

2

## 2. EQUIPE

---

A equipe do Projeto (“equipe do Fronteira Digital” ou “equipe”) foi formada por membros da International Finance Corporation (IFC) e da AVSI Brasil. Por parte do time da IFC, membro do Grupo Banco Mundial, estiveram envolvidos Alessandra Becker Rieper (*Operations Analyst*, IFC) que estruturou a parceria entre as organizações participantes, liderou os contatos com o setor privado e coordenou o Projeto junto ao ponto focal da AVSI Brasil; Diogo Falchano Bardal (*Associate Operations Officer*, IFC) e Alexandre Haddad Mussa Aebi (*Operations Analyst*, IFC), que deram suporte na organização da parceria e na estruturação do Projeto. Destaca-se também a participação de Shirley Emerick (*Communications Officer*, IFC) e de Bruna Monteiro Sandrini (*Communications Consultant*, IFC), que atuaram no desenvolvimento da estratégia de comunicação do Projeto e na divulgação da iniciativa a *stakeholders* (partes interessadas, em português).

Em relação ao parceiro implementador, estiveram envolvidos Heli Mansur (*Gerente Geral da AVSI Brasil em Roraima*), responsável pelo engajamento da AVSI na parceria e pela execução da gerência e do acompanhamento das ações do Projeto pela AVSI Brasil, e Júlia Petek de Figueiredo (*Oficial de Meios de Vida da AVSI Brasil*), que atuou na coordenação e implementação do Projeto junto à ponto focal da equipe da IFC. A implementação direta do Projeto contou também com a dedicação de Jéssica Costa (*Assistente de Meios de Vida da AVSI Brasil em Roraima*), Juliete Domingos (*Assistente de Meios de Vida da AVSI Brasil em Roraima*), e Cristiane Firmino (*Consultora Individual contratada pelo Projeto Fronteira Digital*), atuantes nas etapas de seleção dos participantes, confecção dos currículos e certificados, facilitação das aulas e mentorias, organização das formaturas e acompanhamento das entrevistas, entre outras atividades do cotidiano do Projeto. Auxiliaram também no Projeto Francisco Pantoja (Técnico de Suporte – TI – da filial da AVSI Brasil em Roraima), Silvana Moreira (Assessora de Comunicação da AVSI Brasil), e Amane Azevedo (Gerente de Acordos da AVSI Brasil). Finalmente, destaca-se a atuação da equipe da AVSI Brasil do Projeto Acolhidos por Meio do Trabalho (PRM); Diana Kraiser (Coordenadora de Projeto), Jammerson Állan (Supervisor Operacional) e Vitor Placido (*Auxiliar Operacional*). O Projeto Acolhidos trabalha na capacitação e na busca de oportunidades de Interiorização por VES para venezuelanos abrigados em Roraima e executa a gestão da Casa Bom Samaritano, um abrigo de recepção em Brasília. O PRM deu suporte para o Fronteira Digital não só ao ceder o espaço para estruturação do laboratório como também ao auxiliar nos processos de Interiorização dos participantes do Projeto.

Aproveita-se esta sessão para agradecer às demais equipes da AVSI Brasil que apoiaram a iniciativa indiretamente e, sobretudo, aos nossos parceiros Microsoft Brasil e ACNUR, fundamentais para o alcance dos objetivos do Projeto.





# DINÂMICA DE COORDENAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DO PROJETO

### 3. DINÂMICA DE COORDENAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DO PROJETO

No Projeto Fronteira Digital a relação entre as equipes da IFC e da AVSI Brasil foi de estreita colaboração e trabalho em equipe. Os membros se reuniram semanalmente, às sextas-feiras, por quase todo o período de implementação do Projeto, salvo algum imprevisto. As reuniões periódicas começaram em setembro de 2021 e se mantiveram até o final da iniciativa (julho de 2022). A regularidade e frequência do contato entre os dois times permitiu que o Projeto fosse implementado de maneira participativa e alinhada, garantindo um bom relacionamento entre os envolvidos.

Em termos de divisão de responsabilidades das partes, a equipe da IFC ficou responsável pelo gerenciamento do uso dos recursos disponibilizados ao Fronteira Digital, pela relação com os parceiros e pela promoção do Projeto ao setor privado para aumento das potenciais oportunidades de emprego aos participantes. No que concerne à parceria com a Microsoft Brasil, a equipe da IFC coordenou, dentre outras atividades, a construção da trilha de aprendizagem, a parceria para o fornecimento dos vouchers para as provas e o calendário das mentorias fornecidas pela empresa. Em relação ao ACNUR, a equipe da IFC trabalhou em colaboração com o time do Fórum Empresas com Refugiados, do qual a IFC é parceira estratégica, no *advocacy* com as empresas membro para contratação dos alunos que completaram os cursos oferecidos pelo Fronteira Digital. A IFC também foi responsável pela divulgação do Projeto a empresas não participantes do Fórum Empresas com Refugiados. Essa etapa do Projeto exigiu planejamento estratégico de comunicação, preparação de materiais informativos, acompanhamento das empresas interessadas em participar da iniciativa, reuniões com seus representantes para apresentação do Projeto e atualização do status dos processos seletivos, além de diversos *follow-ups* para garantir o engajamento dos envolvidos.

A equipe da AVSI Brasil ficou responsável pelas atividades in loco e contou com o auxílio de consultor individual nas etapas de realização dos cursos e mentorias e de contratação dos participantes pelas empresas. Destacam-se como atribuições da equipe a estruturação do laboratório de informática, os processos de aquisição de materiais, a seleção dos participantes nos abrigos da Operação Acolhida<sup>5</sup> geridos pela AVSI em parceria com ACNUR, a confecção dos currículos dos alunos, a facilitação dos cursos e mentorias, o agendamento e os acompanhamentos das provas de certificação da Microsoft, a organização das formaturas e a entrega dos certificados, a preparação dos alunos e a facilitação das entrevistas de emprego, o monitoramento e o acompanhamento das trajetórias dos alunos após conclusão dos cursos e o apoio no processo de Interiorização.

Por fim, a coordenação de todas as etapas e atividades do Projeto foi realizada em conjunto pelas equipes da IFC e da AVSI Brasil. As reuniões semanais permitiram o alinhamento e a comunicação necessários para tomada de decisões em situações de desafio. Além disso, as duas equipes fizeram uso de ferramenta compartilhada e protegida de acompanhamento do Projeto, em *Excel* e em formato online, em que eram feitas atualizações sistemáticas do status dos casos individuais dos alunos e de suas famílias (status empregatício, disponibilidade para viagem etc.) e das interações com as empresas envolvidas na iniciativa (contatos realizados, oportunidades de emprego oferecidas, andamento dos processos de contratação etc.). Este relatório final também foi fruto de trabalho conjunto das equipes da IFC e da AVSI.

5 Como informado em nota anterior, a Operação Acolhida é a resposta humanitária do Governo Brasileiro ao deslocamento forçado de pessoas proveniente da Venezuela, devido à crise política, econômica e social. É baseada em três pilares: Ordenamento da Fronteira, Abrigamento e Interiorização. Para mais informações, acessar: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/acolhida/sobre-a-operacao-acolhida-2>

# 4

## DESCRIÇÃO DAS ETAPAS DO PILOTO

## 4. DESCRIÇÃO DAS ETAPAS DO PILOTO

O piloto do Projeto Fronteira Digital foi dividido em quatro etapas principais: (1) Etapa I - Preparação e seleção dos alunos, (2) Etapa II – Realização dos cursos e mentorias, (3) Etapa III – Divulgação do Projeto para o setor privado e (4) Etapa IV – Contratação Laboral e Interiorização. A compra de todos os materiais e lanches adquiridos para o Projeto foi feita com recursos financeiros gerenciados pela IFC e disponibilizados pelo CJTF.

Figura 1. Cronograma das principais etapas do projeto

Duração das Etapas do Piloto	
Etapa do Piloto	Tempo de duração
I - Preparação e seleção dos alunos	2 meses
II - Realização dos cursos e mentorias	2 meses (2 semanas para cada turma mais o tempo das provas) *
III - Divulgação do Projeto para o setor privado	5 meses* **
IV - Contratação Laboral e Interiorização	8 meses* **
<b>Total</b>	<b>10 meses</b>

\* As Etapas II e III se sobrepuseram: os esforços de sensibilização para o setor privado foram realizados desde o início dos cursos para que a primeira turma formada já tivesse a oportunidade de participar de processos seletivos.

\*\* As Etapas III e IV também se sobrepuseram: enquanto os alunos das turmas já formadas eram direcionados a processos seletivos das empresas que já haviam se engajado no Projeto, a equipe do Projeto buscava sensibilizar novas empresas para ampliar as oportunidades de emprego atreladas ao Fronteira Digital.

### 4.1. ETAPA I - PREPARAÇÃO E SELEÇÃO DOS ALUNOS

A primeira etapa do piloto do Projeto foi de preparação e consistiu na compra de materiais para estruturação do laboratório e montagem dos kits escolares dos alunos, seleção e contratação do consultor individual que apoiou a equipe da AVSI Brasil localmente, montagem da trilha de aprendizagem junto à Microsoft Brasil e seleção dos alunos. Todas estas atividades foram discutidas e coordenadas conjuntamente pelas equipes da IFC e da AVSI Brasil. Comenta-se sobre cada uma delas em seguida.

#### Estruturação do laboratório e compra de materiais

O laboratório de informática da iniciativa foi estruturado em uma sala da AVSI Brasil no PTRIG - Posto de Triagem da Operação Acolhida. A escolha do local se deu pela proximidade dos abrigos onde moram temporariamente os refugiados e migrantes acolhidos pela resposta do Governo à emergência humanitária em Boa Vista, público-alvo da ação do Projeto. A estruturação do laboratório contou com a compra de mesas, cadeiras, armário, caixa amplificadora, *datashow*, impressora, entre outros artigos de informática, como *mouses*, *mouse pads*, microfones e protetores eletrônicos. Os notebooks e fones de ouvido utilizados haviam sido doados pelo ACNUR

para a AVSI Brasil, com a finalidade de fomentar a capacitação de refugiados e migrantes venezuelanos abrigados. No entanto, os *softwares* das máquinas foram adquiridos pelo Projeto Fronteira Digital e um serviço de internet foi contratado para o período de realização dos cursos e entrevistas. Ao final da estruturação, o laboratório de informática contava com a capacidade de atender a 10 alunos por turma, além do facilitador. A IFC e a AVSI Brasil acordaram que os materiais adquiridos permaneceriam em domínio da AVSI após a finalização do Projeto para fomentar novos cursos e iniciativas locais de capacitação de refugiados e migrantes.

**Figura 2. Processo de estruturação do laboratório de informática**



Photo: AVSI Brasil

Na etapa inicial também foram adquiridos outros materiais e produtos que permitiram a realização do curso. Devido ao contexto da pandemia de COVID-19, o Projeto previu a aquisição de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) aos participantes e materiais de higiene e limpeza para a sala. Também foram adquiridos lanches individuais que foram distribuídos diariamente para os alunos. Os lanches eram compostos por bolachas recheadas, sucos de caixa e balas de frutas, distribuídos em porções individuais para consumo posterior às aulas. Também foram adquiridos kits escolares, entregues aos alunos no primeiro dia de aula de cada turma. Os kits eram compostos por: pasta plástica, caderno, lápis, borracha, apontador, caneta, caneta marca texto, estojo, garrafa plástica e uma mochila. A compra dos lanches e kits escolares foi estabelecida pela equipe do Projeto levando em consideração o nível de vulnerabilidade da população atendida. O objetivo dos kits era fornecer os recursos básicos necessários para garantir o bem-estar dos alunos durante o curso. Os materiais foram escolhidos com muita atenção à qualidade, considerando que possivelmente seriam utilizados pelos alunos após a finalização do curso, ao longo de seu processo de inclusão no Brasil. Em especial, as pastas plásticas foram pensadas para que os alunos pudessem guardar seus documentos pessoais e as mochilas para que fossem utilizadas nos processos de Interiorização e nas atividades do dia a dia das famílias.



**Figura 3. Kit com material escolar, mochila, garrafa e estojo entregue aos alunos do Projeto Fronteira Digital**



Photo: AVSI Brasil

Além dos kits escolares, foram confeccionadas camisetas do Projeto Fronteira Digital para fortalecer o vínculo dos alunos com a iniciativa. As camisetas foram entregues a cada um dos alunos no primeiro dia de aula de cada turma e detinham o nome do Projeto, seguindo o modelo abaixo. Os alunos as utilizaram ao longo de todo o curso e na fase de entrevistas.

