

CENTRO ESTATUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE MONTE MOR
ENSINO MÉDIO COM HABILITAÇÃO TÉCNICA EM ADMINISTRAÇÃO

PÂMELA VICTTÓRYA MARIANO DA SILVA

RAFAELA BUSSOLLI CUNHA

REBECA CARDOSO SOARES DA ROCHA

YASMIN OLIVEIRA SANTOS

**PROPOSTA DE UM PROGRAMA PARA INTEGRAÇÃO DOS IMIGRANTES NAS
EMPRESAS**

MONTE MOR

2021

PÂMELA VICTTÓRYA MARIANO DA SILVA

RAFAELA BUSSOLLI CUNHA

REBECA CARDOSO SOARES DA ROCHA

YASMIN OLIVEIRA SANTOS

**PROPOSTA DE UM PROGRAMA PARA INTEGRAÇÃO DOS IMIGRANTES NAS
EMPRESAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração, da Etec de Monte Mor, orientado pela profa. Helena Cibele de Souza Silva, como requisito para obtenção do título de Técnico em Administração.

MONTE MOR

2021

AGRADECIMENTOS

Primeiramente à Deus, que nos deu ânimo, coragem e oportunidades para superar todos os desafios encontrados ao longo do percurso. À nossa família, por todo apoio, paciência e compreensão. Aos professores pela disponibilidade em ajudar e contribuir para um melhor desenvolvimento do projeto através de seus conhecimentos.

Em especial, a nossa professora e orientadora Helena Cibeles de Souza Silva pelo suporte no pouco tempo que nos proporcionou nas consultorias com suas orientações e correções prestadas na elaboração do trabalho, incentivando e colaborando no desenvolvimento de nossas ideias. Por fim, agradecemos a cada pessoa que contribuiu de forma direta ou indiretamente para a nossa formação, o nosso muito obrigado.

“Parece impossível até que seja feito.”

Nelson Mandela

RESUMO

Nos últimos anos o Brasil tem sido amparo e refúgio para milhões de pessoas, cerca de 1.085.673 imigrantes deslocaram-se para o país no período entre 2011 a 2019, refletindo em um volume significativo de estrangeiros no mercado de trabalho formal. Muitos desses imigrantes saem de seu país de origem devido aos conflitos e guerras em busca de refúgio. Ao chegar no Brasil, se deparam com barreiras culturais, linguísticas, sociais, burocráticas e até mesmo com o preconceito. A posição em que se encontram traz desafios não só para a sua integração no novo país, mas também dentro das instituições corporativas. O presente trabalho busca apresentar uma instrução para criação do modelo de integração para as empresas utilizarem para proporcionar ao imigrante uma inserção no ambiente de trabalho de forma mais eficaz. Para isso, foram realizadas pesquisas bibliográficas sobre os processos e funções do departamento de Recursos Humanos, pesquisas sobre as técnicas e modelos de integração, dados sobre imigração e seus procedimentos, os diversos preconceitos com imigrantes nas empresas e instituições que promovem a inserção deste público no mercado de trabalho formal. Fora executado também pesquisas de campo com essas instituições, para obter informações e dados qualitativos dos imigrantes. Para a disponibilização do modelo de integração foi desenvolvido um site onde as empresas terão livre acesso ao programa proposto e à informações que visam facilitar a inserção e integração do estrangeiro no mercado brasileiro.

Palavras-chave: Imigrantes. Mercado de trabalho. Modelo de integração.

ABSTRACT

In recent years Brazil has been a shelter and refuge for millions of people, about 1,085,673 immigrants moved to the country between 2011 and 2019, reflecting a significant volume of foreigners in the formal labor market. Many of these immigrants leave their home country due to conflicts and wars in search of refuge. Upon arriving in Brazil, they encounter cultural, linguistic, social, bureaucratic and even prejudice barriers. Their position poses challenges not only for their integration into the new country, but also within corporate institutions. The present work seeks to present an instruction for the creation of the integration model for the companies to use to provide the immigrant an insertion in the work environment more effectively. To this end, bibliographic research was carried out on the processes and functions of the Human Resources department, research on integration techniques and models, data on immigration and its procedures, the various prejudices with immigrants in businesses and institutions that promote the inclusion of this public in the formal labour market. Field research was also carried out with these institutions to obtain information and qualitative data on immigrants. To make the integration model available, a website was developed where companies will have free access to the proposed program and information aimed at facilitating the insertion and integration of foreigners in the Brazilian market.

Keywords: Immigrants. Labor market. Integration model.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Tela do site - home.....	21
Figura 2 - Tela do site.....	22

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
Capítulo 1	10
1.1 Departamento de Recursos Humanos.....	10
1.2 Integração de novos funcionários.....	10
1.3 Formas de se fazer a integração de novos funcionários	11
Capítulo 2	13
2.1 Breve introdução ao início da imigração e seus motivos.....	13
2.3 Imigrantes e o mercado de trabalho.....	14
2.3.1 Nível de entrosamento entre o imigrante e os funcionários da empresa..	14
2.3.2 Índice de desemprego e a resistência da contratação de imigrantes	15
Capítulo 3	17
3.1 Problematização.....	17
3.2 Metodologia.....	19
CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	24
APÊNDICE A – Instrução para criação do manual de integração (frente).....	30
TERMO DE AUTORIZAÇÃO	56

INTRODUÇÃO

De acordo com os dados do Portal de Imigração Laboral do Governo de São Paulo, do ano de 2011 a 2019 foram registrados no Brasil 1.085.673 imigrantes legais, sendo estes em sua maioria haitianos e venezuelanos. No período de 2010 a 2019, houve um aumento de 92,6 mil empregos ocupados por estrangeiros no país, porém sabe-se que muitos ainda não conseguem se colocar ou se manter inseridos no mercado de trabalho.

Segundo o Senado Federal (2019), os motivos da não contratação do imigrante estão relacionados ao fato que muitos empresários têm em mente que o processo de contratação é mais complexo, burocrático e demorado do que o processo de um nativo. Para confirmar tal informação, o professor Leandro de Carvalho¹ entrevistou 400 recrutadores de empresas localizadas na região metropolitana de São Paulo, onde 91% dos colaboradores entrevistados admitem que não conhecem os processos de contratação de imigrantes e 63% acreditam que os procedimentos de contratação são mais complicados.

Além dos problemas que o imigrante encontra de se inserir no mercado de trabalho, ele também se depara com dificuldades e preconceitos ocorridos dentro das empresas após sua contratação. Dados publicados no jornal O Tempo (2016), uma equipe de pesquisadores da UFMG entrevistou 110 haitianos, onde 60% dos homens e 100% das mulheres relataram ter sofrido xenofobia e outras formas de preconceito no âmbito do trabalho. Também foi identificado que para os bolivianos, paraguaios, uruguaios e peruanos a uma desvantagem salarial na hora de serem pagos, em comparação com os nativos, estes imigrantes têm de 5% para 11% a menos nos seus rendimentos.

Observando os dados apontados e com um número elevado de imigrantes no mercado de trabalho formal, percebe-se uma falta de preparo no momento da acomodação deste funcionário nas empresas. Verifica-se uma falta de cuidado com a integração deste tipo de trabalhador no momento de sua contratação, refletindo assim, negativamente no desempenho de suas atribuições dentro da organização.

¹ O professor Leandro de Carvalho do Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos da Universidade de Brasília (UnB).

Assim, visando uma melhora nas relações entre o funcionário estrangeiro e os demais colaboradores, uma atuação mais eficaz na produção e no relacionamento com seus colegas e um melhor clima organizacional, este trabalho tem por objetivo propor um programa de integração eficaz para que os imigrantes nas empresas brasileiras sejam incluídos com efetividade minimizando assim, questões relativas ao preconceito e o baixo desempenho.

Para isso, foram realizadas pesquisas bibliográficas sobre os processos e funções do departamento de Recursos Humanos, pesquisas sobre as técnicas e modelos de integração, dados sobre imigração e seus procedimentos, os diversos preconceitos com imigrantes nas empresas e instituições que promovem a inserção deste público no mercado de trabalho formal. Fora executado também pesquisas de campo com essas instituições, para obter informações e dados qualitativos dos imigrantes.

Ao final, a instrução para a criação do modelo de integração será disponibilizada por meio de um site onde as organizações terão livre acesso ao programa proposto e as informações que visam facilitar a inserção e integração do estrangeiro no mercado brasileiro.

CAPÍTULO 1

1.1 Departamento de Recursos Humanos

O setor de Recursos Humanos (RH), Gestão de Pessoas, ou também conhecido como Administração de Pessoal, é uma combinação de métodos, habilidades, políticas, técnicas e práticas, tendo como objetivo administrar as condutas internas de dentro da empresa (Chiavenato, 2010).

Portanto, pode-se dizer que o departamento de Recursos Humanos exerce um papel importante, sendo uma ponte entre os diretores e seus funcionários, tendo como função principal mostrar para o colaborador que seu local de trabalho é bom e indicar a empresa os destaques de seus funcionários ou as necessidades de auxílio de qualquer modo.

Sendo assim, o Chiavenato (2003) descreve que o RH é uma área multidisciplinar tendo a aptidão de abraçar vários setores, por atuar diretamente com indivíduo, isto é, pessoas com personalidades divergentes, em que se necessita que o profissional de Recursos Humanos tenha habilidades e conhecimentos de diferentes áreas.

Á vista disso, o departamento de Gestão de Pessoas atua nas áreas de Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, relações trabalhistas e na integração de novos funcionários.

1.2 Integração de novos funcionários

Dentro das diversas áreas em que o RH atua, um de seus principais feitos é na integração do novo colaborador, onde, se tem como objetivo a inserção do novo funcionário na empresa.

De acordo com o site Sociisrh (2021) a integração de um funcionário é a forma de se fazer com que ele se sinta familiarizado com a empresa. É um processo muito importante, pois é a partir deste “momento” que o funcionário ficará ajustado com as metas que a empresa quer alcançar, e assim, fará um trabalho mais eficaz. Sendo

utilizado como ferramenta, o modelo de integração, que auxiliará na inclusão do colaborador.

Deste modo, o Shinyashiki (2002) aborda a socialização organizacional como uma via de mão dupla, pois o colaborador é integrado ao ambiente de trabalho, e ao mesmo tempo, auxilia a delinear o ambiente, influenciando diretamente na cultura da organização.

1.3 Formas de se fazer a integração de novos funcionários

Diante de um contexto totalmente desconhecido para o novo empregado, o sentimento de não pertencimento é decorrente da não realização eficiente do processo de integração. Contudo, há diversas formas de realizar tal ato, sendo que é mais relevante que as informações recebidas pelo colaborador sejam suficientes para enfrentar as dificuldades que porventura surjam ao longo do desempenho de sua função. (MACHADO, 2013 apud DELVAS, 2017, p. 40).

