TRABALHADORES ESTRANGEIROS: UM GUIA DE AÇÕES DE INCLUSÃO PARA EMPRESAS DO VALE DO TAQUARI

Mathana Gede[1], Alexandre Marcelo Schneider[2]

[1]Univates, Lajeado, Brasil (mathana.gede@universo.univates)
[2]Univates, Lajeado, Brasil

Resumo: O presente estudo analisa os processos de integração de trabalhadores estrangeiros nas organizações do Vale do Taquari, RS, com foco nas populações oriundas do Haiti e da Venezuela. Através de uma abordagem qualitativa e aplicada, a pesquisa identifica as principais barreiras linguísticas, culturais e burocráticas que dificultam a adaptação laboral destas pessoas. Fundamentado nos conceitos de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e na ética do reconhecimento do "outro", o trabalho propõe um guia prático de acolhimento, estimulando a noção de que a valorização da diversidade não é apenas uma obrigação ética, mas um fator crítico de sucesso que amplia a competitividade e a inovação nas empresas locais.

Palavras-chave: Trabalho estrangeiro; Diversidade; Gestão de Pessoas; Imigrantes; Responsabilidade Social.

INTRODUÇÃO

O cenário contemporâneo do mercado de trabalho no Vale do Taquari tem sido profundamente alterado pelos fluxos migratórios internacionais, especialmente de haitianos e venezuelanos que buscam segurança e oportunidades econômicas. Setores essenciais da economia regional, como a indústria alimentícia, têm absorvido essa mão de obra para suprir demandas operacionais e turnos de difícil preenchimento pela população local

Todavia, a simples contratação não assegura a inclusão efetiva desses trabalhadores, que frequentemente enfrentam obstáculos severos na adaptação ao ambiente organizacional

Problematizar a aceitação do "diferente" é imperativo no campo da Administração, pois a identidade de um indivíduo não pode ser dissociada de sua proteção como personalidade jurídica e moral.

O tema nos traz interesse especial em função de minha origem. Sou haitiana de origem e não estou há muito tempo no Brasil. Ainda enfrento dificuldades relacionadas à língua, especialmente quando necessito utilizá-la de forma escrita. O fato de sentir na pele todas as dificuldades de adaptação - algumas das quais ainda presentes – me impeliu a me debruçar sobre este tema.

Segundo a perspectiva de Seyla Benhabib, baseada em termo cunhado por Hannah Arendt, o "direito a ter direitos" fundamenta-se no reconhecimento de que cada pessoa, independentemente de sua origem nacional, deve ser respeitada em sua capacidade de agência e liberdade comunicativa (2011).

Ignorar a singularidade do imigrante no ambiente corporativo é negar o que a autora chama de "outro concreto", cujas necessidades e histórias de vida são fundamentais para uma integração justa.

Portanto, o objetivo geral deste trabalho é desenvolver um guia simplificado de acolhimento e inclusão para empresas do Vale do Taquari.

Os objetivos específicos compreendem: avaliar os desafios de permanência dos imigrantes; diagnosticar as barreiras organizacionais existentes; e verificar boas práticas que transformem a diversidade cultural em valor estratégico para as corporações da região

A relevância deste estudo reside na conexão entre a prática administrativa e a responsabilidade social, visando um desenvolvimento econômico que seja, simultaneamente, humano e resiliente

REFERENCIAL TEÓRICO

A integração de imigrantes exige que as organizações ultrapassem a visão de "outro generalizado" — onde todos são tratados sob regras abstratas e iguais — e passem a reconhecer o "outro concreto" (Benhabib 2011).

Conforme defende Benhabib (2011, 15), o respeito à dignidade humana não provém do que nos torna iguais, mas do reconhecimento das nossas diferenças individuais e coletivas em espaços de diálogo e solidariedade. No ambiente laboral, isso significa que a empresa deve ser um espaço de "iteração

democrática", onde normas e práticas são constantemente renegociadas para incluir as novas vozes que compõem a força de trabalho.

O acolhimento do imigrante torna-se, assim, um exercício de justiça que valida a humanidade do trabalhador estrangeiro

A diversidade não deve ser vista apenas como uma resposta a pressões sociais, mas como um valor estratégico indispensável para a sustentabilidade dos negócios. Conforme as diretrizes do Instituto Ethos (2000), a gestão da diversidade contribui para a inovação, melhora o clima organizacional e fortalece a imagem da empresa perante consumidores e parceiros.

Em um mercado globalizado, empresas que refletem a pluralidade de seus clientes em seu quadro de funcionários, possuem maior flexibilidade e capacidade de adaptação a mudanças disruptivas. Além disso, a liderança em diversidade deve ser uma responsabilidade compartilhada por todos os setores da sociedade - governo, instituições e, primordialmente, as empresas.

Quando a alta direção de uma organização assume o compromisso com a diversidade, esse valor é incorporado ao planejamento estratégico e ao cotidiano das equipes, reduzindo conflitos e aumentando a lealdade e produtividade dos colaboradores.

