

COMIL PORTAS ABERTAS
TOP SER HUMANO 2026

Categoria: Organização

Modalidade: ESG

Comil Ônibus S.A

Aline Mocellin e Fernanda Parmeggiani

Índice

SINOPSE	3
INTRODUÇÃO	4
DESENVOLVIMENTO	6
O que nos impulsionou	6
Nossos objetivos com o programa	6
Quem participou	7
Referencial teórico	7
O programa	8
Sensibilizando a equipe	8
As primeiras contratações	9
A decisão estratégica	9
Sustentabilidade e continuidade do Programa Portas Abertas	15
Nossos Investimentos	16
Nossos Indicadores	16
Nossos Resultados, Impactos e Benefícios	17
Avaliando o Programa pelos diferentes atores	19
CONCLUSÃO	21
BIBLIOGRAFIA	22
A COMIL	23
INFORMAÇÕES DOS AUTORES	23

Sinopse

“O trabalho confere dignidade, propósito, sustento e independência, confere valor à vida!”. Fundamentado neste conceito, o Programa *Comil Portas Abertas* transformou a necessidade de mão-de-obra em um exemplo de inclusão e valorização da diversidade cultural, ao oportunizar a reintegração social para migrantes e refugiados. Em uma relação “ganha-ganha”, também se tornou um diferencial estratégico para o crescimento sustentável do negócio.

A Comil Ônibus S.A, de Erechim/RS, em parceria com a OIM (Organização Internacional para as Migrações) – agência da ONU – investiu no acolhimento, contratação, moradia, saúde, educação e reintegração social de mais de 800 migrantes da Venezuela e 1.600 familiares, em situação de vulnerabilidade nos abrigos da Operação Acolhida, em Boa Vista/RR.

Atualmente, a empresa conta com 600 funcionários migrantes em seu quadro (30% da equipe), com um nível médio de retenção dos migrantes de 79%, comparado a 66% das contratações locais. A diversidade tornou-se parte da identidade da empresa, o programa impactou no reconhecimento de clientes, onde além do diferencial da qualidade de nossos produtos somos valorizados no mercado pela sustentabilidade social, influenciando os resultados do negócio. Enquanto muitos “fecharam as portas”, a Comil abriu, acolheu e transformou realidades.

E-mails de contato: _____ e _____.

Introdução

Fundada em 7 de janeiro de 1986, a Comil Ônibus nasceu com o propósito de oferecer ao mercado soluções sob medida para o transporte coletivo de passageiros, entregando produtos projetados para atender às necessidades de cada cliente e dos mercados onde está presente. Em virtude da alta customização e personalização dos produtos, adequando-os às demandas dos clientes, às legislações dos estados e países e às diferenças geográficas e climáticas em que as carrocerias rodam, a Comil trabalha com empregabilidade em larga escala. Os processos de fabricação requerem profissionais capacitados e especializados em suas funções, sejam eles soldadores, montadores, pintores, eletricitas, mecânicos, entre outros. Devido a isto, o aumento de volume de produção e o crescimento da empresa, requerem o aumento significativo de número de profissionais trabalhando nas mais diferentes etapas do processo produtivo.

É de amplo e aberto conhecimento de todos que o Brasil sofre, sem precedentes, com a escassez de mão de obra. Há um descompasso estrutural entre o volume de vagas abertas e a quantidade de profissionais disponíveis ou qualificados para ocupá-las. De acordo com Trading Economics, uma plataforma global de dados financeiros e macroeconômicos que fornece informações detalhadas para 196 países, a taxa de desemprego (que, no Brasil, mede o número de pessoas que estão ativamente procurando emprego como uma porcentagem da força de trabalho), está apresentando expressiva queda nos últimos anos. Teve uma máxima de 14,9% em setembro de 2020 e um mínimo recorde de 5,1% em dezembro de 2025, conforme Gráfico 1 abaixo.

O ano de 2021 marcou um ponto de virada no mercado de trabalho brasileiro, impulsionado pela retomada econômica pós-pandemia e aceleração digital.



Gráfico 1. Taxa de Desemprego no Brasil. Fonte: IBGE.

A dificuldade de contratar profissionais qualificados saltou para 71% das empresas, segundo a Pesquisa de Escassez de Talentos do ManpowerGroup Brasil. De acordo com a pesquisa, globalmente, 69% dos empregadores enfrentavam dificuldade para preencher vagas em 2021, e no Brasil, essa taxa era ainda mais crítica, atingindo cerca de 81% das empresas. Dentre os diferentes fatores econômicos, demográficos e comportamentais, que impactam as empresas brasileiras que enfrentam dificuldades para contratar, podemos destacar: proximidade ao pleno emprego; migração para o

trabalho autônomo com o crescimento das plataformas e aplicativos; transição geracional de perfil, jovens atualmente preferem áreas de tecnologia ou digitais; defasagem na qualificação técnica, com maior foco no ensino superior tradicional; envelhecimento populacional que reduz o volume de jovens ingressando no mercado.

Frente a este cenário pós-crise sanitária Covid19 e visando o crescimento da empresa e o desenvolvimento regional, a Comil buscou estratégias para suprir a demanda de mão-de-obra e garantir a continuidade da operação. Identificou-se a possibilidade da contratação de profissionais venezuelanos que estavam migrando para o Brasil, principalmente para escapar da grave crise política, econômica e social na Venezuela Assim, com o objetivo de atender as demandas da empresa e de oportunizar a reintegração social para migrantes e refugiados, o Programa *Comil Portas Abertas*, se transformou em uma relação “ganha-ganha” e um diferencial estratégico para o crescimento sustentável do negócio. A iniciativa contou com uma importante premissa: *o trabalho confere dignidade, propósito, sustento e independência, confere valor à vida!*

As primeiras contratações de migrantes venezuelanos, aconteceram em final de 2020 e início de 2021, com turmas “piloto” para reconhecimento das necessidades e realidades dos profissionais e suas famílias. Já em 2023, a empresa adotou a prática de interiorização em larga escala em parceria com o Exército brasileiro, através da Operação Acolhida, e com a OIM (Organização Internacional para as Migrações) – agência da ONU (Organização das Nações Unidas).

A metodologia se fundamentou na humanização de todas as etapas do processo, desde a seleção dos profissionais, o acolhimento, a ambientação, integração e o desenvolvimento profissional dos funcionários e seus familiares. O trabalho contou com uma equipe multidisciplinar: psicólogos, assistentes sociais, médico e enfermeiros, advogados, instrutores técnicos e gestores, crucial para melhor reintegração social dos migrantes e seus familiares e para os resultados do projeto.

Atualmente, a empresa conta com 600 funcionários migrantes em seu quadro (30% da equipe), com um nível médio de retenção, em 2026, de 82% dos migrantes comparado a 57% das contratações locais. A diversidade tornou-se parte da identidade da empresa, o programa impactou no reconhecimento de clientes, onde além do diferencial da qualidade de nossos produtos, somos valorizados no mercado pela sustentabilidade social, influenciando os resultados do negócio. Enquanto muitos “fecharam as portas”, a Comil abriu, acolheu e transformou realidades. E as “portas” continuam abertas!