O processo de integração abrange várias técnicas, que podem ser aplicadas de forma independente ou complementar. De acordo com os estudos de Carneiro (apud DELVAS, 2017, p. 40), constata-se três dessas técnicas:

1) distribuição de um manual (Manual de Acolhimento, Manual de Procedimentos, Manual de Qualidade, etc.), contendo informações importantes para integração do novo funcionário;

2) visitação pela organização, de forma a propiciar ao mesmo uma visita pelos diversos setores que a compõem;

3) formação de acolhimento e integração, constituído em um programa de formação que é ministrado ao novo colaborador, dando-lhe a oportunidade de assimilar informações sobre a empresa.

A prática desse procedimento geralmente é executado pelo setor de gestão de pessoas, no qual exerce o papel de treinamento e desenvolvimento (GIL, 2008 apud DELVAS, 2017, p. 40), sendo que a duração do período de integração é variável.

Desta forma, nota-se que há diversas estratégias que podem ser utilizadas para acolher e integrar o atual empregado, considerando-se como complementares e

não excludentes. Vale ressaltar, que cabe à organização escolher qual o método considera o mais adequado e mais viável aos propósitos a serem alcançados.

CAPÍTULO 2

2.1 Breve introdução ao início da imigração e seus motivos

A história da imigração no Brasil inicia-se com os portugueses no contexto da colonização, visando a apropriação militar e econômica da terra, a implantação da grande lavoura de exportação, a qual deu origem ao tráfico de escravos africanos – movimento migratório forçado que perdurou por três séculos, isto é, até 1850 e introduziu na colônia cerca de 4 milhões de cativos. Esse movimento cunhou a sociedade escravocrata que marca a sociedade brasileira deixando profundos e importantes traços em sua cultura posterior à abolição, em 1888. Nos quase 130 anos que separam este momento da década atual, o país passou de receptor de mão de obra para país de emigração, na década de 80 do século XX e XXI, até se transformar, no início de 2012, em local de destino de grande número de imigrantes de países limítrofes² e também de países do Hemisfério Norte.

Uebel (2016) afirma que uma grande massa imigratória internacional ganhou destaque em 1989, quando Bacha e Klein destacaram o ano de 1985 um divisor de águas nas interações entre o Brasil e as escalas globais (estruturadas em rede) em vários setores, com a abertura da democracia no país foi estabelecida uma nova caracterização do território brasileiro, tendo como consequência uma maior imigração para o país.

As razões que levaram essa locomoção de pessoas, ao analisar o período de 1980 a 2000, foram motivadas principalmente pelas próprias variações das relações e escalas a nível internacional, havendo, por exemplo, questões de conflitos étnicos e civis, desastres naturais, condições econômicas desfavorecidas, busca por trabalho e melhores condições de vida, guerras e entre outros aspectos (Marinuccvi e Milesi, 2011, p.3).

Das teorias que explicam a perseverança dos fluxos migratórios e a sua continuidade no tempo deve-se ressaltar a importância das redes sociais, chamadas também de redes migratórias. As redes “são constituídas por laços que conectam

² Palavra vinda do latim *limitröphus*, limítrofe é algo contíguo, vizinho, fronteiro ou confinante (Conceito de 2021).

migrantes, migrantes pioneiros e migrantes em potencial nas áreas de origem e destino por meio de relações de parentesco, amizade e origem comum” (Fusco, 2005, p.22). Essas conexões facilitam o fluxo de capital e informação sobre as condições de vida e as possibilidades de emprego nas destinações. Dessa forma, ajudam os novos migrantes na adaptação no novo ambiente e tornam os futuros fluxos migratórios mais prováveis.

2.3 Imigrantes e o mercado de trabalho

2.3.1 Nível de entrosamento entre o imigrante e os funcionários da empresa

De acordo com a matéria, publicada na Revista Brasileira de Ciências Sociais, edição de fevereiro de 2015, *“MIGRAÇÕES E TRABALHO NO BRASIL Fatores étnico-nacionais e raciais”* realizada por Elaine Meire Vilela, Ana Cristina Murta Collares e Cláudia Lima Ayer de Noronha, a distância social se refere ao grau de união entre pessoas ou grupos, quanto maior for o background cultural, físico e socioeconômico entre os habitantes locais e os imigrantes, maior será a diferença. Vários pesquisadores pensam que a causa do distanciamento social é a discriminação dos “grupos de imigrantes” no mercado de trabalho. Tomando os Estados Unidos como exemplo, pessoas negras, são mais “perseguidas” em relação aos nativos brancos, devido a sua maior dissimilaridade racial, com isso estão posicionados na pior camada da hierarquia socioeconômica e sujeitos a uma discriminação e exclusão mais fortes em relação aos asiáticos e espanhóis.

Constatado no mesmo artigo, citado anteriormente, os autores Van Tubenger, Maas e Flap (2015, p.22 apud VILELA, COLLARES e NORONHA, 2015) citam que esse isolamento social refere-se também a religião dos indivíduos, no qual estabelece estilos de vida diferentes, resultando assim distanciamento cultural e social. Para os homens, a composição dos grupos de imigrantes garante, em termos de habilidades não observadas, (como talentos e motivação), o nível da desigualdade de renda entre os países de origem e destino. Deste modo, os autores constataram que trabalhadores menos talentosos tendem a deixar sociedades com maior desigualdade

para lugares mais democráticos, afim de obter mais, e por isso são mais “cobrados” no trabalho em questão.

Deve-se enfatizar que para os teóricos do segmento do mercado de trabalho, a diferença de renda entre estrangeiros e nativos é o resultado do próprio mercado, não o resultado de características individuais de produção (como capital humano). A discriminação será a razão pela qual este impacto estrutural sobre os salários persiste e restringe a circulação de pessoas entre empregos, o que evidencia as imperfeições do mercado. Outro fato importante a se destacar é sobre a situação da imigração no mercado de trabalho, baseado na visão de Sassen (1990; 1998), que acredita que no mercado de trabalho existem grupos de imigrantes em vantagem e grupos em desvantagem. Estudos anteriores mostram também que a distância geográfica entre origem e destino pode afetar a seleção deste público, o que, por decorrente, impacta na realização econômica do indivíduo, como relatado no artigo *“Desigualdade e discriminação de imigrantes internacionais no mercado de trabalho brasileiro”* (de Elaine Meira Vilela, publicado em 2011).

2.3.2 Índice de desemprego e a resistência da contratação de imigrantes

Conforme a reportagem disponibilizada no Jornal da EPTV em maio de 2021 referente ao desemprego entre os refugiados na pandemia, durante este período pandêmico, diversas pessoas foram afetadas com o desemprego, totalizando uma média de mais de 14 milhões de brasileiros em busca de um trabalho, sendo uma situação considerada atípica para o país. Com o grande fluxo migratório de refugiados e migrantes de diferentes nacionalidades para o Brasil (sendo o grupo de venezuelanos predominante), conforme a Agência da ONU para Refugiados (ACNUR), essa situação afeta diretamente este público, no qual tem que enfrentar a distância da família, as dificuldades com o idioma e agora o desemprego.

Em um estudo desenvolvido pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), PUC Minas e Ministério Público do Trabalho (MPT) no ano de 2020, certificou que em 2019, o estado de São Paulo teve registrado na Polícia Federal Brasileira (Sistema de Registro Nacional Migratório – SISMIGRA), cerca de 40.586 imigrantes, sendo que 29.254 tinham como município de residência a Região Metropolitana de São Paulo (RMSP). Mediante a isso, dentre os 743 entrevistados,

429 alegaram estar sem emprego, o equivalente a 57,73% deste público, tornando-se agravante durante a pandemia do Covid-19, subindo para 80,61% a taxa de desocupação.

Segundo a reportagem sobre o índice de desemprego no interior de São Paulo apresentado na 1ª edição do Jornal da EPTV de outubro do ano passado (2020), há alguns fatores que contribuem para a vulnerabilidade social e a resistência de contratação desses imigrantes, sendo estes o idioma, a falta de uma rede de contatos ampla e a perspectiva dos empregadores em relação ao processo de admissão deste público, no qual se refere a algo complexo, burocrático e demorado.

CAPÍTULO 3

3.1 Problematização

O processo de inserção dos imigrantes na sociedade brasileira tem vários desafios, tais como o acolhimento, o domínio da língua e a questão do preconceito e discriminação social. Esses fatos em conjuntos ou isolados, acabam se tornando empecilho para eles não se inserirem na sociedade brasileira ou viverem excluídos do convívio social.

O principal obstáculo a superar é a recepção. O fluxo de imigrantes recentes em território brasileiro tem criado a necessidade de ampliar ou construir infraestrutura para receber tais pessoas, mas temos observado que o governo brasileiro não está preparado para recebê-los com dignidade. Foram feitas diversas mudanças para acolher legalmente este público, mas infelizmente o governo fez somente alterações jurídicas que autorizam esse indivíduo a estar legalmente em território brasileiro e não cria instrumentos socioculturais, que solicitem acolhimento, inserção e integração dos estrangeiros na sociedade e no mercado de trabalho.

Após o primeiro momento de adaptação e aceitação, os imigrantes começaram a procurar novas moradias, em princípio, moradias coletivas ou moradias de favor. Esses coletivos estão conectados à rede social a que pertencem os imigrantes. De um modo geral, essas casas são alugadas, com uma média de 4 a 5 moradores, são geralmente muito instáveis e pequenas, localizadas na periferia de grandes cidades ou em áreas degradadas e periferias de centros urbanos.

O segundo obstáculo para promover a inserção social plena é o domínio da língua portuguesa. Grande parte dos imigrantes revela que uma das maiores dificuldades que eles enfrentam é aprender o novo idioma. O quesito idioma reflete-se diretamente no processo de socialização e na inserção social e primordialmente no mercado de trabalho.

Em 2015, uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em cooperação com o Ministério da Justiça revelou que a principal dificuldade enfrentada pelos imigrantes é a língua, que antecede inclusive a dificuldade de ingresso no mercado de trabalho. Decorrente o IPEA/Ministério da Justiça (2015), por questões de idioma, alguns estados têm encontrado dificuldades na prestação de serviços básicos, como assistência social em geral para escolas e

instituições públicas. Por ser um país monolíngue, grande parte da população brasileira não fala uma segunda língua, o que reflete diretamente nos serviços prestados por esses espaços públicos para imigrantes.

O terceiro obstáculo a ser superado no país são as questões ligadas ao preconceito, racismo e a xenofobia. Vivemos em uma sociedade onde a maior parte dos brasileiros se declara descendentes de africanos ou assumem ser mestiça, em suma uma população miscigenada, marcada por vários traços de múltiplas culturas. Mas isso não garante ao estrangeiro, ou até mesmo ao cidadão brasileiro, uma vivência harmônica ou a garantia de que será aceito nessa sociedade, sobretudo se o imigrante for negro, pobre e em situação de extrema vulnerabilidade social.