**Figura 4. Modelo de camiseta do Projeto Fronteira Digital**

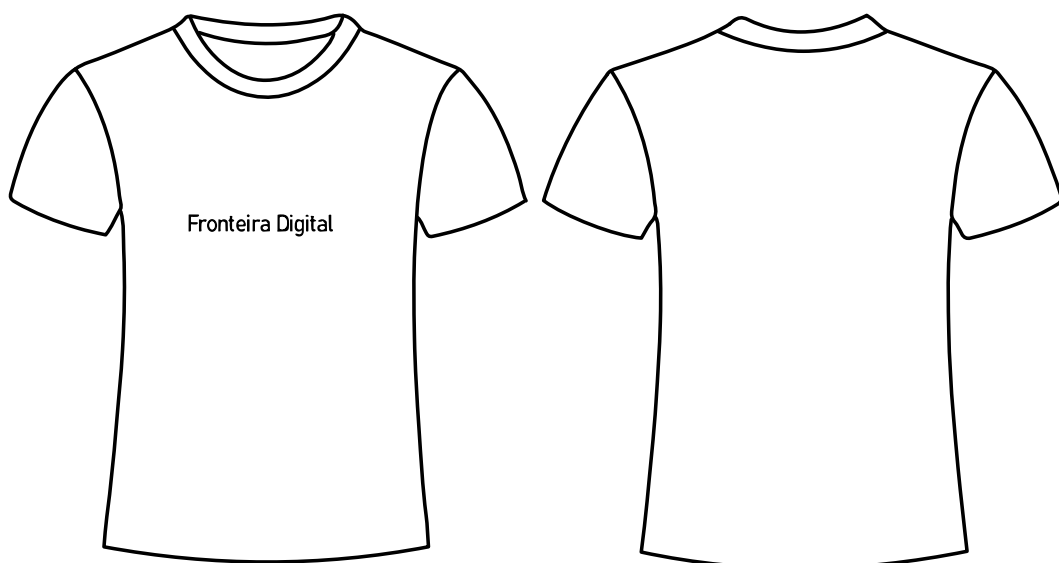


Photo: AVSI Brasil

## Contratação do consultor individual

Os recursos aportados pela IFC no Projeto também foram utilizados para a contratação de um consultor individual responsável por prestar auxílio à equipe da AVSI Brasil nas seguintes atividades: (i) facilitação dos cursos oferecidos aos participantes, mentorias e provas de certificação, (ii) organização das formaturas e entrega de certificados aos alunos, (iii) confecção dos currículos dos alunos, (iv) inscrição dos alunos nos processos seletivos das empresas que voluntariamente aderiram ao projeto e na preparação dos candidatos para as entrevistas, e (v) auxílio no processo de contratação de candidatos aprovados e em sua preparação para a Interiorização. A contratação do consultor permitiu o acompanhamento dos alunos mesmo fora do horário de aulas, o que foi muito relevante para o acompanhamento customizado dos alunos.

## Montagem da trilha e estruturação das mentorias

Em paralelo à estruturação do laboratório de informática e da aquisição dos materiais, a equipe da IFC colaborou com a equipe da Microsoft Brasil para definição e montagem de uma trilha de aprendizagem que atendesse às demandas do Projeto. Foram construídas duas trilhas, uma vinculada à ferramenta do Microsoft 365 e uma segunda vinculada ao Power Platform. O modelo do curso foi *self-pace* e virtual. Cada aluno deveria percorrer a trilha de aprendizagem online individualmente ao longo das duas semanas de curso. A trilha (Anexo I) foi desenhada no formato de desafio e permitia a constituição de *ranking* com o andamento de cada aluno para acompanhamento geral do quadro dos inscritos. Além da estruturação da trilha, a equipe da IFC acordou com a Microsoft Brasil os termos das mentorias e pré-agendou as datas em acordo com o cronograma do Projeto.

## Seleção dos participantes

A definição do perfil dos alunos foi cuidadosamente pensada pelas equipes da IFC e da AVSI Brasil durante a etapa I do Projeto. Tendo em vista que o Fronteira Digital propunha fornecer capacitação em tecnologia, apoio à inserção laboral e à Interiorização por Vaga de Emprego Sinalizada e contribuir para o aumento da participação de mulheres no segmento de tecnologia, foi necessário definir critérios claros que se adequassem à finalidade das ações. Por essa razão foram definidos os seguintes requisitos para inscrição no Projeto:

- **Familiaridade com tecnologia:** considerando que a trilha desenvolvida pela Microsoft Brasil tinha como objetivo aprimorar conhecimentos nas ferramentas Microsoft 365 e Power Platform, o conhecimento básico de informática (Microsoft 365, acesso à internet e recursos básicos do *software* Windows) foi elencado como critério eliminatório na seleção dos participantes.
- **Possibilidade e interesse de interiorizar com programa de empregabilidade:** por se tratar de um Projeto que tinha como objetivo contribuir para a inclusão de refugiados no mercado de trabalho brasileiro, o interesse e a disponibilidade para interiorizar com Vaga de Emprego Sinalizada também foi um critério definitivo na escolha dos candidatos. Assim, só foram considerados candidatos maiores de 18 anos. Além disso, aqueles que desejavam uma integração local na cidade de Boa Vista/RR ou não tinham interesse em viajar pela modalidade de vaga de emprego não puderam ser considerados para o Projeto.

- **Documentos em dia do participante e de sua família:** um dos critérios fundamentais para participar do processo de Interiorização, por qualquer modalidade, é a regularização das vacinas e documentos dos refugiados e migrantes. Tendo em vista que os alunos do Projeto participariam de entrevistas e poderiam ser contratados por empresas em outros estados do Brasil, foi fundamental verificar se a documentação do potencial participante e de sua família estava correta e atualizada para evitar qualquer tipo de dano ou atraso durante a fase de contratação e Interiorização.
- **Composição familiar:** a composição familiar dos candidatos também foi levada em consideração na escolha dos participantes. O perfil familiar é fundamental para efetivação do processo de inserção laboral. No caso de Interiorização por Vaga de Emprego Sinalizada para famílias com crianças, é imprescindível a presença de pelo menos um segundo adulto responsável a ser enquadrado no processo. Diante disso, famílias monoparentais que não contavam com um segundo adulto (por exemplo, avô, avó, tia, tio etc.), não participaram do processo seletivo devido aos impedimentos nos processos de viagem previstos em legislação Federal. Por outro lado, famílias monoparentais que possuíam um segundo adulto não tiveram impedimentos para participar do projeto. Afinal, a ideia era promover a inclusão das mais diversas composições familiares possíveis.
- **Componente de gênero e diversidade:** o Projeto tinha como objetivo contribuir para a inserção de mulheres no setor de tecnologia no Brasil. Por esta razão, estipulou-se a presença de pelo menos 30% de participantes mulheres. A questão de gênero não foi eliminatória, mas foi utilizada como critério de desempate na seleção dos alunos. A seleção dos participantes também buscou ser inclusiva para as mais diversas faixas etárias e para pessoas com deficiência (PCD).

O processo seletivo dos perfis aconteceu dentro dos abrigos de refugiados e migrantes venezuelanos geridos pela AVSI Brasil, mais especificamente Rondon 1, Rondon 2, Rondon 3, Rondon 4, Rondon 5 e Pricumã, localizados em Boa Vista (Roraima, Brasil). À época das inscrições, a população abrigada total era de mais ou menos 6 mil pessoas<sup>6</sup>. A divulgação da oportunidade e o mapeamento de perfis que atendiam aos critérios foram feitos com o apoio dos assistentes de meios de vida da AVSI Brasil presentes nos abrigos.

A pré-inscrição foi realizada por meio do preenchimento de uma ficha de manifestação de interesse por parte dos candidatos. A ficha possuía perguntas básicas sobre o perfil do potencial participante, como, por exemplo: sua composição familiar, formação e conhecimento de informática, interesse no processo de Interiorização por VES etc. No total, 37 pessoas com o perfil buscado se candidataram. Após uma primeira triagem baseada nas informações contidas nas fichas de pré-inscrição, a segunda etapa do processo seletivo para participação no projeto consistiu na realização de um teste de nivelamento e conhecimentos básicos relacionados ao manejo do computador e às ferramentas do Pacote Office. Os assistentes de meios de vida agendaram um horário com os candidatos e levaram os notebooks nos abrigos para a realização dos testes. O teste era composto por três atividades:

---

6 Para mais informações, acessar: <http://aplicacoes.mds.gov.br/snas/painel-interiorizacao/>



- **Excel:** Montar uma planilha no Excel com informações alocadas na ordem e células propostas;
- **Word:** Escrever um parágrafo no Word sobre sua trajetória, respeitando a formatação proposta (letra e tamanho da fonte, espaçamento etc.);
- **Internet:** Encontrar a localização de um endereço na internet por meio da ferramenta Google Earth.

Após a realização dos testes e a análise do perfil dos candidatos, foram selecionados 30 alunos que se enquadraram nos critérios pré-definidos pela equipe do Projeto. A divulgação da lista de selecionados foi repassada para as equipes de gestão dos abrigos e divulgada nos murais.

**Figura 5. Cronograma do processo seletivo dos potenciais participantes do projeto**

Data	Atividade
De 14/10/21 a 21/10/21	Mapeamento e pré-inscrição de candidatos para o Projeto Fronteira Digital nos abrigos Rondon 1, Rondon 2, Rondon 3, Rondon 4, Rondon 5 e Pricumã, mediante preenchimento das fichas de pré-inscrição.
22/10/21	Fechamento das pré-inscrições, totalizando 37 candidatos.
	Análise dos candidatos e pré-seleção de 30 participantes a serem divididos em 3 turmas de 10 pessoas.
25/10/21	Divulgação dos alunos pré-selecionados para as equipes dos abrigos e agendamento dos testes de aptidão em informática básica.
26/10/21	Execução dos testes de aptidão in loco nos abrigos, totalizando: Rondon 1 – 6 pessoas; Rondon 2 – 11 pessoas; Rondon 3 – 5 pessoas; Rondon 4 – 3 pessoas; Pricumã – 5 pessoas.
27/10/21	Divulgação da lista de alunos aprovados e separação das turmas.

## Etapa I - Lições aprendidas

- Uma das características do parceiro implementador ideal é possuir *expertise* para auxiliar na identificação de potenciais desafios e na estruturação de uma estratégia de mitigação para endereçá-los. No caso do Fronteira Digital, a AVSI Brasil possui, junto ao ACNUR, ampla experiência e conhecimento do perfil dos refugiados e migrantes abrigados, o que facilitou a identificação de potenciais desafios e o desenvolvimento de estratégias de mitigação de antemão que permitissem a concretização do Projeto.
- O cuidado na seleção dos perfis foi de extrema relevância para manter o engajamento dos alunos no Projeto e agilizar os processos de Interiorização. A pré-seleção com nivelamento das turmas foi uma etapa fundamental do processo e garantiu que os envolvidos tivessem a capacidade técnica necessária para acompanhar a formação. Da mesma forma, a verificação dos documentos dos participantes e de suas famílias também foi de suma importância, tendo em vista que os intervalos entre as datas de aprovação nos processos seletivos e de início das oportunidades de emprego costumavam ser curtos.

## 4.2. ETAPA II – CURSOS, MENTORIAS E PROVAS DE CERTIFICAÇÃO

A segunda etapa do piloto do Projeto consistiu na realização dos cursos e mentorias fornecidas pela equipe da Microsoft Brasil e facilitadas pela equipe da AVSI Brasil localmente. Devido ao contexto da pandemia da COVID-19 e, em respeito às recomendações sanitárias das autoridades de saúde do Brasil, os 30 participantes foram divididos em três turmas de 10 pessoas. Cada turma tinha duas semanas de aulas, todos os dias, das 15h00 às 18h00 no laboratório de informática estruturado em uma sala da AVSI Brasil no PTRIG – a duração de três horas foi estrategicamente pensada considerando-se a disponibilidade do laboratório, o tempo mínimo necessário para a evolução diária na trilha de aprendizagem do Fronteira Digital e o fato de que era necessário dar flexibilidade aos participantes para que pudessem honrar compromissos assumidos fora do Projeto (por exemplo, cuidados com os filhos, trabalhos temporários e/ou busca por oportunidades de emprego por outros meios). Além da formação, os alunos também tiveram a oportunidade de realizar gratuitamente a prova de certificação Microsoft 365 Fundamentals, com foco em *softwares* da Microsoft trabalhados durante o curso.

### Preparação para início dos cursos

Para cada turma, o primeiro dia de aula consistia na apresentação detalhada do Projeto e das regras de participação aos alunos. Dado o alto índice de evasão de capacitações nos abrigos devido aos desafios enfrentados pelos refugiados e migrantes no processo de integração social no Brasil, comunicava-se aos alunos que a equipe do Projeto estava à disposição para ajudá-los no acompanhamento do curso e que seu comprometimento com a iniciativa era extremamente importante para o alcance de bons resultados. Comunicava-se ainda que, embora o Projeto visasse oportunidades de trabalho, ele não poderia garanti-las, tendo em vista que a condução dos processos seletivos estava sob a alçada das empresas engajadas. O Projeto era apresentado, portanto, como oportunidade para capacitação e certificação gratuita aliada à possibilidade de participação em processos seletivos, tendo sido encorajado desde o início que os participantes buscassem oportunidades de emprego em paralelo. Ao final da sessão, os alunos eram convidados a assinar um termo de ciência das regras e de autorização de cessão de dados e uso de imagem para fins relacionados ao Fronteira Digital. Após a assinatura do termo, que funcionava como comprovante de inscrição no Projeto, os participantes recebiam seus kits escolares.

A cada turma, com o processo de inscrição finalizado, iniciavam-se outras duas etapas. A primeira era a confecção de um e-mail de domínio da Microsoft para cada aluno, de forma que os participantes pudessem ter acesso à trilha de aprendizagem e às provas oferecidas pela Microsoft Brasil. A confecção de um e-mail para cada aluno foi estrategicamente pensada pelas equipes da IFC e da AVSI Brasil para facilitar o processo de gestão da Etapa II do Projeto, evitando o compartilhamento de dados de e-mails pessoais dos participantes e garantindo que todos possuísem endereços eletrônicos compatíveis. O convite para dar início à trilha era encaminhado por e-mail à cada aluno pela consultora contratada pelo Projeto, que acompanhou os participantes até a finalização do Fronteira Digital.

