

**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE
SUMARÉ
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

JOSMELY DEL VALLE GÓMEZ HIDALGO

JOSELYN MICHELE CUEVAS GÓMEZ

MANDDY CAROLINE ROSA DA SILVA

**Diversidade e Inclusão no Mercado de Trabalho brasileiro com
Foco em Estrangeiros**

INTRODUÇÃO

O presente estudo busca analisar o mercado de trabalho brasileiro, com ênfase na contratação de estrangeiros e na promoção de práticas de diversidade e inclusão no ambiente profissional. Inicialmente, a proposta era abordar a inserção de estrangeiros no mercado de trabalho. No entanto, ao se considerar as discussões apresentadas no PTCC do curso de Administração, que trataram de temas como “gestão de pessoas” e “história da educação no Brasil”, identificou-se a relevância de incluir uma abordagem sobre a inclusão racial e de gênero, questões essenciais na trajetória social e educacional do Brasil. Tais questões impactam diretamente a organização do mercado de trabalho e sua evolução, influenciando a inclusão de diferentes grupos raciais, de gênero e culturais, como é o caso dos estrangeiros. O propósito deste trabalho é aprofundar a compreensão sobre as dinâmicas de inclusão de estrangeiros no mercado de trabalho brasileiro, analisando as barreiras e oportunidades presentes nesse processo. Considerando a trajetória histórica de lutas pela igualdade racial e de gênero no Brasil, será investigado como as experiências adquiridas nesses contextos podem contribuir para a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo para trabalhadores estrangeiros. A análise será conduzida sob uma perspectiva multidisciplinar, abordando aspectos culturais, sociais, legais e econômicos que influenciam a integração de estrangeiros no mercado de trabalho brasileiro.

Palavras-chave: Inclusão; Imigração; Migração; Mercado de trabalho; Diversidade.

ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico): Análise do impacto econômico da inclusão de estrangeiros e das condições de trabalho decente para eles.

ODS 10 (Redução das Desigualdades): Combate à discriminação e xenofobia, promovendo a integração de estrangeiros.

ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes): Proteção dos direitos dos estrangeiros no Brasil e fortalecimento de políticas públicas de inclusão.

ODS 4 (Educação de Qualidade): Inclusão educacional de estrangeiros para promover a integração ao mercado de trabalho.

ODS 1 (Erradicação da Pobreza): Como a inclusão de estrangeiros no mercado de trabalho pode contribuir para a redução da pobreza.

2. DESENVOLVIMENTO

Síntese crítica do tema

O Brasil, país de forte tradição migratória, vive atualmente um cenário de reconfiguração de seu mercado de trabalho, com a chegada de novos fluxos migratórios, especialmente de venezuelanos, haitianos, sírios e africanos. Esse fenômeno, impulsionado por crises humanitárias globais, provoca desafios estruturais nas empresas e nas políticas públicas, especialmente no que tange à inclusão efetiva desses trabalhadores no mercado formal e sua integração sociocultural.

Ao mesmo tempo, o Brasil apresenta um histórico de luta pela inclusão racial e de gênero, com marcos sociais e legais que buscam reparar desigualdades históricas. Esse histórico pode servir como base para compreender e expandir práticas inclusivas que agora precisam considerar também a presença dos estrangeiros, ampliando o escopo da diversidade no ambiente corporativo.

Contudo, a realidade ainda é marcada por barreiras institucionais, preconceitos, xenofobia, entraves burocráticos e a ausência de políticas corporativas robustas que garantam o acesso pleno de estrangeiros ao mercado formal.

PROBLEMATIZAÇÃO REFINADA (Análise crítica)

Mesmo com o crescimento da imigração no Brasil e os marcos legais existentes (como a Lei nº 13.445/2017), **por que as empresas brasileiras ainda apresentam dificuldades em incorporar trabalhadores estrangeiros de maneira estruturada, justa e inclusiva em seus quadros funcionais?**

Como as experiências anteriores de inclusão racial e de gênero podem inspirar políticas corporativas mais eficazes para a integração de estrangeiros?

Este estudo foi realizado por meio de pesquisa de campo e documental, focada na realidade dos imigrantes venezuelanos residentes na região de Campinas (SP), que participam de grupos de apoio e redes comunitárias criadas com o objetivo de integração social e profissional. A escolha dessa área deve-se à presença significativa de imigrantes que buscam melhores condições de vida e trabalho no Brasil, especialmente em cidades médias e grandes que oferecem mais oportunidades no setor de serviços e indústria.

Paralelamente, a análise incluiu exemplos de empresas brasileiras que desenvolvem práticas efetivas de inclusão de estrangeiros, como:

- **Hospital Albert Einstein**, referência na contratação de refugiados e imigrantes através de programas de capacitação e inserção profissional (ACNUR, 2023).
- **Neon**, fintech que implementou programas de formação de imigrantes para atuação no setor financeiro.

