

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Aline Aparecida Züge

**O SENTIDO DO TRABALHO A PARTIR DA EXPERIÊNCIA DE
MIGRANTES VENEZUELANOS E SEUS REFLEXOS NA
SOCIALIZAÇÃO E DIVERSIDADE NO MERCADO DE TRABALHO**

Santa Maria, RS
2021

Aline Aparecida Züge

**O SENTIDO DO TRABALHO A PARTIR DA EXPERIÊNCIA DE MIGRANTES
VENEZUELANOS E SEUS REFLEXOS NA SOCIALIZAÇÃO E DIVERSIDADE NO
MERCADO DE TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Administração Pública, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito para obtenção do título de **Mestre em Administração Pública**.

Orientador: Prof.^a Dr.^a Luciana Flores Battistella

Santa Maria, RS
2021

Züge, Aline Aparecida

O SENTIDO DO TRABALHO A PARTIR DA EXPERIÊNCIA DE
MIGRANTES VENEZUELANOS E SEUS REFLEXOS NA SOCIALIZAÇÃO E
DIVERSIDADE NO MERCADO DE TRABALHO / Aline Aparecida
Züge.- 2021.

131 p.; 30 cm

Orientadora: Luciana Flores Battistella

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de
Pós-Graduação em Administração Pública, RS, 2021

1. Migrações Venezuelanas; 2. Sentido do Trabalho; 3.
Socialização; 4. Diversidade; 5. Inclusão. I. Flores
Battistella, Luciana II. Título.

Aline Aparecida Züge

**O SENTIDO DO TRABALHO A PARTIR DA EXPERIÊNCIA DE MIGRANTES
VENEZUELANOS E SEUS REFLEXOS NA SOCIALIZAÇÃO E DIVERSIDADE NO
MERCADO DE TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Administração Pública, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito para obtenção do título de **Mestre em Administração Pública**.

Aprovado em 02 de dezembro de 2021

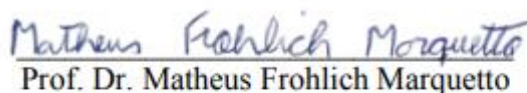
Banca Examinadora:



Orientador: Prof.^a Dr.^a Luciana Flores Battistella



Prof.^a Dr.^a Márcia Lampieri Grohmann



Prof. Dr. Matheus Frohlich Marquette

Santa Maria, RS
2021

Aos meus filhos, João Pedro e Helena, e aos meus pais, por toda compreensão, amor e incentivo constante em todos os momentos.
Aos migrantes venezuelanos, pela confiança e o carinho a mim dispensados.

AGRADECIMENTOS

A conclusão desta dissertação é o resultado do incentivo, auxílio, dedicação e compreensão de pessoas que estiveram comigo durante esta trajetória. Agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para a concretização deste trabalho. Destino este espaço para expressar meu carinho e profunda gratidão.

Aos migrantes venezuelanos que contribuíram com esta pesquisa, agradeço toda confiança depositada em mim. A vocês minha imensa gratidão pela oportunidade de conhecer e me emocionar com suas histórias e por construir comigo este trabalho, que foi uma experiência única e transformadora. Muito obrigada! *A los migrantes venezolanos que contribuyeron a esta investigación, les agradezco su confianza en mí. A ti, mi inmenso agradecimiento por la oportunidad de escuchar tus historias y por construir este trabajo conmigo, que fue una experiencia única y transformadora. ¡Muchas gracias!*

Agradeço à minha orientadora, Profa. Luciana, pelos ensinamentos, sabedoria e orientação transmitidas. Sua confiança, sensibilidade e compreensão nos momentos mais difíceis foram cruciais para a realização desta pesquisa. Meu profundo agradecimento!

Aos membros da banca, Professores Márcia e Matheus, agradeço por dedicarem seu tempo a este trabalho e pelas contribuições valiosas. Gratidão!

À Universidade Federal de Santa Maria, meu agradecimento pela formação, gratuita e de excelência. Agradeço, da mesma forma, aos servidores, Carlos e Roni, e professores, Abbade, Kelmara, Stela, Márcia, Leander, Breno, Luciana e Mauri, do Programa de Pós-Graduação em Administração Pública, pela atenção recebida em todos os momentos importantes desta jornada. Muito obrigada.

Às amigas e colegas de curso, Caroline, Andressa, Denise e Lidiane, pelo apoio e incentivo nos momentos turbulentos e pelas palavras de carinho. Recebam minha admiração, carinho e gratidão!

Agradeço à minha família, meus filhos, João Pedro e Helena, pelo amor e compreensão em todos os momentos. Aos meus pais, Vera e Moacir, e minha irmã Daniele, pelo apoio e incentivo para que eu persistisse e seguisse em frente na realização do meu propósito. Aos meus familiares, amigos e aos colegas de trabalho que estiveram ao meu lado. Seria impossível nomear todos aqui, mas saibam que o estímulo e carinho de vocês fez toda a diferença nesta trajetória! Minha imensa gratidão!

Muito obrigada a todos!

*"Ninguém deixa sua casa...até que a sua casa não é uma voz que lhe diz: vaza...foge de mim
agora...eu não sei no que me tornei...Mas eu sei que em qualquer lugar, você estará mais
seguro do que aqui..."*

*Trecho do poema "home" de Warsam Shire
La Vanguardia, junho de 2019*

RESUMO

O SENTIDO DO TRABALHO A PARTIR DA EXPERIÊNCIA DE MIGRANTES VENEZUELANOS E SEUS REFLEXOS NA SOCIALIZAÇÃO E DIVERSIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

AUTORA: Aline Aparecida Züge
ORIENTADOR: Luciana Flores Battistella

São múltiplas as motivações que levam um indivíduo a migrar, como guerras, crimes políticos, fuga da pobreza e/ou calamidade, terrorismo, entre outros. Cada vez mais indivíduos estão migrando em busca de melhores oportunidades, especialmente de emprego e melhores condições e melhoria da qualidade de vida. O presente estudo buscou compreender como se dá o sentido do trabalho, a socialização e a diversidade na inserção dos migrantes venezuelanos no mercado de trabalho no município de Santa Maria/RS. Para isso, foi realizada uma pesquisa descritiva, exploratória do tipo qualitativa. Identificou-se uma ampla gratidão pela oportunidade de estarem inseridos no mercado de trabalho; na percepção do esforço e da valorização de um grupo compreensivo e apto para auxiliar em questões de dúvidas; no amplo senso de aprendizado e em um ambiente de trabalho em que se sentem abertos para ampliarem seus conhecimentos, com um bom clima organizacional. No contexto do trabalho e seus sentidos, ficou evidente a importância para o migrante, de manter-se ocupado, possuir certa autonomia em sua atividade laboral, exercer um trabalho que seja útil para a sociedade, que seja moralmente aceito e produza relações interpessoais satisfatórias. Os que se mostraram insatisfeitos com o seu trabalho atual, estão nessa condição, em razão da desvalorização por parte dos superiores, pela ocupação em si e pela barreira do idioma. Em relação a socialização, foi possível identificar uma boa integração e adaptação à organização/empresa, através de suas normas, valores e costumes, ao grupo/equipe e às tarefas executadas, sendo o idioma um fator dificultador. A maioria buscou adequação à nova realidade no Brasil, através do entrosamento com seus colegas e superiores. No aspecto de inserção no ambiente laboral e a sua percepção e senso de pertencimento ao grupo/equipe, percebeu-se um cenário positivo, apesar de não ocorrer de forma unânime entre os participantes, destacando-se os relatos das entrevistadas do sexo feminino, em que apontaram sentir-se discriminadas e desvalorizadas, como ficou evidente em vários momentos da discussão. O trabalho nos traz à luz a percepção de que se faz necessário formular e implementar políticas públicas de inserção social dos migrantes que chegam no Brasil, particularmente os recepcionados por razões humanitárias como é o caso dos venezuelanos. Para estudos futuros, destaca-se algumas sugestões delineadas a fim de ampliar e aprofundar o conhecimento relativo à migração, sentido do trabalho, diversidade e inclusão, os quais possam contemplar a análise de diferentes ângulos acerca do assunto ora analisado, especialmente no que se refere à maneira como os demais colaboradores, no caso trabalhadores brasileiros e chefia superior, lidam com a inclusão e a diversidade.

Palavras-chave: Migrações Venezuelanas, Sentido do Trabalho, Socialização, Diversidade, Inclusão.

ABSTRACT

THE MEANING OF WORK FROM THE EXPERIENCE OF VENEZUELAN MIGRANTS AND THEIR REFLECTIONS ON SOCIALIZATION AND DIVERSITY IN THE LABOR MARKET

AUTHOR: Aline Aparecida Züge
ADVISOR: Luciana Flores Battistella

Here are multiple motivations that lead an individual to migrate, such as wars, political crimes, escape from poverty and/or calamity, terrorism, among others. More and more individuals are migrating in search of better opportunities, especially employment and better conditions and better quality of life. This study sought to understand the meaning of work, socialization and diversity in the insertion of Venezuelan migrants in the labor market in the municipality of Santa Maria/RS. For this, a descriptive, exploratory qualitative research was carried out. A broad gratitude for the opportunity to be inserted in the labor market was identified; in the perception of effort and valuing of a sympathetic and able group to help with doubts; in the broad sense of learning and in a work environment in which they feel open to expand their knowledge, with a good organizational climate. In the context of work and its meanings, the importance for migrants of keeping busy, having some autonomy in their work activity, performing work that is useful to society, morally accepted and producing satisfactory interpersonal relationships was evident. Those who were dissatisfied with their current work are in this condition, due to devaluation by superiors, the occupation itself and the language barrier. In relation to socialization, it was possible to identify a good integration and adaptation to the organization/company, through its norms, values and customs, to the group/team and the tasks performed, with language being a hindering factor. The majority sought to adapt to the new reality in Brazil, through networking with their colleagues and superiors. In the aspect of insertion in the work environment and their perception and sense of belonging to the group/team, a positive scenario was perceived, although it did not occur unanimously among the participants, highlighting the reports of female interviewees, in who pointed out to feel discriminated against and devalued, as was evident in several moments of the discussion. The work brings to light the perception that it is necessary to formulate and implement public policies for the social inclusion of migrants arriving in Brazil, particularly those received for humanitarian reasons such as Venezuelans. For future studies, we highlight some suggestions outlined in order to broaden and deepen knowledge on migration, meaning of work, diversity and inclusion, which may include the analysis of different angles on the subject analyzed here, especially with regard to the way other employees, in this case Brazilian workers and senior management, deal with inclusion and diversity.

Keywords: Venezuelan Migrations, Sense of Work, Socialization, Diversity, Inclusion.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Local de trabalho inclusivo em níveis.....	40
Figura 2 – Refugiados e migrantes venezuelanos por país, expressos em milhões e como uma porcentagem da população.....	50
Figura 3 – Fronteira entre Venezuela e Brasil.....	57
Figura 4 – Espaço localizado em frente a base da Operação Acolhida.....	58
Figura 5 – Espaço de acomodação dos migrantes no interior da Operação Acolhida.....	59
Figura 6 – Espaço de recreação das crianças migrantes na Operação Acolhida.....	60
Figura 7 – Espaço de atividade lúdica das crianças migrantes na Operação Acolhida.....	61
Figura 8 – Lavatório nas dependências da Operação Acolhida.....	62
Figura 9 – Procedimentos Metodológicos.....	76

LISTA DE QUADROS

Quadro 1– Síntese das variáveis da Revisão de Literatura.....	41
Quadro 2 – Ordenamento das Revistas pelo Fator de Impacto (ISI).....	66
Quadro 3 – Descrição dos artigos Pesquisados	67
Quadro 4 – Publicações distribuídas ao longo dos anos 2010 – 2020.....	68
Quadro 5 – Análise do Método dos artigos Pesquisados.....	69
Quadro 6 – Aspectos da temática e resultados	70
Quadro 7 – Síntese das questões da entrevista semiestruturada, baseada nos objetivos	78
Quadro 8 – Perfil dos respondentes.	81
Quadro 9 – Resumo dos resultados da pesquisa.....	111

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Pesquisas sobre sentidos do trabalho	31
Tabela 2 – Temas recorrentes	32

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Tipo de Pesquisa.....	70
-----------------------------------	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	15
1.1	OBJETIVOS	21
1.1.1	Objetivo geral.....	21
1.1.2	Objetivos específicos	22
1.2	JUSTIFICATIVA E ESTRUTURA DO TRABALHO.....	22
2	REFERENCIAL TEÓRICO	29
2.1	SENTIDO DO TRABALHO.....	29
2.2	SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL.....	34
2.3	ESTUDOS SOBRE A DIVERSIDADE: CAMINHOS PARA INCLUSÃO	37
2.4	MIGRAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS	42
2.4.1	Migração e trabalho	47
2.5	A MIGRAÇÃO COMO REFLEXO DA CRISE NA VENEZUELA.....	49
2.5.1	Operação Acolhida no Brasil.....	54
3	EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS	65
4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	75
4.1	CARACTERÍSTICAS DA PESQUISA	75
4.2	DELIMITAÇÕES E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	76
4.3	ASPECTOS ÉTICOS	79
5	APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO	81
5.1	O SENTIDO DO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS MIGRANTES VENEZUELANOS.....	82
5.2	A SOCIALIZAÇÃO DOS MIGRANTES VENEZUELANOS NO MERCADO DE TRABALHO.....	92
5.3	DIVERSIDADE E INCLUSÃO E SUA RELAÇÃO COM A INSERÇÃO DO MIGRANTE NO MERCADO DE TRABALHO	100
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	111
	REFERÊNCIAS	115
	APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	127
	APÊNDICE B – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE.....	129
	APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	131

1 INTRODUÇÃO

São vários os motivos que conduzem ao movimento migratório internacional, quais sejam: guerras, crimes políticos, fuga da pobreza e/ou calamidade, terrorismo, entre outros. Desde 2010 percebe-se altos níveis de deslocamento forçado na história da humanidade. Enquanto a maior parte da população mundial permanece vivendo no país de origem, cada vez mais pessoas estão migrando em busca de melhores oportunidades, especialmente de emprego e melhores condições e melhoria da qualidade de vida.

A necessidade de emprego é a principal razão para pessoas migrarem internacionalmente, e os trabalhadores migrantes constituem a maioria dos migrantes internacionais do mundo, com a maior parte deles vivendo nos países de alta renda (OIM, 2019). O relatório da OIM mostrou também que o deslocamento forçado tem registrado recordes no mundo, com o número de pessoas internamente deslocadas atingindo 41 milhões, e o número de refugiados chegando a aproximadamente 26 milhões.

Percebe-se que o contexto econômico, social e político de um país é determinante para a mobilidade (JOSEPH, 2008). Para Peixoto (2001), no início dos anos 2000, o número de migrantes internacionais, em todo o mundo, já alcançava a marca de mais de 200 milhões de indivíduos.

“O estudo das migrações internacionais obriga o conhecimento dos mecanismos políticos que regem a movimentação dos agentes sociais” (PEIXOTO, 2001). Na Itália, o governo Berlusconi criou em 2009, uma lei anti-imigração, particularmente dura (D'ANGLEJAN, 2009). Em Portugal, a abertura de investimentos estrangeiros, a oposição política e a fuga do serviço militar foram importantes e explicam muitos movimentos posteriores a esses acontecimentos, tanto a saída de nacionais, como entrada de migrantes de outros países (JOSEPH, 2008).

Segundo D'anglejan (2009), a dinâmica migratória nos EUA tem aspectos muito parecidos com a União Europeia. O tema é tratado, antes de tudo, como segurança nacional. Enquanto alguns países tornam mais brandas suas leis migratórias, nos EUA, a postura e políticas adotadas são mais severas. Esse endurecimento dá-se, principalmente, devido aos ataques de 11 de setembro e acentuam-se nas fronteiras terrestres (JOSEPH apud ANDREAS & MEYERS, 2008).

Partindo-se desse pressuposto, e entrando na realidade brasileira, a migração internacional no Brasil, até maio de 2017, era regulada por normas legais implementadas

desde o período do Regime Militar (1964 – 1985), nas quais o migrante era visto como uma ameaça à “estabilidade e à coesão social” do país, predominando, portanto, o enfoque da segurança nacional, que deveria manter de fora das nossas fronteiras aqueles que “pretendiam vir causar desordem em nosso território” (SILVA et al, 2021).

A Lei n. 6.815/1980, conhecido como o “Estatuto do Estrangeiro”, estabeleceu um conjunto de normas, criou o Conselho Nacional de Imigração (CNIg), o qual manteve em prática, num cenário de baixa pressão migratória, a política do mobilizar, selecionar e localizar, que desde sempre predominou nas políticas migratórias implementadas no país (VAINER, 2000), seguindo a lógica de atender às demandas por força de trabalho estrangeira.

Nesse contexto, a partir de 1980, a questão migratória passa a ter alguma relevância política e social brasileira, destacando-se: a emigração internacional, brasileiros que passam a viver no exterior em situação de vulnerabilidade sem as mínimas condições que favorecessem uma possível reinserção no país, como, por exemplo, aspectos relacionados à obtenção de trabalho e à cobertura da previdência social; a entrada irregular de trabalhadores e suas famílias que vieram, sobretudo, da Bolívia e Paraguai; e a chegada massiva de haitianos e africanos, no início dos anos 2010. Tudo isso escapava ao controle do governo brasileiro e requeria uma tomada de posição, dado que o aparato legal não conseguia dar conta de enfrentar todas essas situações (SILVA et al, 2021).

Seguindo nessa ótica, tais questões foram sendo tratadas de duas maneiras. Em um primeiro momento, seguiu-se o modelo americano e europeu, promovendo, desta forma, a regularização dos estrangeiros que residiam há determinado tempo no país, medida essa, que nem conseguia atender ou satisfazer a todos que se encontravam nessa situação, nem resolvia o essencial – a necessidade de uma política migratória clara, que abarcasse, ao menos, os eixos da regulação, integração e cooperação internacional, seja qual fosse o viés ideológico que orientasse tais políticas. (SILVA et al, 2021).

Em um segundo momento, o CNIg passou a enfrentar o problema emitindo, pontualmente, Resoluções Normativas (RNs) para cada questão surgida (aspectos humanitários, proteção, livre circulação dos trabalhadores do Mercosul, entre outros), produzindo um emaranhado normativo, que, da mesma forma, está longe de afrontar as questões migratórias com a necessidade e a profundidade requeridas (SPRANDEL, 2012).

Outro aspecto que vale lembrar é que o Brasil, nesse mesmo período, aderiu a medidas internacionais que visavam a proteção e garantias dos direitos dos migrantes, como, por exemplo, a Convenção Contra o Crime Organizado e o Tráfico de Pessoas, em 2004. Dessa forma, as questões relacionadas às migrações internacionais, vinham navegando em um mar

de avanços, paralisia e retrocessos, como, por exemplo, a não assinatura da Convenção 97 das Nações Unidas, sobre o direito dos trabalhadores migrantes e suas famílias (MARINUCCI, 2012).

Nesse sentido, a aparente “não política migratória” seria a manutenção, em grande medida, das práticas herdadas do regime de exceção (SILVA et al, 2021). Todas essas questões embasaram discussões e disputas sobre as migrações internacionais e se refletiram nas propostas de leis e normatizações. E aí que se tem, em 24 de maio de 2017, a sanção da Lei n. 13.445/2017, a chamada Nova Lei de Migração (BRASIL, 2017).

A Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) envidaram esforços, por meio da aprovação de Pactos Internacionais dos Direitos Humanos, Convenções Internacionais e Declarações para afirmação do respeito aos trabalhadores, assegurando-lhes condições de trabalho e de vida dignas, seja para o nacional seja para o imigrante (JUSTINIANO; BRAGA, 2020).

A sociedade, como organização coletiva, forma-se por meio de valores, normas e regras. Esses conceitos permitem aos indivíduos sua construção social e moral, sendo fundamental no contexto da vida em sociedade (DE ASSIS PINTO, 2006). Diversos estudos têm revelado as ações dos próprios sujeitos no processo de socialização organizacional (ASFORD; BLACK, 1996; ASHFORTH; FRIED, 1988; CHAO, 1997; CHAO; WALZ; GARDNER, 1992; MAIER; BRUNSTEIN, 2001; MILLER; JABLIN, 1991; OSTROFF; KOZLOWSKI, 1992; PALACI; OSCA; RIPOLL, 1995; SAKS; ASHFORTH, 1997a; 1997b; SETTON; ADKINS, 1997).

Essas pesquisas têm assumido que o indivíduo, ao ingressar na condição de trabalhador/empregado em uma organização, deseja se integrar e ser bem-sucedido, dessa forma, motiva-se para aplicar táticas proativas, como, por exemplo, construindo relacionamentos e envolvendo-se em atividades relacionadas ao trabalho, entre outras (BORGES et al, 2010).