A segunda etapa era a confecção de currículos padrão para os alunos. Os participantes recebiam um modelo em branco para preencher manualmente com informações de sua formação

e de suas experiências profissionais no Brasil e na Venezuela para que a equipe do Projeto confeccionasse seus currículos (CVs). Os CVs padronizados seriam utilizados na etapa III do Projeto, isto é, na fase de conexão com processos seletivos de empresas engajadas no Fronteira Digital. De acordo com a experiência da AVSI Brasil, a boa apresentação do currículo facilita a integração socioeconômica na sociedade de destino. Assim, mesmo que os alunos não conseguissem uma vaga de emprego pelo Projeto, poderiam utilizar os currículos para buscar novas oportunidades. A equipe do projeto também combinou com os alunos um dia específico para tirar fotos profissionais para o currículo confeccionado. Os CVs foram enviados em formato digital e impressos em papel para os alunos. O modelo de currículo desenvolvido (Anexo II) segue na imagem a seguir:

**Figura 6. Modelo de Currículo do Projeto Fronteira Digital**

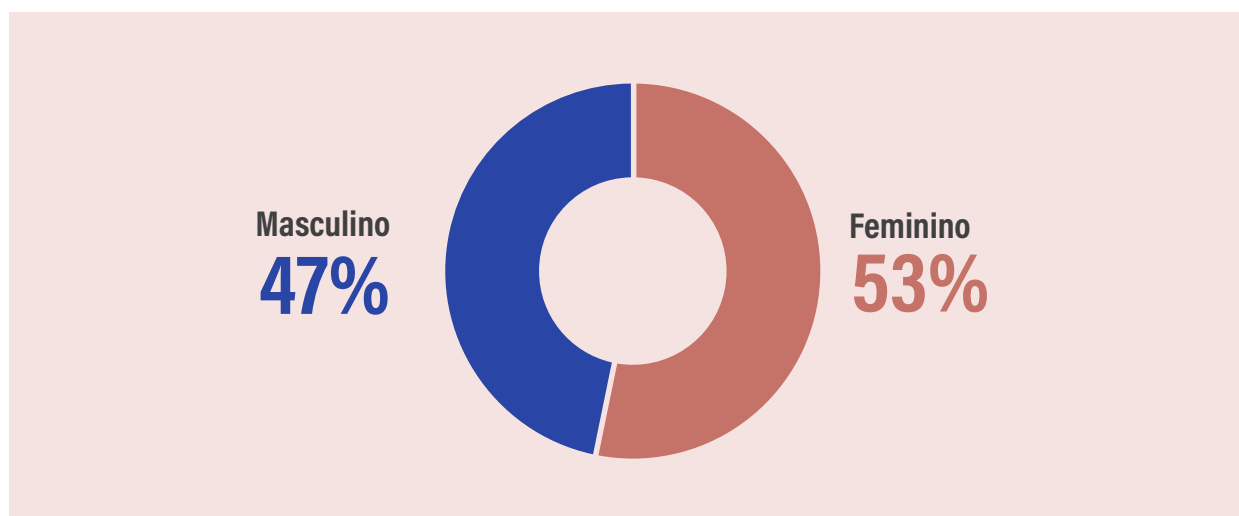
O modelo de currículo apresentado é dividido em seções principais:

- Perfil Pessoal:** Inclui uma foto de perfil, o nome "Aluno Fronteira Digital", idade (47), nacionalidade (Venezuelana) e estado civil (Casado).
- HISTÓRICO EDUCACIONAL:**
  - Ensino Médio Completo
  - Ensino Superior em Informática
- CURSOS:**
  - Curso N°1: Período: Maio de 2013, Empresa: XX
  - Curso N°2: Período: Maio de 2007, Empresa: XX
  - Curso N°3: Período: Maio de 2003, Empresa: XX
  - Curso N°4: Período: Maio de 2000, Empresa: XX
  - Curso N°5: Período: Maio de 1997, Empresa: XX
- RESUMO PESSOAL:** Formado na área de Informática. Com grande experiência tanto na área de serviços gerais, quanto no setor de logística empresarial.
- CARACTERÍSTICAS POSITIVAS:** Pontual, Responsável, Respeitoso.
- CONTATO:** Email: alunodasilva@gmail.com, Telefone: 95 00000000, Endereço: Rua Venezuela N°123 Bairro Acolhedor.
- EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL:**
  - Auxiliar Hidráulico:** Empresa XX - 02/2005 - 05/2011. Auxílio na manutenção corretiva e preventiva de rede de esgoto.
  - Coordenador de Operações:** Empresa XX - 03/1998 - 09/2004. Desempenho de funções estratégicas para logística de cargas.

Logo do projeto: **FRONTEIRA DIGITAL**

## Perfil dos alunos

Após a confecção dos CVs, buscou-se conhecer um pouco mais o perfil dos alunos, no intuito de mitigar desafios e facilitar o aprendizado. O Projeto contou com público diverso, mas em sua maioria feminino. Considerando-se as três turmas, foram 16 mulheres formadas e 14 homens, ou seja, 53% dos participantes do Fronteira Digital eram mulheres. Conforme mencionado anteriormente, o Projeto teve como objetivo contribuir para a inclusão de mulheres no setor de tecnologia e o interesse e a participação ativa do público feminino no decorrer da iniciativa foi essencial para que o Fronteira Digital caminhasse nesta direção.

**Figura 7. Porcentagem de alunos do sexo masculino e feminino do Projeto Fronteira Digital**

Considerando o interesse do Projeto em promover a inclusão, a equipe permitiu, quando necessário, a presença de crianças durante as horas de curso e mentorias. A não autorização da presença de crianças no laboratório poderia ser um grande impeditivo para o acesso ao curso por parte de participantes com filhos, especialmente de mulheres – que, segundo o IBGE<sup>7</sup>, dedicam o dobro do que os homens costumam dedicar a tarefas como cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos no Brasil. Dentre os participantes do Fronteira Digital, houve pais com crianças pequenas e mães com bebês pequenos e com um recém-nascido. Neste último caso, a consultora do Projeto conseguiu um bebê conforto para que a mãe do bebê pudesse concluir a formação com mais comodidade.

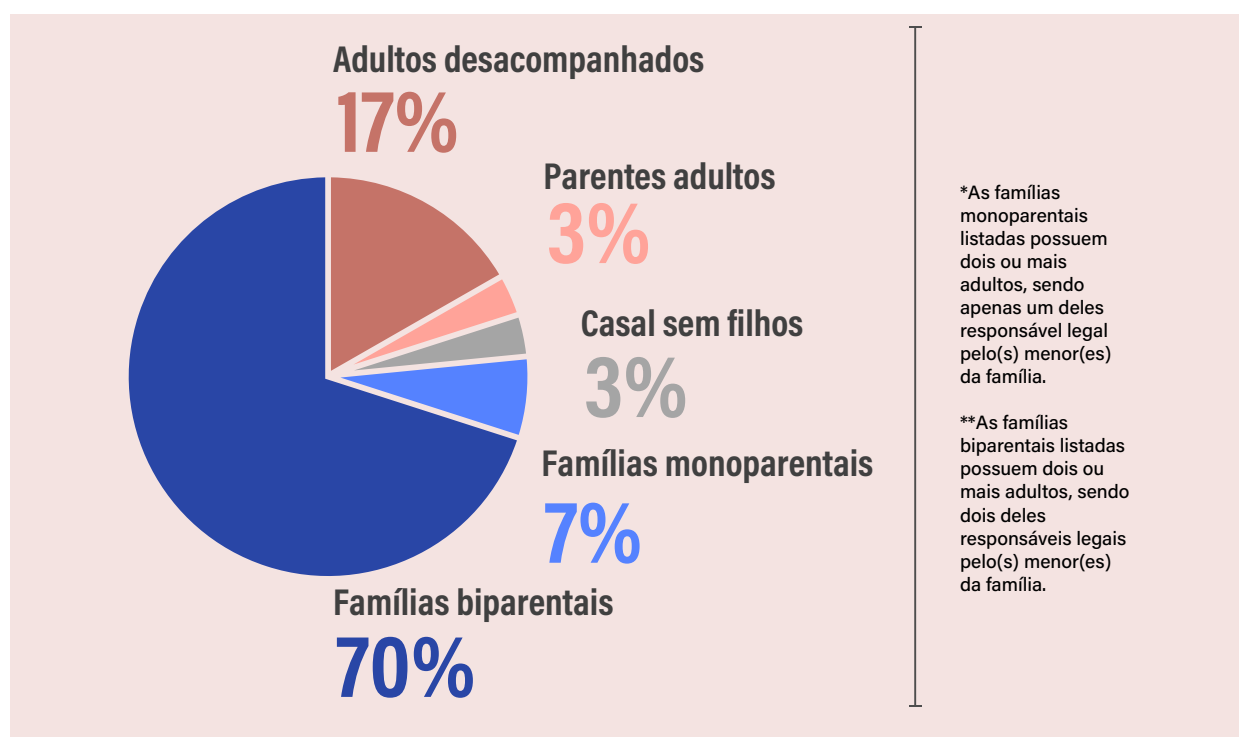
**Figura 8. Alunas estudando acompanhadas dos filhos pequenos**

Fotos: AVSI Brasil

<sup>7</sup> Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil – 2ª Edição (2016-2019). Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=downloads>

Além da forte presença de mulheres, o projeto contou com perfis diversos nas turmas do Projeto. A faixa etária dos alunos ia dos 18 anos (idade mínima para inscrição) até os 53 anos. Também foram selecionadas pessoas LGBTQIA+ (um aluno) e PCD (dois alunos e duas famílias com crianças PCD). Sobre o perfil familiar, destaca-se a predominância de núcleos formados por dois adultos ou mais com menor(es) de idade, embora tenha-se buscado composições familiares diversas.

**Figura 9. Gráfico com perfis familiares dos alunos do Projeto Fronteira Digital**



**Figura 10. Resumo dos perfis familiares dos alunos por turma**

Composição familiar	Turma 1	Turma 2	Turma 3	Total	(%)
Adultos desacompanhados	1	3	1	5	17%
Parentes adultos*	-	1	1	2	6%
Casal sem filhos	-	-	1	1	3%
Famílias monoparentais**	1	-	1	2	6%
Famílias biparentais***	8	6	6	20	68%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

\* Parentes não incluem pais, mães nem cônjuges.

\*\* As famílias monoparentais listadas possuem dois ou mais adultos, sendo apenas um deles responsável legal pelo(s) menor(es) da família.

\*\*\*As famílias biparentais listadas possuem dois ou mais adultos, sendo dois deles responsáveis legais pelo(s) menor(es) da família.

Figura 11. Resumo dos perfis dos participantes por turma

Aluno	Idade	Gênero	Formação	Composição Familiar
<b>Turma 1</b>				
Aluna 1	18	Feminino	Ensino médio completo	Família biparental
Aluna 2	29	Feminino	Ensino superior incompleto	Família biparental
Aluna 3	34	Feminino	Ensino superior completo	Família monoparental
Aluno 4	48	Masculino	Ensino médio completo	Adulto desacompanhado
Aluna 5	35	Feminino	Ensino médio completo	Família biparental
Aluna 6	32	Feminino	Ensino superior incompleto	Família biparental
Aluno 7	48	Masculino	Ensino técnico de nível médio	Família biparental
Aluna 8	28	Feminino	Ensino médio completo	Família biparental
Aluno 9	47	Masculino	Ensino superior completo	Família biparental
Aluno 10	51	Masculino	Ensino superior incompleto	Família biparental
<b>Turma 2</b>				
Aluna 11	35	Feminino	Ensino médio completo	Adulto desacompanhado
Aluno 12	18	Masculino	Ensino médio incompleto	Família biparental
Aluna 13	18	Feminino	Ensino médio incompleto	Família biparental
Aluna 14	24	Feminino	Ensino técnico de nível médio	Família biparental
Aluno 15	53	Masculino	Ensino médio incompleto	Adulto desacompanhado
Aluno 16	22	Masculino	Ensino médio completo	Adulto desacompanhado
Aluno 17	35	Masculino	Ensino técnico de nível médio	Família biparental
Aluno 18	18	Masculino	Ensino médio completo	Parentes adultos
Aluna 19	39	Feminino	Ensino médio incompleto	Família biparental
Aluna 20	40	Feminino	Ensino médio completo	Família biparental
<b>Turma 3</b>				
Aluno 21	42	Masculino	Ensino médio completo	Família biparental
Aluno 22	27	Masculino	Ensino superior completo	Família biparental
Aluna 23	32	Feminino	Ensino técnico de nível médio	Família biparental
Aluno 24	24	Masculino	Ensino médio incompleto	Parentes adultos
Aluna 25	27	Feminino	Ensino técnico de nível médio	Casal sem filhos
Aluna 26	23	Feminino	Ensino técnico de nível médio	Família monoparental
Aluna 27	32	Feminino	Ensino superior incompleto	Família biparental
Aluno 28	43	Masculino	Ensino superior incompleto	Família biparental
Aluna 29	18	Feminino	Ensino médio incompleto	Família biparental
Aluno 30	22	Masculino	Ensino médio completo	Adulto desacompanhado



## Curso

Conforme mencionado anteriormente, o curso teve duração de duas semanas por turma e foi iniciado no final de outubro de 2021. Foram oferecidas aos alunos duas capacitações (Anexo I) –Microsoft 365 e Power Platform –, ambas disponibilizadas na plataforma de *e-learning* da Microsoft em espanhol para facilitar o aprendizado dos participantes. Para que pudessem completar a trilha de aprendizagem, os alunos tiveram acesso ao laboratório de informática estruturado na sala da AVSI Acolhidos, localizada no PTRIG, todos os dias, das 15h00 às 18h00, e foram acompanhados pela consultora contratada pelo Projeto Fronteira Digital. Todos os dias os participantes assinavam a lista de presença e apoiavam a consultora na montagem e desmontagem do laboratório (os *notebooks* eram guardados dentro do armário após o fechamento da sala).