- **Accor**, rede hoteleira que promove políticas de inclusão e empregabilidade para refugiados e migrantes, tendo estabelecido metas globais para aumentar a diversidade em seu quadro funcional.

Essas iniciativas foram escolhidas como referência para demonstrar como políticas corporativas podem ser estruturadas para garantir a integração efetiva de estrangeiros no mercado formal de trabalho.

2.2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A diversidade organizacional corresponde à presença de indivíduos com diferentes origens, culturas, nacionalidades, gêneros e crenças, o que potencializa a criatividade e inovação das empresas. Segundo Chiavenato (2014, p. 65), "a gestão da diversidade representa uma vantagem competitiva, pois permite o surgimento de ideias inovadoras e melhora a performance organizacional".

Para que a diversidade traga benefícios concretos, é imprescindível que ela esteja acompanhada de políticas de inclusão. De acordo com Fleury (2000, p. 67), "a inclusão vai além da simples contratação de pessoas diversas: ela requer a criação de condições para que todos os colaboradores possam participar ativamente das decisões e processos da organização".

No Brasil, apesar da histórica recepção de imigrantes, a inserção desses grupos no mercado de trabalho formal ainda encontra desafios significativos. Baeninger (2018) destaca que "muitos imigrantes enfrentam dificuldades para validar seus diplomas, conseguir vistos de trabalho e acessar oportunidades formais de emprego". Diante dessas informações o artigo vem demonstrar a preocupação dos países que recebem esses imigrantes, principalmente o Brasil, visando ter um olhar mais especial para esse público.

As barreiras mais recorrentes incluem entraves burocráticos, dificuldades linguísticas, ausência de redes de apoio profissional, além da xenofobia e discriminação. O Relatório da Organização Internacional para as Migrações (OIM, 2020) indica que o Brasil, nos últimos anos, recebeu um crescente número de imigrantes, principalmente provenientes da Venezuela, Haiti e países africanos, impulsionados por crises humanitárias.

Em termos de políticas públicas, a **Lei nº 13.445/2017**, conhecida como Lei de Migração, representa um marco importante ao estabelecer os direitos dos migrantes e propor sua integração plena. Entretanto, como observa Ramos (2019), "a implementação dessa lei ainda encontra obstáculos burocráticos, especialmente na regularização de documentos e acesso ao mercado de trabalho".

No setor privado, apesar de alguns avanços, muitas empresas brasileiras ainda carecem de programas estruturados de diversidade e inclusão voltados para estrangeiros. A Fundação Dom Cabral (2021) aponta que "organizações que adotam programas de diversidade com foco em

multiculturalismo demonstram maior capacidade de inovação e adaptabilidade ao mercado global".

Experiências internacionais, como as do Canadá, Alemanha e Estados Unidos, mostram que políticas integradas de acolhimento, capacitação linguística e reconhecimento profissional são eficazes na inclusão de imigrantes. Segundo a OECD (2020), "programas de mentoria e certificação profissional são instrumentos chave para a inserção de migrantes no mercado de trabalho".

Assim, a diversidade, quando bem administrada, pode ser uma fonte de fortalecimento organizacional e social, como defendem Thomas e Ely (1996, p. 80), ao afirmarem que "organizações inclusivas tendem a ser mais inovadoras e a ter melhor desempenho, desde que haja uma cultura genuinamente aberta à diferença".

2.3 Metodologia

A pesquisa seguiu uma abordagem qualitativa, descritiva e exploratória, conforme orientam Gil (2002) e Lakatos e Marconi (2003), apropriada para investigar fenômenos sociais e compreender a percepção dos sujeitos envolvidos.

Foram utilizados como instrumentos:

- Entrevistas semiabertas realizadas com 9 imigrantes venezuelanos residentes na região de Campinas, visando identificar suas experiências e desafios relacionados à inserção no mercado de trabalho brasileiro.
- Enquete estruturada com 19 brasileiros, destinada a coletar a percepção da população local sobre a diversidade e inclusão de estrangeiros no ambiente organizacional.

Os questionários aplicados abordaram aspectos relacionados a:

- Experiência profissional dos imigrantes;
- Barreiras enfrentadas para inserção no mercado de trabalho;
- Percepção sobre políticas organizacionais inclusivas;
- Sugestões de melhorias.

A coleta dos dados foi realizada de forma remota e presencial, assegurando a voluntariedade e o anonimato dos participantes, conforme os preceitos éticos da pesquisa social.

De acordo com Gil (2002, p. 42), "a pesquisa qualitativa visa compreender fenômenos sociais complexos, valorizando a perspectiva dos sujeitos envolvidos". Esta metodologia permitiu aprofundar a análise sobre a vivência dos imigrantes e a percepção da sociedade local.