É fundamental distinguir a verdadeira Responsabilidade Social Corporativa (RSC) de ações meramente filantrópicas (Santos 2004). A filantropia costuma manifestar-se por meio de doações isoladas e reativas, muitas vezes desconectadas do negócio principal da empresa

Já a RSC é um modelo de gestão que integra o desenvolvimento social e ambiental ao cerne da estratégia corporativa

No Vale do taquari, no rio grande do sul, aportam imigrantes de diversos países com destaque para o Haiti (Cazarotto et al. 2023) motivados pela busca de melhores condições de vida, estabilidade financeira e oportunidade de emprego (Faleiro 2026).

Esses trabalhadores mostram diversidade cultural e experiências - muitos têm formação técnica ou superior, mas enfrentam barreiras de idioma e culturais, dificultando a adaptação. Torna-se importante que as empresas possam planejar formas de integrar melhor, através do uso de programas de orientação, treinamento e acompanhamento que auxiliem esses profissionais a se adaptar, sentirem-se valorizados e contribuírem para um ambiente de trabalho mais organizado.

Essas estratégias ajudam a reduzir conflitos, melhorar a comunicação interna e aumentar a produtividade e mantendo operações mais eficientes. A valorização do imigrante no contexto organizacional também contribui para um clima de respeito entre todos os colaboradores, fortalecendo a cultura da empresa e promovendo diversidade.

Tal ação se torna importante além dos muros da empresa, uma vez que, com os estrangeiros se fortalecendo, aumenta-se a competitividade das empresas e criam-se oportunidades de desenvolvimento social, beneficiando tanto os imigrantes quanto as organizações que os recebem.

Mas, para que os programas de acolhimento de imigrantes sejam eficazes, eles devem ser encarados como parte da RSC, envolvendo metas claras, orçamento definido e o engajamento de todos os colaboradores.

A literatura sobre gestão de pessoas indica que adaptação cultural não ocorre de forma automática exigindo planejamento estratégico. Dessa forma, a inclusão efetiva não depende não apenas da oferta de emprego, mas da construção de um ambiente organizacional preparado para lidar com a diversidade.

Os trabalhadores estrangeiros no Vale do Taquari enfrentam desafios que podem afetar a adaptação e a permanência desses profissionais nas empresas. Entre os principais obstáculos estão as diferenças culturais e o idioma, que muitas vezes dificulta a comunicação com os colegas de trabalho e gestores.

É preciso encarar com seriedade a importância da integração desses trabalhadores. A empresa deve implementar programas de orientação, treinamento e acompanhamento para os trabalhadores estrangeiros. Essas iniciativas ajudam os trabalhadores a compreender melhor as normas da empresa, a cultura da empresa, a cultura organizacional, e o funcionamento do ambiente de trabalho.

Além disso, essas ações contribuem para fortalecer a cultura organizacional, aumentar a competitividade da empresa e facilitar a adaptação dos trabalhadores. Como resultado, ocorre a redução de conflitos, fortalecimento da comunicação e benefícios tanto os profissionais estrangeiros quanto para a própria organização.
Segundo Idalberto Chiavenato (2014), a gestão de pessoas deve considerar as diferenças culturais como fatores estratégicos dentro das organizações.

Empresas socialmente responsáveis entendem que, ao investir na capacitação e bem-estar do trabalhador estrangeiro, não estão praticando caridade, mas fortalecendo a própria competitividade e contribuindo para a estabilidade econômica regional

METODOLOGIA

A pesquisa adota uma natureza aplicada e abordagem qualitativa, focada na resolução de problemas reais do ambiente organizacional

Os procedimentos metodológicos envolveram as seguintes etapas:

Pesquisa Bibliográfica e Documental: Análise de literaturas sobre gestão de pessoas, responsabilidade social e dados de fluxos migratórios no Rio Grande do Sul.

Entrevistas Qualitativas: Foram realizadas conversas com trabalhadores haitianos e venezuelanos e gestores locais para identificar as "dores" no processo de adaptação, tais como dificuldades idiomáticas e preconceitos enraizados.

Análise de Dados e Proposição: Cruzamento das dificuldades relatadas com as boas práticas de RSC sugeridas pelo Instituto Ethos para a elaboração das diretrizes do guia prático

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados coletados apontaram que o principal desafio enfrentado pelos imigrantes no Vale do Taquari é a barreira linguística, que impede a plena compreensão de tarefas técnicas e normas de segurança. Além disso, muitos trabalhadores estrangeiros têm dificuldade para se adaptar à nova realidade no contexto da vida pessoal, envolvendo dificuldades que vão desde arrumar uma casa para morar e matricular filhos em escolas até o acesso a serviços de saúde.

Questões com documentação e falta de conhecimento sobre direitos trabalhistas também dificultam a inserção desses trabalhadores estrangeiros no mercado de trabalho.

Para reduzir essas dificuldades, é essencial que empresas e instituições locais adotem políticas e programas de acolhimento e inclusão, garantindo suporte adequado aos trabalhadores estrangeiros, incluindo orientação prática sobre documentação, orientação sobre serviços públicos e conhecimento dos direitos e obrigações trabalhistas.