As pessoas se organizam a partir de suas atividades profissionais e o trabalho é o principal regulador das atividades sociais do indivíduo. Os fluxos migratórios intensificaram-se pela globalização e um dos fenômenos presentes, dentre tantas mudanças, é a migração em busca de trabalho. A inclusão desse migrante refere-se à integração do mesmo por meio de processos de socialização no país de destino, por meio de diferentes grupos sociais principalmente no mercado laboral e a políticas de acolhimento, inserção e gestão da diversidade tanto nas organizações como por parte do Estado.

O Brasil tem uma população de migrantes relativamente pequena. O último censo nacional realizado em 2010 constava a população estrangeira residente no Brasil em 599.934, ou seja, 0,3% da população total (IBGE 2010). Não há estimativas disponíveis da população migrante sem documentos. O número de requerentes de asilo e refugiados tem crescido consideravelmente nos últimos anos.

Em outubro de 2019, os nacionais venezuelanos representavam o maior número de requerentes de asilo que vivem no país (120.467), seguidos por haitianos (23.133), Cubanos (9291), chineses (4435) e sírios (4289) (BRASIL, 2020). Durante 2019, de todas as decisões do Comitê Nacional para os Refugiados – CONARE, referentes à pedidos de refúgio de refúgio, 92,5% eram de candidatos da Venezuela. Em julho de 2020, mais de 130.000 asilos pedidos foram apresentados por venezuelanos no Brasil (ACNUR 2020).

Em outubro de 2019, havia 204.361 requerentes de asilo vivendo no País, e em outubro de 2020, o montante diminuiu para 187.398. Esses números podem ser explicados pelo reconhecimento da condição de refugiado para mais de 46.000 requerentes de asilo venezuelano desde dezembro de 2019 (ACNUR, 2020).

A população refugiada reconhecida pelo CONARE, historicamente muito pequena, tem crescido consideravelmente. De 1997 a novembro de 2019, o Brasil reconheceu um total de 11.231 pessoas como refugiados (das quais cerca de 6.500 ainda viviam como refugiados no país), e em apenas dois meses, esse número mais que quadruplicou, atingindo 48.098 em janeiro de 2020 (BRASIL, 2020). Em 28 de agosto de 2020, o CONARE reconheceu mais 7787 venezuelanos como refugiados. A população refugiada no Brasil tem aproximadamente 56 mil pessoas de 55 países diferentes, com venezuelanos representando 80% desse total.

Em 2019, os venezuelanos representavam 65% do total de pedidos de asilo (54.222). Os haitianos apresentaram o segundo maior número de pedidos (16.683), Cuba (4018), China (1492), Bangladesh (751), Angola (612) e Síria (437). A escalada de solicitações por parte de cidadãos venezuelanos pode ser vista comparando alguns números dos anos anteriores: aumentaram de 822 solicitações em 2015, para 3375 em 2016; 17.865 em 2017; e 61.681 em 2018 (BRASIL, 2020).

Desde 2019, os venezuelanos também passaram para o topo da lista de reconhecimento de refúgio no Brasil, seguidos de sírios, congolezes, angolanos e colombianos. Até recentemente, os venezuelanos estavam atrás das outras quatro nacionalidades (BRASIL, 2020). O Brasil já reconheceu mais de 46 mil venezuelanos como refugiados, que respondem pela maior população com este perfil na América Latina (ACNUR 2020).

A taxa de reconhecimento de refugiados tem sido instável desde 2017 (dados anteriores a 2017 não estão disponíveis). Em 2017, a taxa de reconhecimento foi de 45%. Em 2018 a taxa caiu para 15%, porque uma Resolução normativa do CNIg estabeleceu que requerentes de asilo que solicitaram e receberam residência permanente com base em emprego devem renunciar aos procedimentos de solicitação de refúgio. Esta medida afetou principalmente os nacionais do Senegal e do Haiti.

Finalmente, em 2019, a taxa de reconhecimento atingiu 97%. O motivo dessa melhoria foi outra resolução normativa, por parte do CNIg, motivada pelo CONARE, que autorizou a adoção de procedimentos acelerados na instrução e avaliação dos pedidos manifestamente fundados, após terem reconhecido o cenário de uma violação grave e generalizada dos direitos humanos em Território venezuelano. Como resultado, mais de 20.000 cidadãos venezuelanos foram reconhecidos como refugiados apenas em dezembro de 2019, um número que supera em muito todos os refugiados reconhecidos pelo Brasil desde 1997. (ACNUR, 2020).

Em relação ao perfil socioeconômico dos refugiados no Brasil, dados do Observatório das Migrações Internacionais – OBMigra, no ano de 2020, os homens corresponderam a 57,3% do total de pessoas solicitantes de reconhecimento da condição de refugiado, enquanto as mulheres representaram 42,7% desse total. Entre os solicitantes de reconhecimento da condição de refugiado venezuelanos, 52,7% eram homens para 47,3% de mulheres (SILVA et. al, 2021).

Já a distribuição por idade das pessoas que solicitaram reconhecimento da condição de refugiado, em 2020, revela que a maior parte dos solicitantes de reconhecimento da condição de refugiado tinham entre 25 e 39 anos de idade, seguida pelo grupo de 15 a 24 anos de idade e pelas pessoas solicitantes de reconhecimento da condição de refugiado menores de 15 anos. Estes três grupos de idade concentraram 84,7% do total de pessoas que solicitaram refúgio, em 2020, o que caracteriza um perfil majoritariamente jovem dessa população. Os venezuelanos representaram 88,1% das pessoas solicitantes com menos de 15 anos de idade, o que demonstra que a significativa incidência de crianças e adolescentes solicitantes de reconhecimento da condição de refugiado apresenta-se fortemente correlacionada com as dinâmicas de mobilidade internacional forçada venezuelana. (SILVA et. al, 2021).

Seguindo nesta ótica, é importante destacar alguns números sobre a presença venezuelana no Brasil, considerando sua magnitude na realidade da migração brasileira hoje. Segundo a Plataforma de Coordenação Intergerencial para Refugiados e Migrantes da Venezuela (R4V), os refugiados e migrantes da Venezuela, no Brasil, somavam 262.475, em 30 de agosto de 2020. Os requerentes de asilo, venezuelanos, que vivem no Brasil somavam

102.504, em 30 de agosto de 2020. Existem também 148.782 venezuelanos com autorizações de residência no Brasil, com visto temporário ou permanente, nesse mesmo período (R4V, 2020).

A análise da diversidade de origem das pessoas reconhecidas como refugiadas, no período de 2011 a 2020, aponta 76 diferentes países, com destaque para as pessoas refugiadas venezuelanas que, ao final da série histórica analisada (2011-2020), representam o maior grupo de refugiados reconhecidos pelo CONARE: 46.412 pessoas, ou seja, 86,2% do total de pessoas reconhecidas pelo Comitê neste período (SILVA et ali, 2020).

Segundo a IOM (2018), ter um documento que comprove sua condição de refugiado ou uma autorização de trabalho não é uma garantia de acesso ao mercado laboral. Existem algumas barreiras que estão relacionadas à falta de informação por parte do setor privado sobre esta categoria migratória, uma vez que não se sabe se esses documentos são válidos e não se têm certeza da existência de restrições à contratação de migrantes, como autorizações de trabalho para determinadas ocupações.

A maioria dos migrantes e refugiados venezuelanos, independentemente de seu nível educacional e experiência de trabalho, estão trabalhando no setor informal. As ocupações mais frequentes são: em lojas, como vendedores ambulantes, atendimento ao cliente, restaurantes e construção civil. A maioria das mulheres é despromovida aos cuidados remunerados e ao trabalho doméstico. As condições do trabalho informal não atendem aos requisitos da legislação de trabalho. Eles são caracterizados pela falta de um contrato de trabalho escrito, existência de horas de trabalho mais longas ou mais curtas do que o desejado, pagamento de salário-mínimo ou menos, falta de pagamento de salários, falta de proteção social (eles não têm acesso aos sistemas de saúde ou previdência), desrespeito pelos direitos trabalhistas (bônus, férias e horas extras, entre outros) e dispensas antecipadas após aprovação no período de teste (OIM, 2018).

No Brasil, 80% das pessoas que relataram ser empregados, recebem menos do que o salário-mínimo e 72% nunca assinou um contrato de trabalho. No Paraguai, 20% dos migrantes empregados, relatam ganhar menos do que o mínimo salário (IOM, 2018). Em Trinidad e Tobago, 47% dos venezuelanos que trabalham relataram ganhar menos que um salário-mínimo e 23% relataram estar em violação de seus direitos trabalhistas por não serem pagos ou sendo pagos menos do que o salário acordado (IOM, 2018).

Diante do exposto e frente ao cenário atual, principalmente, no que se refere às Migrações Venezuelanas, tema proposto neste trabalho, nos deparamos com questões relacionadas à proteção social dessas pessoas. Indivíduos, e até mesmo famílias inteiras, que

deixam suas comunidades, seu país, devido a conflitos, guerras, perseguições e violações generalizadas dos direitos humanos.

No Brasil, a entrada dos venezuelanos evidenciou as dificuldades da efetivação da política de acolhimento aos migrantes e a fragilidade das instituições no cumprimento do disposto na Constituição e nos diplomas internacionais. Independente do trabalhador ser ou não nacional do Brasil, ser migrante, ter ou não a sua documentação, todos têm direito ao trabalho digno e decente, indispensável à efetivação da dignidade da pessoa humana (JUSTINIANO; BRAGA, 2020). Para Nicoli (2016), é imprescindível proteger as trabalhadoras e trabalhadores em escala mundial. O que demanda a necessidade de um reencontro contemporâneo de proteção trabalhista com seus substratos materiais.

O presente estudo, no que se refere a discussão teórica, não considera a diferenciação legal entre migrantes permanentes, refugiados, asilados ou temporários. Embora existam conceitos legais diferenciados, utiliza-se aqui o termo “migrante” para denominar o indivíduo que ultrapassa as fronteiras do Brasil a fim de inserir-se no mercado de trabalho e em busca de sobrevivência e oportunidades, fugindo de guerras, crises ou outros eventos.

Diante disso, o presente estudo busca compreender o seguinte problema de pesquisa: “COMO SE DÁ O SENTIDO DO TRABALHO, A SOCIALIZAÇÃO E A DIVERSIDADE NA INSERÇÃO DOS MIGRANTES VENEZUELANOS NO MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE SANTA MARIA/RS?”

1.1 OBJETIVOS

De acordo com a questão da pesquisa, são apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos deste estudo.

1.1.1 Objetivo geral

Analisar o Sentido do Trabalho, a Socialização e a Diversidade e Inclusão de migrantes venezuelanos no mercado de trabalho no município de Santa Maria/RS.

1.1.2 Objetivos específicos

- a) Diagnosticar e analisar os sentidos atribuídos ao trabalho na percepção dos migrantes venezuelanos;
- b) Compreender de que forma ocorre a socialização dos migrantes venezuelanos no mercado de trabalho;
- c) Diagnosticar e estudar a diversidade e inclusão e sua relação com a inserção do migrante no mercado de trabalho.

1.2 JUSTIFICATIVA E ESTRUTURA DO TRABALHO

A proposta deste estudo, que versa sobre os temas sentido do trabalho, socialização, diversidade e inclusão, encontra suas justificativas, teóricas, práticas e sociais, no âmbito nacional e internacional e que são relevantes para a pesquisa.

A literatura acadêmica tem se dedicado principalmente a discutir novos fluxos para o Brasil, principalmente de haitianos e venezuelanos, com atenção às suas características, categorizações e impactos no desenvolvimento de políticas e instrumentos de proteção. Acadêmicos também enfatizam os aspectos críticos deste desenvolvimento, demonstrando as ambiguidades nos arranjos institucionais do País e seus limites para lidar com os fluxos migratórios contemporâneos.

“A migração é um fenômeno que acompanha a história da humanidade e constantemente é mote de estudo de diversas áreas do conhecimento. Nos últimos anos, tem sido explorada de forma mais intensa na academia e nos veículos de informação e comunicação devido aos crescentes fluxos migratórios, que alcançaram patamares históricos e continuam em ascensão” (SCHERER, 2020)

Recentemente, dois fluxos de migrantes têm chamado muita atenção e induzido novos desenvolvimentos nas políticas de migração: a entrada de haitianos após o terremoto de 2010 no Haiti e o fluxo de venezuelanos, intensificado a partir de 2015, com um número sem precedentes de chegadas.

Segundo dados da Organização Internacional para as Migrações – OIM (2020) e da Organização das Nações Unidas – ONU (2019), na última estimativa baseada em estatísticas oficiais, e segundo Relatório publicado no mesmo ano, a população mundial de migrantes compreende 3,5% da humanidade. O documento estimou a existência de, ao menos, 272

milhões de migrantes internacionais no mundo em 2019. Esse número representa um aumento de 23% na comparação com 2010, quando havia 220,78 milhões de migrantes, ou 3,2 % da população global. Com base nos dados registrados, nos últimos 15 anos, a expectativa é que em 2050 a população migrante seja de 469 milhões. Essas pessoas estão migrando em busca de novas oportunidades, melhores condições e melhoria de qualidade de vida e a necessidade de emprego é a principal razão para esses indivíduos migrarem.

O emprego é importante para a geração de recursos e renda para o sustento do país de destino, tornando-se assim uma importante fonte econômica para os membros da família que permanecem no país de origem. Da mesma forma que a integração dos migrantes no mercado de trabalho pode se tornar uma porta de entrada para um conjunto de benefícios e direitos trabalhistas, especialmente no caso do emprego no setor formal (BERNARDINO-COSTA et al., 2018).

Observa-se que a migração tem se tornado uma estratégia de sobrevivência, tanto para mulheres e homens, devido à falta de oportunidades para o pleno emprego e trabalho, bem como necessidades básicas, como saúde, moradia, alimentação, entre outros. Com o crescimento desse fenômeno no contexto mundial, surgiu, um maior interesse da comunidade acadêmica a respeito do tema migrações internacionais e suas relações com o mercado de trabalho. Em se tratando de Trabalho, Dejours afirmava:

A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora (DEJOURS, 1987, p. 64).

O conceito de trabalho tem provocado inúmeras reflexões teóricas nos dois últimos séculos (BORGES; YAMAMOTO, 2004). O homem sentiu, ao longo de sua trajetória a necessidade de trabalhar e de enxergar, na força do seu trabalho, o sentido da sua própria existência. Marx (1982) ressalta que o trabalho é um processo de interação entre o homem e a natureza, no qual o homem explora a natureza para dela tirar o seu sustento a partir da utilização de um trabalho criativo. Além disso, defende que à medida que o homem tem buscado aumentar a produtividade de bens e serviços, ele tem perdido a sua identidade no trabalho. A concepção marxista crítica, portanto, a mercantilização do trabalho sob a ótica capitalista e a alienação, a monotonia, a repetição, o embrutecimento, a submissão, a humilhação e a exploração do trabalhador (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

Morin (2002), afirma que o senso de responsabilidade percebido pelas pessoas leva à satisfação pessoal. E para a autora, um trabalho que tem sentido, possui objetivos claros, permite autonomia e favorece o desenvolvimento de competências. Para Comin e Pauli apud Peiró et al. (2016), existem diferentes formas de um indivíduo compreender o trabalho em sua forma individual e subjetiva, variando com as circunstâncias políticas, econômicas e culturais do ambiente em que se encontra inserido.

O trabalho de Comin & Pauli (2018) demonstra a importância da socialização organizacional em contextos laborais que absorvem trabalhadores migrantes, bem como a relação entre a elaboração do sentido do trabalho e a percepção de trabalho precário. Para Martins e Vedovato (2017), há uma estrutura de desigualdade e de exploração de trabalhadores migrantes, legitimada também pelo escopo pessoal bastante restrito dado ao conceito de cidadania, especialmente em tratados internacionais. Em uma sociedade onde a condição para que se obtenha *status* e estabilidade é a ocorrência de mudanças constantes. Dessa forma o trabalhador acaba aceitando as transformações impostas pela organização laboral em troca de uma ocupação (COMIN; PAULI,2018).

Os ingressos de haitianos e venezuelanos são caracterizados pela diversidade e a complexidade das razões para migrar e por ficar fora da definição clássica de refugiado pela Convenção de 1951. Juntos, eles apresentam elementos de insegurança, violações dos direitos humanos e pobreza. No caso do Haiti, a emigração é também relacionada ao evento natural do terremoto de 2010, que matou 200.000 pessoas e desencadeou uma diáspora, embora os haitianos estivessem emigrando mesmo antes do terremoto devido a vários outros fatores (OIT, 2020).

Fernandes e Castro (2014) indicou que os haitianos migraram por uma série de razões. Quando questionados sobre o principal motivo da migração, a maioria dos entrevistados (61,5%) responderam que fizeram a jornada em busca de trabalho. Outro achado da pesquisa foi que 12,8% dos entrevistados pretendiam fazer outra rota migratória assim que recebessem residência permanente em Brasil. Para estes, em 41,0% dos casos, o destino declarado fora os Estados Unidos ou Canadá. Dieme, Tonhati e Pereda (2020) discutiram o papel do Brasil como rota de interesse para migrantes do Sul Global, argumentando que o Brasil é visto por haitianos - especialmente a partir de 2010 - como um “Norte alternativo”, mas também temporário.

Esta tendência parece ser congruente com a migração venezuelana de 2015, embora com suas peculiaridades. Com crescentes restrições à entrada dos migrantes latino-americanos nos Estados Unidos e na Europa, o Brasil se tornaria um “destino possível”. Como argumenta

Magalhães e Baeninger (2018), os venezuelanos que vêm ao Brasil no início da década de 2000 possuíam alta qualificação e status profissional e ingressavam de avião tendo como destino as grandes cidades, enquanto o fluxo atual é caracterizado por migrantes mais empobrecidos, em grande volume, entrando na fronteira terrestre em Roraima.

O cenário trabalhista para a população migrante na região da América Latina e Caribe já mostrava a difícil situação dos venezuelanos antes da pandemia por Covid19. Desemprego, salários mais baixos do que o prometido e sua alta participação no setor informal (OIT, 2020). Além disso, as condições inseguras e anti-higiênicas são uma característica da maioria das pessoas que realizam trabalhos informais. Em muitos casos, eles não podem reivindicar direitos trabalhistas básicos ou receber o salário-mínimo em conformidade com as regulamentações existentes nos países anfitriões (CHAVES-GONZÁLEZ; ECHEVERRÍA-ESTRADA, 2020). Deve ser mencionado, que essa inserção informal, ocorre mesmo quando os migrantes venezuelanos possuem qualificações para o emprego que são mais pertinentes do que os dos cidadãos locais.

No Brasil, segundo dados da IOM e resultados de pesquisas realizadas em Roraima em 2019, 59% dos venezuelanos entrevistados estavam desempregados; 11% tinham empregos; 71% afirmaram não ter assinado contrato e 29% trabalhavam como *freelancers*. Este cenário de alta participação no mercado de trabalho informal por parte da população migrante permite-nos compreender a relação e o fosso entre a inserção no mercado de trabalho formal e o escasso acesso à seguridade social nos países de destino (IOM, 2020).

A falta de emprego e a baixa remuneração pelo trabalho executado ameaçam a capacidade do migrante venezuelano para cobrir suas necessidades básicas. No Equador, por exemplo, mais de 85% dos trabalhadores venezuelanos entrevistados pela IOM ganhava menos do que o salário-mínimo (IOM, 2020).

Em sua pesquisa regional, o Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR) informou que em 16% das famílias de migrantes venezuelanas entrevistadas (1.274 de 7.846), um adulto teve que reduzir seu consumo alimentar para priorizar seus filhos. No Peru, a situação da população migrante venezuelana também era crítica: segundo dados de 2019, 88% afirmaram que não conseguiam atender às suas necessidades. Entre estes últimos, vale mencionar que 71% exigiram assistência médica; 54% exigiam uma fonte de renda/empregos e 37,7% educação e treinamento. Outros afirmaram que eles precisavam legalizar sua situação migratória, ou precisavam de abrigo e comida (ACNUR, 2019).

No contexto da pandemia por COVID-19, momento vivenciado durante todo o processo de construção deste estudo, medidas de distanciamento social afetaram a população

de migrantes da Venezuela, principalmente devido à sua ampla representação no setor informal, em pequenas empresas, no setor de serviços (como turismo, hotéis e transporte), e no setor de construção civil, todos os quais, foram drasticamente impactados pelas medidas para conter a propagação do novo coronavírus (OIT, 2020; R4V, 2020).

De médio a longo prazo, uma depressão econômica prolongada teria um impacto nas oportunidades de emprego para trabalhadores migrantes que carecem do mesmo status que os nacionais. Embora existam poucos dados regionais sobre o impacto no emprego da população migrante, as pesquisas mostraram que, no Chile, a taxa de emprego dos migrantes diminuiu 8,4 pontos (de 67,4% para 59,0%) entre abril e maio de 2020, quando comparado com 3,6% pontos (de 47,7% para 44,1%) da diminuição para os nacionais (Banco Mundial, 2020).