Para compreender melhor a definição dos conceitos de: preconceito, racismo e xenofobia, recorreremos ao Dicionário Caldas Aulete, com intuito de elucidar o que cada uma das palavras significa.

Defina-se “preconceito” como “uma atitude genérica de discriminação ou rejeição de pessoas, grupos, ideias etc., em relação a sexo, raça, nacionalidade, religião etc. (preconceito racial); Intolerância”. (CALDAS AULETE, 2006). De acordo com a definição citada pelo Dicionário, “racismo” é um “tratamento desigual e injusto ou violência contra pessoas que pertencem a grupo, etnia, cultura etc. diferentes. Postura de desprezo e/ou discriminação em relação a um desses grupos”. (CALDAS AULETE, 2006). O conceito de “xenofobia” refere-se a “aversão a pessoas e coisas estrangeiras; antipatia, desconfiança, temor ou rejeição por pessoas estranhas a seu meio ou pelo que é incomum.” (CALDAS AULETE, 2006).

Vivemos em uma sociedade preconceituosa, racista e em que se praticam constantemente atos de racismo, de preconceito contra a sua população e agora vem praticando atos de xenofobia contra os imigrantes recém-chegados no país.

Para muitos brasileiros, o racismo e os comportamentos discriminatórios que ocorrem na sociedade não possuem essa caracterização, são apenas piadas, ou seja, não configuram intencionalmente comportamentos racistas. Portanto, observa-se que a sátira, a zombaria e o ridículo são redigidos principalmente aos negros, mas na verdade é uma forma de violência, que podemos classificar como física e psicológica.

Com a chegada dos imigrantes nas empresas, sendo este um dos primeiros ambientes de convívio direto com os nativos, acaba se tendo um confronto por conta das divergências culturais. Estas diferenças podem ocasionar conflitos interculturais,

e desta forma havendo uma exclusão social e interferindo diretamente no trabalho do funcionário imigrante e na produtividade da empresa.

Deste modo, pode-se dizer que o choque entre as culturas, e com isso, a geração de conflitos e até preconceitos, seria um reflexo da má integração dirigida pela empresa, ficando com uma visão negativa do público tanto dentro quanto fora da empresa. Gerando assim, impactos negativos a organização e deixando o funcionário imigrante desamparado.

3.2 Metodologia

Essa pesquisa buscou analisar as dificuldades e os desafios enfrentados pelo público estrangeiro a partir da inserção nas empresas brasileiras. Quanto a obtenção dos dados referentes ao assunto, a pesquisa utilizada caracteriza-se como bibliográfica e de campo, através de dados qualitativos. Sendo assim, foram levados em consideração contextos que envolviam o tema, como o preconceito com imigrantes no mercado de trabalho formal, instituições e empresas que integram esses indivíduos e técnicas e modelos de integração utilizadas no ambiente de trabalho.

A coleta de informações foi realizada por meio de questionários estruturados, com o objetivo de compreender o cenário vivenciado pelos imigrantes ao se instalarem no Brasil com a assistência de ONGs e instituições. Na aplicação do questionário, se teve resposta de uma instituição em especial, a Adus, no qual aprofundamos no modo como a mesma opera a inserção do imigrante no mercado de trabalho.

A partir disso, algumas perguntas foram realizadas pertinentes ao assunto, sendo estas, *“já identificaram algum preconceito vivenciado por este público dentro das empresas que foram inseridos?”* e *“vocês já visualizaram algum modelo de integração de funcionários específico para os imigrantes e refugiados nas empresas que indicam este público?”*. De acordo com o funcionário Marcelo Haydu, em que nos atendeu,

“já houve dois casos, mas não de preconceitos, mas de funcionários imigrantes não se sentirem integrado dentro da empresa. Mas nunca se teve caso de preconceito dentro da empresa, pois fazemos um trabalho prévio junto as empresas para diminuir este risco.”

Para a segunda pergunta, o mesmo argumentou que não se tem um modelo específico.

Em vista disto, idealizou-se a criação de uma instrução para elaboração do modelo de manual de integração para imigrante, contendo todas as informações necessárias, como:

- a história da empresa;
- organograma hierárquico;
- parcerias;
- missão, visão e valores (identidade corporativa);
- Recrutamento e Seleção;
- roda de conversa para apresentação;
- Treinamento e Desenvolvimento;
- apresentação dos direitos (jurídico) e deveres do imigrante;
- Departamento Pessoal (admissão, ficha funcional, uso do crachá, fardamento, remuneração benefícios, registro de ponto, atrasos, faltas, atestados, ausências legais, férias, décimo terceiro salário, licença maternidade, salário família, PIS/PASED, FGTS);
- Segurança do Trabalho (SIPA, brigada de incêndio, SESMT, EPI's, Cursos e Treinamentos, Programas e Campanhas);
- pró-de-segurança institucional (sigilo, vídeo monitoramento e achados e perdidos);
- responsabilidades e deveres (penalidades, preservação dos materiais e equipamentos, desperdícios de materiais, atendimento ao cliente, uso de telefone, comércio);
- workshop;
- espaço para denúncia;
- questionário e observações (tópico acrescentado para explicações futuras).

Os tópicos do modelo foram estruturados contendo a explicação do item correspondente e os quesitos que a empresa deverá inserir nele.

Os itens acima foram baseados em diversos manuais utilizados pelas organizações brasileiras, sendo estes considerados tópicos base para fazer uma excelente integração dos funcionários. Os que remetem exclusivamente aos imigrantes foram elaborados pensando em fazer uma melhor integração deles com os demais funcionários e promover uma segurança maior para essas pessoas.

O manual de integração pode ser disponibilizado aos novos colaboradores antes mesmo do primeiro dia de trabalho, no e-mail de boas-vindas, no qual é enviado pelo Departamento Pessoal, juntamente com as informações iniciais. Contudo, é muito importante garantir que esses indivíduos vejam todo o conteúdo e entendam alguns pontos que podem gerar dúvidas.

Deste modo, reserve as primeiras horas do processo de integração dos colaboradores para fazer uma apresentação detalhada do manual de integração. Reúna todos aqueles que ingressaram no mesmo dia para terem uma manhã juntos, para se conhecerem e possuírem uma visão geral da organização, utilizando o manual como guia principal.

Por esses motivos, foi criado um site (FIGURA 1), sendo este escolhido por se tratar de uma ferramenta versátil e de fácil acesso para as empresas, possibilitando um longo alcance e a personalização recorrente do mesmo. A plataforma oferece uma melhor experiência, já que tem um perfil dinâmico. Com todos estes pontos favoráveis, escolhemos estar disponibilizando as instruções referente ao modelo de integração (APÊNDICE A) para as empresas interessadas por este meio.



The image shows a screenshot of a website's home page. It features a light blue background with several text blocks and images. At the top left, there is a photograph of a group of people, including children and adults, walking with luggage. To the right of this image is a paragraph of text in Portuguese. Below this, there is another paragraph of text. At the bottom right, there is a photograph of a large crowd of people gathered at a border crossing, with a sign that reads 'LIMITE VENEZUELA-BRASIL'. The overall layout is clean and informative, designed to provide guidance on integrating immigrants into a company.

Você sabia que o Brasil é um país que recebe diversos imigrantes, sendo esses de diferentes nacionalidades, mas que buscam a mesma condição: uma qualidade de vida melhor. Você já imaginou quais as dificuldades de um imigrante ao estabelecer uma vida fora do seu país de origem? Será preconceito? Emprego? Idioma? Discriminação?

Aqui você vai encontrar um modelo de integração que atende as necessidades dos imigrantes, ele está composto por tópicos e subtópicos que auxiliam a empresa a integrar esse novo imigrante. Mas primeiro vamos entender o porquê criamos este modelo.

Em concordância com os dados do portal de imigração laboral do governo de São Paulo, do ano de 2011 a 2019 foram registrados no Brasil 1.085.678 imigrantes, levando em conta que todos vieram legalmente ao Brasil, sendo estes em sua maioria haitianos e venezuelanos.

Figura 1 - Tela do site - home
Fonte: Autores

Além da disponibilização do modelo, o site terá informações sobre a imigração no Brasil, os fluxos migratórios, o aumento dos imigrantes no mercado de trabalho, a

burocracia passada pelos imigrantes ao entrar nas organizações e os processos de contratação de um funcionário imigrante (FIGURA 2).



Figura 2 - Tela do site
Fonte: Autores

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando em consideração os fatos apresentados, o presente trabalho inicialmente mostra uma problemática acerca da falta de um programa de integração para os imigrantes e como se dá a inserção deste público no mercado de trabalho brasileiro e dentro das empresas. Para isso, foi realizada pesquisas bibliográficas para a coleta de dados e análises.

O objetivo inicial foi entender se havia realmente um despreparo das empresas na hora de integrar os imigrantes. Foi verificado que sim, e identificamos que está falta de preparo resulta em diversos malefícios como: xenofobia, desavenças, rotatividade e outras formas de preconceito no âmbito do trabalho.

Desta forma, para se compreender a eficácia da criação de um programa de integração para imigrantes nas empresas brasileiras, definiram-se três objetivos específicos. O primeiro foi abordar e analisar fluxos migratórios brasileiros, logo, verificou-se uma ampla quantidade deste fluxo e depois foi estudado possíveis adaptações para se fazer no modelo de integração com o intuito de atingir o colaborador.

Determinamos então que seria feito a criação de um modelo, onde nele teria Instruções de um manual para integração eficaz do imigrante dentro da empresa. O modelo feito se constitui de tópicos de um manual normal (utilizado para a integração dentro de uma empresa), mas com temas acrescentados voltados aos imigrantes.

A construção do modelo de instruções torna-se relevante pois, durante o processo de construção, ficou notório a importância de uma boa integração dos funcionários. Um manual de integração tem diversos pontos fortes, alguns deles são: aumento da produtividade e resultados; baixa rotatividade; melhora no desenvolvimento dos colaboradores; elimina dúvidas pertinentes a empresa e contratação; melhora a relação entre os funcionários etc. Com isso o desenvolvimento social e profissional do imigrante trará diversos benefícios para a empresa.

Logo, foi criado um site, sendo esta uma ferramenta multifuncional e de fácil acesso pelas empresas, onde será disponibilizado um modelo de instrução para a criação de um manual de integração. Ademais, além de disponibilizar o modelo de instruções, o site conterá uma breve informação sobre a imigração no Brasil e também os documentos necessários para a contratação dos funcionários estrangeiros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACASADOCURSEIRO. **Site sobre refugiados no Brasil.** Disponível em: <<https://acasadoconcurseiro.com.br/blog/refugiados-no-brasil-vitimas-de-xenofobia/>> Acesso em: 24 mar. 2021.