Desenvolvimento

O que nos impulsionou:

A visão da Comil ônibus S.A. é “Ser reconhecida pela qualidade dos produtos, crescendo de forma gradativa e rentável”, suportada e fundamentada em 5 valores: Relações Próximas e com Simplicidade, Transparência, Funcionalidade, Segurança e Compromisso com o Resultado. Dos valores, cabe destacar o nosso jeito de se relacionar que embasou o programa: nos relacionamos de maneira próxima, sincera, simples e natural, buscamos estabelecer relações duradouras e de confiança com os nossos clientes, parceiros e com a nossa equipe, valorizando as diferenças.

Acreditamos que ESG (*Environmental, Social, and Governance*) é uma jornada de transformação dos negócios e envolve a construção de um mundo inclusivo, ético e ambientalmente sustentável, que garanta a qualidade de vida para todos. O objetivo é desenvolver e implementar práticas de negócios que alinhem lucro, propósito, sustentabilidade e transparência. Assim as políticas assistenciais e sociais se fundamentaram na premissa de acompanhar o funcionário que necessita de uma assistência até que ele ganhe autonomia para seguir com sua vida.

Na revisão do Planejamento Estratégico da empresa em 2020, estimou-se um crescimento gradativo do volume de produção em cinco anos, requerendo um aumento de quadro de aprox. 1 mil funcionários neste período, sendo o impulso para a realização do projeto. Frente ao cenário de escassez de profissionais, a Comil buscou estratégias para suprir a demanda e garantir a continuidade da operação. Identificou-se a possibilidade da contratação de profissionais venezuelanos que estavam migrando para o Brasil, principalmente para escapar da grave crise política, econômica e social na Venezuela, que lhes forçava a buscar refúgio e condições mínimas de sobrevivência, como alimentos, saúde, moradia, educação e trabalho. Em meio a este contexto, entendeu-se como prioritário estabelecer políticas e práticas internas para integração social destes profissionais e familiares. Assim, “nasceu” o programa “Portas Abertas!”.

Nossos Objetivos com o programa:

- Desenvolver novas estratégias de atração e retenção profissional, para suportar o crescimento planejado, gradativo e sustentável do negócio.
- Desenvolver estratégias de integração social, formação comportamental e qualificação técnica para profissionais vindo de outras regiões, estados e países.

Nossos objetivos específicos na implementação:

- Sensibilizar gestores e colegas para receber e acolher profissionais vindo de outras regiões e países, respeitando as diferenças e fortalecendo a cultura de diversidade.
- Selecionar profissionais migrantes em busca de trabalho, com interesse em desenvolver carreira e de estabelecer residência com suas famílias em Erechim/RS.
- Integrar social e culturalmente os migrantes e familiares à comunidade, com suporte para moradia, saúde e educação, assegurando uma vida digna, saudável e humana.
- Qualificar os profissionais técnica e comportamental, fornecendo subsídios para o desenvolvimento e avanço em suas carreiras.
- Acompanhar os migrantes e seus familiares para que superem as barreiras linguísticas, de hábitos e costumes, clima, buscando a retenção e permanência.

Quem participou:

O projeto foi desenvolvido na montadora de ônibus Comil Ônibus S.A, localizada na cidade de Erechim, norte do Rio Grande do Sul, à 370 km da capital Porto Alegre. O público são funcionários da empresa, migrantes de origem venezuelana, distribuídos nos mais diversos setores de trabalho. Atualmente contamos com cerca de 600 funcionários, o que representa aproximadamente 30% do quadro total.

Referencial teórico:

Atualmente, de acordo com Amato (2023), frente a um cenário complexo e de mudanças, as organizações desempenham um papel importante na sociedade. Com expectativa que atuem frente a desafios ambientais e sociais, se destacam em práticas como ESG e metas voltadas aos objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. Com a evolução da sociedade, as organizações adquirem papel importante e entregam valor para a sociedade. A sustentabilidade encontra o mundo empresarial e se torna uma realidade cada vez mais presente. Uma organização sustentável, equilibra a geração de valor, considerando pessoas, planeta e lucros. Sendo um negócio saudável, o que une lucros com demandas ambientais e sociais (Magaldi e Neto, 2022).

O ESG, de acordo com Magaldi e Neto (2022), alia o financeiro e empresarial com as demandas da sociedade e da sustentabilidade do planeta. Frente a estes cenários, as lideranças assumem um papel importante: de fortalecer e preservar a visão das empresas, com iniciativas que estejam de acordo com as demandas sociais. O líder ESG atua com ética e de acordo com demandas sociais, buscando a construção de uma

organização humanizada e cidadã. Assim, a organização torna-se mais atrativa e, com o engajamento dos indivíduos, se fortalece e gera resultados sólidos e sustentáveis.

A busca para promover a inclusão no ambiente de trabalho, é uma forma de se comprometer com um mundo mais justo e essencial para o propósito coletivo de uma empresa. Se líderes e equipes, conduzirem com este propósito, as empresas terão mais sucesso em inovação, maior crescimento, se fortalecendo e tornando-se mais resilientes (AMATO, 2023). Empresas com cultura inclusiva demonstram maior engajamento de seus colaboradores, melhor comunicação interpessoal e maior coesão nos times. É preciso destacar, ainda, a importância de lideranças inclusivas no processo de transformação da cultura organizacional (Bezerra, 2022 *apud* Manoel, 2025).

De acordo com Johnson (2020), pertencer é algo muito significativo e importante para as pessoas. Todos buscam ser aceitos e além de querer pertencer, os indivíduos buscam ser eles mesmos, desejando que o seu talento seja valorizado e que sejam aceitos por quem são. Amato (2022), reforça a importância de cultivar o pertencimento, que gera o sentimento de aceitação, crucial para engajar as pessoas e para a inclusão.

Para reforçar a singularidade, é importante promover a integração da diversidade, para desenvolver organizações capazes de aprender. Sem a singularidade e o pertencimento, as pessoas podem se sentir invisíveis e o resultado disso é produtividade e compromisso com o trabalho reduzido, diminuindo o engajamento e a pessoa pode ir embora (Johnson, 2020). De acordo com Bezerra, 2022, *apud* Manoel, 2025, a gestão da diversidade implica em ações voltadas à construção de um ambiente que reconheça, respeite e integre. Como aponta Teixeira, 2019, *apud* Manoel, 2025, a gestão da diversidade passou a ser entendida como um diferencial competitivo.

Oliveira, 2023, aponta estratégias para maior inclusão de migrantes e cita que programas e parcerias com empresas, é uma ação importante para inclusão socioeconômica. De acordo com Oliveira, 2023, *apud* Pereira, 2019, no atual cenário, a dignidade humana é um direito, um valor da natureza do indivíduo. Assim, para Oliveira, 2023, *apud* Senger, 2021, a satisfação desta dignidade está vinculada com as condições igualitárias de acesso e de usufruto à direitos e garantias humanas e sociais.