Existem também acordos e recomendações emitidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), tais como a Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (1949), Convenção n. 143 sobre Trabalhadores Migrantes (1975) e a Convenção de Segurança Social (Normas Mínimas), nº 102 (1952), que em matéria de proteção social define os fundamentos para a promoção de uma política social que permita aos trabalhadores migrantes e suas famílias usufruírem dos mesmos direitos que trabalhadores nacionais. A Recomendação sobre Pisos de Proteção Social de 2012 (nº 202) da OIT é igualmente fundamental em orientar os estados a estabelecer sistemas de seguridade social como um direito humano (OIT, 2020).

No Brasil os migrantes podem solicitar o visto de residência temporária por dois anos, e após esse período, eles podem solicitar a transformação em visto permanente, o qual não é um pré-requisito para o acesso aos principais programas assistenciais, como o Bolsa Família. Diferentemente da Argentina que oferece o pleno acesso a diversos programas de proteção social que requerem um período mínimo de residência no país (OIM, 2019; OIT, 2020; ACNUR, 2019).

Na maioria dos sistemas de segurança social, o princípio da igualdade de tratamento só se aplica aos migrantes em situações regulares. Sob essa premissa, os benefícios contributivos estão intrinsecamente ligados ao emprego formal, de acordo com regulamentações estabelecidas nas próprias legislações trabalhistas nacionais (BERNARDINO-COSTA, et al., 2018).

Além disso, e apesar de uma situação migratória regular ser fundamental, não implica, por si só, o acesso ao mercado de trabalho formal, as autorizações de trabalho e, portanto, a previdência social. Por exemplo, algumas categorias de vistos (estudantes, turismo, refugiados etc.), e dependendo da legislação de cada país, permitem que os titulares trabalhem ou não (BERNARDINO-COSTA, et al., 2018).

“...Dentre os atuais fluxos migratórios mistos, complexos, diversos, multifacetados, toma-se como principal foco de interesse da presente tese migrantes e refugiados do sul global que migraram para o Brasil em cenários de incerteza, empurrados de seus países de origem pelas forças capitalísticas da globalização” (SCHERER, 2020).

Resultados de estudos de Eberhardt e Miranda (2017), indicam a precariedade das condições de vida, trabalho e saúde dos migrantes. Os autores também observaram que a produção latino-americana a respeito do problema tem incorporado de forma tímida a categoria trabalho, o que torna importante a realização de estudos que abordem a situação dos migrantes, considerando o processo de determinação social.

Fleury (2000) afirma que, no Brasil, a diversidade é definida em termos de poderio econômico e tipo de raça, e defende que outras dimensões devem ser consideradas. As diferenças entre os indivíduos no que tange o ordenamento social, nos leva à crescente política de valorização das minorias, indicativo do reconhecimento da individualidade do sujeito pelos poderes públicos. O Estado reconhece formal e publicamente as necessidades sociais da diversidade, admitindo certos direitos grupais e outros definidos pelo indivíduo. Mesmo com muitos programas desenvolvidos pelos governos, em que se pensa que todos devem ter acesso aos mesmos direitos, está-se longe de ultrapassar os problemas de âmbito de identidade, sendo que condutas preconceituosas e separatistas ainda estão claramente presentes no convívio social em todos os continentes. (HALL, 2003).

O trabalho cria e define a existência humana, possuindo sentidos particulares para cada indivíduo e para a sociedade, um significado econômico e social. O trabalho, para muitos teóricos, durante anos vem sendo considerado um tema central na sociedade atual (MOW, 1987; CHANLAT, 1996; BORGES; TAMAYO, 2001; MORIN, 2001; ANTUNES, 2003; BENDASSOLLI, 2007). O trabalho é o principal mediador das atividades sociais, pois o indivíduo se organiza a partir de suas atividades laborais (MOW, 1987; DEJOURS, 1999; DE OLIVEIRA BORGES, 2001; MORIN, 2001; RIBAS, 2003). Para Scherer (2020), na área da Administração, os estudos nacionais são muito recentes e possuem foco nos migrantes de países do sul global, *“por trabalhadores de chão de fábrica”*, indo ao encontro do crescimento atual dos fluxos de migrações empurradas.

Partindo dessa relação entre migração e trabalho, sendo ainda um desafio para a Administração Pública, bem como a carência de estudos nessa temática, esta pesquisa justifica-se e tem a finalidade de compreender o seu sentido, a socialização, a diversidade e a inclusão de migrantes venezuelanos na cidade de Santa Maria/RS.

Sendo assim, apresenta-se a estrutura desta pesquisa, que está organizada em seis capítulos.

No primeiro capítulo foi possível conhecer a problemática da pesquisa e sua contextualização, seus objetivos, justificativa e estrutura do estudo. No segundo capítulo apresenta-se o referencial teórico acerca dos temas Migração, Trabalho e seus Sentidos, Socialização Organizacional, Diversidade e os caminhos para inclusão, Migrações e Políticas Públicas, Migrações e Trabalho, A migração como reflexo da crise na Venezuela e a Missão Acolhida no Brasil. O terceiro capítulo contempla as Evidências Empíricas trazendo uma análise sobre o tema das migrações internacionais e o trabalho, através da busca de produções científicas brasileiras já realizadas nos últimos 10 anos. No quarto capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos contendo a caracterização da pesquisa e as ferramentas utilizadas na construção e análise dos resultados, a determinação da população e amostra pesquisada e a forma de coleta dos dados. No quinto capítulo serão apresentados e discutidos os resultados obtidos, com a exposição de cada um dos processos que foram elencados na pesquisa, sua caracterização descritiva, por meio da análise das dimensões e variáveis definidas a priori. Por fim, o capítulo seis contempla as considerações finais, contribuições, desafios e implicações do trabalho e sugestões para futuros estudos. Também serão apresentados, ao final, as referências bibliográficas utilizadas, com apêndices e anexos que complementam o estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo têm-se a fundamentação teórica do trabalho, com a conceituação da temática, através da revisão bibliográfica.

A Revisão de Literatura permite ao pesquisador uma investigação exploratória dos principais estudos referentes aos conceitos abordados na pesquisa. Para elaboração do referencial teórico e com a finalidade de identificar os estudos mais relevantes relacionados à temática proposta, realizou-se uma busca em base de dados dos principais periódicos nacionais e internacionais disponíveis na *web*, bem como na literatura dos principais teóricos do assunto.

Foram pesquisadas, dentre outras, bases como Capes, Scielo, Google Scholar, *Web of Science*, *Spell Scientific Periodicals Eletronic Librarry*. Essa revisão proporcionou uma ampla análise do tema trabalho, suas definições, características, sentidos atribuídos ao mesmo, processos de socialização, diversidade e incluindo o fenômeno migrações, sendo o contexto apresentado nesse projeto de pesquisa.

2.1 SENTIDO DO TRABALHO

O ser social nasce e se desenvolve a partir do trabalho, atividade humana por meio da qual o homem produz os seus meios de vida, sustento e modifica suas condições de existência, criando e transformando a si próprio. Sendo assim, o trabalho é uma fonte fundamental de entendimento do indivíduo em sociedade, e envolve um complexo conjunto de características, de significados e de valores. Vários aspectos podem ser extraídos a partir da análise da relação do indivíduo com o trabalho: seus fatores de satisfação e insatisfação e as psicopatologias advindas do processo laboral, assim como a crise de identidade e os vários sentimentos envolvidos por aqueles que dele se encontram afastados.

O Grupo Meaning of Work International Research Team - MOW (1987) define trabalho como sendo uma ocupação na qual se é gratificado financeiramente. Para os pesquisadores, o trabalho cria e define a existência humana, possuindo sentidos particulares para cada indivíduo e para a sociedade, um significado econômico e social. O trabalho, para muitos teóricos, durante anos vem sendo considerado um tema central na sociedade atual (MOW, 1987; CHANLAT, 1996; BORGES; TAMAYO, 2001; MORIN, 2001; ANTUNES, 2003; BENDASSOLLI, 2007). O trabalho é o principal mediador das atividades sociais, pois

o indivíduo se organiza a partir de suas atividades laborais (MOW, 1987; DEJOURS, 1999; DE OLIVEIRA BORGES, 2001; MORIN, 2001; RIBAS, 2003).

Spinelli de Sá & Lemos (2018) apontam que primeiros estudos sobre o sentido do trabalho foram realizados pelos psicólogos Hackman e Oldham (1975), identificando os impactos da qualidade de vida no trabalho e aos sentidos atribuídos ao mesmo. Porém, foi a partir da década de 80 que houve um amplo desenvolvimento da produção científica acerca do tema, principalmente devido as grandes mudanças no mundo do trabalho e aqui podemos citar as grandes transformações produtivas e tecnológicas. (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012).

Para Borges & Yamamoto (2014), nos últimos anos, o contexto do trabalho passou por diversas alterações, principalmente econômicas, sociais, políticas, demográficas, tecnológicas, entre outras. Essas mudanças foram influenciadas pela globalização, reestruturação produtiva e inovação das organizações, competitividade e mudanças nas relações de trabalho.

Na literatura não há um consenso, entre os autores, na utilização dos termos Sentido e Significado do Trabalho (TOLFO; PICCININI, 2007; SCHWEITZER, 2016). Etimologicamente ambos são originados do termo *sensos*, no latim, e que se referem à percepção, significado ou interpretação, sentimento e empreendimento (HARPER, 2005 apud TOLFO, 2015).

Tolfo (2015), traz a relação entre os termos sentido e significado e vice-versa, de acordo com o dicionário e que remete à percepção, sentimento e cognição. Alguns autores (MOW, 1987), não diferenciam conceitos de sentido e significado. Segundo Morin (2001), o termo significado remete a sentido e este está ligado a opinião, conteúdo ou significado. Sentido refere-se ao sentimento do indivíduo e significado expressa seus valores ou opiniões. Da Rosa Tolfo (2011), traz o conceito de sentido como sendo um entendimento de forma individual, uma percepção e o significado é utilizado de forma coletiva, portanto são termos interdependentes.

Quando se trata de trabalho e seus sentidos, Bastos et al (1995) afirma que ele é indispensável a existência do indivíduo, desde a dimensão de satisfação básica até a dimensão de socialização. Para Morin (2001), o sentido do trabalho assume um atributo de dimensão econômica, atendendo as necessidades básicas de sobrevivência e uma dimensão não econômica, na qual, contemplando instâncias como satisfação, relacionamento e utilidade.

O grupo MOW separou o sentido do trabalho em cinco dimensões, sendo elas: “identificação do papel do trabalho; centralidade do trabalho como papel da vida; importância

das metas de trabalho; valores resultantes do trabalho; e as normas sociais a respeito dos direitos e das obrigações do trabalho” (MOW, 1987; CLAUSEN; BORG, 2011).

De acordo com as proposições do grupo MOW, existem vários padrões de definição do trabalho. Estes padrões foram classificados de A à F e incluem os seguintes aspectos: Padrão A, o trabalho acrescenta valor a qualquer coisa e o indivíduo deve prestar conta do trabalho, pois recebe dinheiro para fazer isso; Padrão B, ao realizar o trabalho existe um sentimento de vínculo, recebe dinheiro para realizar isso e faz isso para contribuir com a sociedade; Padrão C, outras pessoas se beneficiam do trabalho do indivíduo e o mesmo recebe dinheiro para realizar isso; faz o trabalho para contribuir com a sociedade e o trabalho é fisicamente exigente; Padrão D, recebe dinheiro para realizar o trabalho, faz parte das suas tarefas, alguém lhe diz o que fazer, não é agradável; Padrão E, o trabalho é mentalmente e fisicamente exigente, recebe dinheiro para fazer isso, mas não é agradável; e Padrão F, existe horário, recebe dinheiro para fazer isso e faz parte de suas tarefas (MORIN et al, 2007).

Morin (2001) realizou uma pesquisa com o intuito de identificar e articular as características e a compreensão encontradas em um trabalho provido de sentido para o trabalhador em uma organização. O estudo teve como público-alvo, estudantes em administração e profissionais administradores no Quebec. Os autores encontraram a eficiência e utilidade ao trabalho; a autonomia e satisfação de quem o executa; ser moralmente aceitável e socialmente respeitável; promover relacionamentos satisfatórios e manter o indivíduo ocupado dentro de uma carga horária aceitável, como sendo fatores que dão sentido ao trabalho.

Posteriormente, Morin et al (2007), realizaram um estudo com o objetivo de analisar o sentido que jovens administradores atribuem ao trabalho por meio de entrevistas semiestruturadas. Os pesquisadores utilizaram, como referência, ideias dos principais autores sobre o assunto e apresentaram uma síntese, conforme a Tabela 1.

Tabela 1 – Pesquisas sobre sentidos do trabalho

(continua)

Principais autores	Principais conceitos
MOW (1987)	O trabalho acrescenta valor a alguma coisa – Padrão A O trabalho é central na vida das pessoas – Padrão B O trabalho é uma atividade que beneficia os outros – Padrão C O trabalho não é agradável – Padrão D O trabalho é exigente física e mentalmente - Padrão E O trabalho é uma atividade regular remunerada – Padrão F

Tabela 1 – Pesquisas sobre sentidos do trabalho

(conclusão)

Principais autores	Principais conceitos
Emery (1964, 1976) Trist (1978) E. Jacques (1978)	O trabalho apresenta variedades e desafiador O trabalho traz aprendizagem contínua O trabalho permite autonomia e decisão O trabalho é reconhecido O trabalho traz contribuição social O trabalho pode ser usado como uma defesa contra a angústia
Morin (1996, 1997, 2002)	O trabalho é eficiente e produz um resultado útil Há prazer na realização da tarefa O trabalho permite autonomia O trabalho é fonte de relações humanas satisfatórias O trabalho mantém as pessoas ocupadas O trabalho é moralmente aceitável

Fonte: Morin et al. (2007).

Neste mesmo estudo, Morin et al (2007), pesquisaram o sentido do trabalho para a própria pessoa, para com a organização e a sociedade. Agruparam o sentido do trabalho em três dimensões: a dimensão individual, em que reflete o sentido que o trabalho assume ao próprio indivíduo, a dimensão organizacional, onde o sentido pode ser encontrado na relação da pessoa com a organização e a dimensão social, na qual o sentido pode ser encontrado na relação da pessoa para com a sociedade. Em relação à dimensão individual, a autora apresenta aspectos como: a satisfação pessoal, autonomia e sobrevivência, aprendizagem e crescimento e a identidade. Na dimensão organizacional apresentaram duas características: a utilidade e os relacionamentos. Dentro da dimensão social, os pesquisadores destacam duas características: a inserção na sociedade e a contribuição para a sociedade. Essas características foram apresentadas, conforme a tabela 2.

Tabela 2 – Temas recorrentes

(continua)

Dimensão	Temas recorrentes	
	Um trabalho tem sentido se...	Um trabalho não tem sentido se...
Dimensão Individual	Quem exerce o trabalho sente prazer, gosta do que faz É um desafio a ser superado A pessoa percebe sua contribuição como única e criativa	É enfadonho Quem exerce não tem responsabilidade sobre seu próprio trabalho Quem o exerce não contribui na sua criação e concepção
Satisfação pessoal		

Tabela 2 – Temas recorrentes

(conclusão)

Dimensão	Temas recorrentes	
	Um trabalho tem sentido se...	Um trabalho não tem sentido se...
Dimensão Individual	Remunera financeiramente quem trabalha	
Independência e sobrevivência	Permite que algum dia o indivíduo alcance qualidade de vida melhor Dá a sensação de independência financeira e psicológica	
Crescimento e aprendizagem	Crescimento profissional / aprendizagem	Não explora o potencial de quem o exerce Não há crescimento de quem o exerce
Utilidade	Quem exerce percebe o processo do início ao fim Tem utilidade para a organização	Ninguém dá importância Inútil para a organização
Dimensão Organizacional	A pessoa tem oportunidade de relacionar-se com outros	
Relacionamento	Alguém da organização dá o reconhecimento	
Dimensão Social	Contribui para a sociedade	
Contribuição Social	É considerado ético e moralmente aceitável	

Fonte: Morin et al. (2007).

A vivência de sentido do trabalho está relacionada com a ausência de sofrimento e experiência de bem-estar psíquico. Pode-se afirmar que o uso do conceito de sentido do trabalho, sendo um indicador incontestável de qualidade de vida (RODRIGUES et al, 2017; VILAS BOAS; MORIN, 2014).

Rodrigues et al (2017), destacam a importância do trabalho na vida do indivíduo desde o surgimento da modernidade, e sua relação com o bem-estar, visto que muitas pessoas passam mais tempo no ambiente de trabalho do que com a família e dedicam-se seus melhores anos a um trabalho ou organização, do que com familiares, com as pessoas dedicando os melhores anos de suas vidas às organizações.

As investigações voltadas para o estudo do sentido do trabalho revelam a magnitude atribuída ao trabalho nos âmbitos individual e coletivo, pois é por meio da socialização e da concepção de um trabalho significativo que o indivíduo definirá a sua identidade profissional, e desenvolver a sua carreira, o seu comprometimento e o seu esforço criativo (RODRIGUES et al, 2017). Comin e Pauli (2018), confirmaram em seus estudos, que a socialização, assunto

abordado no próximo capítulo, atuaria como mediadora da relação entre o sentido do trabalho e a percepção, pelo indivíduo migrante, do contexto laboral.

2.2 SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL

Socializar é integrar-se e/ou adotar idéias, concepções, valores, normas, regras e costumes de determinado grupo, sociedade ou cultura.

“...É o indivíduo construir para si um mundo histórico, humano, rodeado de significações. É a cultura em suas relações de interação entre os homens e a natureza que irá instituir a possibilidade de construção deste mundo histórico” (DE ASSIS PINTO, 2006).

Para Berger e Luckman (2007), a compreensão da socialização carece da análise da relação entre sociedade e cultura, pelo fato, das mesmas, interferirem diretamente no processo de socialização. Os autores enfatizam a necessidade da compreensão das chamadas socialização primária e secundária e das suas origens sociais e históricas, bem como simbólicas que abrangem todo esse processo.

“A socialização primária é a primeira socialização que o indivíduo experimenta na infância, e em virtude da qual torna-se membro da sociedade. A socialização secundária é qualquer processo subsequente que introduz um indivíduo já socializado em novos setores do mundo objetivo de sua sociedade.... A socialização nunca é completamente bem sucedida. Alguns indivíduos "habitam" o universo transmitido de maneira mais definida do que outros. Mesmo entre os "habitantes" mais ou menos autorizados, haverá sempre variações idiossincrásicas na maneira como concebem o universo” (BERGER; LUCKMANN, 2003).

O indivíduo, e sua inserção no meio laboral, começa a construir sua identidade em relação aos demais integrantes e passa a influenciá-los e sendo por eles influenciado (COMIN; PAULI, 2018). Dessa forma, o trabalho adquire importância fundamental na construção da identidade e da socialização do ser humano, sendo um indicador de sucesso ou fracasso do mesmo (BRANDÃO, 2002).

Para Mosquera (2004), por meio da atividade profissional, ocorre uma relação de troca entre o indivíduo e o ambiente, levando a um comportamento no qual, faz entender a dinâmica dela como forma de transformar as suas características e o desenvolvimento da personalidade do ser humano.

“A sociedade é uma organização da coletividade. Esta organização se constitui na formação de regras, normas, valores que possibilitam à coletividade sua estruturação social e moral, e, conseqüentemente, sua harmonização como “seres humanos”. Mesmo que nesta organização, na estruturação social da sociedade ocidental, prevaleça a ideologia e a coerção de grupos dominantes, ela é fundamental no contexto da vida em sociedade” (DE ASSIS PINTO, 2006).

O desenvolvimento da socialização consiste na construção da personalidade do ser humano, em que ele passa a adquirir os valores sociais e os costumes de determinado contexto sócio histórico. O indivíduo, então, torna-se parte de um grupo, organização ou sociedade. (BERGER; LUCKMANN, 2007).

Esse processo é dinâmico, no sentido de que é movimento contínuo, encerra a vivência de contradições existenciais, bem como é um processo que se desenvolve durante toda a vida do indivíduo e em todos os ambientes sociais que ele convive (BORGES; ALBUQUERQUE, 2004).

Para Haueter e Winter (2003), em relação a socialização organizacional, onde o indivíduo adquire conhecimento para adequar-se a novas funções, trabalhos, cultura organizacional ou grupos de trabalho, aquela que se refere aos recém-chegados ou novos contratados é a mais relevante. A literatura acerca da socialização apresenta quatro dimensões de conteúdo, sendo elas: trabalho/tarefa; grupo de trabalho; organização e funções. Para os autores, essas dimensões contêm recursos importantes no processo de socialização.

Segundo Borges et al (2010), a socialização organizacional desenvolve-se no âmbito restrito das organizações nas quais o sujeito da socialização está inserido no papel de trabalhador. A socialização organizacional é compreendida como a integração dos empregados com a organização (RABELLO et al., 2019).

Haueter e Winter (2003), propõem 3 dimensões. São elas: a) Organização, onde a socialização é concretizada a partir do momento que o empregado conhece os valores, as regras e metas, políticas, cultura e costumes e a linguagem de determinada organização; b) Grupo de trabalho, na qual a socialização ocorre por meio do aprendizado do trabalhador em relação ao seu grupo de trabalho e ao comportamento relacionado ao mesmo, como por exemplo, regras, metas e valores e c) Tarefa, em que a socialização pressupõe a obtenção de conhecimento sobre a tarefa, o modo de execução das atividades mais pertinentes e como o indivíduo interagirá com os demais colegas do grupo ao desempenhar tarefas específicas.