**Figura 12. Aula da turma 1 do Projeto Fronteira Digital**



Photo: AVSI Brasil

**Figura 13. Alunos concentrados nos estudos das trilhas de formação da Microsoft Brasil**



Photo: AVSI Brasil

**Figura 14. Cronograma de aulas de cada turma**

Turma	Data de início e conclusão	Alunos inscritos	Alunos que completaram a formação
Turma 1	De 28/10/21 a 11/11/21	10	10
Turma 2	De 16/11/21 a 26/11/21	10	10
Turma 3	De 01/12/21 a 22/12/21	10	10
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>30</b>

O ritmo de avanço na trilha de aprendizagem variou de acordo com o perfil das turmas. Na turma 1, os alunos possuíam mais experiência na área de informática e tecnologia. Diante disso, estes alunos optaram por completar as duas trilhas de aprendizagem estruturadas pela Microsoft Brasil para o Projeto, isto é, as trilhas de Microsoft 365 e de Power Platform. A segunda e a terceira turmas possuíam menos experiência no segmento, então optaram por realizar o estudo em ritmo mais lento e focar apenas na trilha de Microsoft 365, temática da prova de certificação oferecida pela empresa no âmbito do Projeto.

Além das trilhas online, os participantes do Fronteira Digital tiveram acesso a sessões de mentoria fornecidas pela Microsoft Brasil para que pudessem tirar suas dúvidas e receber orientações referentes ao processo de certificação. A equipe do Projeto agendou as mentorias previamente com a Microsoft Brasil. As sessões aconteceram coletivamente em formato *online* e ao vivo, de forma que as trocas de conhecimento fossem potencializadas.

**Figura 15. Calendário de mentorias**

Turma	Mentoria 1	Mentoria 2
Turma 1	04/11/22	05/11/22
Turma 2	17/11/22	18/11/22
Turma 3	09/12/22	22/12/22
<b>Total</b>	<b>06 mentorias da Microsoft Brasil</b>	



**Figura 16. Mentoria da Turma 2**



Photo: AVSI Brasil

Apesar dos desafios vivenciados pelos alunos, o curso foi abraçado pelos participantes. 100% dos alunos completaram a trilha Microsoft 365 e todos os 30 alunos receberam o certificado do Projeto, que contou com os logos da IFC em parceria com o CJTF, da Microsoft Brasil, do ACNUR e da AVSI Brasil (Anexo III). A entrega dos certificados estava condicionada à conclusão da formação (trilhas de aprendizagem), e não aos resultados da prova de certificação Microsoft 365 Fundamentais. A prova de certificação foi uma oportunidade a mais oferecida pelo Fronteira Digital.

**Figura 17. Alunos durante formação do Projeto Fronteira Digital**

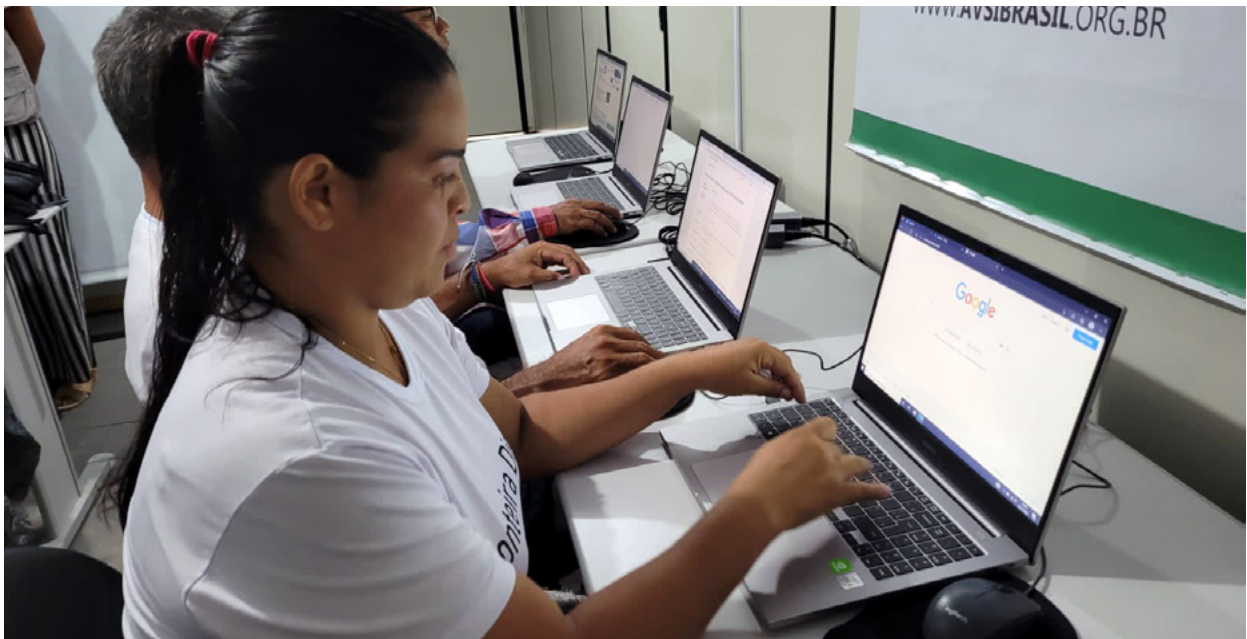


Photo: AVSI Brasil

**Figura 18. Alunos durante formação do Projeto Fronteira Digital**

Photo: AVSI Brasil

Para a entrega dos certificados foram organizadas três formaturas, uma para cada turma. As formaturas consistiram em uma cerimônia e uma confraternização para os alunos com coffee break, na presença dos facilitadores do Projeto e de representantes das organizações que trabalharam no Fronteira Digital (muitas vezes, virtual). Durante as cerimônias, a equipe do Projeto encorajava os alunos a seguirem comprometidos nas próximas etapas e agradecia por sua dedicação e envolvimento. Devido ao contexto da COVID-19, salvo casos de necessidade, não foi permitido aos alunos estender o convite a familiares e amigos. As cerimônias foram fundamentais como marco de conclusão da etapa de cursos e mentorias. Os recursos financeiros utilizados nesta etapa foram mobilizados pela IFC e patrocinados pelo CJTF. Abaixo seguem alguns registros fotográficos feitos nas ocasiões. O momento da formatura foi marcado por extrema alegria e sentimento de realização.

**Figura 19. Formatura da Turma 3 com decoração natalina e comidas típicas das celebrações de Natal na Venezuela**

Photo: AVSI Brasil



**Figura 20. Formatura da Turma 3 - entrega de certificado**

Photo: AVSI Brasil

## Prova - certificação Microsoft 365

A prova de certificação Microsoft 365 Fundamentals cobre todo o conteúdo da trilha de aprendizagem do Projeto intitulada 'Microsoft 365' e pode ser realizada por qualquer pessoa mediante pagamento. A prova avalia se o candidato é capaz de utilizar os *softwares* da Microsoft para enfrentar desafios comuns de TI organizacional<sup>8</sup>. Por esta razão, tendo em vista o objetivo do Projeto de capacitar os participantes para o mercado de trabalho, ela foi considerada uma boa oportunidade para que os alunos obtivessem a certificação do conhecimento não só por meio do certificado de conclusão das trilhas de aprendizagem do Fronteira Digital, mas também por meio do *badge* emitido aos aprovados no exame. Destaca-se que os certificados de conclusão das trilhas de aprendizagem foram entregues para todos os alunos que as completaram, independentemente do resultado da prova Microsoft 365 Fundamentals.

Os exames foram custeados pela Microsoft Brasil que, em conversas com a IFC, se disponibilizou a patrocinar 30 provas, uma para cada aluno do Fronteira Digital, como parte de sua contribuição ao Projeto. Foram disponibilizados então 30 *promocodes* para resgate de vouchers a serem utilizados no ato de inscrição no exame. Os *promocodes* precisavam ser resgatados pelos e-mails individuais dos alunos, exigindo tempo e atenção por parte dos facilitadores, e, uma vez liberados, permitiam agendamento da prova sem custo.

8 Para mais informações, acessar: <https://docs.microsoft.com/pt-br/certifications/exams/ms-900>

A equipe do Projeto teve alguns desafios na etapa de realização das provas. O primeiro esteve relacionado à estrutura do laboratório, pois, embora houvesse uma restrição de tempo e espaço, o exame requisitava que os alunos estivessem sozinhos no local de prova. O segundo desafio foi a necessidade de extensão tanto do período de resgate dos *promocodes*, para que fosse possível abranger o período de formação das três turmas, quanto dos horários para realização das provas, escassos ao final do ano. Houve também um desafio inicial com o idioma da prova, que, por *default*, foi aplicada em português para a primeira turma e depois reaplicada em espanhol. Por último, as constantes quedas de internet do estado de Roraima fizeram com que algumas provas tivessem que ser remar cadas.

A equipe da Microsoft Brasil mostrou-se muito solícita e apoiou a equipe do Projeto nas adaptações necessárias em resposta aos desafios mencionados e, com o passar das turmas, o processo foi se tornando mais fluido. No entanto, apesar do esforço da equipe e da dedicação dos alunos, somente um deles alcançou a pontuação mínima (700 pontos) para obter o *badge* da prova Microsoft 365 Fundamentals. Diante deste resultado, a equipe compreendeu que, mesmo com a trilha e as mentorias, duas semanas de estudo não foram suficientes para proporcionar o nível de preparação ideal aos alunos. Por esta razão, sugere-se que provas de certificação sejam incluídas apenas em projetos cuja etapa de capacitação seja mais extensa. Para projetos como o Fronteira Digital, cujo foco final estava na empregabilidade e na Interiorização dos participantes, recomenda-se apenas os cursos de curta-duração.

## Etapa II - Lições aprendidas

- Dada a vulnerabilidade do público-alvo, podem ocorrer desistências ao longo de um projeto de capacitação. É recomendado o acompanhamento cuidadoso dos alunos nos primeiros dias de curso, o desenvolvimento prévio de estratégias de mitigação de desafios e a estruturação de uma lista de espera para imprevistos.
- É importante trabalhar os detalhes das atividades propostas sob a ótica do público-alvo, pois a inclusão deve ir muito além do processo seletivo. No caso do Fronteira Digital, o fornecimento de lanches, kits escolares e camiseta do Projeto, bem como a permissão de crianças no laboratório de informática em casos de necessidade, trouxeram acolhimento e incentivo aos participantes que se encontravam em situação de vulnerabilidade, o que contribuiu para que eles respondessem positivamente ao Fronteira Digital. Da mesma forma, a disponibilização das trilhas de aprendizagem, provas e mentorias em espanhol facilitou a compreensão do conteúdo pelos alunos e os deixou mais confortáveis para permanecer no Projeto. O tempo diário de três horas de duração do curso também foi um fator relevante pois permitiu que os alunos honrassem seus compromissos assumidos fora do escopo do Projeto.
- A contratação de consultor individual com perfil adequado para o Projeto foi fundamental para o sucesso da iniciativa. No Projeto Fronteira Digital, a equipe de meios de vida da AVSI Brasil acompanhou de perto os alunos e suas famílias, o que só foi possível devido ao trabalho da consultora dedicada ao Projeto em tempo integral. A consultora foi responsável por fazer o acompanhamento dos alunos e de suas famílias ao longo de toda a implementação do Projeto através da constituição de um grupo para cada turma no aplicativo *WhatsApp*, de visitas regulares aos alunos nos abrigos e do apoio nas mais diversas demandas apresen-

tadas pelos alunos no âmbito do Fronteira Digital. A consultora individual também organizou formações complementares às do curso, que envolveram o conhecimento da geografia do Brasil e noções de leis trabalhistas e direitos humanos, o que preparou ainda mais os alunos para a etapa III do Projeto. Todas estas tarefas requeriam habilidades de relacionamento interpessoal e de organização, fundamentais para um projeto como o Fronteira Digital.

- Provas de certificação são mais recomendadas a projetos cuja etapa de capacitação seja maior. Para projetos como o Fronteira Digital, cujo foco final estava na empregabilidade e na Interiorização dos participantes, recomenda-se cursos de curta-duração.
- Conectividade é um desafio em Roraima. O Projeto custeou e instalou um ponto de internet exclusivo para suas atividades, mas a conectividade no estado é irregular, o que causou alguns contratempos em diversas etapas. Para projetos futuros, sugere-se também a aquisição de um modem móvel que funcione independentemente do Wi-Fi instalado na sala.
- Uma capacitação fornece mais do que um curso. É também uma oportunidade de conhecer novas pessoas, praticar o *networking* e expandir seus planos pessoais e profissionais. O acompanhamento dos alunos e familiares permitiu notar que, após a conclusão das trilhas de aprendizagem, quatro dos participantes do Fronteira Digital se engajaram em trabalhos voluntários no próprio PTRIG, aproveitando seus conhecimentos de informática para ajudar os membros da Operação Acolhida nos processos de Interiorização e de organização do espaço. Mais do que uma capacitação, portanto, o Projeto incentivou os alunos a criar conexões e impulsionou sua autoestima. Isto mostra que o acesso ao conhecimento tem enorme relevância em situações de vulnerabilidade social.

### 4.3. ETAPA III - DIVULGAÇÃO DO PROJETO PARA O SETOR PRIVADO

Conforme mencionado em sessões anteriores, o Fronteira Digital faz parte de uma iniciativa mais ampla da IFC apoiada pelo CJTF que visa engajar o setor privado no desenvolvimento de soluções para a população em situação de refúgio no Brasil alinhadas aos pilares-chave da iniciativa: (i) Empregabilidade (ii) Inclusão Financeira, (iii) Habitação Acessível e (iv) Melhora do Ambiente de Negócios. Neste contexto, considerando o interesse do Projeto em auxiliar os participantes na conexão com oportunidades de emprego nas mais diversas regiões do Brasil, o engajamento do setor privado no Fronteira Digital foi fundamental para o alcance de seus objetivos.