O Programa:

Sensibilizando a equipe...

Antes de “abrir as portas” e trazermos os primeiros migrantes, precisávamos trabalhar internamente para que os gestores e colegas também acolhessem quem

chegaria. Provocamos a reflexão e a postura empática, pois acreditamos que somente nos imaginando na realidade do outro, poderemos compreendê-la a tal ponto de acolhê-lo e estar disposto a construir em conjunto, e não de julgá-lo.

“Você já teve uma experiência de vida em outro país ou outro ambiente de costumes, culturas, paradigmas diferentes? Você já vivenciou mudanças na vida, mudança de casa, de escola, de cidade, de emprego? Você já teve uma experiência de vida de extrema necessidade? E você já passou por todas estas situações juntas? Nosso papel é resgatar, é respeitar, é orientar e oportunizar!”
Fernanda Parmeggiani, Gerente de RH, reunião de apresentação aos gestores.

Reuniões com gestores, ferramentas internas de comunicação como o Canal do Gestor, campanhas de endomarketing, campanhas de doação de roupas, móveis e utensílios, campanhas para locações de imóveis, foram algumas das intervenções realizadas de forma coletiva buscando sensibilizar todos os atores da empresa.

- ✓ Orientando e inspirando os gestores para identificarem possibilidades e oportunidades; acolherem necessidades; devolverem responsabilidades; lidarem com as situações de sucesso e de fracasso; e solucionarem conflitos.
- ✓ Orientando os colegas para se despirem de pré-conceitos; respeitarem às diferenças de vida, história e cultura; se desapegarem dos objetos doados; e considerarem as necessidades e perspectivas do outro, que teriam diferenças das suas.

As primeiras contratações...

Nos anos de 2020 a 2022, a empresa iniciou as contratações de migrantes que já residiam em Porto Alegre/RS, em parceria com a ADRA (agência adventista parceira OIM). Como projeto piloto, foram interiorizadas oito famílias para que pudéssemos conhecer a realidade, as necessidades e analisar os impactos. Levantou-se dificuldades no idioma, adaptação cultural e ao clima, além de necessidades básicas de nutrição, higiene e vulnerabilidade social das famílias. A partir disto, desenvolvemos estratégias e práticas que tornassem o processo consistente e gerassem os melhores resultados. Nos primeiros dois anos, admitimos 51 migrantes e interiorizamos mais de 90 familiares.

“(...) No meu início, foi um pouco difícil, mas não quis desistir, eu gostava muito daquele ambiente de trabalho, da cooperação, da amizade e da confiança. À medida que passava o tempo eu gostava mais de vir a trabalhar. (...) A Comil dá oportunidades para todos por igual. Já se passaram 5 anos e ainda gosto de trabalhar na Comil!” Yris Elena R. Fermin, Costureira, admitida em nov/2020.

A decisão estratégica...

No final de 2022, tomou-se a decisão estratégica da admissão de migrantes em larga escala através do projeto do governo federal, Operação Acolhida, localizado em

Boa Vista/RR, em parceria com a OIM. Após os resultados do projeto piloto e análise da estrutura necessária, foi desenvolvido um escopo com frentes de atuação para garantir uma adequada reintegração social das famílias à nova cidade, empresa e nova realidade cultural. A primeira turma neste novo formato chegou em fevereiro de 2023 e, desde lá, seguimos com o processo, fazendo pequenos ajustes quando necessário:

1. Atraindo e selecionando os profissionais migrantes e suas famílias:

Muito mais que uma entrevista, esta etapa é a “porta de entrada” e o primeiro vínculo com a empresa, onde é necessário, com humanidade e respeito, entender o contexto familiar e as expectativas, para alinhar com as possibilidades que a empresa e cidade tem a oferecer. As famílias nunca são separadas e o migrante só viaja com todos os integrantes, incluindo, por vezes, avós, netos, cunhada e outros, mantendo o cuidado ao direito da criança e adolescente de estarem protegidos. Busca-se, também, nesta etapa verificar as condições de renda per capita e posterior sustento desta família.

Realizada nos abrigos da Operação Acolhida em Boa Vista/RR, a OIM identifica profissionais e famílias que possuem interesse e encaminha os candidatos (já com os registros e documentações adequadas para o trabalho) para entrevistas com RH e gestores da empresa (vide Figuras 1, 2, 3 e 4, Anexo1). Os exames médicos são realizados ainda em Boa Vista através de empresa parceira. O transporte de Roraima até Erechim, é realizado pelo exército brasileiro com voos fretados da FAB.

2. Recebendo e acolhendo as famílias:

A recepção dos migrantes fundamenta-se no acolhimento, amparo e hospitalidade, e é realizada já na chegada no hotel, através das boas-vindas, orientações gerais sobre o funcionamento da estadia e agenda e entrega de agasalhos para cada integrante, considerando as necessidades de cada família, como blusas térmicas, meias, toucas, jaquetas e casacos, principalmente nos meses de inverno (vide Figuras 5 e 6, Anexo 1). Também na chegada são entregues os kits de higiene pessoal (referido no item 4), fraldas e outros itens necessários. No dia seguinte, os profissionais iniciam a integração na empresa, e suas famílias iniciam o trabalho de acompanhamento e suporte para moradia, educação e saúde.

3. O suporte Psicossocial:

O amparo, principalmente nos primeiros meses, é essencial para que suas necessidades sejam devidamente compreendidas e atendidas e, para que as próprias

famílias sejam empoderados como agentes de mudança. Realizado pelo Analista Psicossocial, com graduação em psicologia, ele acompanha todas as famílias, auxiliando nas moradias, vestimentas, alimentação, inserção dos filhos nas escolas, suporte em saúde, adaptação e ambientação na comunidade e cultura local.

Moradias: No primeiro mês de admissão os funcionários migrantes e suas famílias recebem hospedagem, refeições completas e tratamento de saúde, pela empresa, além de apoiar na locação de imóveis com imobiliárias parceiras e através do pagamento de caução. A empresa possui residências pré-selecionadas/reservadas com os agentes imobiliários e apresenta às famílias, para garantir moradias dignas e assegurar locais com menores riscos. A empresa também mobília as casas com itens e móveis básicos: fogão, botijão de gás com carga, mesa, cadeiras, pia, colchões, roupas de cama, coberta de mesa, chuveiro elétrico, utensílios básicos etc. (vide Figuras 7, 8 e 9, Anexo 1).

Vestimentas: Além da entrega de kits logo na chegada, são realizadas campanhas de doação e entrega de roupas, calçados e acessórios, de 3 a 4 vezes ao ano (vide Figuras 10 a 15, Anexo 1). As famílias são levadas ao local da doação, com o ônibus da empresa, para que escolham as peças que precisam. Na oportunidade são doados brinquedos para as crianças e são realizadas orientações de como se agasalhar em dias mais frios.