2.4 Situação Atual

No início do projeto de pesquisa, observava-se um contexto de **informalidade e precariedade** na inserção dos imigrantes venezuelanos no mercado de trabalho brasileiro. A maioria dos imigrantes atuava em **postos informais**, com baixa remuneração, e enfrentava diversas barreiras:

- **Dificuldades com a língua portuguesa;**
- **Falta de reconhecimento de diplomas e qualificação profissional;**
- **Ausência de redes formais de apoio e integração;**
- **Desconhecimento por parte das empresas sobre políticas inclusivas.**

Apesar da existência da **Lei de Migração (nº 13.445/2017)**, o acesso a direitos e à inserção no mercado de trabalho formal ainda era limitado, conforme destacado por Ramos (2019).

No ambiente empresarial, embora algumas organizações no Brasil já adotem boas práticas, como as citadas anteriormente, a maioria das empresas ainda carece de políticas estruturadas para a contratação e integração de estrangeiros, especialmente em cidades de médio porte.

2.5 Situação Proposta

Como solução para os problemas identificados, este estudo propõe:

- A implementação de programas de capacitação profissional e de ensino do idioma português para imigrantes, possibilitando maior empregabilidade e integração.
- O desenvolvimento de políticas organizacionais de diversidade e inclusão, inspiradas em exemplos de empresas como o Hospital Albert Einstein e a Accor, que demonstram que práticas bem estruturadas são viáveis e benéficas para todos.
- O fortalecimento de redes comunitárias de apoio, que já desempenham papel importante na orientação e integração social dos imigrantes.

Como resultados esperados:

- Melhora da qualidade das relações de trabalho e redução da informalidade.
- Ampliação da diversidade cultural nas organizações.
- Fomento a ambientes de trabalho mais inclusivos, inovadores e produtivos.

2.6 Resultados

Os resultados da pesquisa evidenciaram que:

- A maioria dos imigrantes venezuelanos entrevistados se encontra em situação de trabalho informal e enfrenta dificuldades com a adaptação linguística e cultural.
- Os principais desafios identificados foram: barreiras linguísticas, burocráticas, falta de rede de contatos e preconceito.
- Entretanto, todos relataram disposição para se integrar e reconhecem que a inclusão é fundamental para alcançar estabilidade econômica e social.

Do lado da percepção dos brasileiros entrevistados:

- A maioria demonstrou uma visão positiva sobre a diversidade no ambiente de trabalho, mas reconheceu que as empresas ainda precisam se preparar melhor para acolher estrangeiros.
- Entre as sugestões mais comuns:
 - Treinamentos sobre diversidade cultural;
 - Apoio no aprendizado da língua;
 - Programas específicos de integração de imigrantes.

Portanto, o estudo indica que, apesar dos desafios, há espaço e necessidade de fortalecer políticas públicas e práticas empresariais para transformar a diversidade migratória em fator de desenvolvimento social e econômico.

3. Conclusão

A pesquisa permitiu compreender que a inserção de estrangeiros, especialmente imigrantes venezuelanos, no mercado de trabalho brasileiro é um processo marcado por desafios estruturais, mas também por oportunidades de transformação social e organizacional.

A diversidade, quando bem gerida, pode ser um ativo estratégico para as organizações, promovendo inovação, melhoria do desempenho e coesão social, conforme defendido por Chiavenato (2014) e Fleury (2000).

Para tanto, recomenda-se que as empresas brasileiras implementem políticas efetivas de inclusão, que vão além do discurso e se traduzam em práticas concretas de acolhimento, capacitação e integração de imigrantes.

Da mesma forma, cabe ao Estado brasileiro fortalecer as políticas públicas, simplificar os processos burocráticos e ampliar os programas de apoio e integração dos migrantes, garantindo os direitos previstos na **Lei de Migração (nº 13.445/2017)**.

Em suma, este estudo reforça a importância de compreender a inclusão de estrangeiros não apenas como um desafio, mas como uma oportunidade para construir uma sociedade mais justa, plural e inovadora.

Referências Bibliográficas

- BAENINGER, R. Imigração e mercado de trabalho no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 35, n. 2, 2018.
- CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- FLEURY, M. T. L. As dimensões da diversidade: os desafios da gestão da diversidade nas empresas brasileiras. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, 2000.
- FUNDAÇÃO DOM CABRAL. Diversidade nas Organizações Brasileiras: panorama e desafios. Belo Horizonte, 2021.
- OIM – Organização Internacional para as Migrações. Relatório Anual: Migração no Brasil, 2020.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). International Migration Outlook, 2020.
- RAMOS, A. A nova Lei de Migração no Brasil: avanços e limitações. **Revista de Direito Internacional**, v. 16, n. 1, 2019.
- THOMAS, D. A.; ELY, R. J. Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. **Harvard Business Review**, v. 74, n. 5, 1996.