ADMINISTRADORES. **Site sobre programa de integração na organização.** Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/a-import%C3%A2ncia-do-programa-de-integra%C3%A7%C3%A3o-na-organiza%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em: 29 abr. 2021.

ADMINSTRADORES. **Site sobre o impacto da falta de integração.** Disponível em: <<https://administradores.com.br/producao-academica/o-impacto-que-a-falta-de-uma-boa-integracao-pode-causar-no-colaborador-e-na-organizacao>> Acesso em: 28 de set. 2021.

AGÊNCIA SOCIAL DE NOTÍCIAS. **“Imigrantes E Refugiados Em Campinas: Ações de Cidadania Despertam O Senso de Comunidade Da Cidade.”** Disponível em: <<https://agenciasn.com.br/arquivos/8940>> Acesso em: 07 abr. 2021.

AIASEC. **Como integrar um profissional imigrante.** Disponível em: <<https://aiesec.org.br/como-integrar-um-profissional-estrangeiro-a-cultura-da-empresa/>> Acesso em: 02 jun. 2021.

ARTIGO. **Artigo sobre as condições e a recepção dos imigrantes haitianos.** Disponível em: <<file:///C:/Users/Rafaela/Downloads/12728-Texto%20do%20Artigo-49979-1-10-20180810.pdf>> Acesso em: 28 set. 2021.

AYER, Claudia, NORONHA, Elaine, VILELA, Marden Campos. **“Quem leva a pior?” Nordestinos e bolivianos no mercado de trabalho paulista**” Disponível em: <[C:\Users\roxan\Desktop\Quem_leva_a_pior_Nordestinos_e_bolivianos_no_merca\(1\).pdf](C:\Users\roxan\Desktop\Quem_leva_a_pior_Nordestinos_e_bolivianos_no_merca(1).pdf)> Acesso em: 18 ago. 2021.

BAGATINI, Diana. **Manual de Integração e Procedimentos Internos para uma empresa varejista** Disponível em: <<https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/1013/1/2015DianaBagatini.pdf>> Acesso em: 19 ago. 2021.

BBCNEWS/BRASIL. **Racismo contra imigrantes no Brasil é constante, diz pesquisador.** Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/08/150819_racismo_imigrantes_jp_rm> Acesso em: 16 mar. 2021.

BLOG.CONVENIA. **Site de como fazer a integração de funcionários.** Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/como-fazer-integracao-de-funcionarios/.com.br>> Acesso em: 19 mai. 2021.

BR-VISA. **Blog sobre integração de imigrantes.** Disponível em: <<https://br->

visa.com.br/blog/integracao-em-empresas/> Acesso em: 07 abr. 2021.

CASACIVIL. **“Lançado Relatório Sobre Imigração E Refúgio No Brasil.”**

Disponível em: <<https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/noticias/2020/dezembro/lancado-relatorios-sobre-imigracao-e-refugio-no-brasil>> Acesso em: 12 abr. 2021.

CCMERCOSUL. **“Câmara de Comércio Do Mercosul E Américas.”** Disponível em: <<https://ccmercosul.org.br/>> Acesso em: 24 mar. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas – 2º Edição**, Campus, 2005, p 2
Acesso em: 23 ago. 2021.

CIO. **“16 Requisitos de Um Projeto de Integração | CIO.”** Disponível em: <<https://cio.com.br/tendencias/16-requisitos-de-um-projeto-de-integracao/>> Acesso em: 18 mai. 2021.

COMCIENCIA. **Site sobre os desafios da inserção profissional do imigrante.** Disponível em: <<https://www.comciencia.br/reinsercao-profissional-de-refugiados/>> Acesso em: 27 set. 2021.

DELVAS, Rodrigo Leandro. **A importância do acolhimento e da integração na cultura organizacional: O Manual de Acolhimento como instrumento de socialização de novos servidores do Instituto Federal do Triângulo Mineiro – Uma proposta.** 2017. 194 f. Dissertação (Mestrado em Assessoria de Administração) – Instituto Superior De Contabilidade E Administração Do Porto, Porto, 2017.

DIARIODOCOMERCIO. **Site sobre a integração de imigrantes no mercado de trabalho.** Disponível em: <<https://diariodocomercio.com.br/negocios/fiemg-discute-integracaodeimigrantesnomercadodetrabalho/#:~:text=A%20opera%C3%A7%C3%A3o%20recebe%20os%20imigrantes,los%20a%20ofertas%20de%20emprego.&text=A%20organiza%C3%A7%C3%A3o%20tamb%C3%A9m%20faz%20o,barreiras%20de%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20de%20imigrantes>> Acesso em: 13 de abr. 2021.

DINIZ, Aline. **Imigrantes haitianos sofrem com xenofobia no trabalho.** O TEMPO, 2016. Disponível em: <<https://www.otempo.com.br/cidades/imigrantes-haitianos-sofrem-com-xenofobia-no-trabalho-1.1410725>> Acesso em: 30 mar. 2021.

EADBOX. **Site sobre integração de funcionários.** Disponível em: <<https://eadbox.com/integracao-de-funcionarios/>> Acesso em: 19 mai. 2021

EMPRESA EY. **“EY Adquire Empresa Argentina E Amplia Portfólio de Soluções Digitais.”** Disponível em: <https://www.ey.com/pt_br/news/2020-press-releases/08/ey-acquire-empresa-argentina-e-amplia-portfolio-de-solucoes-digi> Acesso em: 08 mar. 2021.

EPTV. **“Número de Refugiados Subiu 300% No Último Ano Em Campinas.”** Disponível em:

<<https://www.acidadeon.com/campinas/docon/especial/NOT,0,0,1490335,numero+d e+refugiados+subiu+300+no+ultimo+ano+em+campinas.aspx>> Acesso em: 24 mar. de 2021.

FOLHA.UOL. **Site sobre os impactos da xenofobia na empresa.** Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mundo/2020/04/xenofobia-contra-imigrantes-em-pandemia-e-contraproducente-diz-pesquisador.shtml>> Acesso em: 29 set. 2021.

FURTADO, MARCELO N. **“Integração de Funcionários: Como Fazer? Veja Todas as Etapas.”** Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/como-fazer-integracao-de-funcionarios/>> Acesso em: 13 abr. 2021.

G1 GLOBO. **Site sobre casos de xenofobia em São Paulo.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/05/20/defensoria-publica-da-uniao-repudia-caso-de-xenofobia-em-sp-e-diz-que-auxilio-emergencial-vale-para-todos-residentes-do-brasil.ghtml>> Acesso em: 30 mar. 2021.

GESTÃOESOCIEDADE. **filippim, e. s.; schumarcher, m.; alperstedt, g. d. a inserção de imigrantes haitianos em uma organização**, v. 12, n. 31, p. 2067-2095, 29 nov. 2017. Disponível em: <<https://ges.emnuvens.com.br/gestoesociedade/article/view/2188>. Acesso em: 11 de maio de 2021.

JORNAL LAW. **Migrações internacionais e precarização do trabalho: o contexto global, os acordos de residência do Mercosul e os imigrantes sul - americanos no brasil.** Disponível em: <http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/749/pdf_1> Acesso em: 10 ago. 2021.

JORNAL USP. **Site relata o aumento de imigrantes no Brasil.** Disponível em: <<https://jornal.usp.br/atualidades/relatorio-anual-da-obmigra-mostra-aumento-de-migracoes-para-o-brasil/>> Acesso em: 13 abr. 2021.

JUS BRASIL. **“Conectando Pessoas à Justiça.”** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/home>> Acesso em: 07 abr. 2021.

MIGRAFLIX. **Contratação de refugiados.** Disponível em: <<https://www.migraflix.com.br/>> Acesso em: 01 jun. 2021.

MIGRAMUNDO EQUIPE. **Conheça ONGs que apoiam migrantes e refugiados no Brasil e aceitam voluntários.** MigraMundo, 2019. Disponível em: <<https://migramundo.com/conheca-ongs-que-apoiam-migrantes-e-refugiados-no-brasil-e-aceitam-voluntarios/>> Acesso em: 01 abr. 2021.

MIGRAMUNDO. **Site sobre os desafios do imigrante no mercado de trabalho.** Disponível em: <<https://migramundo.com/em-live-imigrantes-apontam-mercado-de-trabalho-e-xenofobia-como-desafios-principais-no-brasil/>> Acesso em: 27 set. 2021.

MIGRAMUNDO. **Site sobre imigrantes no mercado de trabalho.** Disponível em: <<https://migramundo.com/em-live-imigrantes-apontam-mercado-de-trabalho-e>

xenofobia-como-desafios-principais-no-brasil/> Acesso em: 07 abr. 2021.

MJ.COM. “**Portal de Imigração Laboral - Página Inicial.**” Disponível em: <<https://portaldeimigracao.mj.gov.br/pt/>> Acesso em: 13 abr. 2021.

NEPO.UNICAMP. **Pdf sobre a imigração no Brasil no século XXI.** Disponível em: <http://www.nepo.unicamp.br/publicacoes/anais/arquivos/1_RRGU%20OK.pdf> Acesso em: 25 out. 2021.

NIDUU. **3 Exemplos de Programas de Integração para Novos Talentos.** Disponível em: <<https://niduu.com/blog/exemplos-de-programas-de-integracao>> Acesso em: 27 mai. 2021.

NUCLEO DO CONHECIMENTO. **Imigrantes e refugiados no mercado de trabalho brasileiro: uma revisão bibliográfica a partir das contribuições da psicologia do trabalho.** Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/imigrantes-e-refugiados>> Acesso em: 11 ago. 2021.

OBMIGRA. “**Portal de Imigração Laboral - Página Inicial.**” Disponível em: <https://portaldeimigracao.mj.gov.br/pt/images/dados/relatorioanual/2020/OBMigra_RELAT%C3%93RIO_ANUAL_2020.pdf> Acesso em: 13 abr. 2021.

OESTRANGEIRO. **Como integrar o funcionário estrangeiro.** Disponível em: <<https://oestrangeiro.org/2013/11/03/como-integrar-o-funcionario-estrangeiro/>> Acesso em: 02 jun. 2021.

OESTRANGEIRO.ORG. “**A Xenofobia E Os Espaços Cotidianos.**” Disponível em: <<https://oestrangeiro.org/2020/05/21/a-xenofobia-e-os-espacos-cotidianos/>> Acesso em: 6 abr. 2021.

PANDEMIA **agrava desemprego entre refugiados na região de Campinas.** **Jornal da EPTV**, Campinas/Piracicaba, 24 de mai. De 2021. Disponível em: <<https://globoplay.globo.com/v/9542877/>> Acesso em: 24 mai. 2021.

POLITIZE. **Xenofobia no Brasil: o que gera essa intolerância?** Disponível em: <<https://www.politize.com.br/xenofobia-no-brasil-existe/>> Acesso em: 16 mar. 2021.