Alimentação: É realizada a doação de 2 cestas básicas no primeiro mês na residência, uma com alimentos e outra com materiais de higiene e limpeza (vide Figuras 16 e 17 – Anexo 1). Após, a empresa segue entregando uma cesta básica por mês.

Adaptação e ambientação na comunidade e cultura local: Realiza-se o acompanhamento das famílias na Secretaria Municipal de Educação para matrícula dos filhos em idade escolar, priorizando escola nas proximidades com a residência.

Orçamento Familiar: São realizados treinamentos de Orçamento Familiar no primeiro mês de trabalho, orientando em como dimensionarem suas despesas mensais (aluguel, água, energia elétrica, gás e alimentação), evitarem endividamento ou a falta de recursos para subsidiar as necessidades básicas. Esta etapa é importante para adaptação, já que no país de origem estavam há muito tempo em recessão econômica e sem gestão de recursos financeiros. Abordamos, também, sobre o cuidado com empréstimos, agiotas, golpes e outros riscos de endividamento.

4. O suporte em Saúde:

Na chegada, os migrantes são recepcionados no hotel e recebem um kit de higiene (escova e pasta de dente, sabonete, desodorante etc.) para suprir as

necessidades básicas (vide Figura 18, Anexo 1). Ainda na primeira semana, a equipe de saúde (médico e enfermeira do trabalho) realizam um treinamento com orientações de higiene bucal e corporal, e sobre uso de métodos contraceptivos. Também realizam o cadastramento no sistema de saúde da cidade (SUS). A empresa possui como benefício o plano de saúde Unimed Regional, sem custo para o funcionário. A partir de maio de 2024, iniciamos a oferta de serviço odontológico gratuito na empresa, devido à grande necessidade de realização de procedimentos de baixa e média complexidade (obturações, extrações, profilaxia) pelos migrantes (vide Figura 19, Anexo 1).

5. O apoio na documentação e suporte legal:

A equipe de relações trabalhistas (RT) dá suporte para a regularização da CRNM (Carteira Nacional de Registro Migratório), para aqueles que viajam somente com o protocolo de registro. Também são realizados treinamentos, pela equipe Administração de Pessoal, para que compreendam os lançamentos em sua folha de pagamento (salários, encargos, INSS, FGTS e descontos), gerenciem suas receitas e despesas, e compreendam as normas trabalhistas da Convenção Coletiva de Trabalho, entre outros.

6. Capacitando e qualificando os profissionais migrantes:

Uma importante estratégia de sucesso do projeto, foi a contratação de um Instrutor de Treinamento migrante no Centro de Educação Profissional (CEP), setor da área de RH que realiza os cursos de capacitação e qualificação. Oriundo das turmas piloto, em setembro de 2023, Johan Gregório Rojas Rondon iniciou as atividades de treinamentos dos migrantes, realizando desde a acolhida na empresa na integração e treinamentos técnicos, sendo um exemplo de crescimento e superação.

“Cheguei no Brasil em maio de 2019, com muitos sonhos pela frente. Nesta etapa da vida, morei no estado de Roraima durante uns 7 meses e pela falta de oportunidades de trabalho, decidi procurar um outro estado. Chegamos em dezembro ao Rio Grande do Sul e tinham muitas oportunidades. Participei através da ADRA, de um recrutamento para a cidade de Erechim na Comil Ônibus, onde fui contratado como Auxiliar de Produção. Tive diversas oportunidades de crescer e realizar alguns sonhos. Ainda acredito em novas realizações dentro da empresa, na qual comecei no ano de 2021 com o cargo de auxiliar de produção sendo promovido para Montador Jr e logo depois para Operador Pleno e hoje faço parte do RH no setor do CEP, recepcionando os novos funcionários na empresa e repassando alguns treinamentos internos. De forma pessoal, tive a honra de construir a minha própria família e celebrar o nosso casamento, comprar o nosso primeiro apartamento. Trouxe a minha esposa trabalhar junto comigo na Comil e mediante o programa Comil Escola, conseguimos completar o ensino médio brasileiro”. Johan Gregorio Rojas Rondon, admitido em 19/07/2021. Instrutor de Treinamento Pleno.

Nos primeiros cinco dias de trabalho, os funcionários migrantes realizam o Treinamento de Integração, com conteúdo gerais da empresa, como: saúde e segurança no trabalho; benefícios; cultura, normas e valores da empresa; código de ética e postura profissional; qualidade e 5S; programas e práticas internas, além dos primeiros treinamentos técnicos nas atividades, como uso de ferramentas manuais. Após, realizam os cursos de capacitação técnica para funções como Soldador, Chapeador, Pintor e Eletricista, ou de qualificação, como Leitura e Interpretação de Desenho Técnico, de acordo com a área de atuação. Todos os treinamentos são ministrados no idioma espanhol, facilitando a compreensão, integração e orientação.

Incentivamos a escolarização, incluindo os migrantes no Programa Comil Escola, que incentiva os funcionários a concluírem a educação básica. Através de encontros de sensibilização, apoio nas matrículas na rede de ensino local regular ou na modalidade EJA, os migrantes são incentivados para retomarem os estudos e concluírem o Ensino Fundamental e Médio. O objetivo é que desenvolvam suas carreiras na empresa e possam assumir outras posições técnicas e de lideranças. Durante o curso, eles seguem recebendo apoio da área de RH, através de encontros coletivos para não evadirem e vencerem as barreiras encontradas. Desde 2022, já 27 migrantes concluíram a educação básica e 66 migrantes ainda estão estudando. (vide Figura 20, Anexo 1)

Em parceria com a OIM, foram realizados treinamentos nas dependências da empresa, abordando temas como comportamentos e condutas, direitos e deveres, segurança, violência doméstica e adaptações culturais. Foram 3 edições, em 2023, 2024 e 2025 respectivamente, treinando cerca de 320 migrantes em cada uma (vide Figuras 21 e 22, Anexo 1). A empresa foi selecionada pela OIM e FIERGS para ser a piloto no programa da FIERGS Indústria Acolhedora, voltado para a qualificação e integração de migrantes, oferecendo qualificação profissional gratuita. Foram capacitados 34 migrantes nos cursos de Metrologia e Leitura e Interpretação de Desenho.

7. Diminuindo as barreiras do idioma e melhorando a comunicação:

A empresa disponibiliza cursos de espanhol aos gestores de migrantes, equipe de RH, SESMT e áreas de apoio, para facilitar a comunicação. A primeira turma, de 12 funcionários, se formou em 2024, e a segunda turma está em andamento, com conclusão em dez/2026 (vide Figura 23, Anexo 1). Cabe ressaltar que as ferramentas de comunicação interna, sejam em murais, lista de transmissão ou campanhas, são realizadas nos idiomas português e espanhol (vide Figuras 24 a 27, Anexo 1).

