

# Guia para Integração de Migrantes no Ambiente de Trabalho



## Sobre a Organização Internacional para as Migrações (OIM)

Estabelecida em 1951, a Organização Internacional para as Migrações (OIM), a Agência das Nações Unidas para as Migrações, é o principal organismo intergovernamental no campo da migração e trabalha em estreita colaboração com parceiros governamentais, intergovernamentais e não governamentais. Contando com 173 Estados membros, 8 Estados observadores e escritórios em mais de 100 países, a OIM dedica-se a promover uma migração segura, ordenada e digna para o benefício de todos. Isso é feito fornecendo serviços e consultoria para governos e migrantes. O Brasil é Estado membro da Organização desde 2004. No país, a OIM tem sua sede em Brasília e está presente nas cidades de Belém, Belo Horizonte, Boa Vista, Curitiba, Florianópolis, Manaus, Pacaraima, Porto Alegre, Recife, Rio de Janeiro e São Paulo.

## Sobre o projeto Oportunidades

Este guia foi elaborado no âmbito do projeto Oportunidades - Integração no Brasil, uma iniciativa da Organização Internacional para as Migrações (OIM), financiada pela Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional (USAID). Com o objetivo de impulsionar a solução duradoura de integração econômica de nacionais da Venezuela e migrantes de outros países vizinhos ao Brasil, o projeto conta com iniciativas de:



Essas ações estão sendo implementadas com parceiros da sociedade civil, setor privado e poder público no Distrito Federal, Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e São Paulo.

## Sobre este Guia

O “Guia para Integração de Migrantes no Ambiente de Trabalho” tem como objetivo aprofundar o conhecimento das empresas no processo de integração de pessoas migrantes no ambiente de trabalho. Quanto melhor for esse momento de aproximação, maior a chance de sucesso e retenção dessas mulheres e homens contratados.

Neste material, atores do setor privado receberão informações sobre como superar os desafios mais comuns enfrentados na integração de novos colaboradores migrantes, se inspirar em sugestões de práticas para engajar seus times e fortalecer a cultura interna de diversidade, inclusão e colaboração nas companhias.



# ÍNDICE

**1.** Como fortalecer uma cultura inclusiva na empresa

**Pág. 05**

**2.** Como integrar pessoas migrantes no ambiente corporativo

**Pág. 07**

**3.** Importância da gestão inclusiva para os negócios

**Pág. 11**

**4.** Referências

**Pág. 12**



# I • COMO FORTALECER UMA CULTURA INCLUSIVA NA EMPRESA

Essa atuação baseia-se na disseminação interna de valores de diversidade e que devem ser colocados em prática pelos colaboradores, como forma de afirmar uma cultura de respeito e confiança nas equipes. Para consolidar uma cultura inclusiva sólida, sugere-se que as empresas engajem seus times por meio de **sensibilização interna**.

## SENSIBILIZAÇÃO INTERNA

Sugestões de ações para nivelar o conhecimento sobre o tema e gerar aculturação:

1  Explicar para os colaboradores por que é relevante para a empresa trabalhar com a temática de pessoas migrantes.

Aproveitar momentos de destaque corporativo para convidar especialistas e referências no tema.

2  Realizar dinâmicas, rodas de conversa e diálogos internos para desmistificar o tema e quebrar estereótipos e viés inconsciente.

Abrir espaço para que pessoas possam tirar dúvidas e passem a lidar de forma positiva com o tema.

3



Antes de realizar o processo seletivo, convidar pessoas migrantes a compartilharem suas histórias e conhecimentos com equipes.

4



Capacitar equipe de Recursos Humanos responsável pela contratação de pessoas migrantes e, se necessário, adequar processos, políticas e práticas de contratação, avaliação e retenção para obter mais sucesso neste modelo de recrutamento.

5



Capacitar gestores de equipes para saberem lidar com questões interculturais e comportamentais no ambiente de trabalho.

6



Promover treinamentos corporativos sobre diversidade, com conteúdo específico sobre questões culturais.

É importante reconhecer e esclarecer a existência de realidades culturais diferentes, formadas por distintos valores, atitudes e crenças. Todos esses elementos devem ser respeitados para que a conexão no ambiente de trabalho seja facilitada e fortalecida e se alcance uma mudança positiva.