Tais práticas não apenas auxiliam na adaptação dos trabalhadores estrangeiros, mas contribuem para favorecer a diminuição da substituição de colaboradores, aumentar a produtividade e criar um ambiente de trabalho mais organizado e respeitoso, trazendo benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as organizações.

O diagnóstico também revelou que o choque de normas culturais - como diferentes formas de organização do tempo e relações de autoridade - pode gerar tensões desnecessárias entre brasileiros e estrangeiros.

Observou-se um "racismo cordial" ou preconceitos velados que isolam o imigrante em funções subalternas, muitas vezes ignorando qualificações técnicas ou superiores obtidas em seus países de origem.

Percebeu-se que empresas que implementam sistemas de mentoria (apadrinhamento) e comunicação clara conseguem reduzir drasticamente a rotatividade e os custos com novas contratações. A integração eficaz gera um ciclo virtuoso: o imigrante sente-se valorizado e aumenta seu desempenho, enquanto a empresa beneficia-se de uma visão de mundo plural que estimula a inovação.

A integração deve levar em conta um contexto cultural mais amplo do que o ambiente interno da empresa. A presença de igrejas e comunidades haitianas na cidade de Lajeado (RS), é um exemplo que demonstra que o acolhimento também passa pelo respeito aos espaços de expressão cultural e religiosa dos sujeitos

GUIA PARA ACOLHIMENTO E INCLUSÃO

O guia proposto consolida as ferramentas administrativas necessárias para transformar a diversidade em produtividade.

As ações sugeridas incluem:

Comunicação Visual e Multilíngue: Instalação de placas e sinalizações de segurança com ícones e textos traduzidos para o Crioulo Haitiano e Espanhol, além do uso de aplicativos de tradução imediata pelos supervisores.

Acolhimento Documental e Contratual: Disponibilizar contratos de trabalho e manuais de boas-vindas bilíngues, garantindo que o colaborador compreenda seus direitos e deveres de forma transparente.

Programa de Apadrinhamento: Seleção de colaboradores experientes para atuar como guias sociais e técnicos, facilitando a navegação do novo integrante na cultura da empresa.

Treinamento de Sensibilização: Realização de oficinas para os funcionários brasileiros, visando combater preconceitos e explicar o valor estratégico que a presença internacional traz para a organização.

Suporte à Regularização e Integração Social: Apoio prático na obtenção de documentos brasileiros e orientação sobre serviços locais (saúde, moradia), reduzindo a vulnerabilidade social do trabalhador.

CONCLUSÃO

Este trabalho demonstrou que a integração de imigrantes nas empresas do Vale do Taquari é um desafio complexo que exige uma transição da simples filantropia para uma gestão de Responsabilidade Social Corporativa estratégica.

Os objetivos foram atingidos ao propor um guia prático que ataca diretamente as barreiras de comunicação e os preconceitos culturais identificados na pesquisa.

Conclui-se que a aceitação do "diferente" e o suporte institucional são fundamentais para que o imigrante deixe de ser visto apenas como uma necessidade de mão de obra e passe a ser valorizado como um sujeito de direitos e potencialidades.

Como limitação, o estudo foca em um contexto regional, sugerindo-se que futuras pesquisas quantifiquem o impacto financeiro direto da adoção de programas de diversidade na produtividade dessas organizações.

Em suma, a inclusão é um compromisso ético que gera inovação e resiliência social e o respeito ao imigrante, materializa o respeito como um bem universal, garantindo-o, por conseguinte, à todos os trabalhadores, independentemente de sua origem.

.

REFERÊNCIAS

Benhabib, Seyla. 2011. “Is There a Human Right to Democracy? Beyond Interventionism and Indifference”. American Political Science Association Meetings, Seattle, Washington, setembro 4. https://ssrn.com/abstract=1899956.

Cazarotto, Rosmari Terezinha, Fernanda Cristina Wiebusch Sindelar, Rogério Leandro Lima Da Silveira, Carolina Rezende Faccin, e Marcia Solange Volkmer. 2023. “A Socioterritorialidade das Cidades Médias e a Inserção dos Imigrantes Internacionais nas Dinâmicas Urbanas e Regionais do Vale do Taquari-RS”. *Desenvolvimento em Questão* 21 (59): e12443. https://doi.org/10.21527/2237-6453.2023.59.12443.

Chiavenato, Idalberto. 2014. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 14º ed. Elsevier.

Faleiro, Filipe. 2026. “Lajeado ocupa a 7ª posição no RS em imigrantes com carteira assinada”. Portal de Notícias. *Grupo A Hora*, março 28. https://grupoahora.net.br/conteudos/2026/03/28/lajeado-ocupa-a-7a-posicao-no-rs-em-imigrantes-com-carteira-assinada/.

Instituto Ethos, org. 2000. *Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade*. Instituto Ethos, Empresas e Responsabilidade Social. https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/30.pdf.

Santos, Elenice Roginski. 2004. “Responsabilidade social ou filantropia?” *Revista da FAE Business* (Curitiba), setembro.