8. Endomarketing:

Incentivando a acolhida, a valorização das diferenças e a promoção de um ambiente inclusivo, e buscando integrar, sensibilizar e socializar brasileiros e migrantes são realizadas campanhas através de cards, brincadeiras e dinâmicas (vide Figuras 28 a 32, Anexo 1). Destacamos as campanhas: *Acolha! Acolher é compreender, é reconhecer o valor do outro*, realizada em 2023; e *Juntos Multiplicamos: além de respeitar, valorize as diferenças!*, realizada em 2024. Buscando fomentar a adaptação e promover a inclusão, também foi inserindo temperos e pratos típicos da culinária venezuelana no cardápio do refeitório, como Arepas e açúcar para adoçar o feijão.

É importante ressaltar, que em termos de benefícios, após o primeiro mês e o recebimento do primeiro salário, onde os migrantes já estão independentes e com condições de garantirem o próprio sustento e de seus familiares, eles seguem suas rotinas e vidas como os demais funcionários. Mantém-se as políticas de remuneração e os benefícios como os demais integrantes da equipe, como plano de saúde, refeitório, transporte, vale alimentação, cesta básica, seguro de vida, convênios, entre outros.

9. Inserindo e preparando a família para o Mercado de Trabalho:

Buscando maior integração social e a melhoria nas condições de vida das famílias com o aumento da renda per capita, trabalhamos em políticas de preparação e inserção no mercado de trabalho dos filhos e das mulheres. Esta também é uma oportunidade de acompanharmos, de forma mais próxima, as famílias e as redes de convivência e apoio.

Os jovens de 14 a 18 anos estão sendo inseridos nos cursos de aprendizagem fornecidos pela empresa e SENAI. Já foram inseridos 66 filhos ou familiares de funcionários migrantes, e destes 7 foram efetivados. Atualmente o quadro conta com 23 aprendizes migrantes. As mulheres, após a organização da agenda familiar, inserção de filhos em creches e escolas, estão sendo inseridas no mercado de trabalho na própria empresa ou em outros ramos. Em parceria com a OIM e SENAC, são realizados cursos profissionalizantes, como assistente de cabelereiro, entre outros. Atualmente o quadro conta com 91 mulheres migrantes, 17% do total de mulheres na empresa. É importante destacar que já inserimos quatro PCDs familiares de migrantes na própria empresa, sendo esposa, irmão e filho, dois com deficiência mental, um visual e um físico.

10. Inspirando e engajando a gestão:

A migração na empresa precisa ser vista como uma realidade multidimensional que não pode ser abordada por apenas por uma área ou setor. Para desenvolver e

implementar políticas e práticas eficazes, é necessário o envolvimento de todos, garantindo coerência horizontal e vertical. Assim, uma das principais estratégias para o sucesso do projeto foi de preparar e engajar os gestores. A parceria da gestão foi fundamental para acolher, aceitar, compreender as necessidades e ter disposição para construir em conjunto. As sensibilizações dos gestores ocorrem através de reuniões e treinamentos coletivos, orientações da Direção e com a participação em todas as etapas do processo, em que buscamos mobilizá-los para que atuem como agentes facilitadores e obtermos melhores resultados. O RH, através da Consultoria Interna, também instrumentaliza os gestores (vide Figura 33, Anexo 1), realiza o acompanhamento individual e das equipes de trabalho, e atua com orientações sobre normas, comportamentos e cultura organizacional, assegurando relações e ambiente saudável.

“A chegada dos migrantes venezuelanos foi fundamental para que a empresa pudesse aumentar os números de produção, sem eles certamente não teríamos conseguido evoluir. Além disso, teve o fator humano, para mim foi uma experiência sem igual, poder contribuir para a mudança de vida de muitas pessoas, muitas que já não tinham nada, e aos poucos foram retomando suas vidas. Adquiriram novamente o direito de sonhar, e principalmente realizar sonhos! Gratificante”. Eder Luiz Wickert, Coordenador de Produção

11. Intervenções na comunidade local

Buscando intervenções e apoio junto ao poder público municipal e demais entidades governamentais, a empresa trabalha no comitê de Migrantes, junto ao CODER (Conselho de Desenvolvimento Regional), que desenvolve e sugere ações buscando a inclusão dos migrantes na sociedade (vide Figura 34, Anexo 1). A partir disto, desenvolveu-se uma rede de apoio na Secretaria de Assistência Social do município, uma cartilha com orientações básicas aos migrantes que chegam de forma espontânea na cidade, além de eventos que fomentam a cultura. Outras intervenções na comunidade local, foram através do fortalecimento das relações com entidades de educação e saúde (SESI, Aquarela – apoio à autistas, ADAU – deficientes físicos).

Sustentabilidade e continuidade do Programa Portas Abertas

O Programa Comil Portas Abertas, se consolidou como estratégia da empresa na busca pelo desenvolvimento e crescimento sustentável do negócio e, principalmente, “abrindo as portas” para a diversidade cultural e social. Desta forma, a continuidade das ações implementadas e o aprimoramento das práticas manterão o programa como um dos pilares estratégicos no crescimento e desenvolvimento organizacional. Novas

admissões de migrantes seguem ocorrendo mensalmente em parceria com a OIM e com a Operação Acolhida. Somente em 2026, já realizamos a contratação de 47 migrantes através do projeto e investimos R\$ 563.730, em um orçamento anual de R\$ 1.912.988.

Pretendemos ampliar a inserção no mercado de trabalho de filhos e mulheres, além de pessoas com deficiência (PCDs) migrantes. Já possuímos migrantes em funções de liderança, mas pretendemos desenvolver novos espaços de promoção e desenvolvimento de carreira.

Como fonte estratégica e desenvolvimento de novas ações, estamos “abrindo as portas” também para migrantes de outros estados e países, buscando diversificar e ampliar as possibilidades. Em parceria com a OIM, estamos analisando a inserção de migrantes Haitianos, ampliando as nacionalidades e a diversidade cultural e social.

Nossos Investimentos

Foram investidos em recursos financeiros, mais de R\$ 5.263.961 nos últimos 3 anos do projeto: 2023= R\$703.915; 2024= R\$1.522.634; 2025= R\$2.473.681 e 2026= R\$563.730 (parcial até maio), destinados para suporte psicossocial, hospedagem, saúde, alimentação, kits de higiene, moradia (cauções de aluguéis, cobertores, utensílios e móveis para casas), além de cursos de capacitações e qualificações.

Em relação aos recursos humanos, um Analista de Desenvolvimento de RH, com a frente psicossocial, foi contratado para ações diretas do programa, além de um Instrutor de Treinamento Migrante, a partir de 2023. Também, foi contratado um Analista de RH, de out/2024 a nov/2025, para seleção diretamente em Boa Vista/RR. Além disso, a OIM disponibilizou um profissional da área de assistência social em alguns períodos do projeto, para apoio. Este crescimento também demandou o aumento de um Consultor Interno de RH, apoiando nas frentes de desenvolvimento da gestão e equipe de suporte.