Diversos estudos têm revelado as ações dos próprios sujeitos no processo de socialização organizacional. Essas pesquisas têm assumido que o indivíduo, ao ingressar na condição de trabalhador/empregado em uma organização, deseja se integrar e ser bem-

sucedido, dessa forma, motiva-se para aplicar táticas proativas, como, por exemplo, construindo relacionamentos e envolvendo-se em atividades relacionadas ao trabalho, entre outras (BORGES et al, 2010). Para tanto, os autores afirmam que houve uma intensificação nas pesquisas sobre socialização organizacional, como uma ferramenta capaz de auxiliar a Gestão de Pessoas e apresentaram uma versão de questionário, denominada ISO (Inventário de Socialização Organizacional), composto por 45 itens e sete fatores hipotéticos.

Pelo processo de socialização, o indivíduo torna-se membro de um grupo, organização ou sociedade, aprende os valores, a cultura e as formas de relacionamento para se inserir e se integrar (COMIN; PAULI, 2018). O empregado deve compreender, além de informações acerca do contexto global da organização, sua política, história e seus valores, deve também entender a forma como são organizados o seu grupo e a sua função para obter sucesso no trabalho (HAUETER et al., 2003). Para Takeuchi et al. (2009) o indivíduo precisa passar por algum processo de socialização tanto na organização, quanto no grupo ou na tarefa.

O desenvolvimento da socialização organizacional resulta na forma de como se dá as experiências e aprendizados do indivíduo que assume um novo cargo, um posto, status ou novos papéis dentro de uma organização. Esse processo refere-se a táticas e estratégias da organização na integração desse indivíduo no seu ambiente e cultura promovendo condições de adaptação, de maneira que possa atender as expectativas da mesma (VAN MAANEN, 1996).

Oliveira et al. (2008) afirmam que os estudos nesse aspecto consideram a proatividade dos indivíduos, compreendendo que os iniciantes em uma organização são agentes ativos que buscando pessoas e locais de aprendizado, considerados valiosos para facilitar a própria integração, sendo capazes de influenciar as normas do grupo e os resultados de desempenho.

Silva et al. (2008), apresentaram em seus estudos a importância do ajustamento da cultura de uma organização e dos processos de socialização para a integração do empregado. A pesquisa baseou-se na busca da forma mais eficaz para desenvolver a integração do indivíduo na organização, por meio da busca de opinião de seus gestores e acompanhando ativamente um processo de socialização.

É válido ressaltar a importância do processo de sentido do trabalho/socialização e sua relação com a diversidade. Martinez e França (2009), destacam em seus estudos a relevância da interrelação socialização/diversidade como complemento aos programas de políticas públicas que visam a inclusão e dão responsabilidade social às organizações, através da reflexão de suas práticas.

2.3 ESTUDOS SOBRE A DIVERSIDADE: CAMINHOS PARA INCLUSÃO

A discussão sobre diversidade surgiu nos anos de 1990 (NKOMO; COX, 2007; FLEURY, 2007) com interesse em pesquisar o gerenciamento de forças de trabalho diversas (NKOMO; COX, 2007). Diversidade e multiculturalismo têm atraído muita atenção nos últimos (PRINGLE; KONRAD; PRASAD, 2006).

Em muitos casos, os conceitos referentes à diversidade apresentam escassez de rigor (NKOMO; COX, 2007; SILVA; ALVES, 2002), de desenvolvimento teórico e de característica histórica (NKOMO; COX, 2007). Nkomo e Cox (2007) completam afirmando que em se tratando da construção científica da diversidade, o próprio termo é contestado e tem seu significado auferido nas organizações.

A diversidade, de acordo com Nkomo e Cox (2007), Fleury (2007) e Lopez-Rocha (2006), está relacionada a um grupo de pessoas com diferentes identidades que se relacionam em um mesmo ambiente ou sistema social. Nesse sentido, as definições restritas do termo enfatizam raça, etnia e gênero, enquanto as definições mais amplas de diversidade enfatizam todas as diferenças individuais entre pessoas, ou seja, todos são diferentes. Diversidade é a mistura de pessoas que estão em um mesmo sistema social e que possuem diversas identidades grupais, e trazem então um conceito que está no centro da compreensão da diversidade: a identidade (NKOMO; COX, 2007).

Fleury (2007), aponta a existência de dois grupos distintos: a) os grupos de maioria, relacionados aos membros que obtiveram vantagens em relação aos demais membros do sistema e, b) os grupos de minoria, considerados os menos favorecidos. O conceito de diversidade para Hitt, Miller e Colella (2007) pode ser compreendido como “[...] característica de um grupo de duas ou mais pessoas que se refere a diferenças entre essas pessoas, em qualquer dimensão relevante”. Para Wagner e Hollenbeck (2009), a diversidade pode ser entendida a partir das aptidões, personalidades e características demográficas e culturais do indivíduo.

As diferenças individuais são extremamente difíceis de administrar, por isso, faz-se necessário organizá-las estrategicamente a fim de conduzi-las da melhor forma. Para Wagner e Hollenbeck (2009), não é possível que essas diferenças individuais desapareçam, isto é, as empresas que desejam ter êxito devem buscar obter vantagens delas, de modo a aumentar sua competitividade. Desde o planejamento da gestão de pessoas, deve ser estudada a melhor forma de administrar as diversidades.

A diversidade da força de trabalho envolve a presença de características humanas individuais que tornam uma pessoa diferente de outra (SCHERMERHOR; HUNT; OSBORN, 2008). As organizações atualmente vivem em busca contínua de adaptações estruturais que visem a enfrentar as diversidades do ambiente de trabalho e a atender as necessidades e aspirações humanas e tanto os indivíduos, os grupos, as organizações como a sociedade beneficiam-se da administração eficaz das diferenças individuais (HITT; MILLER; COLELLA, 2007).

O tema Gestão da Diversidade vem sendo abordado com regularidade na literatura administrativa norte-americana. Tal preocupação dá-se pela heterogeneidade dos colaboradores das diferentes organizações ao redor do mundo. Fatores como a globalização, em que organizações transnacionais operam em diferentes países, com mão-de-obra e clientela de diferentes nacionalidades, etnias e culturas, bem como as mudanças ocorridas no mercado de trabalho nas últimas décadas, vieram a determinar a presença de trabalhadores com características multivariadas. Etnia, raça, gênero, orientação sexual, idade, ser ou não portador de necessidades especiais, são alguns exemplos de categorias que expressam os diferentes perfis presentes no universo organizacional (COSTA; FERREIRA, 2006).

A gestão da diversidade no ambiente de trabalho incentiva condutas voltadas para a tolerância das diferenças individuais e para a expressão da personalidade do ser humano (SICHEROLLI; MEDEIROS; VALADÃO JÚNIOR, 2011). Para os autores, aspectos relacionados com gênero, raça, etnia, experiências e valores, dentre outros, geram diversidade dentro de uma organização, bem como características como idade, personalidade, diversidade geográfica, diversidade estrutural (por exemplo, o cargo e a responsabilidade funcional), religião, classe social e orientação sexual. A gestão da diversidade é imprescindível para que as organizações consigam identificar, nas características individuais, potencialidades capazes de diferenciá-las perante a concorrência (SILVA et al., 2013).

Cada nação enfrenta preocupações distintas no que diz respeito aos sujeitos alvos dos programas de diversidade. O Canadá e a Austrália e a relação com a chegada de trabalhadores asiáticos. A África do Sul e o acesso dos negros a posições executivas. O Japão há tempos acompanha o crescimento do número de mulheres em posições de chefia. Os Estados Unidos convivem há muito com migrantes atuando no mercado de trabalho. (ROBBINS, 2004). E a diversidade nem sempre é planejada (FORRESTER, 1977; LOPEZ-ROCHA, 2006).

Para Lopez-Rocha (2006), é o resultado da união de diferentes experiências culturais em um mesmo ambiente social que deveria ser usado tanto no nível pessoal quanto no nível organizacional. As conexões atuais, modernas e tecnológicas, multiplicam os contatos entre

indivíduos, proporcionando inúmeras possibilidades de intercâmbios, que enriquecem os conhecimentos culturais de ambos. Esse compartilhamento ou troca de informações, independente do campo a que se refere, constitui um enriquecimento nos conhecimentos empíricos do indivíduo. A interculturalidade remete a um cenário onde “os diferentes se encontram em um mesmo mundo e devem conviver em relações de negociação, conflito e empréstimos recíprocos” (CANCLINI, 2009).

As diferenças entre os indivíduos no que tange o ordenamento social, nos leva à crescentes políticas de valorização das minorias, indicativo do reconhecimento da individualidade do sujeito pelos poderes públicos. O Estado reconhece formal e publicamente as necessidades sociais da diversidade, admitindo certos direitos grupais e outros definidos pelo indivíduo. Mesmo com muitos programas desenvolvidos pelos governos, em que se pensa que todos devem ter acesso aos mesmos direitos, está-se longe de ultrapassar os problemas de âmbito de identidade, sendo que condutas preconceituosas e separatistas ainda estão claramente presentes no convívio social em todos os continentes. (HALL, 2003).

A valorização da diversidade, de acordo com Aguiar e Siqueira (2007), é uma tarefa louvável, pois dessa forma, as pessoas ignoram seus valores em função dos direitos coletivos, colocando de lado o preconceito pessoal e organizacional. Nóbrega e Santos (2014) descobriram em seus estudos que a diversidade contribui para um melhor trabalho em equipe, para melhores tomadas de decisões, aumentando a criatividade do grupo e favorecendo o surgimento de inovações e resultando, assim, em um ganho de vantagem competitiva.

Também descobriram que a presença da diversidade na força de trabalho das empresas não oferece quaisquer malefícios para a organização e, que a criatividade é influenciada pela diversidade por meio das diferentes percepções de cada pessoa que está presente na força de trabalho podendo criar formas de execução, novos métodos de produção e, gerar uma inovação.

Apesar de o Brasil ser um país multipluralizado, resultado de migrações, possui uma sociedade contraditória, que valoriza sua origem diversa, ressaltando a sua música, comida e religião, mas que permanece estagnada, uma vez que o acesso às oportunidades tanto de educação como de trabalho é definido por origens econômicas e raciais (FLEURY, 2007).

Essa aparente incoerência pode ser compreendida por meio de importantes conceitos da teoria organizacional, como o de construção social e o de espaços sociais. Assim, Nkomo e Cox (2007), destacam a Teoria da Identidade Social, que explica a diversidade. Essa é uma teoria cognitiva que assume que os indivíduos tendem a classificar a si mesmos e os outros

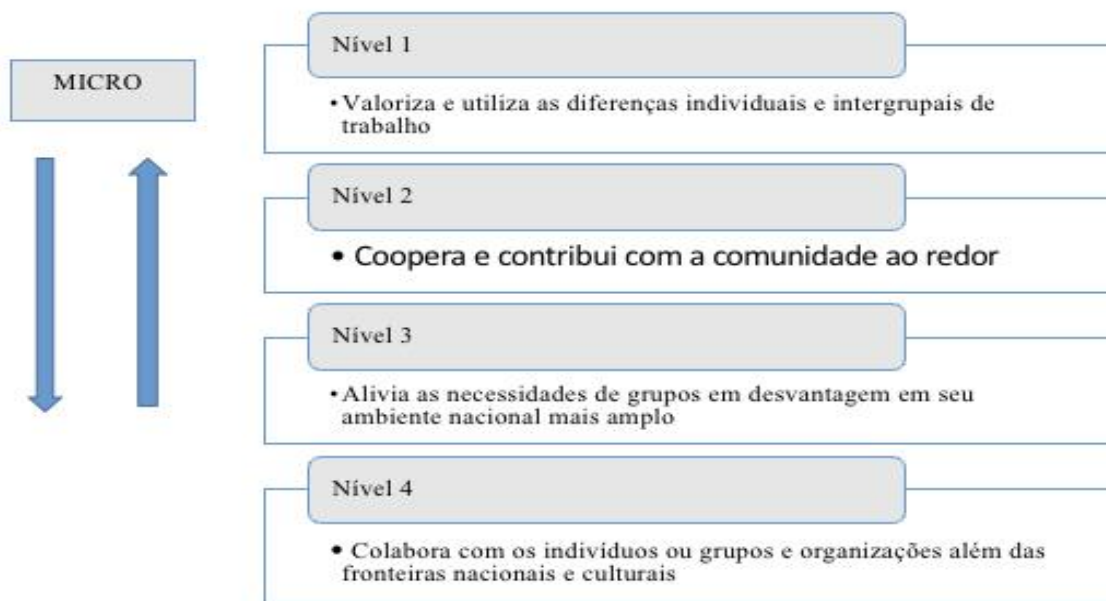
em categorias sociais, e essas classificações têm um significativo efeito nas interações humanas.

Para Hanashiro et al. (2011), faz-se necessário ir além da valorização da diversidade. É preciso criar um ambiente de trabalho inclusivo, pois as iniciativas de inclusão contribuem para a efetividade das ações de diversidade. No entanto, a inclusão no ambiente organizacional não reflete um comportamento natural e padrão das pessoas. Os autores, em seus estudos, objetivaram validar uma escala de inclusão organizacional no Brasil, obtendo uma versão “emic” da escala para o país, com base na escala original desenvolvida por Ferdman et al. (2009) nos Estados Unidos.

Para Hayes (2002), a inclusão pode ser definida como “incluir fisicamente as pessoas na organização e nas atividades em que elas foram anteriormente excluídas ou subrepresentadas.” Define-se pela maneira em que os indivíduos podem acessar recursos e conhecimentos; o grau em que são envolvidos em um grupo ou equipe de trabalho e enquanto possuem respaldo e permissão por parte da organização no processo laboral e de tomada de decisões (MOR-BARACK, 2016).

Mor-Barack (2016), apresenta um modelo de local de trabalho inclusivo, por meio de quatro níveis de sistema, conforme representado na Figura 1.

Figura 1 – Local de trabalho inclusivo em níveis



Fonte: MOR-BARCK (2016).

Ferdman et al. (2009) criaram a chamada “escala de comportamento inclusivo organizacional” (ECIO) para mensurar o comportamento inclusivo abrangendo três dimensões: Comportamento autoinclusivo (nível do indivíduo); Comportamento relativo ao grupo de trabalho (nível do grupo) e Políticas e Procedimentos organizacionais (voltados à diversidade - nível organizacional). Para os autores, esses níveis interagem entre si. Por meio dessas dimensões, ocorre a percepção dos indivíduos em relação à confiança, segurança, a aceitação e o respeito, o apoio, valor, engajamento e a autenticidade em seus ambientes de trabalho e não apenas como um ser único, mas também como membro de um grupo, equipe e organização.

Por meio da revisão de literatura, foi possível definir as variáveis que irão compor cada constructo desta pesquisa. O quadro 1 apresenta as dimensões e variáveis que foram utilizadas como conceito-base deste estudo e na aplicação do instrumento de pesquisa.

Quadro 1– Síntese das variáveis da Revisão de Literatura

SENTIDO DO TRABALHO (MORIN, 2001, 2007)	SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL (HAUETER; WINTER, 2003) (BORGES et al., 2010)	DIVERSIDADE (FERDMAN, 2002) (HANASHIRO et al., 2011) (MOR-BARACK, 2016)
Satisfatório	Adaptação à organização	Engajamento
Eficiente	Adaptação ao grupo/equipe	Segurança
Utilidade	Adaptação às tarefas	Confiança
Autonomia		Aceitação
Promove relações interpessoais satisfatórias		Respeito
		Valor
		Apoio
		Autenticidade

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

A inclusão e sua relação intrínseca com a diversidade demonstram o aspecto necessário da compreensão acerca da acolhida de migrantes em território brasileiro. Para a composição do aporte teórico, é necessário ainda apresentar considerações acerca das políticas públicas e migração, bem como todo o cenário venezuelano que contribui para a massiva migração de cidadãos venezuelanos para o Brasil.

2.4 MIGRAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS

Como Zapata e Fazito (2018) argumentam que as bases demográficas e sociais dos estados-nação brasileiros são marcadas por migrações internacionais. Políticas de migração remontam ao primeiro quartel do século XIX, quando visavam a "civilização projecto", fomentando a imigração de cidadãos europeus. Estas políticas prevaleceram até a década de 1920, quando o Brasil experimentou uma redução drástica no fluxo de migrantes. Entre a década de 1920 e 1970 o país permaneceu praticamente fechado às trocas populacionais com o resto do mundo.

A partir da década de 1980, durante a ditadura militar, a política do governo brasileiro tornou-se fortemente restritiva e burocratizada, quando o Estatuto do Estrangeiro foi instituído pela Lei 6.815/80. Este período foi marcado pelos fluxos de emigração, que incluíram, entre outros, pessoas que fugiram da violência do Estado, da violência humana e de violações de direitos (SARTORETTO, 2018).

Após a redemocratização e especialmente no início do século XXI, veio um período de diversificação e aumento dos fluxos migratórios, com migrantes oriundos de países da América do Sul (Bolívia, Chile, Colômbia, Peru e Paraguai) e outros países do sul global, bem como do norte global (Haiti, Senegal, Bangladesh, Portugal, Espanha etc.) (ZAPATA; FAZITO, 2018).

Segundo Jubilut (2006), mais recentemente, dois fluxos de migrantes têm chamado muita atenção e induzido novos desenvolvimentos nas políticas de migração: a entrada de haitianos após o terremoto de 2010 no Haiti e o influxo de venezuelanos, intensificado a partir de 2015 com um número sem precedentes de chegadas. Esses novos fluxos são geralmente categorizados como ambos os “fluxos mistos” ou “fluxos de migração forçada”. Desde então as razões declaradas para migrar têm sido diversas, esses novos fluxos migratórios têm pressionado o Sistema de Refugiados e acarretou novos enquadramentos, como o visto humanitário, adaptado para proteger e controlar.

No que diz respeito à proteção dos refugiados, o Brasil participa plenamente do regime jurídico do cenário internacional, tendo sido o segundo país sul-americano a ratificar em 1951 a Convenção de Genebra, além de ter ratificado o Protocolo de 1967 e integrando, desde 1958, o Comitê Executivo do ACNUR em Genebra. Apesar deste compromisso internacional, a prática do Brasil não observou padrões internacionais sobre proteção de refugiados naqueles

primeiros tempos, considerando que o País enfrentou uma ditadura internamente (JUBILUT, 2006).

Após a redemocratização, a Constituição Federal de 1988 foi promulgada, e a proteção dos refugiados ganhou um novo impulso. Em 1990, as reservas presentes nos artigos 15 e 17 da Convenção das Nações Unidas de 1951, que com as restrições geográficas foram adotadas pelo Brasil, foram retiradas (JUBILUT, 2006). No nível regional, o Brasil passou a adotar um sistema ativo e atitude proposital no desenvolvimento da política regional e legislação para refugiados na América Latina e Caribe, especialmente após a Declaração de San José sobre Refugiados e Pessoas Deslocadas, em 1994 (RODRIGUES; KINJYO, 2010).

Em 1997 veio a publicação da Lei 9.474 de 1997, ainda em vigor, contendo a definição do conceito de refugiado, que é mais ampla do que a de Convenção de 1951 e o Protocolo de 1967. O artigo 1º, inciso III da Lei inclui a definição de refugiado como qualquer pessoa que, devido a uma violação grave e generalizada de direitos humanos, é obrigada a deixar seu país de nacionalidade para buscar refúgio em outro país. Esta definição mais ampla incorpora parcialmente a definição prevista na Declaração de Cartagena de 1984 (JUBILUT, 2006).

A Lei 9.474 também garante a proteção dos direitos dos refugiados e requerentes de asilo, incluindo o direito de trabalhar regularmente enquanto aguarda a decisão do pedido. Por fim, criou o Comitê Nacional para Refugiados (CONARE), implementado em 1998, um órgão tripartite (governo, ACNUR, sociedade civil), responsável por examinar o pedido e declarar o reconhecimento, em primeira instância, de Estatuto de refugiado. Antes da criação do CONARE, o ACNUR havia reconhecido em torno de 1510 refugiados em território brasileiro (entre 1985 e 1997). Com a nova lei e a criação do CONARE, o processo foi deixado ao Estado brasileiro (BRASIL, 1997).

A partir de então, o sistema de proteção aos refugiados foi consolidado, e o Brasil foi um participante ativo nos debates regionais, participando da negociação, aprovação e implementação da Declaração e Plano de Ação do México para Fortalecer a Proteção Internacional de Refugiados na América Latina (2004). Seguindo as diretrizes do Plano, o Brasil criou seu Programa de Reassentamento Solidário (RODRIGUES; KINJYO, 2010).