POTAL DA CÂMERA DOS DEPUTADOS. “**Debatedores Apontam Casos de Racismo E Xenofobia No Brasil - Notícias.**” Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/471096-debatedores-apontam-casos-de-racismo-e-xenofobia-no-brasil/>> Acesso em: 24 mar. 2021.

R4V.INFO. “**Situation Respuesta a Los Venezolanos.**” Disponível em: <<https://www.r4v.info/>> Acesso em: 12 abr. 2021.

REDIN, G. “**Migrações Internacionais: Experiências e desafios para a proteção e promoção de direitos humanos no Brasil.**” Disponível em: <<https://editora.fgv.br/produto/migracoes-internacionais-experiencias-e-desafios-para-a-protacao-e-promocao-de-direitos-humanos-no-brasil-3549>> Acesso em: 04

mai. 2021.

REFUGIADOS NO BRASIL. “**PARR - Programa de Apoio Para a Recolocação Dos Refugiados.**” Disponível em: <<https://www.refugiadosnobrasil.org/>> Acesso em: 07 abr. 2021.

REPOSITORIO.UNICAMP. **Site sobre a integração de brasileiros nos Estados Unidos.** Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/322385/1/Fusco_Wilson_D.pdf> Acesso em: 25 out. 2021.

SCIELO. **Site sobre artigo de desigualdade e discriminação de imigrantes internacionais no mercado de trabalho brasileiro.** Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/dados/a/p8jv8H9QYQnqCpJRSghqFjf/?lang=pt>> Acesso em: 10 mar. 2021.

SEGET. **A importância do programa de integração: Um estudo da perspectiva dos gestores da empresa Lopes & Cia** Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/32518575.pdf>> Acesso em: 17 ago. 2021.

SENADO. **Site sobre a desinformação e o preconceito das empresas com refugiados.** Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/hpsenado>> Acesso em: 15 mar. 2021.

SILVA, Leda Maria Messias da, LIMA, Sarah Somensi. **Os imigrantes no Brasil, sua vulnerabilidade e o princípio da igualdade** Disponível em: <<file:///C:/Users/Rocha/Downloads/4804-21168-1-PB.pdf>> Acesso em: 23 ago. 2021.

SOCIIHR. **Integrar para informa e motivar novos colaboradores.** Disponível em: <<https://sociisrh.com.br/integracao/>> Acesso em 02 jun. 2021.

TRELLO. “**Como Fazer Integração de Pessoas Na Empresa: Melhores Práticas Para Novos Funcionários.**” Disponível em: <<https://blog.trello.com/br/integracao-de-pessoas-na-empresa> > Acesso em: 18 mai. 2021.

TWYGOEAD. **Como fazer a integração de novos funcionários.** Disponível em: <<https://www.twygoead.com/site/blog/integracao-de-novos-colaboradores/>> Acesso em: 02 jun. 2021.

UFJF. **Site sobre migração no mundo.** Disponível em: <<https://www.ufjf.br/pur/files/2011/04/MIGRA%C3%87%C3%83O-NO-MUNDO.pdf>> Acesso em: 25 out. 2021.

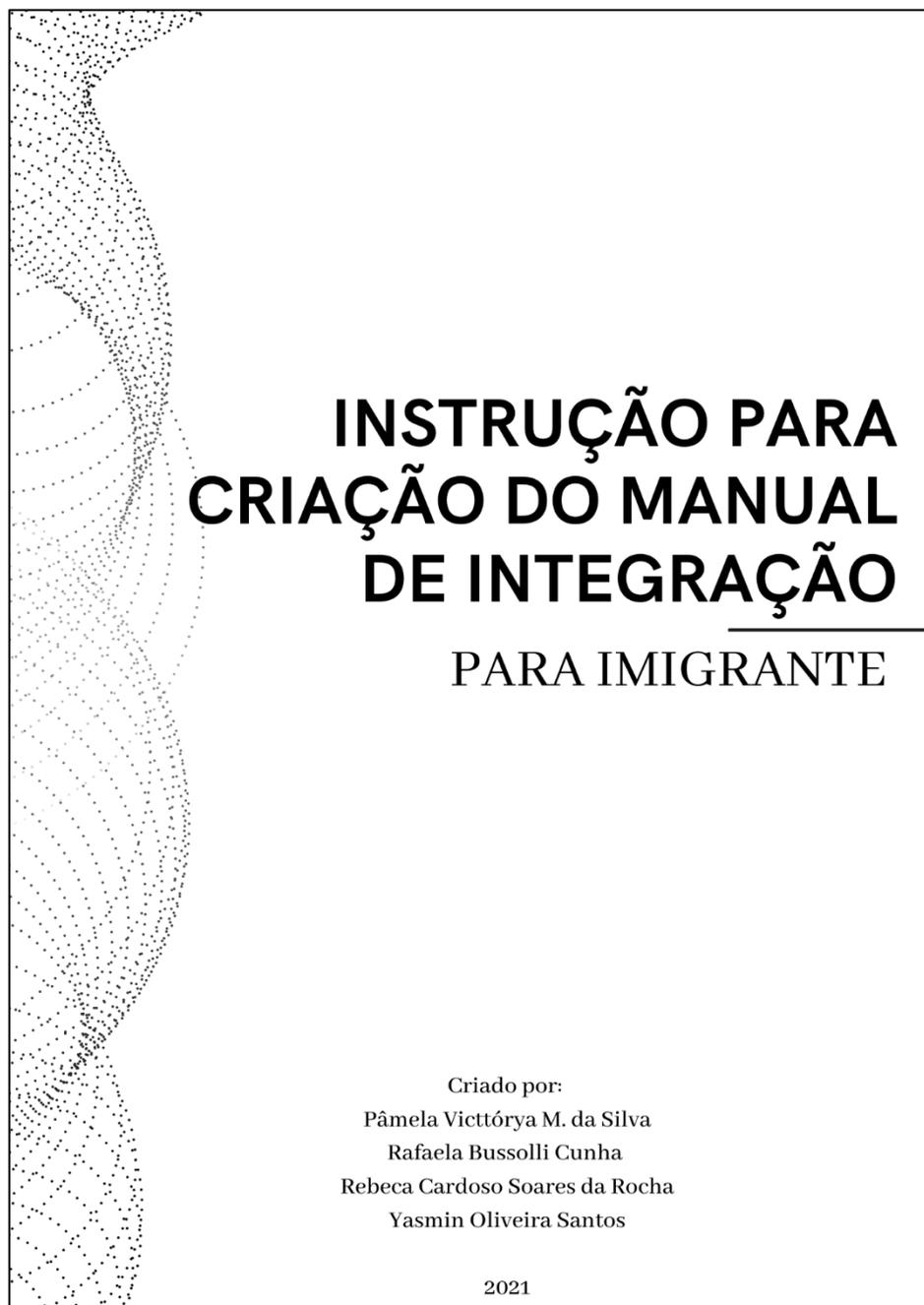
UNIEDU. **Site sobre a importância do setor de RH.** Disponível em: <<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2015/02/Monografia-RAIANE->

RODRIGUES-DA-SILVA.pdf> Acesso em: 24 ago. 2021.

UNINTER NOTÍCIAS. **Imigrantes falam de discriminação e xenofobia em evento na Uninter.** Disponível em: <<https://www.uninter.com/noticias/imigrantes-falam-de-discriminacao-e-xenofobia-em-evento-na-uninter>> Acesso em: 30 abr. 2021.

VARANI, Marcela. **Pandemia agrava desemprego entre refugiados na região de Campinas.** Jornal da EPTV 2ª Edição - Campinas/Piracicaba – Rede Globo. Disponível em: <<https://globoplay.globo.com/v/9542877/>> Acesso em: 24 mai. 2021.

XERPAY. **Integração de funcionários: porque é importante para a empresa.** Disponível em: <<https://xerpay.com.br/blog/importancia-integracao-de-funcionarios/>> Acesso em: 02 jun. 2021.

APÊNDICE A – Instrução para criação do manual de integração (frente)

Fonte: Elaborado pelo grupo

SUMÁRIO

1.	História da Empresa.....	5
2.	Organograma Hierárquico.....	5
3.	Parcerias	5
4.	Missão, Visão e Valores.....	6
4.1	Missão.....	7
4.2	Visão	7
4.3	Valores.....	7
5.	Recrutamento e Seleção (R&S).....	7
6.	Roda de Conversa.....	7
6.1	Planejamento da Roda de Conversa	8
7.	Treinamento e Desenvolvimento (T&D)	8
8.	Direitos do Imigrante	9
9.	Departamento Pessoal.....	9
9.1	Admissão	10
9.2	Ficha Funcional.....	10
9.3	Uso do Crachá.....	11
9.4	Fardamento.....	11
9.5	Remuneração	12
9.6	Benefícios	12
9.7	Registro de Ponto	12
9.8	Atrasos.....	13
9.9	Faltas	13
9.10	Atestados	14
9.11	Ausências Legais.....	14
9.12	Férias	15
9.13	13º salário	15

Fonte: Elaborado pelo grupo

9.14 Licença Maternidade.....	16
9.15 Salário Família.....	16
9.16 PIS/PASED.....	16
9.17. FGTS.....	17
10. Segurança do Trabalho.....	17
10.1 Objetivo.....	17
10.2 CIPA.....	17
10.3 Brigada de Incêndio.....	18
10.4 SESMT.....	18
10.5 EPI'S.....	18
10.6 Cursos e Treinamentos.....	19
10.7 Programas e Campanhas.....	19
11. Pro-Diretoria de Segurança Institucional (Prosegi).....	19
11.1 Sigilo.....	20
11.2 Vídeo Monitoramento.....	20
11.3 Achados e Perdidos.....	20
12. Responsabilidades e Deveres.....	20
12.1 Penalidades.....	21
12.2 Preservação dos Materiais e Equipamentos.....	22
12.3 Desperdício de Materiais.....	22
12.4 Atendimento ao Cliente.....	22
12.5 Uso de Telefone.....	23
12.6 Comércio.....	23
13. Workshop.....	23
14. Espaço para Denúncia.....	24
14.1 Modo de como operar o canal de denúncias.....	25
15. Questionário.....	26

Fonte: Elaborado pelo grupo

16. Observações.....	26
----------------------	----

Fonte: Elaborado pelo grupo

1. História da Empresa

Neste tópico deve-se expor uma breve apresentação do que a empresa faz e como ela surgiu. Assim, você irá mostrar para o funcionário quais são as motivações da empresa e como a mesma evoluiu para chegar aonde está. Os colaboradores se interessam em se informar pelo percurso da organização em questão, por auxiliar na adaptação e proximidade.