## DICA

Transparência e ética são elementos fundamentais no processo de aculturação de colaboradores, pois geram credibilidade ao momento de mudança.



## 2. COMO INTEGRAR PESSOAS MIGRANTES NO AMBIENTE CORPORATIVO

Essa atuação baseia-se na apresentação das pessoas migrantes contratadas ao seu novo ambiente e equipe de trabalho, para facilitar sua adaptação. Para aumentar as chances de retenção de pessoas migrantes na empresa, um ponto relevante sugerido a ser trabalhado é a **Integração** após a contratação.

### INTEGRAÇÃO

Sugestões de ações para familiarizar a pessoa migrante com a cultura empresarial:

- 1  Reforçar a sensibilização dos times para receber as pessoas migrantes recém-contratadas.
- 2  Estabelecer um modelo de comunicação eficaz e empática, que cultive diferentes perspectivas e solucione desafios e conflitos.

A comunicação não verbal também pode ser usada para troca de mensagens. É possível explorar, de modo coerente, recursos como: contato visual, postura, gestos, e comportamentos.



### 3

#### Acompanhar o desenvolvimento profissional e interpessoal da pessoa migrante contratada.

A pessoa migrante deve assimilar as normas a serem seguidas no local de trabalho. Para isso, é preciso dedicar um tempo para explicar detalhes da cultura da empresa, como valores e costumes praticados no ambiente do trabalho, e até siglas específicas se forem relevantes para a integração.

Designar um colega ou líder de outra área, bem informado e experiente, para ser mentor formal da pessoa migrante. Esse mentor será a ponte da pessoa migrante com o novo ambiente de trabalho e com a rede local, aumentando as chances dessa pessoa se familiarizar mais rápido com o novo espaço.

Encorajar o estudo da língua portuguesa para aperfeiçoamento de comunicação. Como empregador, é possível oferecer esse benefício em sua estrutura física para facilitar o acesso.

Investir em capacitação técnica e certificações específicas para garantir oportunidades de evolução na carreira.

A OIM e seus parceiros oferecem um curso de português online e qualificação profissional em diversas áreas para promover a inserção laboral de pessoas migrantes no Brasil.

4

Apoiar as pessoas migrantes contratadas a atualizarem seus documentos e terem conhecimento sobre seus direitos e deveres no Brasil.

5

Promover articulação com a rede local para recepção e acolhimento das pessoas migrantes.

Identificar atores-chaves locais das comunidades onde as pessoas migrantes irão se estabelecer.

Realizar conversas com esses atores para identificar, de forma conjunta, a melhor forma de instalar os novos moradores.

A articulação pode ser realizada com parceiros específicos e inclusive ser estendida para auxiliar a família dos contratados a se instalarem e adaptarem localmente.

## DICA

Essa atividade se torna ainda mais relevante se a operação da empresa que irá receber pessoas migrantes estiver inserida em uma cidade de porte pequeno. O envolvimento prévio da comunidade no acolhimento das pessoas recém-chegadas pode evitar conflitos, garantir a licença social de operação local e proporcionar autonomia de forma amparada aos novos colaboradores.



### Agrodanieli

Sede e operação na cidade de Tapejara (RS).



Agrodanieli atua no segmento de grãos, insumos, industrialização de soja, rações, avicultura e suinocultura.



143 venezuelanos contratados para trabalhar em vagas de abate, na área de frigorífico, desde 2019.



O processo humanizado e presencial de recrutamento organizado pelas áreas de RH (Recursos Humanos) e SST (Saúde e Segurança no Trabalho), com foco nas habilidades comportamentais, proporcionou dignidade às pessoas migrantes. A empresa acelerou o processo admissional, viabilizou um adiantamento salarial e contou com ajuda da comunidade local para acolhimento do grupo. O reconhecimento da realidade dessas pessoas e suporte na adaptação geraram impacto positivo em todos os envolvidos.



A empresa reforçou seu posicionamento local como marca empregadora. Além disso, o time interno entendeu a importância de se unir para acolher os migrantes, que por sua vez demonstram menor taxa de absenteísmo e *turnover* entre os colaboradores.