Para Busko (2017), apesar do desenvolvimento de um sistema de proteção de refugiados, os refugiados uma vez reconhecidos estavam sujeitos à Lei 6.815 de 1980 (Estatuto do Estrangeiro), em vigor até 2017. Criado durante a ditadura militar, este estatuto considerou os migrantes uma questão de segurança nacional em vez de um sujeito pleno de direitos. Na prática, sua aplicação foi mitigada desde o advento da Constituição. Em 2017, a

promulgação da Lei 13.445 completou o marco regulatório e estabeleceu um paradigma para a proteção dos direitos humanos de migrantes, embora sua regulamentação restritiva tenha suscitado debates sobre retrocessos e escopo limitado.

A gestão da política de migração no Brasil tem seus objetivos estratégicos definidos em Lei. Essa Lei é alterada à medida que um novo quadro jurídico é aprovado e implementado. A Lei de Migração, Lei federal n. 13.445/2017, foi sancionada em 24 de maio de 2017, e entrou em vigor em 21 de novembro de 2017. Foi responsável por mudanças importantes, no que diz respeito a objetivos, processos, definições e regras aplicáveis a estrangeiros entrando no Brasil (BUSKO, 2017).

A Lei 13.445/2017 foi criada para tornar a migração para o Brasil mais fácil e simples. Conforme a antiga lei, criada durante um período de ditadura militar, era muito restritiva em muitos aspectos, havia grande necessidade de atualização de processos legais de migração para os padrões e tendências internacionais atuais. A nova lei é originalmente focada sobre a adaptação às considerações de direitos humanos e embora alguns de seus avanços importantes tenham sido vetados pelo ex-presidente Temer, espera-se que seja menos restritiva na prática (VENTURA; YUJRA, 2019).

É, portanto, essencial entendermos como funcionam os processos organizacionais, pois provavelmente virão algumas mudanças no futuro próximo. Embora não haja uma ampla mudança desde que a nova lei entrou em vigor, ainda há muito a ser elucidado a respeito das políticas de de migração e espaço para que elas sejam melhoradas e tornadas mais transparentes.

Os três ministérios responsáveis pela política e administração de migração no Brasil são o Ministério do Trabalho (MTE), Ministério das Relações Exteriores (MRE) e Ministério da Justiça (MJ). Dois outros importantes órgãos que tratam da migração são o Conselho Nacional de Imigração (CNIg), responsável por formular a política por reunir representantes de outros órgãos, e da Polícia Federal (PF) - associada ao Ministério da Justiça -, responsável por controlar e garantir a segurança das fronteiras nacionais e por registrar estrangeiros. Outros órgãos que desempenham papéis importantes no processo de refúgio são as o Alto Comissariado para Refugiados das Nações Unidas (ACNUR), Comitê Nacional para Refugiados (CONARE) e Caritas Brasil (BUSKO, 2017).

O governo federal detém nove cadeiras no CNIg, cada uma para um ministério diferente: MTE, MJ, MRE, Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, Ministério da Saúde, Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, Ministério da Educação e Ministério do Turismo. Cinco

sindicatos ocupam um assento cada: Central dos Trabalhadores do Brasil, Unidade Unificada dos Trabalhadores, Força Sindical, Sindicato Geral dos Trabalhadores e Central Geral dos Trabalhadores Brasileiros. Cinco associações patronais têm representantes: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil, Confederação Nacional da Transporte e Confederação Nacional das Instituições Financeiras. Finalmente, a comunidade científica e tecnológica é representada pela Sociedade Brasileira para o Avanço da Ciência (BAENINGER; PERES, 2017).

A autorização de trabalho para estrangeiros que se encontram em território brasileiro deve ser solicitada diretamente ao MTE. A Polícia Federal mantém diversos sistemas digitais autônomos, o que contribui para a fragmentação de informações sobre estrangeiros no Brasil. (BUSKO, 2017).

Em primeiro lugar, deve-se distinguir a situação dos estrangeiros dentro e fora das fronteiras brasileiras. Para qualquer estrangeiro entrar em território brasileiro, há a necessidade de aprovação prévia das autoridades brasileiras. De acordo com tratados entre o Brasil e outros países e com decisões unilaterais do Brasil, há isenção de visto para cidadãos de determinados países quando desejam entrar no Brasil por curtos períodos - geralmente não mais do que 90 dias - para turismo ou razões de trabalho. Contudo, qualquer estrangeiro que deseja mudar-se para o Brasil precisará, previamente, de uma autorização que é emitida pela representação do Ministério das Relações Exteriores (VETTORASSI; DIAS, 2017).

Quando no Brasil, o migrante deve se concentrar em regularizar sua situação junto às autoridades nacionais. Primeiro, ele deve se cadastrar na Polícia Federal, que controla a permanência de todo estrangeiro no território. A permanência no Brasil está diretamente ligada a essa permissão para residir e trabalhar no país. Embora haja exceções a esse modelo, esse é o fluxo normal de migração a trabalho no Brasil (BUSKO, 2017).

O caminho mais simples para um estrangeiro receber o status de solicitante de refúgio consiste, em primeiro, formalizar seu pedido junto a Polícia Federal ou autoridade de migração de fronteira. O estrangeiro preenche um formulário produzido pelo CONARE, informando os motivos da saída do país de origem e o motivo do pedido de refúgio. Esse formulário, denominado Termo de Declaração, será enviado ao Comitê Nacional de Refúgio o qual irá emitir um documento de identificação provisório, com o número do pedido de refúgio (protocolo), que precisa ser renovado a cada 180 dias enquanto a solicitação ainda não foi avaliada pelo CONARE/MJ. Esse documento permite ao estrangeiro solicitar um Cadastro de

Pessoas Físicas (CPF) e carteira de trabalho. Esses documentos permitem que possam buscar emprego no Brasil (VENTURA; YUJRA, 2019).

Entre os princípios garantidos pelo novo diploma estão: a não criminalização de migração, não discriminação devido aos critérios ou procedimentos pelos quais a pessoa entrou em território nacional e acolhimento humanitário. Há também a preocupação em garantir o direito ao reagrupamento familiar e igualitário tratamento e oportunidade para os migrantes e suas famílias, bem como sociais, trabalhistas e a inclusão produtiva de migrantes por meio de políticas públicas, possibilitando igualdade e livre acesso de migrantes a serviços, programas e benefícios sociais, bens públicos, educação, assistência jurídica pública abrangente, trabalho, habitação, serviços bancários e segurança social, promoção e divulgação dos direitos e liberdades dos migrantes, garantias e obrigações (BRASIL 2017).

Apesar de seu caráter avançado, a nova lei de migração ainda traz contradições relacionadas à transição política incompleta para a democracia, como o papel desempenhado desde ditadura militar pela Polícia Federal na implementação da política de migração. Além disso, embora os debates sobre a nova lei começaram em 2014, a realidade política mudou nos últimos anos, e a aprovação final ocorreu em um contexto de discursos autoritários, que incluiu elogios à ditadura militar. O texto aprovado pelo Congresso Nacional sofreu 18 vetos do ex-presidente Michel Temer, alguns em pontos essenciais da lei. Dentre as justificativas dos vetos, há muitas referências à manutenção da discricção do Estado e da Soberania Nacional (ZAPATA; FAZITO, 2018; BRASIL, 2017b).

Entre as disposições vetadas está um conceito fundamental para a lei: o de migrante. Este veto expressa a persistência em querer colocar o migrante mais perto do estranho e do estrangeiro, em vez de um sujeito em mobilidade no mundo contemporâneo. Outros vetos afetam o direito à livre circulação de povos indígenas em terras tradicionalmente ocupadas, a afirmação da vulnerabilidade de requerentes de asilo e vítimas de tráfico de seres humanos, entre outros.

Os vetos e suas justificativas refletem a resistência em renunciar a um título de abordagem da migração. Por fim, o Decreto 9199/17 (BRASIL, 2017b) que regulamenta a lei, traz uma interpretação restritiva de várias disposições e contradiz diretamente outras, em além de não resolver problemas de implementação e prevenir a prática dos direitos previstos em lei (ZAPATA; FAZITO, 2018).

Por exemplo, o artigo 14 da Lei de Migração afirma que o trabalhador migrante, a fim de receber um visto temporário, deve comprovar uma oferta formal de trabalho. O requisito é dispensado no caso de um diploma de ensino superior (BRASIL, 2017; WERMUTH, 2020).

Por sua vez, o Decreto 9199/2017 impõe uma exigência mais estrita, ou seja, que a oferta de emprego é caracterizada por um contrato de trabalho individual ou contrato de serviço (BRASIL, 2017b).

Isso é considerado por alguns autores como inconstitucional. Tal decreto regulamentar marca um movimento de recrudescimento em relação ao texto da Lei de Migração de 2017. Isso é amplamente evidente através do uso da expressão depreciativa “clandestino” (WERMUTH, 2020).

Considerando o cenário legal e os desenvolvimentos recentes na política de migração, a implementação de políticas de mobilidade no Brasil envolve múltiplos atores, como vários atores governamentais (órgãos colegiados, ministérios, política federal), sociedade civil e organizações internacionais (ACNUR, IOM).

2.4.1 Migração e trabalho

A Constituição Federal de 1988, dentre outros direitos e garantias fundamentais, enfatiza em seu artigo 5º a igualdade de direitos entre brasileiros e estrangeiros residentes no Brasil (OLIVEIRA; FERREIRA, 2021), ressalvada as atividades a serem exercidas somente por brasileiros natos ou naturalizados (BRASIL, 1988). Vislumbrando a importância desta questão, a jurisprudência do STF assegurou aos não residentes a isonomia de seus direitos, com base no supra princípio da Dignidade da Pessoa Humana, como expresso no texto constitucional, em seu artigo 1º. Tudo isto para garantir o livre exercício de qualquer atividade laboral entre brasileiros natos ou naturalizados e estrangeiros que em solos nacionais se encontrem, pois agora, todos possuem os mesmos direitos trabalhistas (OLIVEIRA; FERREIRA, 2021).

A concessão de documentos aos requerentes de refúgio e permissão para trabalhar são considerados aspectos positivos da Lei de Migração (JUBILUT, 2006). Apesar disso, na prática, os requerentes encontram muitas restrições no acesso ao mercado de trabalho. A inclusão desses migrantes deve ser promovida, e faltam políticas públicas para os refugiados no que diz respeito aos direitos sociais, econômicos e culturais (JUBILUT, 2006).

Os requerentes, migrantes e refugiados, dependem muito de apoio financeiro, assistência jurídica e programas educacionais fornecidos pela sociedade civil. Entre outros motivos, a falta de capacitação dos agentes públicos pode impor obstáculos concretos ao gozo dos direitos legais (RODRIGUES; KINJYO, 2010).

O Ministério do Trabalho trata a migração sob a ótica do mercado de trabalho brasileiro, com atenção especial à qualificação do migrante. De acordo com o artigo 27 da lei federal n. 10.683, aprovada em 28 de maio de 2003, o MTE é responsável, entre outras atribuições, pela política de migração. A Coordenação Geral de Imigração (CGI) é a unidade administrativa do MTE que delibera sobre os pedidos de autorizações de trabalho para estrangeiros. É responsável por planejar, coordenar, orientar e supervisionar as atividades relacionadas à autorização de trabalho para estrangeiros e ao recrutamento ou transferência de brasileiros para o exterior, além prestar apoio técnico e administrativo ao Conselho Nacional de Imigração (SILVA et al, 2021).

Em termos de coleta de dados, o MTE mantém duas ferramentas desde 2009 para facilitar o processo de autorizações de solicitações de trabalho no Brasil. Primeiro, o Banco de Dados Eletrônico para Requerentes de Entidades de Autorização de Trabalho para Estrangeiros (CERTE) é um sistema eletrônico que permite que empresas e organizações no Brasil solicitem autorizações para contratar trabalhadores estrangeiros e atualizar informações e documentos exigidos pelo CGI. Em segundo lugar, o MIGRANTEWEB é um sistema dirigido ao migrante que também visa obter uma autorização de trabalho. Essas ferramentas visam facilitar e acelerar os processos (BUSKO, 2017).

A base de dados do Relatório de Informações Sociais (RAIS) traz informações detalhadas anuais sobre cada trabalhador, enquanto a base de dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) possui informações mensais sobre o estado de admissões e demissões. O Ministério do Trabalho também mantém dados sobre o cadastro da Carteira de Trabalho e Previdência Social Registro (CTPS), que é um documento necessário para que nativos e migrantes trabalhem. Alguns esforços na coleta das informações por meio dessas bases de dados estão sendo feitos pelo MTE e pelo Observatório das Migrações Internacionais (OBMigra) (BUSKO, 2017).

O Conselho Nacional de Imigração é órgão vinculado ao MTE, reunindo 20 representantes em uma configuração quadripartite, além de 13 entidades observadoras. O CNIg é responsável pela formulação das metas para a política de imigração, coordenando e orientando as atividades de imigração, promovendo estudos para lidar com a imigração, listando periodicamente as necessidades de mão de obra estrangeira nacional, estabelecendo regras para a seleção de migrantes, definindo questões e resolvendo casos perdidos em relação aos migrantes, pesando nas mudanças para legislação sobre imigração, e elaboração de Regimento Interno próprio que necessita de aprovação do MTE (SILVA et al, 2021).

2.5 A MIGRAÇÃO COMO REFLEXO DA CRISE NA VENEZUELA

A ausência de uma regulamentação mais ampla do visto humanitário afeta diretamente os venezuelanos que entram no País em situação de grande vulnerabilidade. Como discutido anteriormente, para eles, ser reconhecido como refugiado apenas tornou-se possível no final de 2019. Antes dessa data, a única regularização possível era a autorização de residência prevista na Resolução CNIg n. 126/2017 (BRASIL, 2017a).

Devido à situação socioeconômica da Venezuela, milhões de pessoas migraram desde 2015 em busca de alimentos, segurança e oportunidades econômicas (R4V, 2020). Só nos últimos três anos e conforme a situação no país piorou, o número de migrantes venezuelanos aumentou de um milhão vivendo no exterior em dezembro de 2017 para 5,4 milhões em outubro de 2020, causando o maior deslocamento da história recente da região (IOM, 2020).

Segundo Agência do Estados Unidos para o desenvolvimento (2019), não apenas o número de migrantes aumentou nos últimos anos, mas também sua condição de vulnerabilidade. Os primeiros fluxos consideráveis de migrantes venezuelanos corresponderam a jovens e adultos em busca de melhores condições de trabalho e meios de subsistência. Desde 2018, no entanto, há mais crianças e adolescentes, mulheres solteiras e idosos que estão migrando principalmente para fins de reunificação familiar.

O fluxo migratório proveniente da Venezuela é heterogêneo. Alguns migrantes procuram residir permanentemente nos países de acolhimento; outros são migrantes circulares, que cruzam temporariamente para comunidades vizinhas para ter acesso aos serviços. Então há aqueles que estão em trânsito para outro país de destino e aqueles que retornam ao seu país de origem (USAID, 2019).

Figura 2 – Refugiados e migrantes venezuelanos por país, expressos em milhões e como uma porcentagem da população



Fonte: R4V Plataforma (2020).

Os nove países apresentados na imagem acima concentram a maior parte dos migrantes venezuelanos que vivem na região. Colômbia e Peru são os principais países anfitriões com as maiores populações venezuelanas, com 1,76 e 1,04 milhões de pessoas, respectivamente (R4V, 2020). Embora o número total de venezuelanos no Equador, Panamá, Guiana e Trinidad e Tobago é consideravelmente menor, o número de migrantes como proporção da população local é extremamente alto. A Figura 1 mostra o número de venezuelanos em cada país, atualizado até outubro de 2020, bem como sua proporção em relação à população local total, que varia de 0,12% no Brasil a 3,5% na Colômbia.

A migração venezuelana acelerou nos últimos dois anos até o segundo trimestre de 2020, quando as restrições de mobilidade começaram a ser implementadas em resposta à pandemia. A população migrante venezuelana, em todos os países, cresceu aproximadamente 116% entre setembro de 2018 e o final de 2019. Chile, Brasil e Peru são os países onde o número de famílias migrantes da Venezuela aumentou exponencialmente durante o mesmo período (R4V, 2020).

Houve ligeira queda no fluxo migratório de venezuelanos em países como Brasil, Colômbia e Panamá entre os meses de março e agosto de 2020 devido ao fechamento de fronteiras implementado como medidas para conter a disseminação e infecção do vírus. As restrições impostas pela pandemia não só fizeram com que a migração dos venezuelanos fosse mais difícil ou impedida, mas em alguns casos, levou ao retorno de migrantes para a Venezuela, como foi o caso na Colômbia e no Peru (BERNARDINO-COSTA, et al., 2018).

Os riscos sóciodemográficos pioraram durante a pandemia de COVID-19. Um aumento no número de casos de violência doméstica fora relatado de forma generalizada, principalmente contra mulheres e meninas, e em alguns países pertencentes a este estudo, a violência de gênero contra mulheres migrantes aumentou significativamente durante as declarações de estado de emergência (R4V, 2020).

Além disso, como parte das medidas de contenção contra o coronavírus, todos os países da região fecharam suas escolas a partir de março e, a após outubro, muitos governos locais ainda não haviam conseguido adotar as medidas sanitárias necessárias para o retorno seguro às aulas presenciais. Crianças e adolescentes migrantes estão entre os grupos com acesso mais limitado à educação e no contexto da pandemia, as lacunas na obtenção de tecnologia e conectividade, são barreiras para seu acesso à educação virtual. Esses fatores terão um impacto considerável na aprendizagem e no desenvolvimento de migrantes em idade escolar. Além disso, a população adulta e em idade ativa foi claramente afetada pelas medidas de suspensão ou redução das atividades econômicas, que foram ordenadas como parte das ações promulgadas para conter a disseminação do COVID-19 (CEPAL, 2020).

A vulnerabilidade inerente a ter renda insuficiente e instável é uma consideração importante quando um indivíduo decide se empreender em uma viagem migratória, em busca de um emprego com melhor remuneração. No país de destino, variáveis como renda, escolaridade e acesso à educação, condições de moradia e acesso à saúde estão entre os fatores determinantes das condições de pobreza. A condição socioeconômica da população migrante e as vulnerabilidades inerentes ao processo migratório tendem a expô-los a níveis de pobreza mais elevados do que a média pobreza das comunidades anfitriãs (BERNARDINO-COSTA et al., 2018).

As condições de pobreza da população venezuelana variam de país para país, bem como as informações disponíveis e o método para sua medição. Na Colômbia, o relatório oficial sobre a incidência da pobreza em nível nacional incluiu pela primeira vez, uma descrição das condições econômicas da população migrante em 2018. Os resultados destacam que em 2017, um total de 132.000 das 289.474 pessoas identificadas como migrantes da

Venezuela viviam na pobreza. Em 2018, das 678.262 pessoas que chegaram da Venezuela naquele ano, 306.000 correspondiam a uma população pobre, o que significa que quatro em cada dez pessoas que migraram da Venezuela eram pobres (proporção em 2017 e 2018) (BANCO MUNDIAL, 2020).

Em relação a pobreza multidimensional em 2018, 7,8% das pessoas que viviam em famílias pobres multidimensionais eram migrantes estrangeiros (uma diferença de 6,9 pontos percentuais aos registrados em 2016). Em 2019, a proporção de famílias que viviam na pobreza, que teve pelo menos um estrangeiro aumentou de 8,8% em 2018 para 10,7% no ano em comento. No Equador, de acordo com os dados de 2019, 42,1% das famílias com crianças e adolescentes venezuelanos estavam em Básico Não Atendido Precisa (sigla em espanhol NBI) de pobreza quando havia, pelo menos, uma privação associada à qualidade da habitação, acesso a serviços, dependência econômica, superlotação crítica ou filhos fora do sistema educacional e 11,2% viviam em pobreza extrema de acordo com o índice NBI porque suas famílias tinham duas ou mais privações. No Peru, 18% dos venezuelanos viviam em condições de pobreza de renda, o que inclui 14% vivendo em pobreza moderada (ou não extrema) e 4% em pobreza extrema, em comparação com 13% dos peruanos, de acordo com os dados de 2018 e a medição da pobreza baseada na renda (BANCO MUNDIAL, 2020).

No geral, a população migrante venezuelana nos países das regiões tem necessidades que envolvem várias dimensões. Os principais referem-se ao acesso limitado a serviços de saúde, educação, moradia adequada, alimentação e emprego, que são indicadores-chave na determinação da pobreza multidimensional. Além disso, seus níveis de pobreza baseados na renda excedem os níveis nacionais dos países anfitriões, o que os torna ainda mais vulneráveis aos efeitos negativos da pandemia. A condição de migrante geralmente é agravada com discriminação étnico-racial, especialmente em relação aos grupos de indígenas venezuelanos e pessoas de ascendência africana. As populações indígenas enfrentam desafios mais assustadores para integrar e atender às suas necessidades básicas. Da mesma forma, a condição étnico-racial com o status migratório são fatores constitutivos da desigualdade social. Os graus de inclusão ou exclusão que os migrantes enfrentam quando se trata de bem-estar, direitos e status migratório são impulsionados por práticas racistas e xenófobas (BERNARDINO-COSTA et al., 2018).