#### Estratégia e plano de comunicação

Para que o engajamento do setor privado se tornasse realidade, a equipe da IFC coordenou e estabeleceu um plano de comunicação para *stakeholders*, em um processo faseado com diferentes metas. Primeiramente, foi elaborado um material de divulgação (ou "*factsheet*") para a iniciativa, em que constavam informações sobre as origens e os objetivos do Projeto (Anexo IV). O *factsheet*, aprovado por todos os parceiros, foi divulgado nas redes sociais e compartilhado

em diversos veículos de mídia<sup>9</sup>. Deste esforço, adveio a publicação de matérias no Jornal Extra e Globo online sobre o Fronteira Digital, que contou com a participação de dois alunos do Projeto e da Oficial de Meios de Vida da AVSI Brasil, Julia Petek, e que potencializou os esforços de divulgação do Projeto. Esse plano contou com posts em redes sociais da IFC e dos parceiros.

A segunda fase do plano de divulgação do Fronteira Digital se iniciou com a organização da primeira reunião de sensibilização com as empresas do Fórum Empresas com Refugiados, uma iniciativa da Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) e da Rede Brasil do Pacto Global, cujo objetivo é promover troca de experiências entre empresas, ações de capacitação para a contratação de pessoas refugiadas e compartilhamento de boas práticas de inclusão desta população nos ambientes de trabalho. A reunião ocorreu no final de outubro de 2021 para que os esforços de sensibilização das empresas acompanhassem o cronograma de formação das turmas do Projeto. Com o apoio do ACNUR, organização com a qual a IFC possui um Memorandum de Entendimento<sup>10</sup> desde 2018, foram ainda realizadas algumas reuniões ao longo da etapa de cursos e mentorias do Projeto convidando as empresas a se engajar na iniciativa.

Os esforços de divulgação do Projeto também tiveram como objetivo sensibilizar empresas que ainda não participavam do Fórum Empresas com Refugiados para que se aumentasse a visibilidade da causa e se criasse mais oportunidades, o que se provou eficaz: das 7 empresas que manifestaram interesse no Fronteira Digital, uma delas – a segunda que mais contratou participantes pelo Projeto – não conhecia o Fórum à época dos primeiros contatos.

A etapa de divulgação geral foi ainda acompanhada de reuniões pontuais com as empresas que manifestaram interesse em participar do Fronteira Digital. Organizadas pela IFC e na presença de toda a equipe do Projeto, estas reuniões ocorriam em formato online e visavam apresentar o Fronteira Digital em detalhes, o que incluía, dentre outros pontos, comunicar os objetivos da iniciativa, explicar como funcionava o processo de Interiorização por Vaga de Emprego Sinalizada da Operação Acolhida e qual era o papel da equipe do Projeto neste processo.

## Engajamento das empresas

Das sete empresas que manifestaram interesse no Projeto, seis delas engajaram-se no Fronteira Digital. Destas seis, cinco selecionaram e encaminharam vagas específicas para o Projeto – conforme recomendado nas reuniões de apresentação –, enquanto uma delas propôs que a equipe do Projeto ficasse responsável por olhar as vagas disponíveis no website e inscrevesse os participantes nas oportunidades que pareciam fazer sentido.

No caso desta companhia que solicitou à equipe do Projeto que cadastrasse os participantes do Fronteira Digital em sua plataforma de oportunidades, embora não fosse essa a recomendação dada na reunião de apresentação, a equipe do Projeto se comprometeu a realizar o cadastra-

9 Press releases [IFC](#), [AVSI Brasil](#), [ACNUR](#) e [Microsoft Brasil](#)

10 Um Memorandum de Entendimento (MoU) é um instrumento legal utilizado para expressar uma convergência de vontades entre duas ou mais partes, indicando uma pretendida linha de ação comum. No caso do MoU assinado pela IFC e pelo ACNUR em 2018, o acordo visa unir esforços e criar soluções inovadoras no setor privado para promover oportunidades e possibilitar a integração econômica e social das pessoas deslocadas à força no Brasil.

mento dos currículos para que não fossem perdidas potenciais chances de contratação. No entanto, este processo não foi fácil e demandou muito da equipe – além de infelizmente não ter gerado oportunidades em concreto. Esta experiência demonstrou que é necessário que as empresas ajustem seus processos seletivos para que possam engajar em iniciativas inclusivas. Do contrário, dificilmente será possível efetivamente promover a empregabilidade de refugiados e/ou qualquer outro grupo em situação de vulnerabilidade.

Por sua vez, no caso das cinco companhias que selecionaram vagas específicas para o Projeto, a equipe solicitou em cada caso que a empresa incluísse no descritivo das vagas não só informações sobre a função a ser exercida pelo candidato, como também salário e benefícios do cargo pleiteado, para que fosse possível avaliar os perfis dos alunos do Fronteira Digital que eram compatíveis com a oportunidade. Este descritivo foi de extrema importância para a equipe do Projeto, sobretudo, pela componente social do Fronteira Digital. Em alguns casos, determinadas faixas de salário não comportavam a Interiorização de uma família - por exemplo, alunos cujas famílias eram compostas por dois adultos e duas crianças não poderiam participar de processos seletivos que ofereciam apenas um salário mínimo, já que (i) pelas regras da Interiorização por VES ao menos um dos adultos precisava se comprometer a cuidar dos menores enquanto o outro trabalhava e (ii) um salário mínimo não era suficiente para cobrir os gastos de uma família de quatro pessoas. Assim, quando eram recebidos os descritivos completos, a equipe do Projeto analisava os perfis dos participantes do Fronteira Digital. Caso houvesse sinergias, a equipe da AVSI entrava em contato com os alunos para confirmar seu interesse na vaga e, em caso positivo, encaminhava seus currículos às empresas. Quando uma dessas companhias optava por seguir o processo seletivo com um ou mais candidatos apresentados pelo Fronteira Digital, a equipe do Projeto facilitava as etapas, apoiando na organização do laboratório de informática para as entrevistas e na preparação e no acompanhamento presencial dos alunos nas etapas de entrevistas e/ou de testes remotos exigidos pelos processos seletivos.

Os processos seletivos das companhias que se engajaram no Fronteira Digital possuíam formatos semelhantes, pois em sua maioria eram compostos de testes seguidos de entrevistas com duração variada. Os grandes desafios da equipe do Projeto nesta etapa foram (i) a necessidade de diversos *follow-ups* para que fosse possível confirmar o andamento do processo de contratação, pois as empresas eram pouco responsivas e (ii) a preparação dos alunos para as etapas de processos seletivos que não necessariamente eram inclusivas sob o ponto de vista de refugiados e migrantes. Como exemplo pode-se citar o fato de que as questões dos testes realizados em plataformas digitais eram em português e vinham com tempo máximo de resposta, o que dificultou muito o bom desempenho dos alunos nestas fases dos processos seletivos.

Após o cadastramento dos candidatos nas plataformas de recrutamento das empresas e/ou envio dos currículos, quatro companhias ofereceram entrevistas aos participantes do Fronteira Digital e três realizaram contratações. No total, foram 17 processos de cadastro nas plataformas de recrutamento de empresas, 13 entrevistas realizadas e 5 contratações pelo Projeto, das quais 4 vinculavam-se a vagas com necessidade de conhecimento básico em *softwares* e foco no atendimento a clientes. No quadro abaixo são apresentados resumidamente os resultados dos contatos com as empresas que manifestaram interesse no Projeto:



**Figura 21. Engajamento das empresas que manifestaram interesse no Fronteira Digital**

Turma	Engajou no Projeto após a reunião de apresentação?	Alunos cadastrados na plataforma de vagas da empresa	Alunos entrevistados	Alunos contratados
Empresa 1	Sim	8	5	3 <sup>11</sup>
Empresa 2	Não	0	0	0
Empresa 3	Sim	1	0	0
Empresa 4	Sim	5	0	0
Empresa 5	Sim	2	2	0
Empresa 6	Sim	1	1	1
Empresa 7	Sim	N/A	5	1
<b>Total</b>	<b>6 empresas</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>5</b>

**Figura 22. Acompanhamento de cadastros de candidatos em vagas oferecidas pelas empresas**

Photo: AVSI Brasil

### Etapa III - Lições aprendidas

- A fase de divulgação do Projeto revelou não só que as empresas possuem níveis diferenciados de compreensão da realidade de refugiados e migrantes e dos mecanismos que facilitam sua contratação no Brasil, como também que estas divergências podem ocorrer dentro de uma mesma empresa. Em geral, notou-se que os departamentos de Recursos Humanos (RH) são os mais preparados para trabalhar em prol da inclusão de refugiados e migrantes. É necessário um esforço de equalização de conhecimento geral e interno para que processos inclusivos se tornem uma realidade mais frequente.
- A etapa de comunicação a *stakeholders* também revelou que muitas empresas estavam mais dispostas a oferecer recursos e capacitações do que oportunidades de emprego aos participantes do Fronteira Digital. Quando a equipe do Projeto apresentava a iniciativa, muitos ouviam

<sup>11</sup> Na realidade foram quatro alunos aprovados, mas uma delas já havia interiorizado e no final foi contratada por outra empresa parceira do Projeto na cidade de destino, Brasília.



tes estavam mais interessados em fornecer patrocínio ao Fronteira Digital nos mais diversos formatos do que propensos a direcionar a equipe aos gestores de RH de sua empresa.

- Os processos seletivos mais exitosos foram aqueles em que as empresas flexibilizaram e/ou adaptaram seus processos seletivos às recomendações da equipe do Fronteira Digital, as quais abrangiam desde o pedido de inclusão da equipe do Projeto como intermediadora do processo entre a empresa e o candidato até a solicitação de ajuste da data de início em acordo com os trâmites do processo de Interiorização da Operação Acolhida. Empresas que consideraram o nível de vulnerabilidade dos refugiados e os desafios locais de conectividade responderam melhor à proposta do Projeto e foram capazes de executar processos seletivos mais inclusivos e gerar aprendizado, mesmo em casos nos quais não houve aprovação. A disponibilidade de algumas empresas em, por exemplo, dar retorno aos candidatos foi de extrema relevância para gerenciar expectativas, considerando o contexto dos candidatos e a preocupação com o bem-estar de suas famílias. Por outro lado, a falta de resposta de outras empresas prejudicou não só alguns participantes do Fronteira Digital que, ao se frustrarem, optaram por não participar mais de processos seletivos ligados ao Projeto e buscar uma oportunidade localmente, como também o trabalho da equipe, que despendeu recursos e tempo em processos seletivos sem o engajamento necessário por parte de algumas companhias. Em geral, as empresas que foram capazes de se adaptar apresentavam genuíno desejo de aumentar a diversidade no ambiente corporativo e uma maior integração entre a equipe de Recursos Humanos e as gerências responsáveis pelas vagas disponibilizadas.
- A capacitação em tecnologia foi bastante interessante como mecanismo para alterar o perfil das oportunidades de emprego oferecidas aos participantes do Projeto, mas não surtiu o mesmo efeito no nível dos salários oferecidos. Em geral, de acordo com a experiência da AVSI Brasil no contexto da Operação Acolhida, as oportunidades que surgem para refugiados e migrantes requerem baixa escolaridade e descrevem funções majoritariamente operacionais. No entanto, a capacitação em *softwares* promovida pelo Fronteira Digital fez com que chegassem à equipe do Projeto ofertas de vagas com outras características, que focavam, por exemplo, no atendimento a clientes. Um dos participantes do Projeto que havia sido interiorizado com vaga de emprego com perfil iniciante foi, inclusive, promovido a assistente administrativo ao apresentar o certificado de participação no Projeto. Em contrapartida, os salários oferecidos não acompanhavam a mudança no perfil das vagas. Os salários seguiam baixos, mesmo para os alunos que apresentavam ensino superior ou técnico. A dificuldade nos processos de revalidação de diploma potencializava o problema. Os baixos salários afetavam a possibilidade de Interiorização de alguns participantes do Projeto e de suas famílias, visto que, nos casos em que o salário oferecido não comportava o perfil familiar, o processo não avançava.
- Participantes com determinados perfis familiares tiveram mais desafios do que outros no processo de conexão a processos seletivos. Para exemplificar, a família de uma participante do Fronteira Digital era formada pela aluna, por um idoso e por quatro crianças. A participante pôde participar do Projeto porque havia um segundo adulto responsável para cuidar das crianças em caso de Interiorização por vaga de emprego. No entanto, mesmo com todo apoio da equipe do Projeto e do ótimo perfil da candidata, não foi possível encontrar uma oportunidade de emprego que se adequasse aos recursos e estruturas mínimos necessários para assegurar a autonomia desta família. É necessário pensar em Projetos específicos para composições familiares mais desafiadoras do ponto de vista da Interiorização por VES.

Segundo relatório produzido pelo ACNUR, AVSI Brasil e Polis Pesquisa publicado em 2021, famílias monoparentais estão entre as que mais sofrem com esta situação, permanecendo mais tempo dentro dos abrigos do que outros perfis familiares<sup>12</sup>.

- Inicialmente, a equipe do Projeto esperava cumprir a etapa de processos seletivos em menos tempo, mas foi necessário estender o cronograma em função dos longos prazos de conclusão das empresas. Diante disso, recomenda-se (i) que projetos futuros com foco em empregabilidade considerem mais tempo para esta fase, dado que os processos seletivos são compostos por várias etapas (por exemplo, inscrição em websites de recrutamento, realização de provas de lógica e de interpretação de texto, entrevistas, entre outras atividades) e (ii) que a natural demora dos processos seja informada com antecedência aos participantes para evitar frustrações.