*“Trabalhar aqui me trouxe muitas perspectivas, desde que consegui ficar junto de minha família novamente, e pouco a pouco consegui me estabilizar. Trabalhar na Agrodanieli tem sido uma grande oportunidade para mim, sendo que é uma empresa muito reconhecida, e a equipe que a faz são pessoas de muito boa qualidade. Sinto-me orgulhoso de ser parte desta grande família Agrodanieli.”*

Anderson W. G., venezuelano contratado pela Agrodanieli. Atua no Rio Grande do Sul, no segmento de grãos, insumos, industrialização de soja, rações, avicultura e suinocultura.



### 3. IMPORTÂNCIA DA GESTÃO INCLUSIVA PARA OS NEGÓCIOS

A integração de pessoas migrantes no setor privado, após a inserção laboral, gera impactos positivos para o negócio e para a sociedade, como em um efeito cíclico.

A empresa, ao se informar e realizar uma ação de sensibilização interna, começa a ampliar seu olhar para contratação de novos perfis de talentos presentes na sociedade que a rodeia. E é nesta sociedade que estão inseridas as pessoas migrantes, que terão a chance de ingressar no mercado formal de trabalho e, conseqüentemente, contribuir com o progresso da empresa e da comunidade em que vive.

Logo, esse movimento de integração não apenas fortalece a diversidade na empresa como também endereça demandas sociais atuais, gerando benefícios internos e externos.

O mesmo efeito ganha-ganha acontece quando a empresa inclui a inserção laboral de integração de pessoas migrantes como uma atuação perene em sua estratégia. Os benefícios de suas ações tendem a retornar para a empresa ao longo do tempo, como um ciclo que se alimenta de escolhas estratégicas bem feitas.





# 4. REFERÊNCIAS

## CONTEÚDO

OIM. Acesso dos Migrantes Internacionais ao Mercado de Trabalho Brasileiro: Desafios e Oportunidades para as Empresas. 2019.

Disponível em: <<https://brazil.iom.int/sites/brazil/files/Publications/BRL-OIM%20009.pdf>>

OIM. Como Contratar Migrantes na sua Empresa? 2019.

Disponível em: <<https://brazil.iom.int/sites/brazil/files/Publications/OIM%20-%20Folder%20Contrata%C3%A7%C3%A3o%20de%20Migrantes.pdf>>

OIM. Inserção de Migrantes Vulneráveis no Mercado de Trabalho Brasileiro – Cartilha de Formação para Equipes de Recursos Humanos. 2019.

Disponível em: <[https://brazil.iom.int/sites/brazil/files/Publications/OIM%20-%20Cartilha%20Profissionais%20de%20RH\\_0.pdf](https://brazil.iom.int/sites/brazil/files/Publications/OIM%20-%20Cartilha%20Profissionais%20de%20RH_0.pdf)>

OIM. Inserção de Migrantes Vulneráveis no Mercado de Trabalho Brasileiro – Cartilha de Formação para Equipes de Responsabilidade Social Empresarial (RSE). 2019.

Disponível em: <<https://brazil.iom.int/sites/brazil/files/Publications/OIM%20-%20Cartilha%20Profissionais%20de%20RSE.pdf>>

OIM. Inserção de Migrantes Vulneráveis no Mercado de Trabalho Brasileiro – Cartilha de Sensibilização. 2019.

Disponível em: <<https://brazil.iom.int/sites/brazil/files/Publications/OIM%20-%20Cartilha%20de%20Sensibiliza%C3%A7%C3%A3o.pdf>>

## IMAGENS

**Páginas I e II** - © OIM 2021/ Diogo FELIX

**Página 3** - Instituto Conhecimento Para Todos/Karina Ribeiro Cardoso

**Página 7** - Filipe Cardoso

**Página 12** - Moacir Evangelista/SENAI-DF

**Página 13** - Tarcilla Thaís



## FALE CONOSCO!

Deseja se engajar e apoiar a integração sustentável de migrantes no Brasil?  
Fale conosco e siga-nos nas redes!

✉ [iombrazil@iom.int](mailto:iombrazil@iom.int)

🌐 [brazil.iom.int](http://brazil.iom.int)

📘 [/OIMBrasil](https://www.facebook.com/OIMBrasil)

🐦 [@OIMBrasil](https://twitter.com/OIMBrasil)

📺 [OIMBrasil](https://www.youtube.com/OIMBrasil)