Pesquisas realizadas em Boa Vista em Roraima, por exemplo, mostraram que crianças indígenas venezuelanas têm maiores taxas de crescimento atrofiado em comparação com os povos não indígenas, que as habitações indígenas foram superlotadas e desalinhadas com as culturas e tradições das pessoas que vivem neles. E de acordo com a resposta às necessidades

específicas dessa população, fatores como o idioma ou sua cultura nômade se somam a deficiências na saúde, educação, nutrição e abrigo, resultando em dificuldades quando se trata de planejamento para o atendimento às suas necessidades, uma vez que estão em constante movimento (R4V, 2020).

No contexto da migração venezuelana, as populações indígenas e minoritárias fazem parte dos grupos vulneráveis. Na Colômbia, os venezuelanos Yukpas, Wayuus e Baré buscam atendimento principalmente nas áreas de fronteira. No Brasil, o deslocamento de comunidades étnicas também faz parte do fluxo migratório, com os Pemón, Warao, E'ñepá e Kariña, populações da Venezuela. Aproximadamente 4.981 refugiados indígenas e migrantes viviam no Brasil até maio de 2020, um número que tende a crescer (ACNUR, 2020).

O grupo étnico Warao, com sua tradição cultural nômade, representa 66%; a Pemón, 30%; estes são seguidos pelo E'ñepá e Kariña com 1% e 3%, respectivamente. Do número total de venezuelanos indígenas no Brasil, mais de 65% são requerentes de asilo e enfrentam dificuldades como acesso à moradia, documentos e meios de subsistência, entre outros. No Peru, de acordo com fontes em 2019 e através de declarações espontâneas dos entrevistados, 3,2% dos venezuelanos os migrantes se consideravam indígenas e 6,7% como afrodescendentes (ACNUR, 2020).

As dificuldades enfrentadas pelos migrantes podem ser agravadas pelas condições territoriais de sua origem e destino. O território torna-se assim um dos eixos estruturais das oportunidades, limitações e desigualdades sociais para pessoas migrantes. Os níveis de desenvolvimento em cada país são heterogêneos, o que resulta na existência de diferentes graus de desigualdade. Nesse sentido, o território é identificado como um eixo que explica a disparidade de rendas, oportunidades, acesso a serviços e para o exercício de direitos (BERNARDINO-COSTA et al., 2018).

Deve-se notar que os migrantes venezuelanos se concentram principalmente nas áreas urbanas e ao longo das fronteiras do país anfitrião. Eles enfrentam dificuldades geradas pela falta de serviços, ou pelo acesso limitado aos locais onde se instalam. As cidades fronteiriças tendem a carecer da infraestrutura necessária para receber os migrantes, e os poucos os recursos que essas áreas possuem, que já afetam as comunidades receptoras, também influenciam no acesso à moradia, saúde, água potável e até saneamento básico. No contexto do COVID-19, esta situação em grande parte, torna difícil cumprir as condições sanitárias básicas para a contenção do coronavírus, principalmente as relacionadas com higiene e distanciamento social (R4V, 2020).

A pandemia também implica uma deterioração da situação humanitária da população migrante. Por exemplo, o Panamá estava oferecendo abrigo em três Estações de Recebimento de Migração para 2.500 migrantes em trânsito que não puderam mobilizar devido às restrições. No Brasil, milhares de venezuelanos já passaram por recebimento em Postos de atendimento que fazem parte da Operação Acolhida nas cidades de Pacaraima e Boa Vista nos últimos anos (IOM, 2020).

Apesar da implementação de processos de transferência dos migrantes para outras áreas do território, para que possam começar a construir uma vida nessas outras regiões, muitos permanecem nesses abrigos. A pandemia atualmente apresenta riscos extraordinários para essa população migrante que permanece em abrigos (ACNUR, 2020).

2.5.1 Operação Acolhida no Brasil

No Brasil, a porta de entrada com maior fluxo de venezuelanos é o extremo norte do estado de Roraima, onde ocorre um acelerado fluxo de pessoas chegando na fronteira e um aumento significativo de migrantes sendo registrados, quando as fronteiras encontram-se abertas. De acordo com dados oficiais, a Polícia Federal em Pacaraima-RR atendeu em média de 500 a 600 pessoas por dia em 2019, totalizando mais de 30.000 pessoas naquele ano. É um aumento significativo em comparação com as, aproximadamente, 800 pessoas atendidas ao longo de 2015. A partir de novembro de 2020, mais de 264.000 refugiados e migrantes venezuelanos permaneceram no Brasil (R4V, 2020).

O maior desafio era a precariedade da região de chegada, Pacaraima/RR, que faz fronteira com a Venezuela. Em 2017, a incapacidade de fornecer respostas locais adequadas tornou-se evidente. Diante disso cenário, vários atores não governamentais e organizações internacionais começaram mobilizando-se para ajudar os venezuelanos. Além disso, desde fevereiro de 2018, o Governo Federal iniciou um papel mais robusto na gestão do fluxo migratório (MILESI, 2018).

O agravamento progressivo da conjuntura econômica, social e política de condições na Venezuela levaram ao deslocamento de um crescente número de homens e mulheres venezuelanos do país ao longo dos últimos anos, provocando uma onda migratória sem precedentes na região.

De acordo com agências da Organização das Nações Unidas, o número de venezuelanos que deixou o país ultrapassa 5 milhões de pessoas e o Brasil seria o quinto

destino procurado pelos migrantes. Para garantir o atendimento humanitário aos refugiados e migrantes venezuelanos em Roraima, principal porta de entrada da Venezuela no Brasil, o governo brasileiro criou, em 2018, a Operação Acolhida (BRASIL, 2021).

A Operação Acolhida, resposta humanitária brasileira, tem sua governança compartilhada. A natureza multidimensional das questões relacionadas a migração envolve documentação, saúde, proteção social, acesso ao trabalho e qualificação profissional, educação, segurança pública, e outros assuntos que exigem envolvimento e cooperação entre vários setores do governo, agências das Nações Unidas, sociedade civil e iniciativa privada. Além da necessidade de integração horizontal entre várias áreas temáticas, há também a necessidade de coordenação vertical entre unidades federativas (MILESI, 2018; R4V, 2020; BRASIL, 2019, 2021).

Este acolhimento, coordenado pelo Governo Federal Brasileiro, inclui as parcerias de Agências das Nações Unidas, Organizações da Sociedade Civil, Estados e Municípios e iniciativas privadas. Foi criada pela Lei nº 13.684, de 2018 (BRASIL, 2018c), que dispõe sobre o atendimento emergencial com medidas de acolhimento de pessoas em situação de vulnerabilidade decorrente do fluxo migratório provocado por uma crise humanitária e institui o Comitê Federal de Atendimento a Emergências, regulamentado pelo Decreto nº 9.970 de 14 de agosto de 2019 (BRASIL, 2019), do qual fazem parte onze Ministérios. Sob a coordenação da Casa Civil da Presidência da República do Brasil, o Comitê Federal é o principal órgão deliberativo responsável por definir diretrizes e medidas no âmbito da assistência emergencial para os migrantes. Determinou que o Ministério da Defesa precisa realizar coordenação operacional nos estados de Roraima e Amazonas, e suas responsabilidades estão definidas no Decreto nº 9.970 de 2019.

O Decreto nº 9.970 também estabeleceu quatro Subcomitês: a) Identificação e Triagem; b) Recepção; c) Realocação; e d) Ações de saúde. O Subcomitê para Realocação e as Subcomissões de Acolhimento são coordenadas pelo Ministério da Cidadania. A Coordenação Operacional da Acolhida, no âmbito dos termos do Decreto nº 9.970, é responsável pela execução das atividades e projetos estabelecidos pelo Comitê Federal de Assistência a Emergências. O exército supervisiona sua coordenação operacional (Força-Tarefa de Logística Humanitária ou FTLOG), daí seu amplo caráter militar. Foi estruturada em três etapas: planejamento de fronteira, recepção e “interiorização”.

As funcionalidades da Operação Acolhida em três linhas de atividade:

1) Gestão de fronteira: Recepção, identificação, exames de saúde, imunização, estatuto legal migratório e triagem de refugiados e migrantes ao entrar no País na cidade de Pacaraima/RR.

2) Recepção: Abrigando refugiados e migrantes vulneráveis saindo da crise humanitária na Venezuela, fornecimento de refeições, instalações para higiene pessoal, atividades de orientação, treinamento e lazer, e cuidados básicos de saúde.

3) Realocação: Viabilidade logística e operacional de realocação de refugiados e migrantes de Roraima ou Manaus para outros estados do Brasil em um esforço para melhor lhes dar oportunidades de integração social e econômica no País (BRASIL, 2019).

A força-tarefa humanitária é executada e coordenada com o apoio de entes federativos, agências da ONU, organismos internacionais, organizações da sociedade civil e entidades privadas, totalizando mais de 100 parceiros, prestando assistência emergencial aos refugiados e migrantes venezuelanos que entram no Brasil pela fronteira com Roraima (BRASIL, 2021)

O Comitê Federal de Assistência a Emergências é o órgão deliberativo responsável por estabelecer diretrizes e ações de atendimento a emergências (BRASIL, 2019). Regido pela coordenação da Casa Civil, dos Ministérios da Defesa, da Economia, Desenvolvimento Regional, Justiça, Educação, Saúde, Mulheres, Família e Direitos Humanos são envolvidos nas ações da Operação. Além disso, a Acolhida conta também com as Nações Unidas, sociedade civil, instituições religiosas, iniciativas privadas, estados e municípios. As seguintes estruturas da Operação Acolhida estão desdobradas em Pacaraima, onde diversos órgãos trabalham em total sinergia (Forças Armadas, Ministério da Cidadania; Polícia Federal; Receita Federal; Defensoria Pública da União (DPU); Tribunal de Justiça de Roraima; Organização Internacional para as Migrações (OIM); Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR); Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF); Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA); Comitê Internacional da Cruz Vermelha (BRASIL, 2021).

Segundo dados do governo federal sobre a Operação Acolhida, a Estratégia de Interiorização, que desloca refugiados e migrantes venezuelanos de Roraima para outros estados brasileiros tem como objetivo oferecer maiores oportunidades de inserção socioeconômica aos venezuelanos, com a devida proteção social, e diminuir a pressão sobre os serviços públicos do estado de Roraima. É uma forma do governo brasileiro tentar promover a inclusão socioeconômica dos refugiados e migrantes venezuelanos. Desde o início

da estratégia de Interiorização, em abril de 2018, já foram interiorizadas mais de 60 mil pessoas para mais de 757 municípios brasileiros (BRASIL, 2021).

Contudo, no caso do Brasil, apesar do fechamento da fronteira e a negativa de registro por parte da Polícia Federal, com base na Portaria interministerial nº 120, de 17 de março de 2020 (BRASIL, 2020), a Operação Acolhida deu continuidade no recebimento dos migrantes venezuelanos, o Exército Brasileiro continua recebendo e abrigando os migrantes advindos pela crise humanitária.

A negativa da Polícia Federal reside na regularização dos migrantes. Contudo, o cenário presente ao redor da Operação Acolhida é de extrema necessidade. Isso porque, apesar de a fronteira estar fechada, muitos venezuelanos conseguem ultrapassar as barreiras estabelecidas e se instalam em um terreno em frente ao local da Operação. A figura 3 mostra a fragilidade da fronteira entre Brasil e Venezuela (BRASIL, 2020).

Convém ressaltar ainda que, mesmo com o fechamento da fronteira, o exército venezuelano cobra uma espécie de taxa aos migrantes que desejam adentrar no território brasileiro. Em caso de posse de algum pertence, o exército usurpa uma parte desses, como uma taxa pela permissão para a travessia, que leva em torno de 4 dias. O caminho entre a Venezuela e o Brasil é localizado atrás da delegacia da Polícia Federal.

Figura 3 – Fronteira entre Venezuela e Brasil



Fonte: Arquivo pessoal da autora.

Convém ressaltar que, as informações e figuras relativas à ilustração do cenário fronteiriço e do interior e dependências da base da Operação Acolhida da Polícia Federal, em conjunto com o Exército Brasileiro, é advindo da condição da autora como servidora do Departamento de Polícia Federal, bem como ao acesso ao Sistema SISMIGRA (Sistema de Migração) do Departamento de Polícia Federal. Os relatos e imagens de arquivo pessoal são resultado da experiência e vivência desta pesquisadora e de colegas de trabalho no âmbito da Operação Acolhida.

A figura 4 apresenta a condição de abrigo dos migrantes antes da realização da recepção no interior da Operação Acolhida, sendo a sua estada realizada em árvores localizadas em frente a base da Operação.

Figura 4 – Espaço localizado em frente a base da Operação Acolhida



Fonte: Arquivo pessoal da autora.

A Operação Acolhida conta com a atuação da Polícia Federal, do Exército Brasileiro e órgãos voltados para a garantia dos direitos humanos dos migrantes como SuperPanas, ACNUR, OIM, Médicos sem Fronteiras, entre outros. O atendimento oferecido pela Operação conta com atendimento médico, pois, muitos migrantes realizam uma caminhada de quatro dias para a realização da travessia; bem como auxílio para a juntada de documentos e conta

com espaço de recreação para crianças, enquanto os pais e responsáveis estão ocupados com todo o processo burocrático.

Em relação as condições de acolhimento na base da Operação, os migrantes venezuelanos recebem três refeições diárias e kits de higiene pessoal. A sua alocação é feita por tendas, conforme a figura 5, ao qual contam com divisão por cômodos. Apesar da divisão, em razão do espaço, em um mesmo cômodo, várias famílias moram sem privacidade. Existe uma tenda central, denominada de “comedouro” pelo Exército Brasileiro, ao qual os migrantes realizam as refeições diárias.

Na base de operações apresentada nesta pesquisa, até junho de 2021 existiam 1300 migrantes acolhidos pela Operação. Apesar de o Exército Brasileiro estar responsável pela parte do acolhimento, assim como possuir a responsabilidade da estrutura física e da organização. As dependências da Polícia Federal estão em frente a base da Operação e o seu papel é concentrado em um viés logístico de marketing.

Figura 5 – Espaço de acomodação dos migrantes no interior da Operação Acolhida



Fonte: Arquivo pessoal da autora.

Ainda sobre o acolhimento realizado pelo Exército Brasileiro na Operação Acolhida, existe a realização de atividades lúdicas para as crianças, com a realização de brincadeiras e atividades físicas, realizadas em um terreno que atua como uma escola para crianças, bem como um espaço no interior da base da Operação para as atividades lúdicas, conforme as figuras 6 e 7.

Figura 6 – Espaço de recreação das crianças migrantes na Operação Acolhida



Fonte: Arquivo pessoal da autora.

Figura 7 – Espaço de atividade lúdica das crianças migrantes na Operação Acolhida



Fonte: Arquivo pessoal da autora.

A interiorização também é de responsabilidade do Exército Brasileiro. Os migrantes somente são liberados para a saída da base da Operação quando existe algum “chamante”, que pode ser um parente com renda (deve comprovar) ou um empregador. Eles são embarcados num ônibus para Boa Vista e de lá, uma agência internacional, providencia a compra das passagens de avião ou ônibus, dependendo da demanda e da distância. A OIM é a responsável pela aquisição das passagens, com recursos federais e internacionais. Essa logística final é feita em Boa Vista. No SISMIGRA encontram-se informações de profissão, endereço de destino, documentos, endereço profissional, dentre outros pertinentes.

Os migrantes que conseguem abrigo pelo Exército Brasileiro não são regularizados pela Polícia Federal, como apresentado anteriormente. Eles são atendidos por médicos, recebem vacinas obrigatórias em território brasileiro e a sua segmentação é de acordo com a sua família, conforme o possível. Após a finalização do abrigo, os migrantes podem sair de dia, mas devem retornar para a base da Operação no período noturno.

Por fim, nas dependências da base da Operação Acolhida, devido ao grande número de migrantes aglomerados, especialmente em dias de segunda-feira, período em que o Exército

realiza a triagem dos estrangeiros para o abrigo, foi instalado um lavatório como medida para minimizar o contágio pelo COVID-19, conforme a figura 8.

Figura 8 – Lavatório nas dependências da Operação Acolhida



Fonte: Arquivo pessoal da autora.

Com as fronteiras fechadas, a pandemia de COVID-19 criou uma crise mundial de imobilidade. Essa realidade está em linha com a crise de imobilidade gerada pelo fechamento das fronteiras ao redor de todo o mundo, como no caso do Brasil, criando uma série de problemas para os migrantes. A privação dos direitos é a terceira crise relacionada ao COVID, após a saúde e crises econômicas (MMC, 2020).

O comportamento do governo mostra a falta de comprometimento com os pactos adotados relativamente à proteção dos migrantes. No início de 2019, um dos primeiros atos do atual presidente, Jair Bolsonaro, após a posse, foi a ruptura do Brasil com o Pacto Global da ONU sobre migração segura, ordenada e regular.

As medidas de fechamento de fronteira afetam particularmente os cidadãos venezuelanos, aos quais a maioria das promessas está relacionada. Surpreendentemente, as portarias sobre o fechamento de fronteiras permitem a entrada de migrantes com residência

permanente, mas excluem cidadãos venezuelanos desta permissão, indicando a adoção de uma medida discriminatória contra eles. A Rede das Américas para Assistência Judiciária para Refugiados (ANRLA) também se comprometeu a implementar um Guia de Boas Práticas para Clínicas Jurídicas para Refugiados tendo em vista o aumento da criação de Clínicas Jurídicas que fornece assessoria jurídica à população em questão na região das Américas. Finalmente, as Cátedras no Brasil se comprometeram a implementar bolsas de estudo como suporte técnico e iniciação científica para refugiados, e para proporcionar aos refugiados uma experiência de acolhimento em aprendizagem de línguas. A Operação Acolhida possui a responsabilidade de executar as promessas e compromissos feitos pelo Estado, de modo a propiciar o cumprimento dos direitos humanos e das garantias de uma vida digna em território receptivo, como o Brasil para os migrantes venezuelanos (MMC,2020).

3 EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS

A fim de fazer uma análise sobre o tema das migrações internacionais e o trabalho, foi efetuada uma busca de produções científicas brasileiras já realizadas nos últimos 10 anos, abrangendo o período de 2010 a 2020, para compreender quais estudos vêm sendo elaborados. Foram procurados artigos na base de dados Periódicos Capes e Google Scholar a partir das palavras-chave “migrações” e “trabalho”, onde os termos poderiam estar contidos em qualquer parte do texto, título, resumo ou assunto. Isso tudo originou 121 artigos no período definido.

Como o interesse do estudo era a produção científica brasileira e a relação “migrações internacionais” e “trabalho”, foi realizada nova busca, nesses termos, e os mesmos critérios anteriores. Foram encontrados 53 artigos relacionados, sendo que, após a filtragem dos artigos repetidos nas bases de dados e considerando os mais relevantes, 20 estudos preencheram os critérios de inclusão da revisão.

Optou-se por relacionar as publicações brasileiras na área de administração, ciências sociais, direito e saúde. A partir dessa seleção, identificou-se o Fator de Impacto (ISI) de cada uma delas para se obter a classificação final. Strehl apud Löbler (2011) menciona que, além da tradicional avaliação por pares, ainda pode-se avaliar a “qualidade de uma publicação verificando o nível de interesse dos outros pela pesquisa” (MEADOWS, 1999, p. 89 apud STREHL, 2005, p 19). O autor ainda afirma que o método mais simples para obter tal medida se dá por meio da quantidade de citações de uma pesquisa na bibliografia subsequente.

Para Löbler (2011), essa é a base para a medida do Fator de Impacto, que corresponde à razão entre o número de vezes em que uma revista foi citada e o número de artigos publicados por ela nesse mesmo período. Esse fator é considerado nos critérios da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) para a definição do nível dos periódicos analisados.

Dessa forma, e de acordo com o Fator de Impacto (ISI) anteriormente mencionado, criou-se um ranking (Quadro 2), em ordem decrescente de importância das revistas selecionadas.

Quadro 2 – Ordenamento das Revistas pelo Fator de Impacto (ISI)

Revistas pelo Fator de Impacto (ISI)	
1º	Lua Nova: Revista de Cultura e Política
2º	Revista Brasileira de Ciências Sociais
3º	Pegada A – Revista de Geografia do Trabalho
3º	Revista Direito e Práxis
4º	Cadernos de saúde pública
5º	Revista Faculdade de Direito UFG
6º	Revista Saúde em Debate
7º	Revista Interdisciplinar de Mobilidade Urbana – RHEMU
8º	Revista Sociedade e Estado
9º	Cadernos Prolan/USP
10º	Revista Espaço Pedagógico
11º	Anais do XXII Simpósio de Engenharia de Produção (SIMPEP)
12º	Psicologia em Pesquisa
13º	Revista Comunicação Midiática
14º	Revista de Administração Mackenzie
15º	Revista Lutas Sociais
16º	Revista Direitos, Trabalho e Política Social
17º	Revista Nova Hiléia

Fonte: Elaborado pela autora.