Nossos Indicadores

A partir de 2020, para suportar o crescimento, a empresa possuía um planejamento de contratação de cerca de um mil profissionais em cinco anos. O percentual de contratação de migrantes aumentou a cada ano. Dos ativos atualmente, 14% foram contratados em 2023, 20% foram contratados em 2024, 42% contratados em 2025 e até o momento, 23% contratados em 2026. O indicador base de avaliação do projeto é a retenção no Período de Experiência que demonstra a ambientação e adaptação do profissional na empresa e consequentemente da família no contexto local. A retenção do migrante contratado através do Programa *Portas Abertas*, em conjunto

com a Operação Acolhida e OIM, se apresenta 26% acima da retenção dos profissionais contratados na comunidade local, como exemplificados nos gráficos abaixo:

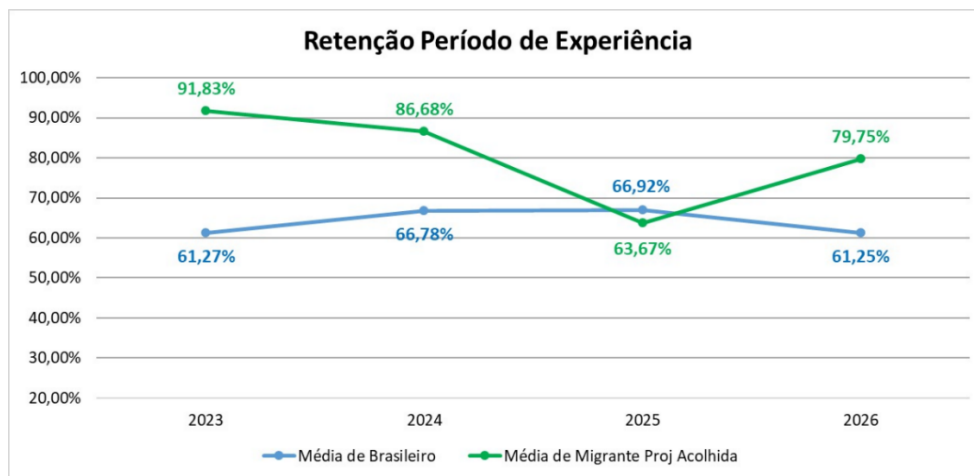


Gráfico 2 - Retenção média anual, no período de experiência.

Em 2025, devido a diminuição da migração para o Brasil, foram flexibilizados alguns critérios para seleção e acarretou uma diminuição na retenção. Assim que analisado o movimento, retomou-se a criticidade na análise de interesses e expectativas e os patamares de retenção voltaram.

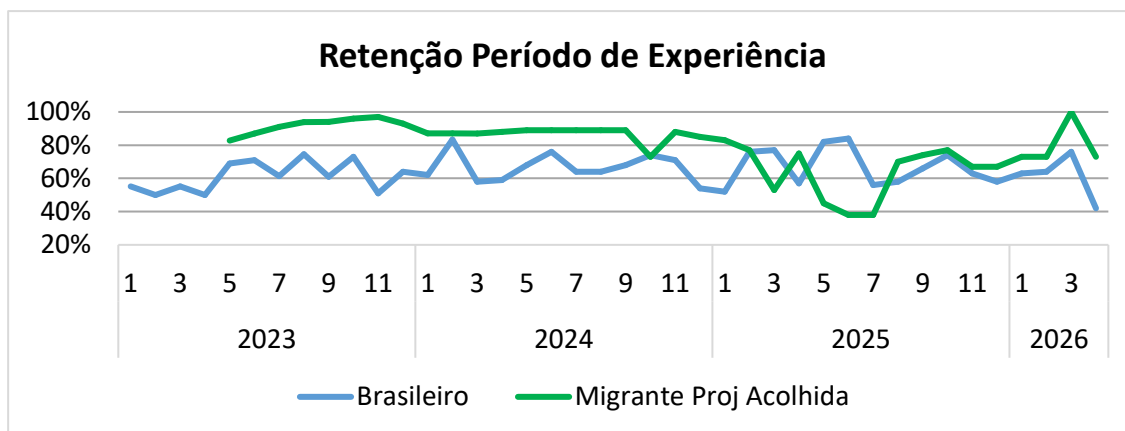


Gráfico 3. Indicador mensal de retenção no período de experiência.

Nossos Resultados, Impactos e Benefícios:

Em 2020, a empresa iniciou com a contratação de 8 migrantes venezuelanos e suas famílias, o que representava 1% do quadro. Atualmente, a empresa conta com 600 funcionários migrantes, representando 30% da equipe, sendo que a ampliação de migrantes demonstra significativamente os resultados do programa na operação.

O nível médio de retenção, só em 2026, é de 82% dos migrantes comparado a 57% de retenção das contratações locais, demonstrando um percentual significativamente maior de aderência às atividades e funções principalmente da indústria. Isso pode ser evidenciado também nos anos anteriores (vide Gráfico 2, pág.

17). A maior retenção de profissionais, é também retenção de conhecimentos, habilidades e competências, que impacta nos resultados da empresa, pois os processos requerem mão de obra massiva e qualificada, devido a customização dos produtos e a priorização da qualidade, visão principal do negócio.

O resultado das capacitações e qualificações pode ser evidenciado através de promoções e desenvolvimento de carreira na empresa: 72% dos migrantes, que são contratados como auxiliar, atualmente já exercem funções profissionalizantes e atuam em cargos como Montador, Soldador, Eletricista, Mecânico, Pintor, Operador CNC, Operador de Logística, Marceneiro, entre outros. Do total dos funcionários migrantes, 33% já ocupam cargos de nível Pleno e 1% ocupa posições de liderança técnica na indústria, (5 de um total de 103 líderes técnicos).

Os resultados são ampliados quando evidenciamos a contratação e retenção de mulheres e filhos de migrantes. Muitas mulheres chegaram já com seus maridos, mas outras, que tinham permanecido inicialmente no país de origem, optaram em migrar e acompanhar seus maridos que haviam se estabelecido na empresa. Hoje contamos com 93 mulheres migrantes, o que representa 15% do quadro total de migrantes. A inclusão dos filhos no SENAI, também representa um fator positivo de resultados, oportunizando aprendizado, qualificação e posterior inserção no mercado de trabalho. Hoje 23 jovens, de famílias migrantes, cursam o SENAI via Comil. A família trabalhando na mesma empresa facilita o diálogo, fortalece o comprometimento com os resultados e aumenta a confiança também dentro de casa. E isto é reflexo de ações estruturadas que geram integração, pertencimento e engajamento.

O programa demonstra uma forte dimensão humana, muito mais que a inerente à própria experiência migratória, mas na promoção do bem-estar das pessoas migrantes e dos membros da comunidade. Os relatos abaixo demostram um sentimento de agradecimento à empresa e de pertencimento à comunidade, visto que o trabalho oferece para os migrantes e familiares uma oportunidade de reconstruírem suas vidas.