## 4.4. ETAPA IV: CONTRATAÇÃO LABORAL E INTERIORIZAÇÃO

Assim que os alunos eram selecionados nos processos seletivos das empresas engajadas no Projeto, iniciavam-se os processos de contratação laboral e, em caso de sucesso nesta fase, de deslocamento dos candidatos para as cidades em que se encontravam as oportunidades de trabalho, isto é, de Interiorização. Para que fosse possível avançar nesta etapa do piloto, a equipe do Fronteira Digital seguia todas as determinações da Operação Acolhida, muito importantes para a garantia de um processo de Interiorização seguro e para uma melhor integração local e preparação para o desempenho das funções laborais. As determinações sugerem etapas até a Interiorização, conforme abaixo:

- Apresentação de propostas de emprego
- Documentação
- *Fit For Travel* (FFT) e encaixe em voos
- Busca por abrigos de trânsito nas cidades de destino
- Interiorização (viagem)
- Recepção e acomodação na cidade de destino
- Início das atividades laborais

A seguir, descreve-se em detalhes como a equipe do Projeto coordenou cada uma destas etapas nos casos de aprovação dos alunos do Fronteira Digital em processos seletivos.

<sup>12</sup> Para mais informações, acessar: [https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2021/07/relatorio-operacao\\_acolhida-Final.pdf](https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2021/07/relatorio-operacao_acolhida-Final.pdf)

## Apresentação de proposta de emprego

Como comentado anteriormente, em momento prévio ao processo seletivo, a equipe do Projeto solicitava às empresas engajadas no Fronteira Digital que incluíssem no descritivo das vagas não só informações sobre a função a ser exercida pelo candidato, como também salário e benefícios do cargo pleiteado. A ideia era manter compliance com a componente social do Projeto. Da mesma forma, quando os alunos do Projeto eram aprovados nos processos seletivos, para que os participantes pudessem tomar a decisão de aceitar ou não a oportunidade oferecida de forma autônoma e com o máximo de informações possível, a equipe do Projeto solicitava que as empresas apresentassem propostas completas. Para a equipe, era fundamental que o poder de decisão estivesse centrado no candidato e, para isso, o participante deveria obter todas as informações relevantes para exercê-lo. Assim, o Projeto contou com a ajuda das empresas contratantes para incluir as seguintes informações nas propostas:

- Cargo e funções a serem desempenhadas;
- Salário e benefícios;
- Horário e local de trabalho (incluindo escalas e folgas);
- Condições de treinamento (quando aplicável).

Neste formato, as propostas eram apresentadas aos participantes do Fronteira Digital aprovados nos processos seletivos, sempre acompanhadas de informações sobre os benefícios do próprio Projeto, como a possibilidade de apoio de moradia em abrigos disponibilizados pela rede de organizações parceiras do ACNUR e da AVSI Brasil por um período máximo de 3 meses e mínimo de 45 dias. Quando os candidatos aceitavam as condições da proposta, assinavam-se as cartas e se iniciava a etapa de documentação.

## Documentação

Sob responsabilidade da equipe da AVSI Brasil dedicada ao Projeto, a etapa de documentação consistia na compilação e envio da documentação básica necessária para a admissão digitalizada do participante do Fronteira Digital. Considerando que pessoas em situação de refúgio saem forçosamente de seus países de origem por razão de grave e generalizada violação de direitos humanos ou perseguição, nem sempre possuem documentação original completa. Por esta razão, as leis e normativas federais preveem a simplificação da documentação necessária para o exercício de direitos em território nacional, como por exemplo a Lei de Migração (13.445/2017) e o eSocial. Diante disso, coube à equipe da AVSI Brasil explicar estas peculiaridades às empresas contratantes e fornecer informações sobre a documentação relevante em acordo com as leis do Brasil. Destaca-se, no entanto, que em nenhum momento a equipe do Projeto se envolveu nos trâmites de contratação internos das empresas, cuja competência recaía exclusivamente sobre as equipes de Recursos Humanos das empresas contratantes. Após o envio da documentação, as empresas eram responsáveis pela conferência e validação dos dados nas bases do governo e nos sistemas internos e pela admissão no eSocial.

O eSocial, que substituiu o CAGED a partir da competência janeiro/2020, conforme definido pela Portaria SEPRT nº 1.127 de 14/10/2019, está completamente adaptado às normativas relacionadas à contratação de refugiados e migrantes, sendo necessário unicamente o CPF e NIS (PIS/PASEP ou NIT) para a admissão de um funcionário pelo sistema, seja ele nacional ou estrangeiro<sup>13</sup>. De acordo com o site do eSocial e normativas brasileiras esta é a documentação necessária para a contratação de uma pessoa em situação de refúgio e migração no país:

- CPF;
- Documento de identificação de estrangeiro válido (equivalente ao RG), a saber:
  - Protocolo de Solicitação de Refúgio (ou)
  - Protocolo CRNM (Carteira de Registro Nacional Migratório) (ou)
  - CRNM;
- Carteira de Trabalho Digital – que não possui número e é acessada exclusivamente através do número do CPF. Está prevista na Portaria nº 1.065, de 23/09/2019 que regulamenta a Lei nº 13.874/2019. [ACNUR | Orientação para CTPS Digital](#);
- Exame admissional – Que poderá ser feito ainda em Boa Vista, caso seja de interesse da empresa, para agilizar o processo de contratação;
- Dados de conta bancária.

Após a Interiorização dos participantes e efetivo início na empresa, quaisquer questões (documentais, relacionais, entre outras) deveriam ser tratadas diretamente com os participantes do Fronteira Digital contratados e não com a equipe do Projeto.

## Fit For Travel (FFT) e encaixe em voos

Uma vez aprovada a documentação dos candidatos, iniciava-se o processo de Fit For Travel. O FFT é uma etapa fundamental da estratégia de Interiorização da Operação Acolhida em Roraima, onde estavam localizados os participantes do Fronteira Digital. Todas as pessoas refugiadas e migrantes que viajam para outros estados através de qualquer Projeto ou modalidade precisam passar por esta etapa, uma vez que os voos são disponibilizados pela Operação Acolhida. Para isso, os participantes e seu núcleo familiar passam por um processo de atualização da carteira vacinal, teste de COVID-19, verificação documental e outros, de acordo com cada caso.

Após concluírem o processo de FFT os selecionados aguardam disponibilização de assentos nos voos para que prossigam com a Interiorização. Esta etapa da Operação Acolhida conta com voos fretados e passagens em voos comerciais e precisa seguir algumas diretrizes. Por esta razão, os voos não são disponibilizados de forma padronizada e os viajantes são encaixados nos voos. Assim, é extremamente importante coordenar este passo com as empresas porque

<sup>13</sup> Para mais informações, acessar: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/empresas/perguntas-frequentes/perguntas-frequentes-producao-empresas-e-ambiente-de-testes/#07---outras>

a data de início das atividades laborais precisa coincidir com a data viagem. A flexibilidade da companhia contratante nesta etapa é fundamental para o sucesso da operação.

## Busca por abrigos de trânsito na cidade de destino

A equipe do Fronteira Digital também auxiliou nos primeiros passos da integração local das famílias nas cidades de destino para garantir que elas estivessem devidamente instaladas, de forma que os participantes do Projeto pudessem iniciar suas atividades laborais. Isto só foi possível devido ao apoio do ACNUR ao Projeto, que auxiliou a equipe nas buscas por abrigos parceiros que pudessem receber as famílias em seu destino. O tempo de abrigo das famílias é avaliado caso a caso, mas, em geral, a permanência máxima é sempre de 3 meses. O objetivo do abrigo é fornecer a base necessária para que a família interiorizada possa se estabelecer na cidade de destino, conhecer os entornos e se preparar para a sua autonomia plena, isto é, a saída do abrigo e a integração completa na cidade de destino.

## Interiorização (viagem)

Uma vez que as vagas nos abrigos de destino fossem confirmadas e que as famílias concluíssem seus processos de documentação e FFT e tivessem recebido suas datas de voo, os participantes do Fronteira Digital aprovados nos processos seletivos das empresas engajadas no Projeto estavam prontos para viajar. Neste ponto, informava-se às empresas sobre as datas de embarque e de chegada.

## Recepção e acomodação na cidade de destino

A equipe da AVSI Brasil engajada no Projeto e o ACNUR monitoraram o processo de embarque e recepção das famílias no local de destino, realizando contato direto com os participantes do Projeto para garantir que tudo ocorresse da maneira esperada.

## Início das atividades laborais

Uma vez instalados nos abrigos, os participantes do Fronteira Digital estavam aptos a iniciar as atividades laborais nas empresas contratantes. Recomendou-se às empresas que fosse estabelecido um intervalo de pelo menos 48 horas entre a chegada do candidato selecionado à cidade de destino e sua apresentação na companhia, levando em consideração o tempo de deslocamento e o período necessário para que a família se acomodasse no abrigo de destino.

## Etapa IV - Lições aprendidas

- De maneira geral, é necessário conscientizar e sensibilizar as empresas de que o processo de Interiorização envolve uma série de engrenagens e atores que precisam ser mobilizados para a chegada dos refugiados e migrantes no destino e que, neste contexto, a flexibilização

de certos trâmites de contratação é necessária para que seja possível abarcar as necessidades dos refugiados. Os processos mais exitosos foram aqueles em que as empresas flexibilizaram e/ou adaptaram seus processos às recomendações da equipe do Fronteira Digital, tanto no que tange às questões documentais e à flexibilização das datas de início, tendo em vista que os trâmites do processo de Interiorização da Operação Acolhida não dependiam somente da equipe do Projeto, quanto no âmbito da solicitação de 48 horas de intervalo entre a chegada da família na cidade de destino e o início das atividades na empresa. A sensibilidade de nossas empresas parceiras foi fundamental para a efetivação das contratações.

**5**

# RESULTADOS DO PROJETO

## 5. RESULTADOS DO PROJETO

O Projeto Fronteira Digital teve como objetivo (i) oferecer qualificação técnica em *softwares* aos participantes, (ii) contribuir para sua Interiorização por Vaga de Emprego Sinalizada e (iii) construir o *business case* para a inclusão de pessoas em situação de refúgio no mercado de trabalho brasileiro. Além disso, o Fronteira Digital se comprometeu a incentivar a participação de mulheres no setor de tecnologia e buscou incluir no mercado de trabalho ao menos 60% dos participantes, visando o desenvolvimento econômico inclusivo.

Em geral, o Projeto foi exitoso em seus objetivos. O Fronteira Digital foi capaz de oferecer qualificação técnica para todos os participantes, contribuiu para a contratação direta de 5 representantes de núcleos familiares participantes do projeto e foi capaz de demonstrar para as empresas a viabilidade de contratar refugiados, além de ter possibilitado a capacitação de 16 mulheres (53% do corpo de participantes do Projeto) em *softwares* de tecnologia. Neste contexto, a empregabilidade direta do Projeto foi de cerca de 20% e não de 60%, mas a equipe considerou o trabalho exitoso. O fato de 80% dos alunos contratados diretamente pelo projeto terem sido alocados em vagas com requisito de conhecimento de *softwares* e perfil de atendimento a clientes, somado às razões destacadas nos parágrafos que seguem abaixo, explicam a razão.

Não há ciência exata para os processos de Interiorização de refugiados. Neste contexto, considerando que o Projeto não podia garantir emprego aos seus participantes – tendo em vista que a decisão sobre a concessão ou não de uma oportunidade cabia exclusivamente às empresas engajadas no Fronteira Digital – a equipe optou por incentivar os alunos a buscar soluções alternativas enquanto o Projeto estava em execução. Assim, os participantes teriam mais chances de serem interiorizados e o Projeto funcionaria como um impulso extra nos processos de contratação e não como algo que os segurasse sem garantia de sucesso. Esta escolha teve impacto na métrica de empregabilidade do Projeto, já que, ao surgirem oportunidades, alguns alunos optaram por outros tipos de Interiorização que não por VES, por exemplo, enquanto outros, que tinham filhos e cujo cônjuge conseguiu um emprego antes, necessitaram interiorizar pela vaga conseguida por seu par e se abster da busca por emprego para que pudesse cuidar dos menores – o que impossibilitou que estes participantes fossem incluídos na métrica de contratações diretas do Projeto. Além disso, como tentou-se demonstrar nas sessões anteriores deste relatório, o processo de Interiorização por Vaga de Emprego Sinalizada envolve diversos atores (governamentais, privados e da sociedade civil), de forma que sua gestão é bastante complexa e sujeita a imprevistos. A flexibilidade de cada ente envolvido nestes processos de contratação é extremamente relevante para o sucesso da operação e, conseqüentemente, de um processo de Interiorização. Durante o Projeto, algumas empresas acabaram por não flexibilizar seus processos seletivos e de contratação para torná-los mais inclusivos do ponto de vista dos refugiados, o que também dificultou a meta de empregabilidade do Projeto, embora fosse um fator fora do controle da equipe.

Todo este processo gerou um aprendizado. A entrega do Projeto foi além da conexão dos participantes com processos seletivos e a contribuição para sua contratação. O Projeto foi capaz de mobilizar seus participantes em prol da busca por autonomia e movimentou o debate do setor privado sobre o tema, o que tem grande potencial no âmbito de uma sociedade inclusiva. Embora estas contribuições não sejam facilmente mensuráveis, valorizamos muito o fato de a equipe ter sido exitosa na comunicação do Projeto ao setor privado, sobretudo, considerando-se que o debate sobre a empregabilidade de refugiados ainda está pouco desenvolvido na sociedade brasileira.