Na avaliação dos artigos, foram observados os seguintes aspectos, de acordo com Löbler apud Shih, Feng e Tsai (2011), que são o tipo de pesquisa (survey, qualitativa ou experimental), a forma de levantamento de dados (observação, entrevistas, questionários) e o levantamento de dados. Acrescentou-se, ainda, a natureza da pesquisa (exploratória, descritiva e causal), descrita também por Löbler apud Sampaio e Perin (2011), bem como a quantidade de artigos publicada ao longo do período especificado, ou seja, 2010 a 2020.

A seguir apresentam-se e discutem-se os resultados encontrados a partir da pesquisa realizada, buscando alcançar o objetivo principal que norteia a realização deste trabalho. De forma a organizar a apresentação, esses resultados serão descritos seguindo os aspectos especificados no método do trabalho.

O primeiro aspecto a ser apresentado refere-se aos vinte artigos selecionados e codificados que são descritos no Quadro 3. Essa codificação será utilizada no decorrer do texto de forma a organizar os dados e facilitar a compreensão.

Quadro 3 – Descrição dos artigos Pesquisados

(continua)

Cód.	Autores/Ano	Periódico	Título
1	Rizek, Georges e Silva (2010)	Lua Nova: Revista de Cultura e Política	Trabalho e Imigração: uma comparação Brasil- Argentina
2	Tedesco e Grzybovki, (2011)	Espaço Pedagógico	Senegaleses no norte do Rio Grande do Sul: integração cultural, trabalho e dinâmica migratória internacional
3	Margalef (2012)	Sociedade e Estado	Mulheres migrantes peruanas em Brasília: o trabalho doméstico e a produção do espaço na cidade
4	Dutra (2013)	Revista Interdisciplinar de Mobilidade Urbana	Mulheres migrantes trabalhadoras: a segregação no mercado de trabalho
5	Gondin et al. (2013)	Psicologia em Pesquisa	Imigração e trabalho: Um estudo sobre identidade social, emoções e discriminação contra estrangeiros
6	Vilela et al. (2015)	Revista Brasileira de Ciências Sociais	Migrações e trabalho no Brasil: fatores étnicos nacionais e raciais
7	Villen (2015)	Revista Lutas Sociais	Imigração e racismo na modernização dependente do mercado de trabalho
8	Dill et al. (2015)	Anais do XXII Simpósio de Engenharia de Produção (SIMPEP)	Mercado de trabalho e imigração: análise da inclusão de haitianos e senegaleses em uma empresa alimentícia no Norte do Rio Grande do Sul
9	Rubio (2015)	Revista Faculdade de Direito UFG	Imigração e o tráfico de pessoas face a face com a adversidade e os direitos humanos: xenofobia, discriminação, exploração sexual, trabalho escravo e precarização do trabalho
10	Cardoso e Cabreira (2017)	Revista Direitos, Trabalho e Política Social	Imigração e o trabalho como condição para uma vida mais digna ou indigna?
11	Eberhardt e Miranda (2017)	Saúde em Debate	Saúde, trabalho e imigração: revisão da literatura científica latino-americana
12	Martins e Vedovato, (2017)	Revista direito e Práxis	Migração internacional de mulheres e o trabalho doméstico remunerado: opressão e cidadania na era da globalização

Quadro 3 – Descrição dos artigos Pesquisados

(conclusão)

Cód.	Autores/Ano	Periódico	Título
13	Leão et al. (2017)	Cadernos de Saúde Pública	Migração Internacional, saúde e trabalho: uma análise sobre os haitianos em Mato Grosso, Brasil
14	Almeida e Cogo (2018)	Revista comunicação Midiática	Imigração haitiana na Cidade de São Paulo: Comunicação e consumo de mídias no mundo do trabalho
15	Comin e Pauli (2018)	Revista de Administração Mackenzie	Sentidos do trabalho, socialização organizacional e contexto laboral: a perspectiva dos trabalhadores migrantes
16	Eberhardt et al. (2018)	Saúde em Debate	Imigração haitiana em Cascavel, Paraná: ponto de convergência entre história(s), trabalho e saúde
17	Ribeiro e Silveira (2018)	Cadernos Prolam/USP	O fluxo migratório de venezuelanos para o Brasil (2014-2018)
18	Magalhães et al. (2018)	REMHU, Rev. Interdiscip. Mobil. Hum	Migrantes haitianos e bolivianos na cidade de São Paulo: Transformações econômicas e territorialidades migrantes
19	Gonçalves e De Souza (2019)	Pegada A – Revista de Geografia do Trabalho	Migração, trabalho e redes: a situação do Brasil.
20	Justiniano e Braga (2020)	Revista Nova Hileia	O direito ao trabalho dos migrantes venezuelanos e a busca da dignidade perdida: a importância das éticas da hospitalidade e do cuidado

Fonte: Elaborado pela autora.

No Quadro 4, exibem-se o número de artigos selecionados na pesquisa e publicados ao longo dos anos. Destaca-se o fato de as publicações possuírem um crescimento ao longo dos anos avaliados. Esses resultados demonstram um aumento no interesse da comunidade acadêmica sobre o tema, principalmente pela continuidade mais elevada das publicações a partir de 2017 e 2018, auge das questões envolvendo migrações internacionais em âmbito mundial.

Quadro 4 – Publicações distribuídas ao longo dos anos 2010 – 2020

Ano	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Publicações	01	-	02	02	-	04	-	04	05	1	1

Fonte: Elaborado pela autora.

A próxima etapa da análise desta pesquisa encontra-se descrito no Quadro 5. Nele, os artigos são analisados de acordo com o método, como a Natureza de pesquisa, tipo de pesquisa e levantamento de dados.

Quadro 5 – Análise do Método dos artigos Pesquisados

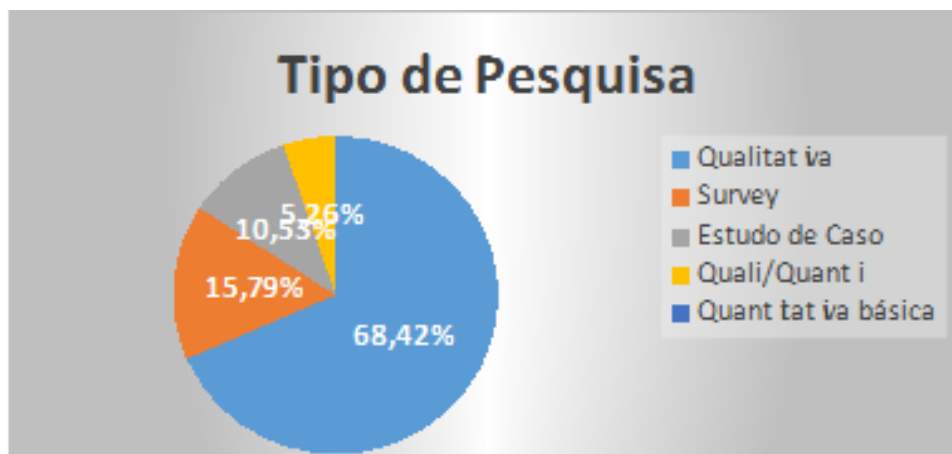
Cód.	Natureza da pesquisa	Tipo de pesquisa	Levantamento de dados
1	Exploratória	Qualitativa Básica	Entrevistas e Observação
2	Exploratória	Estudo de Caso	Entrevistas, questionários e observação
3	Exploratória	Estudo de Caso	Entrevista em profundidade e observação
4	Descritiva	Quantitativa e Quantitativa	Análise documental
5	Exploratória	Survey	Questionário Survey eletrônico
6	Exploratória	Quantitativa	Análise do Censo Demográfico de 2010
7	Descritiva	Qualitativa	Revisão Bibliográfica
8	Descritiva	Qualitativa	Entrevista Semi-estruturada
9	Descritiva	Qualitativa	Revisão Bibliográfica
10	Descritiva	Qualitativa	Revisão Bibliográfica
11	Descritiva	Qualitativa	Pesquisa Bibliográfica
12	Descritiva	Qualitativa	Revisão Bibliográfica
13	Exploratória	Survey	Questionários
14	Exploratória	Qualitativa	Observação e entrevistas
15	Exploratória	Survey	Questionários
16	Exploratória	Qualitativa	Entrevistas semiestruturadas, análise de documentos
17	Descritiva	Qualitativa	Revisão Bibliográfica
18	Exploratória	Qualitativa	Observação e entrevistas
19	Descritiva	Qualitativa	Revisão Bibliográfica
20	Descritiva	Qualitativa	Análise Documental

Fonte: Elaborado pela autora.

Percebe-se que quanto a natureza da pesquisa não houve diferenças entre os estudos, pois há uma distribuição igual de trabalhos (50%). De acordo com o tipo de pesquisa, o percentil maior dos estudos, treze (68%) caracterizam-se pela presença da Pesquisa Qualitativa, restando três estudos tipo Survey (16%), dois Estudos de caso (11%), uma

pesquisa Quantitativa e Qualitativa (5%) e uma do tipo Quantitativa básica (5%), conforme Gráfico 1.

Gráfico 1 – Tipo de Pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora.

A seguir são apresentados no Quadro 6, os aspectos abordados da temática dos artigos pesquisados, e os resultados encontrados.

Quadro 6 – Aspectos da temática e resultados

(continua)

Cód.	Temática	Resultados Obtidos
1	Analisaram e comparar a inserção de migrantes bolivianos no mercado de trabalho brasileiro e argentino.	Constata-se, em primeiro lugar, a homogeneização das condições de trabalho no setor das confecções das metrópoles de São Paulo e de Buenos Aires. Em segundo, sugere-se que a convergência entre a globalização da produção e a metropolização da imigração boliviana nos dois países parece orientar esses fluxos migratórios.
2	Analisar aspectos sobre a presença de senegaleses na região de Passo Fundo/RS	Os resultados indicam que a presença de senegaleses nessa região é recente e o grupo de migrantes não está muito integrado em termos culturais à sociedade regional, mas sim, ao mundo do trabalho.
3	Buscar compreender como dez mulheres migrantes peruanas, trabalhadoras domésticas, vivenciam sua experiência em Brasília/DF	Identificou-se um forte vazio de honra e falta de estima social associado pelas próprias migrantes à profissão de trabalhadora doméstica, assim como também muita dificuldade em atingir a mobilidade social e profissional almejada. Apesar disso, as migrantes dão continuidade aos seus projetos e sonhos alimentando, dessa forma, o trabalho diário e as estratégias de sobrevivência num contexto em que o sentimento de isolamento está presente, assim como também a sensação de ter rompido com uma forma de vida que por momentos desejam recuperar, mas, também, às vezes, esquecer.

Quadro 6 – Aspectos da temática e resultados

(continua)

Cód.	Temática	Resultados Obtidos
4	Desenvolver uma reflexão sobre a dimensão do trabalho no contexto do processo migratório internacional	A migração feminina internacional reforça o fenômeno da segregação no mercado de trabalho, pois restringe as migrantes a determinadas tarefas que poucos/as estariam dispostos/as a assumir.
5	Analisar o poder da percepção de concorrência do estrangeiro no mercado de trabalho	As emoções intergrupais e a percepção de ameaça geral contribuem para a explicação da percepção de discriminação. Encontrou-se correlação positiva entre a ameaça simbólica, econômica e hostilidade para com o estrangeiro. A supressão e reavaliação emocional não possuem relevância na explicação da percepção de discriminação.
6	Buscar cobrir a lacuna, na literatura brasileira, sobre o tema da estratificação social de migrantes em uma perspectiva étnico racial comparativa	Os achados principais são de que, no Brasil, latinos e nativos negros, comparados aos nativos brancos, se encontram em desvantagem no mercado de trabalho. Porém, aqui, ao contrário do que ocorre em outras sociedades como os Estados Unidos, os nativos migrantes negros apresentam menor desvantagem no mercado de trabalho do que migrantes latinos (bolivianos, paraguaios, peruanos e uruguaios, no caso), ante o grupo majoritário de nativos migrantes brancos.
7	Analisar a atuação do racismo no presente e na realidade social “periférica” e no mercado de trabalho de migrantes no Brasil	A luta antirracista no Brasil não pode se desvincular dessa parcela da força de trabalho imigrante, que talvez seja hoje a mais representativa do movimento de rebaixamento e de exploração determinado pelo racismo no mercado de trabalho. E a dialética do negro e do branco-imigrante na modernização dependente do mercado de trabalho permanece um instrumento analítico indispensável para o entendimento da relação entre imigração e racismo na periferia do capitalismo, herdeira da sociedade colonial.
8	Entender como funciona o processo de imigração dos haitianos e senegaleses, bem como analisar a forma pela qual se dá sua inclusão no mercado de trabalho, e, após essa inclusão, quais as dificuldades enfrentadas por migrantes e organizações contratantes, verificando qual é o comportamento assumido por ambos perante esse novo cenário.	Ao analisar a inclusão dos migrantes no mercado de trabalho, especificamente em uma indústria alimentícia no norte do Rio Grande do Sul, foi possível avaliar que eles possuem vontade de trabalhar, são receptivos, confiáveis, corretos e bastante esforçados de um modo geral. Conseguem integrar-se ao mercado de trabalho por demonstrarem qualificações anteriores em seu país de origem e mantêm-se no posto de trabalho devido à boa conduta que assumem perante a organização que os contratou.
9	Estudar a imigração e o tráfico de pessoas, por meio dos temas como xenofobia, exploração sexual, discriminação, trabalho escravo e exploração do trabalho	É fundamental enfrentar o problema do trabalho escravo e do tráfico de pessoas a partir de uma perspectiva de direitos humanos integral, indivisível, interdependente e que não separe o âmbito criminal do laboral. Daí a necessidade de refletir permanentemente acerca de sua dimensão política, sócio-histórica, processual, dinâmica, conflitiva, reversível e complexa. As políticas públicas devem ser coordenadas juntamente com a participação cidadã e os grupos vitimados

Quadro 6 – Aspectos da temática e resultados

(continua)

Cód.	Temática	Resultados Obtidos
10	Analisar a importância do trabalho no fenômeno migratório	Por meio da análise de aspectos da consciência, da alienação, do cotidiano e das ideias discutidas pelos especialistas na temática da imigração é possível refletir a condição do imigrante que se submete às condições de trabalho degradante, como uma única possibilidade de sustento e construção de sua identidade no país que o recebe. Faz-se necessário que as políticas públicas sejam capazes de acolher aos migrantes para trazer dignidade e evitar as condições de submissão – combatidas fortemente pelo Ministério do Trabalho e agências norteadoras da legislação trabalhista.
11	Buscar discutir a relação saúde – trabalho – imigração	Os resultados indicam a precariedade das condições de vida, trabalho e saúde dos migrantes. Foi observado que a produção latino-americana a respeito do problema tem incorporado de forma tímida a categoria trabalho, o que torna importante a realização de estudos que abordem a saúde dos migrantes considerando o processo de determinação social.
12	Buscar elucidar alguns dos condicionamentos envolvidos na migração internacional de mulheres e na realização do trabalho doméstico no país destino	Conclui-se que há uma estrutura de desigualdade e de exploração, legitimada também pelo escopo pessoal bastante restrito dado ao conceito de cidadania, especialmente em tratados internacionais.
13	Abordar as relações entre imigração, saúde e trabalho da população de haitianos em Cuiabá e Várzea Grande, Mato Grosso, BR	Os resultados indicaram uma precária situação social dos migrantes haitianos no Estado de Mato Grosso, marcada por elevada proporção de desemprego. Dos migrantes entrevistados, 52,7% estavam trabalhando e 26,5% relataram carga horária semanal superior a 48 horas. Os dois principais grupos de ocupações exercidas por migrantes haitianos em Cuiabá foram a construção civil e o setor de serviços e a maioria dos trabalhadores exerciam funções aquém da sua formação e profissões exercidas no Haiti. Os principais riscos percebidos nesses dois setores foram físicos (53,2% e 63,4%, respectivamente) e de acidentes (23,4% e 17,1%, respectivamente). Também foram relatadas manifestações de sofrimento físico e psicossocial. Essa pesquisa aponta para a precária condição social, econômica e laboral da população haitiana na capital mato-grossense
14	O estudo visa analisar as dinâmicas comunicacionais que envolvem o consumo de mídias pelos migrantes haitianos no contexto do mundo do trabalho na cidade de São Paulo	Os resultados evidenciam os usos de Mídias para o acesso, orientações e enfrentamento de dificuldades no universo do trabalho, assim como a apropriação das mídias como estratégia de trabalho que reatualiza os vínculos com o Haiti e a diáspora haitiana no Brasil e no mundo.
16	Analisar a relação entre trabalho e saúde dos migrantes haitianos em Cascavel/PR	Foram descritas diversas situações envolvidas na saúde do trabalhador, desde sintomas inespecíficos até acidentes de trabalho, além do racismo. Diante desse cenário, a comunidade haitiana tem procurado formas de resistência, por meio da Associação Haitiana de Cascavel e da participação nas igrejas locais. A saúde do trabalhador e a saúde pública precisam estar atentas à imigração para consolidá-la como um objeto de estudo no interior de seus campos de conhecimento e ação.

Quadro 6 – Aspectos da temática e resultados

(conclusão)

Cód.	Temática	Resultados Obtidos
17	Analisar o contexto jurídico dos migrantes venezuelanos que entram em território brasileiro desde 2014, bem como a crise política e econômica em seu país de origem que os moveu nesta direção.	Revelou-se a importância de se compreender o contexto específico dos migrantes venezuelanos no Brasil, levando em conta a legislação nacional e internacional sobre a questão e a peculiar situação do país de que emigraram.
18	Análise e reflexão do processo de produção de novas territorialidades de migrantes haitianos e bolivianos em São Paulo, destacando a ocupação de espaços públicos em atividades culturais e comerciais	Igualmente, as territorialidades migrantes podem frequentemente ocupar um mesmo espaço, no que as hierarquias (étnicas, políticas e econômicas) definem os limites da apropriação do espaço urbano pelos grupos migrantes.
19	Descrever e analisar, a partir de uma discussão de abordagem teórica os conceitos relacionados à migração e o trabalho, propomos uma análise multidimensional acerca dos fenômenos migratórios contemporâneos que são motivados pela busca de trabalho, intermediados pelas interações em redes.	Observou-se a alternância na condição do País como sendo um destino de “atração” quando este passava por um ciclo positivo em sua macroeconomia e, encerrada esta fase, tornando-se um País de “expulsão” dos migrantes internacionais e, mesmo de nacionais, que buscam melhores colocações e formas de vida mais equilibradas mundos a fora. Esta nova onda, acompanha a deterioração da economia, da política, da sociedade e, mais designadamente, das formas de trabalho no Brasil.
20	Proceder ao estudo dos diplomas internos e internacionais sobre o tema, direito ao trabalho de migrantes venezuelanos) bem como foram identificadas as principais celeumas que envolvem a colocação do migrante no mercado de trabalho quais sejam, dificuldade na obtenção de documentos, precarização das condições do exercício do labor	Observou-se a precariedade de condições para acolhimento dessas pessoas, em especial para afirmação do seu direito ao trabalho, em condições dignas, com os mesmos direitos concedidos ao nacional e devidamente regulamentados na Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943.

Fonte: Elaborado pela autora.

Esta pesquisa teve o objetivo de realizar uma revisão sistemática dos artigos nacionais que buscaram estudar a temática das Migrações Internacionais e o Trabalho, no período dos anos de 2010 a 2020. A partir do estudo, pode-se afirmar que esta é uma relação ainda pouco desenvolvida, mas que tem aumentado nos últimos anos.

Os resultados encontrados apontaram que os estudos, em sua grande maioria, estão pautados em métodos qualitativos, fazendo uso de instrumentos como a observação e a entrevista em profundidade para a coleta de dados. A análise dos principais resultados dos estudos revelou que as pesquisas brasileiras possuem uma forte característica exploratória e descritiva, apontando também para uma carência em estudos com foco na migração internacional e sua relação com o trabalho.

Faz-se necessário destacar o trabalho de Scherer (2020), o qual não se encontra elencado nesta revisão sistemática, pois sua conclusão deu-se após a finalização das evidências empíricas. O estudo pautou-se nos pilares Migração. Trabalho e subjetividade. A autora identificou que a maioria de seus entrevistados possuíam nível superior ou médio completo, isto é, nível de escolaridade acima da média brasileira. Em relação ao trabalho e a urgência, por parte do migrante, em integrar o mercado laboral, “...decorrem inserções laborais transitórias, que definem um “mercado de trabalho para migrantes e refugiados”, com características de precarização e desvalorização social...” (SCHERER, 2020).

Para Scherer (2020), é de extrema importância o desenvolvimento de políticas de diversidade, bem como de interculturalidade. Essas práticas de gestão de pessoas, segundo a autora, proporciona a permanência do migrante no mercado laboral, nas organizações, e a inclusão nas relações de trabalho.