Tendo como exemplo a seguinte descrição: a história da (nome da empresa) começou em 1957, quando (nome do fundador da empresa) compraram a pequena loja de presentes "A Cristaleira". Já em Franca, no interior de São Paulo, os valores que levariam a marca ao sucesso estavam presentes na cultura organizacional da empresa.

2. Organograma Hierárquico

Neste item a empresa poderá colocar os cargos categorizados por hierarquia, mas também poderá fazer um organograma a partir das funções (administrativa, contábil, de segurança e outras funções existentes dentro da mesma).

É sugestivo que a empresa coloque a foto de seus funcionários no organograma, isso fará com que cada um se sinta conectado com os rostos dos demais empregados.

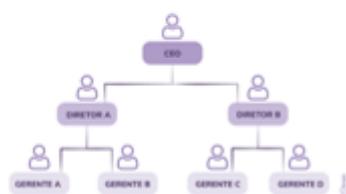


Figura 1 - Organograma Clássico ou Vertical
Fonte: Keeps

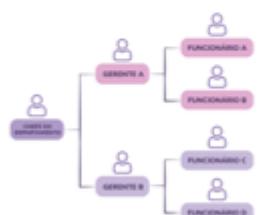


Figura 2 - Organograma Vertical
Fonte: Keeps

3. Parcerias

Fonte: Elaborado pelo grupo

6

Para o colaborador se familiarizar mais com a organização, é importante que se apresente de uma forma objetiva as suas parcerias. Poderá ser colocado as logos das empresas parceiras, ou até mesmo uma foto da sua entrada, mencionando o que faz ou que produz, aproveite neste momento para pôr em prática a criatividade.



Figura 3 - Exposição das empresas parceiras através da logo
Fonte: Fresh Lab

4. Missão, Visão e Valores

A declaração é importante para alinhar os profissionais com o objetivo da empresa.

Fonte: Elaborado pelo grupo

4.1 Missão – Aqui é anunciado quais são as metas da empresa, deve-se esclarecer os benefícios gerados para o seu público alvo. A missão deve ser desafiadora e inspiradora, para que haja o envolvimento de seus funcionários. Lembrando que a missão deve ser curta para servir como um mantra.

Exemplo: *"Existimos para incentivar pessoas..."*

4.2 Visão – Concluída a criação da missão, agora será criada a visão que constará os objetivos da empresa para ser atingidos em 3 a 5 anos. É fundamental que contenha os objetivos, os indicadores e as metas da organização.

Exemplo: *"Nossa visão é ser a maior empresa do ramo do comércio no Brasil..."*

4.3 Valores – Aqui será colocado as ideias de atitudes, comportamentos e resultados que devem estar presentes nos colaboradores e nas relações da empresa com os seus clientes, fornecedores e parceiros. A pergunta que se deve fazer para ajudar nesta criação é: "Se sua empresa fosse uma pessoa, por quais atitudes ela deveria ser conhecida, lembrada e admirada?".

Exemplo: *"Nossos valores são ética, responsabilidade, inovação..."*

5. Recrutamento e Seleção (R&S)

O Recrutamento e Seleção visa escolher profissionais que tenham uma maior compatibilidade com a vaga e a empresa. Elaborado em etapas, o R&S tem como objetivo encontrar indivíduos com um perfil igualado com o propósito da corporação. Assim, fica mais fácil determinar o colaborador ideal para o cargo certo, sendo aplicado testes em grupos e/ou individual, dinâmicas e entrevistas de acordo com a descrição da vaga.

6. Roda de Conversa

Fonte: Elaborado pelo grupo

Esse momento será dedicado para que o imigrante venha interagir e passar a sua cultura para os demais funcionários. É uma opção que seja proposto temas para que os participantes possam conversar e debater sobre o assunto. Recomenda-se formar um círculo e cada um deve ter a oportunidade de se expressar e compartilhar suas culturas, dentro de uma determinada ordem, previamente informada pelo mediador que estará responsável em organizar e conduzir o diálogo.

A roda de conversa é um momento de concentração e atenção ao outro, por isso o uso do celular, conversas paralelas e outras distrações devem ser evitados. É necessário que todos estejam confortáveis e se sintam parte do grupo, se identificando tanto com os gestores quanto com os colegas de trabalho. A mesma é um momento de inclusão, encorajamento e motivação. É recomendado que as rodas de conversa não fossem realizadas com um número excessivo de pessoas.

6.1 Planejamento da Roda de Conversa

- Definir o tema e os objetivos da roda;
- Local;
- Data e horário;
- Previsão do número de participantes;
- Tempo previsto para a atividade;
- Fazer o convite para a participação;
- Preparar o local (verificar se tem espaço e cadeiras suficientes para todos organizarem o círculo);
- Separação dos materiais que serão utilizados (papel, caneta, etc).

7. Treinamento e Desenvolvimento (T&D)

Atualmente nas organizações faz-se necessário a estimulação dos profissionais para um pleno conhecimento, direcionando-os para um diferencial estratégico, competitivo e de sucesso.

O treinamento é um processo que tem o intuito de promover a aquisição de habilidades, regras e atitudes resultando numa melhor adequação entre as características dos colaboradores e as exigências diante de sua função.

O desenvolvimento da organização está diretamente relacionado à sua capacidade de desenvolver pessoas e ser desenvolvida por elas. As pessoas que trabalham na empresa são seu patrimônio, sendo essas compostas desde um simples operário até a função de executivo, promovendo o sucesso da corporação.

É importante que a empresa estimule o funcionário, utilizando deste tópico para incentivar os seus colaboradores, dando uma visão do futuro para que sempre eles possam estar em processo de aprendizagem. Vale ressaltar, a relevância de ser colocado o oferecimento de cursos de Graduação e Pós-Graduação ou até mesmo cursos técnicos.

8. Direitos do Imigrante

A lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017 reflete um princípio consagrado na Constituição de 1988, que assegura a igualdade de direitos entre brasileiros e estrangeiros residentes no país.

A Consolidação não faz distinção entre estrangeiros e nacionais, tem se como regra que o imigrante e o refugiado possuem os mesmos direitos trabalhistas comuns aos brasileiros.

É fundamental que a empresa deixe claro que ela está disponível para auxiliar o imigrante, dos seus direitos dentro da empresa.

A organização poderá inserir um texto conciso, no qual constará as seguintes informações: Da mesma forma, que os funcionários nativos usufruem dos seus direitos trabalhistas estabelecidos pela legislação, qualquer empregado estrangeiro terá a mesma garantia dentro da empresa. Em caso de dúvida, procure o seu superior.

9. Departamento Pessoal

É a área encarregada para gerenciar quaisquer documentos e supervisão, é considerada uma área de muita importância na gestão de uma empresa, pois lida com a parte burocrática de se ter um funcionário, ou seja, cuida de processos desde o período da contratação até o rompimento do trabalhador.

9.1 Admissão

A lei que rege o processo de admissão de funcionários é regida pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), que determina os direitos e deveres que as empresas e os empregados devem seguir. O processo de admissão é um processo executado pela empresa para a contratação de novos funcionários. Acertar na hora de contratar é a chave para o melhor desempenho da mesma no mercado, é por isso que é importante dominar o conceito de admissão.

É importante dizer ao funcionário qual o tempo que ele ficará em experiência e qual é o seu tipo de contrato.

Um dos modos que poderia ser feito este tópico, seria colocar as partes mais importantes descritas na CLT, como por exemplo:
Art. 1º - Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.
Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

Gerando uma melhor informação ao funcionário, as demais coisas serão conversadas pessoalmente com cada indivíduo empregado.

9.2 Ficha Funcional

Neste campo deverá ser avisado ao empregado que qualquer alteração das informações da sua ficha, como mudança de endereço, estado civil,

nascimento de filhos e conclusão de curso, deverá ser comunicada imediatamente.

Poderá ser escrito um breve texto da seguinte maneira: após a admissão, vários dados serão registrados em seu arquivo funcional, quaisquer alterações nessas informações, como mudança de endereço, estado civil, nascimento do filho e conclusão do curso, devem ser comunicadas imediatamente.

9.3 Uso do Crachá

O uso do crachá é obrigatório para ter a possibilidade de acesso nas dependências da empresa. Você deve cuidar da preservação do mesmo. O crachá poderá ser substituído quando você mudar de função ou estiver em mau estado. Se você perder o crachá ou danificá-lo intencionalmente será cobrado uma taxa para a fabricação de outro.

A organização terá a possibilidade de escrever da seguinte forma: o uso de crachá é fundamental para a entrada nas instalações da empresa. Você deve prestar atenção à sua proteção e manutenção. Você pode alterar o crachá quando mudar de função ou se o status do reparo não for bom. Se você perder ou danificar intencionalmente o objeto, deverá pagar pelo custo de recriação. Lembrando que os textos são informativos, fazendo com que o funcionário compreenda facilmente.

9.4 Fardamento

Aqui deverá ser colocado se o uso do uniforme é obrigatório, se é oferecido pela empresa ou não. Quais são as normas de vestimenta estabelecidas pela organização.

Redija um texto simples e objetivo, como por exemplo: o fardamento é oferecido pela empresa (se não for informar ao contrário), e deverá ser usado diariamente no local e horário de trabalho.

9.5 Remuneração

A remuneração pode ser definida como todas as formas de pagamento/recompensa dadas ao funcionário resultante do seu emprego, deve constar o dia que será pago e por onde.

Uma amostra de como seria colocado é: o pagamento mensal do salário será creditado em conta bancária até o quinto dia útil de cada mês.

É de suma importância que o funcionário saiba o dia de seu pagamento.

9.6 Benefícios

Todos os benefícios e os descontos que a empresa oferece deveram estar escritos neste item. A forma mais fácil de serem colocados é em tópicos breves. Podem ser divididos em benefícios obrigatórios e os não obrigatórios. Dentro dos benefícios obrigatórios, se tem:

- 13º Salário;
- FGTS;
- Férias remuneradas;
- INSS.

Os benefícios não obrigatórios são estipulados pela empresa.

9.7 Registro de Ponto

É um controle para que a empresa tenha um domínio sobre as horas trabalhadas, os desempenhos do funcionário, e com isso, fazer o pagamento do valor correspondente ao período trabalhado no mês.

Deverão ser informadas ao trabalhador quais as ocasiões que ele deverá fazer o registro de ponto, geralmente são divididos em quatro: início de expediente, saída para refeição, retorno da refeição e término do expediente.

Observações: também podem ser colocadas alertando o funcionário para verificar se o ponto foi marcado e se caso haja irregularidade e divergência de dados que ele entre em contato com o Departamento Pessoal.

Sugerimos o seguinte modelo: O registro de ponto é um documento legal que comprova o seu comparecimento no trabalho e que precisa ser registrado nas seguintes ocasiões:

1º registro - Início do expediente

2º registro - Saída para refeição

3º registro - Retorno da refeição

4º registro - Término do expediente

Fazendo assim que o funcionário não tenha dúvidas sobre este processo.