Feitos estes breves comentários, apresenta-se abaixo uma tabela com o detalhamento dos resultados alcançados pelos participantes das três turmas do Projeto Fronteira Digital em junho de 2022<sup>14</sup>:

**Figura 23. Tabela-resumo dos resultados alcançados pelos participantes do Fronteira Digital**

Aluno	Trilha Microsoft	Certificado de Conclusão das trilhas do Fronteira Digital	Realização da prova	Interiorizado	Status
<b>Turma 1</b>					
Aluna 1	100%	Sim	17/11/2021	Não	Indisponível para contratação*
Aluna 2	100%	Sim	17/11/2021	Não	Indisponível para contratação*
Aluna 3	100%	Sim	19/11/2021	Não	Busca emprego
Aluno 4	100%	Sim	17/11/2021	Sim	Indisponível para contratação*
Aluna 5	100%	Sim	19/11/2021	Sim	Cônjuge contratado via projeto parceiro**
Aluna 6	100%	Sim	19/11/2021	Sim	Busca emprego
Aluno 7	100%	Sim	17/11/2021	Sim	Contratado via projeto parceiro**
Aluna 8	100%	Sim	19/11/2021	Sim	Cônjuge contratado via projeto parceiro**
Aluno 9	100%	Sim	17/11/2021	Sim	Contratado via Fronteira Digital e esposa contratada via Fronteira Digital
Aluno 10	100%	Sim	17/11/2021	Sim	Contratado via projeto parceiro**
<b>Turma 2</b>					
Aluna 11	100%	Sim	Não fez	Sim	Contratada via projeto parceiro**
Aluno 12	100%	Sim	30/11/2021	Sim	Contratado via projeto parceiro**
Aluna 13	100%	Sim	30/11/2021	Sim	Cônjuge contratado via projeto parceiro**
Aluna 14	100%	Sim	25/11/2021	Sim	Cônjuge contratado via projeto parceiro**
Aluno 15	100%	Sim	25/11/2021	Não	Busca emprego
Aluno 16	100%	Sim	26/11/2021	Sim	Contratado via projeto parceiro**
Aluno 17	100%	Sim	30/11/2021	Sim	Contratado via Fronteira Digital
Aluno 18	100%	Sim	Não fez	Não	Busca emprego
Aluna 19	100%	Sim	26/11/2021	Sim	Busca emprego
Aluna 20	100%	Sim	01/12/2021	Sim	Cônjuge contratado via projeto parceiro**
<b>Turma 3</b>					
Aluno 21	100%	Sim	11/01/2022	Não	Contratado via Fronteira Digital
Aluno 22	100%	Sim	11/01/2022	Sim	Busca emprego
Aluna 23	100%	Sim	11/01/2022	Sim	Contratada via Fronteira Digital
Aluno 24	100%	Sim	11/01/2022	Sim	Contratado via projeto parceiro**
Aluna 25	100%	Sim	12/01/2022	Não	Indisponível para contratação*
Aluna 26	100%	Sim	12/01/2022	Sim	Cônjuge contratado via projeto parceiro**

<sup>14</sup> Junho de 2022 foi a data em que a equipe do Projeto concluiu as últimas verificações com os participantes do Fronteira Digital antes da escrita deste relatório. É possível que participantes que não tenham sido aprovados em processos seletivos e/ou que não quiseram participar destes até então tenham mudado seu status laboral nos meses subsequentes.

Aluno	Trilha Microsoft	Certificado de Conclusão das trilhas do Fronteira Digital	Realização da prova	Interiorizado	Status
Aluna 27	100%	Sim	12/01/2022	Sim	Indisponível para contratação*
Aluno 28	100%	Sim	12/01/2022	Sim	Contratado via projeto parceiro**
Aluna 29	100%	Sim	13/01/2022	Sim	Indisponível para contratação*
Aluno 30	100%	Sim	13/01/2022	Sim	Contratado via projeto parceiro**
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	-	<b>23/30 - 76%</b>	<b>19<sup>15</sup>/30 - 60% empregados</b>

\* Pessoas classificadas com "indisponível para contratação" são aquelas que não estavam buscando emprego no momento de verificação.

\*\* Projetos parceiros especificados na figura 24.

Como mencionado, alguns alunos do Projeto fizeram uso de outras modalidades de Interiorização que não por Vaga de Emprego Sinalizada. Nestes casos, o Projeto Acolhidos por meio do trabalho (AVSI Brasil) foi responsável pela Interiorização de oito famílias, tenham elas saído de Boa Vista já com vaga de emprego garantida ou optado pela modalidade institucional para a Casa Bom Samaritano. A modalidade institucional do ACNUR foi responsável pela Interiorização de outras seis famílias que estavam abrigadas no abrigo Rondon 5 (centro de Interiorização) com destino a abrigos de acolhida em diversas cidades, mas também acolheu duas famílias que interiorizaram com vagas de trabalho pelo Projeto Fronteira Digital, uma para Brasília e outra para o Rio de Janeiro. As estratégias de Reunião Social, Reunificação Familiar e viagem por conta própria também foram mobilizadas pelos alunos. A tabela a seguir especifica as modalidades de viagem:

**Figura 24. Tabela-resumo das modalidades de Interiorização buscadas por participantes do Fronteira Digital**

Modalidade de Interiorização	Total de famílias interiorizadas	Total de pessoas interiorizadas
Institucional ACNUR sem emprego no destino	4	26
Institucional ACNUR com emprego no destino	4	15
Institucional AVSI Brasil sem emprego no destino original seguida de VES Projeto Acolhidos por meio do trabalho da AVSI Brasil	2	7
VES Operação Acolhida	3	11
VES Projeto Acolhidos por meio do trabalho da AVSI Brasil	6	22
VES Projeto Empoderando Refugiadas	1	6
Viagem por conta própria sem emprego no destino	1	1
Reunião Social/Reunificação Familiar sem emprego no destino	1	11
Reunião Social/Reunificação Familiar com emprego no destino	1	6
<b>Total</b>	<b>23 famílias</b>	<b>105 pessoas</b>

15 Percebe-se que 18 é o número de famílias do Projeto que tiveram acesso ao emprego. No entanto, caso consideremos o número de vagas de trabalho ou de pessoas contratadas, o número total é 19 considerando que na família do "aluno 9" o casal (participante e esposa) foi contratado por uma empresa parceira do Projeto Fronteira Digital. Em termos de Interiorização com acesso a emprego o projeto contribuiu para Interiorização de 17 famílias, pois um aluno (21) teve acesso a emprego localmente.

O Projeto seguiu buscando oportunidades para participantes interiorizados por modalidades institucionais que estivessem aptos a trabalhar. Cinco alunos que interiorizaram por outras modalidades (por exemplo, institucional) tiveram acesso à entrevistas de emprego presenciais na cidade de destino pelo Projeto Fronteira Digital. Foi o caso de uma aluna em Brasília, interiorizada pela modalidade institucional do ACNUR para um abrigo parceiro, que teve acesso à uma entrevista na cidade de destino e foi contratada. Das três turmas do Fronteira Digital, 19 pessoas tiveram acesso a vagas de emprego (sendo 5 delas alcançadas diretamente por meio do Fronteira Digital e as demais por meio de projetos parceiros) distribuídas nas seguintes cidades:

**Figura 25. Distribuição geográfica das vagas de emprego de participantes do Fronteira Digital**

Estado do Brasil	Número de pessoas contratadas
Distrito Federal (DF)	2
Goiás (GO)	4
Santa Catarina (SC)	5
São Paulo (SP)	4
Rio Grande do Sul (RS)	2
Rio de Janeiro (RJ)	1
Roraima (RR)	1
<b>Total<sup>16</sup></b>	<b>19</b>

Os resultados do Projeto foram satisfatórios para a equipe e mostraram que o Fronteira Digital teve um papel relevante no fomento à autonomia de seus participantes e na mudança do *mindset* de algumas empresas no âmbito da contratação de refugiados. Em alguns casos, a dificuldade de se conseguir uma oportunidade de emprego não está relacionada à baixa qualificação, mas sim, à falta de oportunidades e à necessidade de recuperação da autoestima e confiança por parte do refugiado. Assim, ao fornecer capacitação técnica aos participantes, o Fronteira Digital focou em suas habilidades, permitiu que eles se desenvolvessem ainda mais e que as empresas os vissem como profissionais e não apenas como refugiados.

Por todos os resultados aqui expostos, a equipe agradece mais uma vez o engajamento dos parceiros e das empresas interessadas em fazer parte do Fronteira Digital. Um Projeto como este necessariamente depende do engajamento de atores diversos e de “heróis anônimos”, como descrito por um dos participantes do Projeto, sem os quais não teria sido possível avançar.

<sup>16</sup> O número de pessoas contratadas inclui a esposa de um aluno que foi contratada na mesma empresa que ele em São Paulo devido ao Fronteira Digital. O número pode chegar a 20 se considerarmos que o Fronteira Digital conseguiu uma entrevista para um refugiado que estava hospedado na Casa Bom Samaritano e que não participou do projeto, mas que conseguiu o emprego.

6

# MENSAGEM FINAL

## 6. MENSAGEM FINAL

---

Embora a inclusão de populações deslocadas à força (FDP, do inglês *Forcibly Displaced Population*) nos países anfitriões seja um desafio, especialmente em países emergentes, uma articulação de sucesso entre os diversos atores da sociedade (poder público, setor privado e sociedade civil) tem grande potencial para superá-lo. O Projeto Fronteira Digital demonstra que estas articulações são possíveis e têm o poder de impactar a vida de pessoas em situação de vulnerabilidade e permitir que elas se tornem novamente protagonistas do seu próprio desenvolvimento.

Em especial no que tange às empresas, em um mundo em que a integração dos aspectos sociais, ambientais e de governança se torna fundamental para a manutenção de uma boa performance no longo prazo, o compromisso com o meio ambiente e a comunidade global é essencial. Neste contexto, o Projeto demonstra a importância de as estratégias de inclusão estarem de fato refletidas nos mais variados processos das companhias. Os ganhos são diversos. Pilotos<sup>17</sup> voltados à contratação de refugiados vem demonstrando o grande potencial da inclusão deste grupo vulnerável no mercado de trabalho, tanto no aumento de diversidade, quanto na melhora de outras medidas de desempenho das empresas, contribuindo, sobretudo, para o desenvolvimento econômico inclusivo.

Incentivamos a implementação de mais projetos como o Fronteira Digital para que seja possível consolidar o caso de negócio para a inclusão de refugiados no mercado de trabalho brasileiro e fortalecer cada vez mais o papel do setor privado na promoção de valores como diversidade e igualdade de oportunidades.

---

17 Para exemplo de outro projeto de empregabilidade de refugiados, acessar: <https://br.sodexo.com/midia/sodexo-na-im-prensa/conheca-o-programa-somos-todos-c-3.html>



# ANEXOS



# 7. ANEXOS

## ANEXO I



# Fundamentos de Microsoft 365



Parte 1: Capacidades de productividad y trabajo en equipo de Microsoft 365



Parte 2: Capacidades de administración empresarial de Microsoft 365



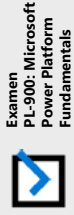
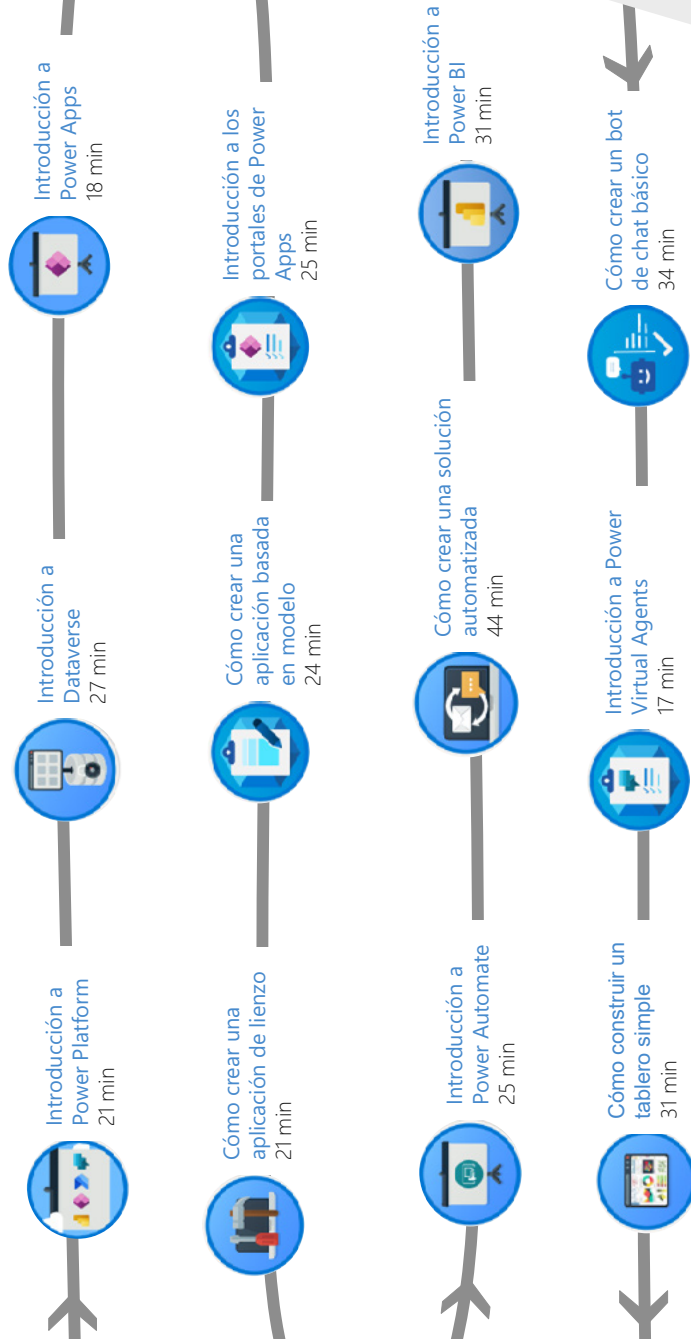
Parte 3: Capacidades de cumplimiento y seguridad de Microsoft 365