“(...) buscando oportunidades, em 2021 a Comil me abriu as portas, permitindo que eu me juntasse à empresa. Comecei como Auxiliar de Produção e hoje sou Pintor em tempo integral, graças a perseverança, dedicação e oportunidades que surgiram dentro da empresa. Pessoalmente, acho que a Comil é uma das poucas empresas que contrata pessoas para trabalhar e ensina e ao mesmo tempo desempenhar a função, já que hoje em dia as empresas já procuram pessoas com experiência.” Adrian Rafael Lopez Munoz, admitido em 10/08/2021, Pintor Pleno.

“Anterior à empresa Comil, vivia praticamente nas ruas buscando novas oportunidades. (...) Sempre tive fé em Deus que chegaria um dia que tudo iria melhorar. Até que um dia, no mês de abril de 2023, duas pessoas me deram a oportunidade de trabalhar na

empresa Comil Ônibus. Graças a esse dia, Deus e a eles, comecei uma história diferente. Me dediquei a aprender, a escutar cada palavra e conselhos que me deram dia-a-dia e hoje posso dizer: graças a Deus, a eles e a dedicação, que passei de dormir na rua à uma casa, e tenho toda a minha família comigo. Hoje posso dizer obrigada por me selecionar aquele dia, de verdade mudaram a minha vida. Obrigado Eder, Maiara e obrigado Comil!” Jhonatan David Gonzalez Montano, admitido em 10/05/2023, e atualmente atua como Sênior de Soldagem. (vide Figura 35, Anexo 2)

“(...) Graças pela oportunidade da empresa e esforço, logo consegui trazer minha esposa e meus filhos. Depois de um tempo comecei o Ensino Médio pelo programa que fornece a Comil com parceria no Sesi - EJA. Ao passar de 2 anos de fazer o Ensino Médio e abriu as portas para o crescimento de Sênior de Montagem no setor de Acabamento de Fretamento. A Comil mudou muito minha vida, ainda continuo aprendendo e agradeço aquela oportunidade que tive. Obrigado Comil!” Mario Israel Valdiviesco Corona, Senior de Montagem, admitido em 16/08/2023. (vide Figura 36, Anexo 2)

Avaliando o Programa pelos diferentes atores:

Reconhecer que nenhuma área da empresa pode lidar sozinha com a migração e que requer cooperação e diálogo em todos os níveis organizacionais, bem como com os diferentes atores sociais, foi fundamental para a execução do programa e para os bons resultados. A trajetória do “Programa Portas Abertas” vem se consolidando a cada ano e seguimos aprimorando as ações em conjunto.

“A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável reconhece a migração como uma realidade multidimensional de grande relevância para o desenvolvimento sustentável dos países de origem, trânsito e destino e que exige respostas coerentes e abrangentes” (Dez princípios do Pacto Global das Nações Unidas). Nosso programa é a “prova viva” de que a migração contribui para resultados positivos em relação ao desenvolvimento sustentável, especialmente quando amplamente gerido.

Destacamos, a importância do acolhimento e orientação na chegada à nova cidade e empresa, seguida de acompanhamento e suporte que fortaleçam os migrantes para que assumam a responsabilidade sobre suas vidas e das famílias, sejam independentes, contribuam com a comunidade e não dependam do sustento do governo e outras entidades. Precisamos assegurar o respeito, a proteção e cumprimento dos direitos humanos dos migrantes, em todas as fases do ciclo de migração, eliminando todas as formas de discriminação contra eles e suas famílias. A migração transforma mais que vidas, amplia paradigmas e transforma culturas.

Além de relatos de funcionários, gestores avaliam a transformação na cultura da empresa, como evidenciado por Cezar Alejandro H. Couto, Supervisor de Produção:

“A presença dos migrantes venezuelanos exigiu que a empresa ampliasse a diversidade cultural. Quanto maior a diversidade dos colaboradores na empresa, maior é a diversificação de solução de problemas, resultando em uma contribuição multicultural em

ideias de melhoria e resolução de problemas. (...) a transformação se fez inevitável e ver o crescimento da equipe e empresa como um todo demonstra o quanto os migrantes que vieram para a Comil recomendar, sentem-se satisfeitos em poder mudar sua realidade.”

A avaliação e aproximação com os clientes no mercado e o reconhecimento deles quanto ao desenvolvimento sustentável também interferiram e interferem nos bons resultados do negócio (vide Figuras 37, 38 e 39, Anexo 3). As mais diferentes solicitações de benchmarkings ultrapassou fronteiras das indústrias e de estados:

*“O Projeto de Migrantes da Comil Ônibus representa uma das mais relevantes demonstrações de que o RH pode ser, ao mesmo tempo, humano, estratégico e transformador. Ao acolher imigrantes venezuelanos com estrutura, respeito e responsabilidade — desde a chegada, adaptação linguística e cultural até a inserção social e profissional — a Comil mostra ao mercado que inclusão não é discurso, mas prática consistente. O impacto dessa iniciativa ultrapassa os limites da empresa. Ele influencia clientes, sensibiliza lideranças, amplia a visão sobre empregabilidade e demonstra que é possível enfrentar desafios de mão de obra com inteligência, dignidade e compromisso social. (...) A Comil mostra, com esse projeto, que quando a **dignidade humana orienta a gestão**, o impacto no mercado acontece de forma natural e duradoura. Muito honrado mesmo em conhecer e aprender com Vocês! Em alguns momentos de sua fala, lhe confesso que as lágrimas quase escaparam.... Parabéns, parabéns...”* Emmanuel Schuenck, Diretor Executivo Transmargoo, Resende/RJ.

“Parabéns pela visão, iniciativa e excelente coordenação do projeto. Em um momento de carência de mão-de-obra, vocês foram proativos na busca de solução. Pretendemos trabalhar com imigrantes e refugiados de forma legal e bem coordenado, sendo o projeto de vocês um bom case e referência para nós”. Carlos Lacerda, Diretor do grupo JCA, Rio de Janeiro/RJ.

A empresa foi convidada a trocar experiências para diferentes públicos em âmbito nacional e internacional, demonstrando a abrangência e relevância de suas práticas:

- VII Fórum dos Países da América Latina e Caribe sobre o Desenvolvimento Sustentável – Santiago/Chile, maio de 2024 (vide Figuras 40 e 41, Anexo 4).
 - Pré - South Summit – Porto Alegre/RS, abril/2025 (vide Figuras 42 e 42, Anexo 4).
 - Future – FIERGS – Porto Alegre, outubro/2025 (vide Figuras 44 e 45, Anexo 4).
 - Evento “Diálogos estratégicos sobre migração”, ONU – Brasília/DF, março/2026.
- Representamos o setor privado no debate envolvendo ministérios do governo federal, instituições nacionais e internacionais de direitos humanos e outras partes interessadas na governança migratória (vide Figuras 44 e 45, Anexo 4).

Com essas descrições, podemos considerar que conseguimos abranger e ter retornos significativos de funcionários, gestores e clientes, ou seja, principais papéis envolvidos no programa. Os resultados demonstram que avançamos com consistência, alinhadas aos desafios sociais de práticas ESG e objetivos das nações unidas de trabalho e direitos humanos.