9.8 Atrasos

Mediante ao parágrafo primeiro do art. 58 da CLT de acordo com a Lei nº10.243, de 19 de junho de 2001, a empresa poderá aceitar o limite máximo de 10 minutos de atraso. Deverá ser avisado ao funcionário por meio desse tópico que os atrasos deverão ser justificados e comunicados ao encarregado do empregado e cabe a ele avaliar e permitir a entrada do mesmo. Como por exemplo: haverá tolerância de dez minutos para atrasos sem justificativas. Só serão justificados atrasos e faltas mediante apresentação de atestado médico, odontológico ou de órgãos públicos, junto ao impresso de "justificativa de falta, atraso ou saída antecipada", com o visto do responsável do setor.

9.9 Faltas

A falta injustificada acontece quando o colaborador não comparece para cumprir sua jornada e também não apresenta uma das justificativas previstas em lei, ou seja, o mesmo não tem como comprovar com um documento o motivo de sua ausência.

Deve ser informado que as faltas não justificadas são descontadas das férias, conforme a legislação, sendo que a falta injustificada por mais de 30 dias decorrentes caracteriza abandono da empresa. Desta forma, a organização pode quebrar o contrato com o funcionário.

O tópico poderá ser escrito da seguinte maneira: o colaborador que sem causa justificada deixar de comparecer ao trabalho, será advertido verbalmente. Tendo reincidência será advertido por escrito, persistindo o colaborador sofrerá suspensão. O colaborador que sem causa justificada deixar de comparecer ao trabalho por 30 dias consecutivos, será considerado como "Abandono de Emprego" – art. 482 CLT.

9.10 Atestados

O atestado médico serve como um comprovante de ausência justificada, sendo assim, a empresa não poderá descontar do salário do funcionário. Os atestados devem ser entregues ao departamento de gestão no prazo máximo de 48 horas. Exemplo de texto: o colaborador que se afastar por motivo de doença, deverá entrar em contato com o RH, se persistir por mais de 15 dias, deverá comunicar imediatamente o seu gestor ou o RH, para que seja preparada a documentação necessária para o seu afastamento.

9.11 Ausências Legais

As ausências legais devem ser comunicadas ao funcionário juntamente com os dias que poderão ser disponibilizados.

Exemplos: casamento, licença maternidade e paternidade, luto, doação de sangue, alistamento militar.

Um modelo de como deve ser abordado este tópico seria: a licença maternidade à gestante, da Constituição Federal, determina que a funcionária poderá se ausentar do trabalho sem prejuízo do emprego e salário durante o prazo de 120 dias. Para obter a concessão deste benefício, a gestante deverá apresentar o Atestado Médico de Afastamento, para as formalidades legais ou em casos de antecipação de parto, deverá apresentar a Certidão de Nascimento.

As seguintes ocasiões deverão ser escritas da mesma maneira, deixando o funcionário ciente.

9.12 Férias

A cada doze meses o funcionário tem direito de tirar 30 dias de descanso, onde neste período ele será remunerado e receberá um pagamento adicional de férias.

Informar com quantos meses ou anos o mesmo tem direito a férias, e também deve conter quantos dias ele terá.

A empresa poderá escrever da seguinte maneira, informando que todo colaborador terá direito anualmente ao gozo de um período de férias. O período será fixado segundo programação realizada entre o colaborador e o líder, exceto nos casos de exceções legais. As modalidades de gozo de férias são de 30 dias consecutivos ou então 20 dias consecutivos em descanso com 10 dias trabalhados (quando solicitado e aprovado pela chefia). Se durante o período aquisitivo de férias (12 meses) você não faltar ao trabalho por mais de cinco dias, terá direito a 30 dias de férias, caso contrário terá férias conforme tabela abaixo:

- De 6 a 14 faltas: 24 dias de férias
- De 15 a 23 faltas: 18 dias de férias
- De 24 a 32 dias: 12 dias de férias
- Mais de 32 faltas não terá direito a férias.

Aos menores de 18 (dezoito) anos (Jovens Aprendizizes) e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez, ou seja, os 30 dias corridos

9.13 13º salário

Por meio da Lei 4.090/62, a Gratificação de Natal, mais conhecida como 13º salário, garante que todo empregado com carteira assinada tem direito a recebê-la.

O valor do 13º salário será equivalente ao salário de um mês trabalhado caso tenha mantido vínculo empregatício com a empresa no prazo de um ano, ou o valor proporcional a partir da sua contratação.

O funcionário deve ser avisado que o 13º é dividido em duas partes sendo a primeira paga até 30 de novembro e a segunda até 20 de dezembro.

Descrito no tópico da seguinte maneira: foi criada para ser uma Gratificação Natalina por meio da Lei 4.90 de 13/07/1982, regulamentada pelo Decreto 57.155, de 03/11/1965. Deve ser paga ao empregado em duas parcelas até o final do ano, no valor corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração para cada mês trabalhado. O pagamento deve ser feito como referência ao mês de dezembro.

9.14 Licença Maternidade

A licença maternidade é um período de afastamento que a funcionária tira, quando está prestes a ter seu filho, acabou de ter o bebe ou adotou uma criança. Este afastamento é por um período de 120 dias, de acordo com a CLT.

9.15 Salário Família

É um benefício pago pela Previdência Social brasileira para famílias que se encontram abaixo da renda. Um exemplo de como informar ao funcionário seria: é concedido ao colaborador com filhos de até 14 anos de idade ou inválidos, sendo as condições estabelecidas pelo INSS. Deve ser entregue na Gestão de Talentos cópias da certidão de nascimento e declaração do colégio.

9.16 PIS/PASED

O PIS (Programa de Integração Social) "oferece" um benefício ao empregado e que ainda colabora com o desenvolvimento da empresa onde o funcionário trabalha. É importante que seja informado ao colaborador da seguinte forma: o programa do Abono Salarial é um benefício no valor de um salário-mínimo anual, assegurado aos empregados que recebem até dois salários-mínimos de remuneração mensal de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público.

Fonte: Elaborado pelo grupo

9.17. FGTS

É uma conta voltada aos trabalhadores, que tem como objetivo funcionar como uma poupança. Sendo um direito de garantia ao funcionário, caso seja demitido ou algo do tipo. Será informado que: A (nome da empresa) deposita mensalmente a cada colaborador o valor equivalente a 8% de sua remuneração mensal em uma conta vinculada na Caixa Econômica Federal, conforme determina a lei. O saldo é corrigido mensalmente e você poderá utilizá-lo conforme a legislação específica

10. Segurança do Trabalho

10.1 Objetivo

Neste tópico a empresa deverá explicar ao funcionário a importância e o objetivo da segurança do trabalho, de forma que o colaborador entenda que esse setor irá promover o cuidado com a saúde e diminuir ao mínimo possível os riscos de sua atuação profissional ser prejudicial.

Deixar claro que o objetivo dela é proteger os funcionários durante a execução de suas tarefas obrigatórias, por tanto, essa técnica define responsabilidades e se preocupa com a manutenção da saúde dos colaboradores.

10.2 CIPA

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) tem em vista a prevenção de acidentes e doenças relacionadas no trabalho, busca harmonizar o trabalho e a prevenção da vida e saúde dos trabalhadores.

A CIPA é formada por representantes dos empregados e do empregador (patrão) e dos empregados com base no dimensionamento previsto no quadro 1 da NR 5.

A empresa deverá explicar o que é, para que serve e por quem é composta a CIPA.

10.3 Brigada de Incêndio

As Brigadas de Incêndio são grupos de pessoas previamente treinadas, organizadas e capacitadas dentro de uma organização, empresa ou estabelecimento para realizar atendimento em situações de emergência. Em geral estão treinadas para atuar na prevenção e combate de incêndios, prestação de primeiros socorros e evacuação de ambientes.

Deve ser informado ao novo funcionário o que é a brigada de incêndio e como ela atua dentro da empresa.

10.4 SESMT

Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho é o órgão técnico das empresas constituído por profissionais com formação especializada em segurança e medicina do trabalho, habilitados a atuar nas questões de segurança e saúde do trabalhador, em parceria com outros profissionais.

Explicar neste tópico o que é a SESMT e para que serve.

10.5 EPI'S

O Equipamento de Proteção Individual (EPI'S) é fundamental para garantir a saúde e a proteção do trabalhador, evitando consequências negativas em casos de acidentes de trabalho. Ele é importante para proteger os profissionais individualmente, reduzindo qualquer tipo de ameaça ou risco para o trabalhador. O uso dos equipamentos de proteção é determinado por uma norma técnica chamada NR 6, que estabelece que os EPIs sejam fornecidos de forma gratuita ao trabalhador para o desempenho de suas funções dentro da empresa.

Fonte: Elaborado pelo grupo

Assim deve ser informado ao funcionário o que é o EPI'S, qual a sua importância, que os equipamentos são de uso obrigatório e deverão ser substituído sempre que necessário, sem ônus para o colaborador. O colaborador deverá zelar pelos equipamentos que lhe foram entregues. Caso haja a perda ou o extravio a empresa poderá realizar o desconto do valor correspondente.

10.6 Cursos e Treinamentos

Listar para o funcionário todos os cursos e treinamentos disponibilizados e efetuados pela empresa.

O mesmo poderá ser redigido desta forma: Curso 1 e qual a utilidade dele na empresa, Curso 2 e a utilidade dele na empresa, Curso 3 e qual a utilidade dele na empresa.

10.7 Programas e Campanhas

Listar todos os programas e campanhas realizados pela empresa. Com isso, a exposição desta informação atuará da seguinte maneira: Programa ou campanha existente e logo após a importância dele para o funcionário.

11. Pro-Diretoria de Segurança Institucional (Prosegi)

A segurança institucional está separada em cinco vertentes: a primeira dedicada à preservação do ativo humano ministerial (segurança de pessoas); a segunda referente às medidas para a proteção das informações sensíveis tanto à instituição, como aos servidores e aos membros; a terceira respectiva à segurança das áreas e as instalações; a quarta destinada à proteção do ativo físico móvel (os materiais); e a última referente à segurança da imagem institucional.

Neste tópico colocasse o que é e para que sirva a segurança do trabalho deixando o funcionário familiarizado.

11.1 Sigilo

A conscientização do colaborador é sempre a melhor opção para a proteção. Todos devem ter a exata noção de sua responsabilidade na empresa a respeito das informações. Quando se é falado em sigilo, não está se referindo somente aos documentos "ultra secretos", mas também aos dados acessados corriqueiramente e às senhas pessoais de acesso à empresa, aos sistemas, equipamentos e e-mails, por exemplo. Desta forma deve-se treinar e informar o colaborador que estes dados são de total sigilo.