Parte 4: Licencias, servicio y soporte de Microsoft 365

# Fundamentos de Power Platform

Ruta de aprendizaje: **Fundamentos de Microsoft Power Platform**



Examen PL-900: Microsoft Power Platform Fundamentals

Microsoft Learn  
Tutoriales interactivos gratuitos

## ANEXO II



**Aluno Fronteira Digital**

IDADE: 47  
 NACIONALIDADE: VENEZUELANA  
 ESTADO CIVIL: CASADO

**HISTÓRICO EDUCACIONAL**

**Ensino Médio Completo**

**Ensino Superior em Informática**

**CURSOS**

**Curso Nº1**  
 Período: Maio de 2013  
 Empresa: XX

**Curso Nº2**  
 Período: Maio de 2007  
 Empresa: XX

**Curso Nº3**  
 Período: Maio de 2003  
 Empresa: XX

**Curso Nº4**  
 Período: Maio de 2000  
 Empresa: XX

**Curso Nº5**  
 Período: Maio de 1997  
 Empresa: XX

**EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL**

**Auxiliar Hidráulico**  
 Empresa XX - 02/2005 - 05/2011

- Auxílio na manutenção corretiva e preventiva de rede de esgoto

**Coordenador de Operações**  
 Empresa XX - 03/1998 - 09/2004

- Desempenho de funções estratégicas para logística de cargas

**RESUMO PESSOAL**

Formado na área de Informática. Com grande experiência tanto na área de serviços gerais, quanto no setor de logística empresarial

**CARACTERÍSTICAS POSITIVAS**

Pontual  
 Responsável  
 Respeitoso

**CONTATO**

Email: alunodasilva@gmail.com  
 Telefone: 95 00000000  
 Endereço: Rua Venezuela Nº 123 Bairro Acolhedor

FRONTEIRA DIGITAL

## ANEXO III

### CERTIFICADO

*Certificamos que \_\_\_\_\_ participou do Projeto Fronteira Digital, no período de 11/11/2021 a 26/11/2021, realizado em Boa Vista (RR), Brasil.*

*Parabéns por seu empenho e dedicação.*

\_\_\_\_\_  
Heli Roberto Mansur dos Reis

Gerente Geral – AVSI Brasil filial Roraima

Boa Vista, 26 de Novembro de 2021.

#### Patrocínio



This IFC Project is developed in partnership with the government of Japan

#### Apoio



Microsoft



#### Implementação



## ANEXO IV

## Material de Divulgação - Projeto Fronteira Digital



**Contexto:** Dados da Agência da ONU para Refugiados<sup>i</sup> apontam que, até o final de 2020, cerca de 82.4 milhões de pessoas em todo o mundo foram forçadas a deixar suas casas devido a conflitos, violência, violação dos direitos humanos e sérios problemas de ordem pública em seus países de origem. Destas, mais de 5 milhões deixaram a Venezuela em busca de proteção internacional e melhores condições de vida, tendo sido o Brasil o quinto país de destino mais procurado<sup>ii</sup>. Para garantir o atendimento humanitário a estes refugiados e migrantes, o governo federal criou em 2018 a Operação Acolhida. A operação se baseia em três pilares: (I) Ordenamento da Fronteira e Documentação, (II) Assistência Humanitária e Abrigamento e (III) Interiorização. A interiorização pode ser realizada em quatro modalidades, das quais destaca-se a opção por Vaga de Emprego Sinalizada (VES). Segundo a Polícia Federal, de 2017 até junho de 2021, mais de 610 mil venezuelanos entraram no País, mais de 260 mil solicitaram regularização migratória e cerca de 60 mil pessoas foram interiorizadas<sup>iii</sup>.



**Histórico da iniciativa:** Embora a inclusão de populações deslocadas à força (FDP, do inglês *Forcibly Displaced Population*) nos países anfitriões seja um desafio, especialmente em países emergentes, uma articulação de sucesso entre os diversos atores da sociedade (poder público, setor privado e sociedade civil) tem grande potencial para superá-lo. Em especial no que tange às empresas, em um mundo em que a integração dos aspectos sociais, ambientais e de governança se torna fundamental para a manutenção de uma boa performance no longo prazo, o compromisso com o meio ambiente e a comunidade global é essencial. Pensando nisso, em 2018, a International Finance Corporation (IFC), membro do Grupo Banco Mundial, e a Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) assinaram um acordo para unir esforços e criar soluções inovadoras no setor privado para promover oportunidades e possibilitar a integração econômica e social das pessoas deslocadas à força no Brasil. Assim, com patrocínio do governo japonês, a IFC desenvolveu o projeto *Making Markets Work for Forcibly Displaced Populations* para explorar como o setor privado poderia contribuir com soluções para a crise migratória em Roraima, Brasil, com ênfase em quatro áreas: (i) Empregabilidade (ii) Inclusão Financeira, (iii) Habitação Acessível, e (iv) Melhora do Ambiente de Negócios. O projeto **Fronteira Digital** responde ao pilar de empregabilidade e de melhora do ambiente de negócios, assim como seu predecessor, desenvolvido em parceria com a Sodexo On-Site em 2019<sup>iv</sup>. Mas, se no piloto de 2019 o foco era o setor de catering hospitalar, desta vez, o foco das atividades está no setor de tecnologia. Afinal, o **Fronteira Digital** também é parte integrante da agenda de atividades proposta na parceria firmada em 2021 entre a IFC e a Microsoft que, por meio do plano Mais Brasil apoia o crescimento inclusivo por meio de tecnologia, programas de qualificação e empregabilidade. Esta parceria foi firmada por meio da Microsoft Participações. O projeto visa reduzir as



## Material de Divulgação - Projeto Fronteira Digital

lacunas de conhecimento técnico em softwares de mulheres e populações vulneráveis no Brasil para ampliar os ganhos de produtividade e a geração de renda no setor de tecnologia do país, e promover o desenvolvimento econômico inclusivo. Para implementação do projeto em Boa Vista (RR), a IFC se uniu, também em 2021, à Associação Voluntários para o Serviço Internacional Brasil (AVSI Brasil), uma organização sem fins lucrativos responsável por diversos projetos sociais, dentre os quais se destacam as atividades com migrantes e refugiados no estado de Roraima.



**Objetivo do projeto:** Selecionar 30 profissionais em situação de refúgio distribuídos entre os abrigos Rondon 1, Rondon 2, Rondon 3, Rondon 4, Rondon 5 e Pricumã (localizados em Boa Vista - RR) para (i) participação em cursos de qualificação com foco em softwares da Microsoft amplamente utilizados e (ii) potencial direcionamento a oportunidades de trabalho disponibilizadas por empresas sediadas em outros estados do Brasil que voluntariamente aderirem ao projeto. A iniciativa visa interiorizar e incluir no mercado de trabalho brasileiro ao menos 60% dos participantes. A contratação bem sucedida deste público demonstrará o potencial de inclusão de um grupo vulnerável no mercado de trabalho brasileiro - além de permitir o acompanhamento dos benefícios gerados para as empresas contratantes, tanto no aumento de diversidade quanto em outras medidas de desempenho como a diminuição do custo de turnover - efeito que tem sido observado em demais experiências de contratação de pessoas em situação de refúgio. Com esse piloto, ajuda-se a construir o "business case", ou o caso de negócio, para a inclusão de refugiados no mercado de trabalho brasileiro e o fortalecimento do papel do setor privado na promoção de valores como diversidade, inclusão e igualdade de oportunidades.



### Estruturação:

- Etapa I (realizada):** Aquisição de materiais, contratação de serviços de suporte, seleção dos participantes e montagem da trilha de aprendizagem.
- Etapa II (realizada):** Execução dos cursos e mentorias fornecidas pela equipe da Microsoft. Para melhor aproveitamento do conteúdo e respeito às recomendações sanitárias das autoridades de saúde do Brasil, os 30 participantes foram divididos em três turmas de 10 pessoas. Os treinamentos tiveram duração de duas semanas por turma e foram iniciados no final de outubro de 2021.
- Etapa III:** Divulgação do projeto para o setor privado por meio do Fórum Empresas com Refugiados e das redes dos parceiros. **Empresas interessadas em participar do projeto devem enviar um e-mail para [fronteira.digital@avsi.org.br](mailto:fronteira.digital@avsi.org.br) até o dia 01/03/2022.**
- Etapa IV:** Contratação e Interiorização laboral. Após a alocação dos participantes nas vagas disponibilizadas ao projeto, será iniciado o processo de deslocamento dos





## Material de Divulgação - Projeto Fronteira Digital

candidatos para as cidades onde estão as oportunidades de trabalho com participação ativa da AVSI, suporte do ACNUR e monitoramento da IFC. Espera-se que, a partir da seleção do candidato, o profissional esteja disponível na cidade de destino no período de um mês.



### Ponto de contato:

Empresas interessadas em oferecer vagas para o projeto e entrevistar os candidatos devem enviar um e-mail para [fronteira.digital@avsi.org.br](mailto:fronteira.digital@avsi.org.br) até o dia **01 de março de 2022**.



### FAQs:

**A partir de quando posso ver o currículo dos candidatos?** Os currículos já estão disponíveis para avaliação. Empresas interessadas em oferecer vagas para o projeto e entrevistar os candidatos devem enviar um e-mail para [fronteira.digital@avsi.org.br](mailto:fronteira.digital@avsi.org.br) até o dia **01 de março de 2022**.

**Como posso entrevistar os candidatos?** Para evitar deslocamentos e assegurar o cumprimento das medidas sanitárias, todas as entrevistas deverão ser realizadas de forma remota, através de Microsoft Teams, Google Meet ou Zoom.

**Quais os cursos disponibilizados aos participantes do programa?** Os participantes tiveram acesso aos cursos da plataforma de e-learning da Microsoft com ênfase em Microsoft 365<sup>v</sup> e Power Platform<sup>vi</sup>.

**Quanto tempo demora até o candidato selecionado chegar na cidade de destino?** Cerca de um mês e meio. Este período é necessário para a estruturação dos serviços de transporte e acolhida.

**Posso selecionar um profissional para posições em qualquer cidade do Brasil?** Devido à necessidade de acompanhamento por assistente social e rede de apoio local, sugerimos que as vagas sejam localizadas em Brasília (DF) ou em São Paulo (SP), cidades em que a AVSI e o ACNUR têm uma grande rede de apoio que fornecerá mais amparo ao candidato e a sua família.

**Onde o candidato vai morar nas cidades de destino?** Em Brasília, o candidato será direcionado para a Casa Bom Samaritano<sup>vii</sup>. Em São Paulo, o centro de acolhimento será definido com base na disponibilidade da rede do ACNUR.

**Por quanto tempo o profissional pode morar nos centros de acolhida?** Até três meses. Durante o período de estadia, o profissional e sua família serão acompanhados por um assistente social que lhes ajudará a encontrar um local de moradia fixo na cidade de destino.

**Tenho dúvidas com relação à documentação do profissional. Podem me ajudar?** Acesse o site do Fórum Empresas com Refugiados do ACNUR<sup>viii</sup> e selecione o ícone “contratação”. Caso ainda tenha dúvidas, encaminhe sua mensagem para o ponto de contato.



## Material de Divulgação - Projeto Fronteira Digital

- <sup>i</sup> ACNUR, 2020. [https://www.unhcr.org/60b638e37/unhcr-global-trends-2020#\\_ga=2.79797777.729499129.1634151120-704975099.1606751409](https://www.unhcr.org/60b638e37/unhcr-global-trends-2020#_ga=2.79797777.729499129.1634151120-704975099.1606751409)
- <sup>ii</sup> CASA CIVIL, 2021. <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/acolhida/sobre-a-operacao-acolhida-2>
- <sup>iii</sup> PAINEL DE INTERIORIZAÇÃO, 2021. <http://aplicacoes.mds.gov.br/snas/painel-interiorizacao/>
- <sup>iv</sup> SODEXO, 2019. < <https://br.sodexo.com/midia/sodexo-na-imprensa/conheca-o-programa-somos-todos-c-3.html>>
- <sup>v</sup> MICROSOFT 365. Disponível em:
- <https://docs.microsoft.com/es-es/learn/paths/m365-productivity-teamwork-solutions/>
  - <https://docs.microsoft.com/es-es/learn/paths/m365-business-management-solutions/>
  - <https://docs.microsoft.com/es-es/learn/paths/m365-security-compliance-capabilities/>
  - <https://docs.microsoft.com/es-es/learn/paths/m365-licensing-service-support/>
- <sup>vi</sup> POWER PLATFORM. Disponível em: <https://docs.microsoft.com/es-es/learn/paths/power-plat-fundamentals/>
- <sup>vii</sup> CASA BOM SAMARITANO. <https://www.acnur.org/portugues/2021/02/09/acnur-parabeniza-avsi-e-imdh-por-novo-abrigo-para-refugiados-e-migrantes-da-venezuela-em-brasilia/>
- <sup>viii</sup> FAQ – DOCUMENTAÇÃO - FÓRUM EMPRESAS COM REFUGIADOS: <https://www.empresascomrefugiados.com.br/duvidasfrequentes>





Apoio



Implementação Local



Realização e Patrocínio



Em parceria com o Governo do Japão