Conclusão

“A inovação não acontece apenas nas áreas de tecnologias e processos, a inovação pode acontecer em Gestão de Pessoas”; “a Comil mostra, com esse projeto, que quando a dignidade humana orienta a gestão, o impacto no mercado acontece de forma natural e duradoura” “mais que acolhedores, vocês são captadores de sonhos”. Estas são algumas das muitas frases que ouvimos ao contarmos nossas práticas e trocarmos experiências com os mais diferentes atores sociais.

Após mais de 5 anos neste programa, temos a certeza de que a migração formal e oficial é uma grande propulsora do desenvolvimento econômico e de que o trabalho é o melhor programa social de uma nação. O Pacto Global já visa aproveitar o potencial da migração para o alcance de todos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

O Programa Comil Portas Abertas, mostra que frente a um cenário de mercado desafiador para a indústria, uma decisão estratégica de valorizar as diferenças e de enxergar nelas oportunidades de crescimento, pode transformar necessidade em inovação social, pode transformar diversidade em diferencial estratégico, pode transformar desafio em solução, pode transformar sofrimento em novas realidade de integração social, sucesso e felicidade.

Mais do que atingir o objetivo de novas estratégias de atração e retenção profissional, o projeto em parceria com a OIM (Organização Internacional para as Migrações) consolidou-se como um modelo de responsabilidade social, ao oportunizar a reintegração social para migrantes e refugiados, demonstrando que o setor privado desempenha um papel importante para a sociedade. Buscamos não apenas incluir pessoas no mercado de trabalho, mas reafirmar valores indispensáveis para a construção de empresas melhores e de uma sociedade mais humana. Esta forma de inclusão demonstra que o desenvolvimento econômico pode caminhar junto com o trabalho social, aliando propósito e lucro.

O programa percorreu etapas importantes, como sensibilizar equipe de gestores e colegas, entender necessidades e expectativas, integrar social e culturalmente, qualificar e acompanhar, as quais fizeram com que os resultados se consolidassem. O desafio é árduo, não tem receita, requer esforço conjunto, mãos dadas, mas temos a certeza de que ele transforma vidas de fato. “O trabalho confere valor à vida, dignidade, propósito, valorização pessoal, sustento e independência”. Enquanto muitos “fecharam as portas”, a Comil abriu, acolheu e transformou realidades.

Bibliografia

AMATO, L. **Diversidade e inclusão e suas dimensões**. São Paulo: Literare Books Internacional, 2022.

AMATO, L. **Diversidade e inclusão e suas dimensões**. V. 2. São Paulo: Labrador, 2023.

IPEA. **Boletim Mercado de Trabalho destaca recorde de ocupação e propõe integração das políticas de proteção ao desemprego**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/16146-boletim-mercado-de-trabalho-destaca-recorde-de-ocupacao-e-propoe-integracao-das-politicas-de-protecao-ao-desemprego>. Acessado em 20/05/2026.

JOHNSON, S. K. **Inclusifique: como a inclusão e a diversidade podem trazer mais inovação para a sua empresa**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

MAGALDI, S. e NETO, J. **Liderança Disruptiva: habilidades e competências transformadoras para liderar na gestão do amanhã**. São Paulo: Editora Gente, 2022.

MANOEL, A. et al. **Diversidade e inclusão nas organizações: uma revisão de literatura sobre práticas de gestão e impactos organizacionais**. Revista DCS, 2025. Disponível em: <https://ojs.revistadcs.com/index.php/revista/article/view/3112>. Acessado em: 22/05/2026.

MANPOWERGROUP. **Pesquisa de Expectativa de Emprego ManpowerGroup Brasil**. Disponível em: https://blog.manpowergroup.com.br/hubfs/MEOS-Q420_Brasil_PT-BR.pdf. Acessado em 20/05/2026.

OLIVEIRA, W. et al. **Migração, refúgio e inclusão social: estratégias inovadoras de apoio na integração de migrantes, refugiados e outros**. Revista Eixos Tech, 2023. Disponível em: <https://eixotech.pas.ifsuldeminas.edu.br/index.php/eixotech/article/view/401>. Acessado em: 28/05/2026.

ONU Migração. **Pacto Global para uma migração segura, ordenada e regular**. Disponível em: <https://brazil.iom.int/pt-br/pacto-global-para-uma-migracao-segura-ordenada-e-regular>. Acessado em 21/05/2026.

TRADING ECONOMICS. **Taxa de desemprego no Brasil**. Disponível em: <https://pt.tradingeconomics.com/brazil/unemployment-rate>. Acessado em: 20/05/2026.

A Comil

Presente nas ruas e estradas de mais de 30 países, a Comil Ônibus S.A é uma das principais montadoras de ônibus do Brasil. Possui uma completa linha de veículos que inclui ônibus rodoviários, urbanos e micros, produzidos através de criteriosos estudos de mercado. Novos processos e tecnologias são implantados permanentemente e modelos específicos são desenvolvidos de acordo com as necessidades do mercado. O cuidado com cada detalhe faz com que os veículos Comil se destaquem como únicos.

A Comil nasceu com o propósito de oferecer ao mercado soluções sob medida, unindo design, segurança, conforto e, acima de tudo, qualidade. Nossa visão é “ser reconhecida pela qualidade de nossos produtos, crescendo de forma gradativa e rentável”, suportada e fundamentada em 5 valores: Relações Próximas e com Simplicidade, Transparência, Funcionalidade, Segurança e Compromisso com o Resultado.

Com sólidos conhecimentos técnicos e avaliações periódicas de produtos e serviços, trabalhamos com foco total na qualidade e, por isso, investimos em pessoas. Acreditamos que a união de competências, talentos, experiências e conhecimentos, resultam em um produto de qualidade, e garantem a satisfação de passageiros, motoristas e frotistas.

Em 2026, a empresa completou 40 anos de história. O início das operações foi em 1986, onde a Comil foi adquirida em um leilão e, desde então, segue crescendo continuamente e conquistando participação no mercado. Atualmente, conta com 2189 funcionários e uma produção média de 9 carros por dia, em um parque fabril de 35 mil metros quadrados. No ano de 2025 faturou R\$ 1,1bilhão, um marco histórico para a companhia, consolidando a visão de ser reconhecida pela qualidade dos seus produtos, crescendo de forma gradativa e rentável.

Informações dos autores:

Aline Mocellin: Consultor Interno de Recursos Humanos. Psicologia (URI). MBA em Gestão de Pessoas (ICSEC), Especialização em Dinâmica dos Grupos (SBDG) e Programa de Desenvolvimento de Dirigentes - PDD (Dom Cabral).

Fernanda Parmeggiani: Gerente de Recursos Humanos. Psicologia (URI). Pós-graduação em Comportamento Humano nas Organizações (UNOESC). Especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho (CFP). MBA em Gestão Empresarial (FGV).