11.2 Vídeo Monitoramento

O sistema de vídeo monitoramento é um conjunto de equipamentos eletrônicos de segurança, áudio e vídeo que capturam imagens de ambientes e as transmitem, em tempo real, para centrais de monitoramento.

Desse modo, através de um Centro de Comando e Controle todas as movimentações serão acompanhadas de forma otimizada, ajudando as equipes de segurança em um gerenciamento eficiente, que conseqüentemente resulta em mais agilidade na execução de ações quando necessário.

É importante que o funcionário seja avisado que existem câmeras no recinto, pois ele se sentirá mais seguro sendo monitorado.

11.3 Achados e Perdidos

O setor de achados e perdidos foi criado para receber os objetos ou documentos perdidos por funcionários.

Todos os pertences encontrados deverão ser encaminhados ao setor de achados e perdidos para posterior devolução ao dono ou serem entregues a um supervisor.

12. Responsabilidades e Deveres

Aqui se pode fazer uma breve introdução sobre o que são as responsabilidades e os deveres dentro de uma corporação, fazendo com que os subtópicos a seguir sejam um lembrete ao colaborador.

A sugestão referente a este item consiste em: Conforme a legislação em vigor, juntamente com a celebração do contrato entre a empresa e o colaborador, produzem-se um conjunto de direitos e deveres e que ambas as partes deverão observar simultaneamente. Sendo assim, iremos citar no decorrer do manual, aquilo que consideramos essencial, contudo, ter presente que direitos e deveres se interligam.

12.1 Penalidades

As penalidades trabalhistas são ações punitivas com o objetivo de corrigir a conduta imprópria do colaborador, além de tentar evitar que ela se repita. A recorrência dessas condutas impróprias dá a opção de o empregador usar quatro penalidades cabíveis: advertência escrita, advertência verbal, suspensão e demissão.

O funcionário deve ser conhecedor das penalidades que a empresa atribuiu, assim como, no caso da suspensão quantos dias o mesmo ficará impedido de comparecer na corporação.

O item poderá ser escrito da seguinte maneira: Todo e qualquer colaborador que não cumprir à risca as normas deste Manual, estará sujeito às seguintes penalidades:

- Advertência Verbal
- Advertência Escrita
- Suspensão
- Demissão

1º Advertência:

Na primeira vez, o empregado receberá advertência verbal.

2º Advertência:

Na segunda vez, o empregado receberá advertência escrita, por meio do documento (Carta de Advertência), no qual o mesmo e o seu superior deverão assinar de imediato.

3° Advertência:

O empregado que receber mais de 3 (três) advertências escritas, será suspenso por um dia e assim até a terceira suspensão. Em sua repetição, o colaborador será demitido por justa causa, onde será elaborado um relatório relatando aos casos de demissão por falta grave.

12.2 Preservação dos Materiais e Equipamentos

Deixe o colaborador ciente que os materiais e equipamentos disponíveis pela empresa devem ser preservados e cuidados com o máximo de atenção, tais equipamentos não deverão ser utilizados para fins pessoais, caso haja danificação do equipamento é preciso avisar a área de manutenção.

A empresa poderá exemplificar esse tópico deste modo: É de total responsabilidade do colaborador velar pela conservação e boa utilização dos materiais e equipamentos relacionados com o seu trabalho e que lhe forem confiados pelo empregador.

12.3 Desperdício de Materiais

Sensibilizar o funcionário para os desperdícios de matérias é sempre importante, por tanto neste tópico explique ao colaborador as consequências desse desperdício e o conscientizar de tal modo que ele não o pratique.

A organização poderá inserir o seguinte texto: O uso indevido e desnecessário de material implica em aumento de custos. Isso não é benéfico para você e nem para a empresa. Por isso, procure utilizar de forma adequada e consciente todos os materiais, ferramentas, impressos e suprimentos. Evite o desperdício.

12.4 Atendimento ao Cliente

Um atendimento de qualidade busca preservar o relacionamento com o cliente, faz com que ele se sinta valorizado quando o funcionário se dispõe de maneiras eficientes a resolver o seu problema.

Fonte: Elaborado pelo grupo

Assim, a empresa deve aconselhar o colaborador atender de forma gentil, empática, com uma comunicação clara buscando sempre resolver os problemas de seu cliente.

Basta redigir um texto do seguinte modo: Quando o cliente entra em contato com sua pessoa, é de sua responsabilidade prestar um bom serviço, ainda que seja no direcionamento do assunto para outro departamento responsável.

12.5 Uso de Telefone

A utilização do telefone é uma das mais importantes competências de um profissional, pois além de ser um instrumento eficiente de trabalho, é um dos meios de comunicação mais rápidos e uma ferramenta vital para as empresas reduzirem tempo, custos e solucionarem rapidamente qualquer problema ou situação.

A empresa deve esclarecer ao funcionário quais serão as formas de atendimento via telefone, qual será a sua abordagem ao atendê-lo, por exemplo: uma saudação seguida do nome da empresa e assim perguntando o que o cliente deseja. Informem a ele quais serão as políticas de atendimento para que o mesmo fique ciente e não cometa erros.

12.6 Comércio

Neste tópico a empresa deve informar se é permitido a venda de roupas, comidas, joias, cosméticos, ou qualquer outro produto ou serviço e também promover empréstimo de dinheiro dentro da empresa.

Exemplo de texto: Não é permitida (caso seja, informar ao contrário) a venda de roupas, doces, joias, cosméticos ou qualquer outro produto ou serviço e também a promoção de empréstimo de dinheiro dentro da empresa.

13. Workshop

Nesta etapa, a organização precisará executar um planejamento antecipado levando em consideração alguns pontos, como: a temática que será abordada; a data, o local e o horário; os palestrantes e mediadores responsáveis em ministrar o workshop; o público e o número de participantes do evento; a providência dos materiais, recursos ou equipamentos que serão necessários durante a realização; definir se será pago ou gratuito e a forma de divulgação.

O mesmo visa a melhora do desempenho da empresa, contribuindo para a qualidade técnica e emocional dos colaboradores, tendo a junção de conhecimentos teóricos e práticos por meio da explicação de palestrantes e de atividades práticas. Vale ressaltar, que o workshop trabalha com a participação ativa do público presente, possibilitando algo mais dinâmico através de debates, da realização de atividades e troca de experiência.

A pessoa que vai participar de um workshop, pretende aprender algumas coisas (muitas vezes práticas) sobre o assunto abordado. Um workshop é diferente de uma palestra, em algumas áreas específicas, pois no workshop a plateia é convocada a participar do evento ativamente, e não são meros espectadores, eles interagem com o que está acontecendo. O workshop tem caráter mais prático e sua realização requer uma abertura ao diálogo por parte do palestrante, ou instrutor, e da plateia.

Esse método seria uma boa opção para estar incluindo mais os funcionários nas culturas dos imigrantes contratados pela empresa. O próprio imigrante pode se apresentar no workshop, deste modo ele próprio poderia contar das suas experiências, fazendo com que ele se inclua mais entre os demais colaboradores.

14. Espaço para Denúncia

Também conhecido como canal de denúncia, é um "local" onde os funcionários poderão denunciar práticas consideradas ilegais, como: assédio moral e sexual, conflitos de interesse, fraude, entre outros. Deste modo, esta ferramenta tem como objetivo dar liberdade aos que estarem fazendo a denúncia, sendo feita de forma anônimo e segura.

Fonte: Elaborado pelo grupo

Este meio será utilizado pela empresa, voltado principalmente a atos preconceituosos/xenofóbicos cometidos contra os funcionários imigrantes, porém, sem deixar de ouvir os funcionários nativos.

14.1 Modo de como operar o canal de denúncias

1. Assimilação da denuncia
2. Análise dos dados registrados e do relato
3. Triagem (é denuncia ou não?)
4. Caso seja confirmado, começa a análise de dados para a elaboração de investigações
5. Desenvolvimento das investigações
6. Levantamento de dados e fim da investigação
7. Adoções de medidas disciplinares, seguindo a lei.

Art. 1º é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

A discriminação no local de trabalho ocorre quando os funcionários recebem tratamento ou oportunidades diferentes por motivos não relacionados ao desempenho profissional. De acordo com a Constituição brasileira, todos são iguais perante a lei e os direitos à vida, liberdade, igualdade e segurança são garantidos também são garantidos pela Constituição brasileira. Quando essa inviolabilidade não é respeitada e viola os princípios constitucionais, passa a ser uma discriminação. Os tipos mais comuns de discriminação no local de trabalho são preconceitos raciais e de gênero. Um bom exemplo é a disparidade salarial entre homens e mulheres na mesma posição, ou a disparidade salarial entre brancos e negros que exercem o mesmo trabalho. A discriminação no ambiente de trabalho também pode se refletir nos preconceitos de:

- Nacionalidade;

Fonte: Elaborado pelo grupo

- Estado civil;
- Religião;
- Classe social.

É sempre bom deixar um espaço para que o funcionário possa fazer denúncias de algo que ele está sofrendo. Lembrando que este espaço tem que ter a opção de ser totalmente anônimo, caso o colaborador não se sinta à vontade de se identificar.

Uma das formas de fazer uma denúncia é via telefone, neste caso a empresa disponibilizaria um número somente para esta ocasião. Outro exemplo seria por meio do site da empresa (se houver), adicionando uma aba de denúncias, assim facilitando as queixas.

15. Questionário

Este questionário terá como objetivo analisar e averiguar propriamente se o funcionário estrangeiro conseguiu adaptar-se a cultura organizacional da empresa e como está o seu relacionamento interpessoal, também terá um espaço aberto para sugestões referente a melhoria de aspectos dentro da empresa, sendo este encaminhado para todos os colaboradores.

1. As experiências que você teve com os demais funcionários foram bons?
2. Desde que entraram na empresa os demais colegas te trataram de forma respeitosa?
3. Está gostando do setor em que você trabalha?
4. Um colega seu já pediu ajuda com alguma coisa pessoal, que diz respeito a empresa?

16. Observações

Vale lembrar que cada empresa tem a sua própria essência, este modelo é apenas um exemplo do que pode ser aplicado, desta forma a organização é livre para adicionar e/ou modificar os tópicos.

ANEXO I

Termo de autorização do Instituto Adus e do diretor executivo Marcelo Haydu.

TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Eu, Marcelo Haydu portador do RG.: 59.768.428-1, AUTORIZO e fico CIENTE mencionar meu nome e o da ONG ADUS, para ser usado no Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), com auxílio de professores. Por esta ser a expressão da minha vontade declaro que autorizo o uso acima descrito sem que nada haja a ser reclamado a título de direitos conexos ao meu nome e/ou da ONG ADUS, e assino a presente autorização em 01 via.

São Paulo 16 de Novembro de 2021.



Nome: Marcelo Haydu

Telefone p/ contato: (11) 94744-2879