Apesar das limitações metodológicas e dificuldade de comparação entre os estudos, é louvável o esforço dos pesquisadores nacionais, que vêm conseguindo aumentar a produção científica na área. No entanto, para obter um conhecimento mais completo da situação, há necessidade de estudos que utilizem amostras representativas com base populacional e adequação do cálculo amostral. Com esta revisão pretendeu-se contribuir para inserir o tema das migrações internacionais no contexto de trabalho. É desproporcional a dimensão do problema para o pouco que se tem estudado; visto que esse assunto, mobilidade urbana internacional e trabalho é um fenômeno mundial.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos que compõem o estudo, as características da pesquisa, delimitações e instrumentos da coleta de dados, bem como os aspectos éticos envolvendo a coleta de dados a ser realizada, conforme a ser exposto no decorrer deste capítulo.

4.1 CARACTERÍSTICAS DA PESQUISA

Tendo em vista os objetivos desse trabalho, optou-se por utilizar o tipo de pesquisa descritiva exploratória do tipo qualitativa. Além de enfatizar a perspectiva do indivíduo e suas interpretações, essa abordagem dedica mais atenção ao contexto em que o pesquisador coleta dados, com o objetivo de melhor compreendê-lo (CRESWELL et al., 2003). A pesquisa é classificada como descritiva exploratória, pois é caracterizada com a função de determinar as propriedades de uma demanda de investigação, auxiliando durante o desenvolvimento do estudo (HAIR JR. et al., 2005; GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

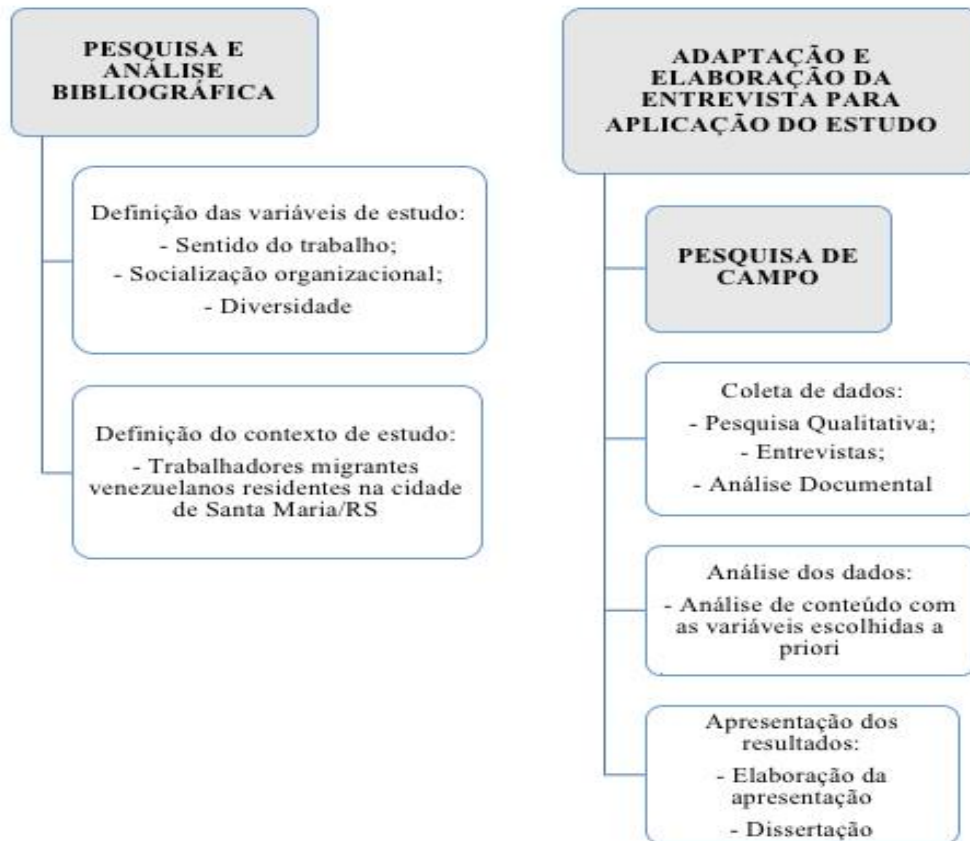
Gil (2002) considera como aquela que objetiva a descrição das características de uma população, fenômeno ou de uma experiência. Vergara (2010, p. 42) afirma que a pesquisa descritiva é a que "expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno" e completa dizendo que este tipo de pesquisa "pode também estabelecer correlações entre variáveis".

As investigações qualitativas exigem várias técnicas de coleta de dados, como registros em arquivo, entrevistas semiestruturadas ou de questões abertas, entrevistas em grupo, observação direta etc. (YIN, 2001; CRESWELL, 2003). Segundo Soares (2003, p. 19), a abordagem qualitativa "não emprega procedimentos estatísticos como centro do processo de análise de um problema". Por meio da pesquisa qualitativa, "o pesquisador interpreta os fatos, procurando soluções para o problema proposto".

A pesquisa exploratória é aquela cujo objetivo "consiste numa caracterização inicial do problema, de sua classificação e de sua reta definição" (RUIZ, 2002). Segundo Gil (2002) as pesquisas exploratórias buscam "proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis".

A seguir é apresentado, figura 9, os procedimentos metodológicos que serão utilizados na pesquisa.

Figura 9 – Procedimentos Metodológicos



Fonte: Elaborado pela autora.

4.2 DELIMITAÇÕES E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Este estudo contou com a participação de 08 (oito) trabalhadores migrantes venezuelanos, formais ou informais, residentes no município de Santa Maria/RS. A coleta dos dados deu-se na forma de entrevistas semiestruturadas e análise documental. Yin (2016) define que, na coleta de dados, as entrevistas submergem a interação entre um entrevistador e um participante, além de roteirizar cautelosamente essa relação. As entrevistas semiestruturadas, em particular, têm atraído interesse e passaram a ser amplamente utilizadas e isso se deve ao interesse que está associado a expectativa de que os pontos de vista dos

entrevistados sejam expressos em uma situação de entrevista com um planejamento aberto do que em uma entrevista padronizada ou em um questionário (FLICK, 2009).

Os critérios utilizados para a seleção dos entrevistados deram-se com base em uma listagem prévia dos migrantes venezuelanos, trabalhadores formais e/ou informais, e residentes na cidade de Santa Maria/RS, que entraram no Brasil no período de janeiro de 2017 até os dias atuais. O fechamento da amostra deu-se por saturação, a qual é definida como a suspensão de inclusão de novos participantes quando os dados obtidos passam a apresentar, na avaliação do pesquisador, uma certa redundância ou repetição não sendo relevante persistir na coleta de dados (DENZIN; LINCOLN, 1994). Sendo assim, as informações fornecidas pelos novos entrevistados da pesquisa pouco acrescentariam ao material já obtido, não mais contribuindo significativamente para o aperfeiçoamento da reflexão e análise teórica fundamentada nos dados que estão sendo coletados (GLASER; STRAUSS, 1967; FONTANELLA; RICAS; TURATO, 2008).

Os entrevistados foram identificados, para fins de sigilo e melhor organização dos dados, pelos nomes dos principais pontos ou regiões turísticas da Venezuela. É importante ressaltar que durante a coleta de dados, vivenciou-se o auge da pandemia pelo Novo Coronavírus (COVID-19), ocasionando restrições na dinâmica das entrevistas, sendo realizadas de forma não presencial, via chamada de áudio e/ou vídeo, por WhatsApp ou Google Meet. Evidenciou-se outras dificuldades de campo, entre elas, o idioma e, de forma bastante expressiva, o receio ou contrariedade em relação ao aceite, por parte dos venezuelanos, a participarem da pesquisa. Tal situação, segundo informações relatadas pelos próprios trabalhadores, deu-se pelo fato dos migrantes serem informados da condição desta pesquisadora, servidora da Polícia Federal, que atuou durante 12 anos no serviço de Migração da Delegacia de Polícia Federal em Santa Maria/RS, bem como o temor de fornecer dados sobre o ambiente de trabalho no Brasil. Essas preocupações revelam o medo de ter que retornar ao seu país de origem ou que pudessem, de alguma forma, sofrerem represália por parte dos empregadores.

Faz-se necessário destacar que, apesar das dificuldades enfrentadas pela pesquisadora em relação ao cargo exercido na Polícia Federal, os conhecimentos adquiridos e a experiência profissional foram fundamentais durante a execução das entrevistas. Procedimentos como a leitura da linguagem corporal dos entrevistados possibilitaram uma análise mais adequada e criteriosa do conteúdo, pois trejeitos, reações físicas a determinados questionamentos, alterações de voz e fisionomia foram características que interferiram de maneira importante na avaliação das respostas.

As entrevistas semiestruturadas constituem um roteiro preestabelecido, porém há um espaço para o esclarecimento de elementos que apareçam de forma imprevista. Conforme o Quadro 7 a seguir e o Apêndice C, as questões da entrevista são específicas para atender a cada um dos objetivos específicos e, por consequência, o objetivo geral deste estudo.

Quadro 7 – Síntese das questões da entrevista semiestruturada, baseada nos objetivos

(continua)

Objetivo Geral	Analisar o Sentido do Trabalho, a Socialização e a Diversidade e Inclusão de migrantes venezuelanos no mercado de trabalho no município de Santa Maria/RS	Questões
Objetivo Específico 1	Diagnosticar e analisar os sentidos atribuídos ao trabalho na percepção dos migrantes venezuelanos	<ul style="list-style-type: none"> - Você se sente satisfeito ou insatisfeito com seu trabalho? Por quê? Fale sobre seus esforços e perspectivas no trabalho. - O seu trabalho permite atingir seu potencial? Permite desenvolver suas habilidades? Se sim, de que forma? - Você tem oportunidades de aprender? - Você considera seu trabalho útil para a sociedade? Qual a contribuição do seu trabalho?
Objetivo Específico 1	Diagnosticar e analisar os sentidos atribuídos ao trabalho na percepção dos migrantes venezuelanos	<ul style="list-style-type: none"> - Você possui autonomia em seu trabalho? Toma decisões para que seja mais eficaz? Possui liberdade para realizar seu trabalho? - Você se sente reconhecido por seus superiores e colegas de trabalho? Fale sobre sua relação com a chefia. - Como é sua relação com os colegas? (colaboração/apoio/equipe) - Você acredita que executa suas tarefas de forma eficiente? Dê exemplos.
Objetivo Específico 2	Compreender de que forma ocorre a socialização dos migrantes venezuelanos no mercado de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Você está familiarizado com os costumes e hábitos da empresa? - Você tem uma boa compreensão das normas, intenções e formas de procedimentos da empresa? - Você se sente integrado à empresa? - Você tem acesso às informações sobre todos os serviços oferecidos pela empresa? - Você sente confiança na maioria dos colegas de trabalho? - Você se sente aceito e acolhido pelos colegas do seu setor de trabalho? - Você tem dominado as tarefas requeridas pelo seu emprego? - Você domina as palavras específicas usadas em seu trabalho? Domina as siglas, abreviações e termos utilizados pelos membros da empresa para denominar setores, processos ou tecnologias de trabalho? - Seus conhecimentos profissionais ajudaram na adaptação ao seu cargo?

Quadro 7 – Síntese das questões da entrevista semiestruturada, baseada nos objetivos

(continua)

Objetivo Geral	Analisar o Sentido do Trabalho, a Socialização e a Diversidade e Inclusão de migrantes venezuelanos no mercado de trabalho no município de Santa Maria/RS	Questões
Objetivo Específico 3	Diagnosticar e estudar a diversidade e inclusão e sua relação com a inserção do migrante no mercado de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Você sente que pode ser completamente você mesmo(a) no seu grupo de trabalho? - No trabalho você é tratado(a) da maneira como gostaria de ser tratado(a)? - Você acredita que é tratado(a) de maneira justa no trabalho, sem discriminação baseada na sua nacionalidade? - Os membros do seu grupo de trabalho confiam em você? - Você gosta de estar com o seu grupo de trabalho? - Você é completamente respeitado(a) pelos membros do meu grupo de trabalho. - Suas contribuições são altamente valorizadas pelo seu grupo de trabalho? - Seu grupo de trabalho encoraja a participação de todos?
Objetivo Específico 3	Diagnosticar e estudar a diversidade e inclusão e sua relação com a inserção do migrante no mercado de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Você sente que pode ser você mesmo no seu grupo ou equipe? - Você pede opinião (feedback) aos membros de sua equipe ou grupo? - Você faz questão de se envolver quando decisões importantes são tratadas? - Você é explícito(a) e direto(a) sobre meus desejos, sentimentos e necessidades com os membros do seu grupo de trabalho? - Você fala abertamente e honestamente sobre assuntos que são importantes para o seu grupo de trabalho? - Você demonstra interesse nos seus colegas de trabalho e em suas vidas? De que forma? - Seu supervisor/chefia assegura políticas e procedimentos organizacionais sobre diversidade, assédio moral e discriminação de acordo com o código de conduta e ética?

Fonte: Elaborado pela autora.

4.3 ASPECTOS ÉTICOS

Cumprindo com as exigências impostas pela Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) foi entregue, com a entrevista, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A). Somente foram considerados participantes da pesquisa os

indivíduos que, após a leitura do termo, estiveram de acordo, de forma livre e esclarecida, a responder as questões indicadas pela pesquisa de maneira voluntária. Além disso, no termo constou informações a respeito dos objetivos da pesquisa, seus métodos, seus possíveis riscos e benefícios, e a total liberdade para a desistência de participar da pesquisa em qualquer uma das etapas, sem que houvesse qualquer tipo de penalidade ou prejuízo.

Além disso, a privacidade do entrevistado foi assegurada por meio do Termo de Confidencialidade (Apêndice B), reafirmando o compromisso de manter em anonimato, de maneira integral, as informações obtidas por meio da coleta de dados.

5 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO

A entrevista semiestruturada, conforme abordado no capítulo anterior, contou com um total de 36 perguntas, sendo dividida, a sua análise, conforme o perfil dos oito entrevistados, sendo trabalhadores residentes em Santa Maria, no Estado do Rio Grande do Sul, em um primeiro momento (bloco 1), e com o grupo de questões segmentadas em acordo com os três objetivos específicos estabelecidos e em confluência com o objetivo geral da pesquisa: “os Sentidos atribuídos ao trabalho na percepção dos migrantes venezuelanos (bloco 2), Socialização dos migrantes venezuelanos no mercado de trabalho (bloco 3) e Diversidade e inclusão e sua relação com a inserção do migrante no mercado de trabalho (bloco 4).

O primeiro bloco de perguntas atuou para identificar o perfil dos entrevistados, apresentar uma caracterização quanto a divisão por sexo; idade; formação; tempo de moradia em Santa Maria e sua ocupação profissional. Do total de oito participantes, 5 são homens e 3 mulheres. Quanto a idade dos participantes, 2, na época da coleta dos dados, tinham 26 anos; 2 estavam com 27 anos; 1 com 29 anos; 1 com 37 anos; 1 com 43 anos e, por fim, 1 com 45 anos. Em relação ao nível de formação, 3 entrevistados possuem nível superior concluído; 1 estava cursando o nível superior; 2 possuem formação de nível técnico e 2 possuem formação de Ensino Médio completo, conforme Quadro 8. As características sociodemográficas dos participantes vai ao encontro da literatura apresentada, na qual identifica um número maior de migrantes do sexo masculino, jovens e com formação, em sua maioria, com nível médio completo (SILVA et al, 2021).

Quadro 8 – Perfil dos respondentes.

Código	Sexo	Idade	Nível de Ensino	Tempo em SM	Profissão em SM
Caracas	F	26	Superior	1 ano e 10 meses	Auxiliar de limpeza e vendedora
Maracaibo	M	27	Superior Incompleto	1 ano e 10 meses	Auxiliar de mecânico
Mérida	F	27	Ensino Médio	1 ano e 7 meses	Auxiliar de limpeza e atendente
Mucubaji	M	37	Técnico Superior	1 ano e 8 meses	Auxiliar de produção
El Yaque	M	29	Superior	1 ano e 9 meses	Auxiliar de depósito
El Ávila	M	26	Ensino Médio	1 ano e 6 meses	Auxiliar de padeiro
Chacao	M	43	Superior	1 ano e 3 meses	Auxiliar de produção
Morrocoy	F	45	Técnico Superior	1 ano e 3 meses	Auxiliar de limpeza

Fonte: Elaborado pela autora.

Ainda com o objetivo de traçar o perfil do público alvo, foi arguido, aos entrevistados, o lapso temporal de residência em Santa Maria. Em uma segmentação das respostas, 3 responderam que residem entre 1 ano e 6 meses e os outros 5 apontaram que moram em Santa Maria há mais que 1 ano e 7 meses. Uma das questões centrais do questionário, para caracterizar a percepção de trabalho dos entrevistados foi a pergunta acerca de qual profissão possuem no Brasil. Do total dos entrevistados, 2 são auxiliares de produção, um dos entrevistados por um período de 6 meses e outro com um período de 1 ano; 3 entrevistados exercem a função de auxiliar de limpeza (6 meses; 8 meses 1 ano de experiência), sendo válido ressaltar que, dentre os 3 entrevistados desta categoria profissional, dois responderam que possuem um segundo emprego: 1 de vendedor e outro de atendente; 1 assistente de depósito com 1 ano e 4 meses; 1 auxiliar de padeiro com 1 ano e 5 meses de experiência e 1 auxiliar de mecânico com 3 meses de contratação.

Identificado o perfil de cada participante, passa-se a apresentação, análise e discussão dos resultados das envolvendo os três objetivos específicos.

5.1 O SENTIDO DO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS MIGRANTES VENEZUELANOS

O segundo bloco da entrevista semiestruturada corresponde ao objetivo específico 1, concernente a: Diagnosticar e analisar os sentidos atribuídos ao trabalho na percepção dos migrantes venezuelanos. As questões pertencentes a este bloco compreendem as perguntas 7 a 14 e contemplam a variável Sentido do Trabalho, com suas dimensões: satisfação, eficiência, utilidade, autonomia, e relações interpessoais satisfatórias (MORIN, 2001,2007).

Neste bloco, busca-se compreender quais são os sentidos atribuídos ao trabalho conforme a visão dos migrantes venezuelanos. Em relação a satisfação, sentimento em geral ou insatisfação (Como você se sente em relação ao seu trabalho? Fale de maneira geral, suas sensações, impressões e expectativas. Você se sente satisfeito ou insatisfeito com seu trabalho? Por quê? Explique. Fale sobre seus esforços e perspectivas no trabalho.), os entrevistados que se mostraram insatisfeitos com o seu trabalho atual, estão nessa condição, em razão da desvalorização por parte dos superiores, pela ocupação em si e pela barreira linguística em relação ao domínio da Língua Portuguesa. Observou-se que essa insatisfação está presente na percepção de todas as migrantes trabalhadoras do sexo feminino. Além da percepção da falta de valorização por parte da chefia/empresa, fica evidente a resignação em relação ao emprego atual e o medo de ficarem desempregadas e não conseguirem um trabalho

melhor. Tal situação corrobora com os achados de Margalef (2012), Dutra (2013) e Martins e Vedovato (2017), no qual evidencia-se uma estrutura de desigualdade e de exploração, legitimada também pelo escopo pessoal. Margalef (2012), identificou um forte vazio de honra e falta de estima social, por parte de trabalhadoras domésticas. Em seus estudos, Margalef (2012) apresenta a enorme dificuldade, dessas migrantes, atingirem a mobilidade social e profissional almejada. Para Dutra (2013), a migração feminina internacional reforça o fenômeno da segregação no mercado de trabalho, pois restringe essas mulheres a determinadas tarefas ou atividades que poucos estariam dispostos a assumir.

(CARACAS) “Eu não tenho muitas expectativas por enquanto, porque onde eu trabalho não assino, como diz, isso, a carteira...carteira de trabalho. Estou grávida e os donos da loja onde trabalho mudaram comigo. Quando cheguei aqui no país, aqui na cidade, comecei a trabalhar nessa loja de roupas, primeiro exercendo a função de, como diz, faxineira, e depois vendedora, comecei a trabalhar como agente de limpeza . Sem carteira de trabalho, é... precisava do emprego e uma pessoa de confiança naquele tempo me disse que estava tudo bem, depois disso eu falei com o dono da loja e o negócio era assim, que se eu começasse a falar a língua rapidamente eles aumentariam meu salário (eles só me pagariam 1000 reais). Eu aprenderia o idioma de agosto a dezembro, mas quando acabou o outubro do ano de 2020 meu chefe me disse que eu já tinha que começar a vender porque eu precisava, bem em outubro comecei a vender e conversei com ele sobre o meu aumento de salário e a carteira, e ele disse não, que seria só em dezembro ... E eu aceitei. Trabalhei o mês todo mas não assinaram minha carteira e nem o mês treze...é o décimo terceiro, mas eu aceitei, e depois de saber da minha gravidez, começaram a me tratar diferente, e meu chefe veio falar comigo e convencer que eu desistisse, mas não era esse o meu desejo e pedi para ficar porque eu preciso trabalhar. Nunca assinaram minha carteira e no mês passado me deixaram esperando para assinar, e no dia 8 me falaram que não podiam continuar trabalhando comigo como vendedora por causa da minha gravidez e era crime trabalhar com grávidas sem carteira atribuída, só pagaram meu salário de 1000 reais mais 700 reais. Agora trabalho com limpeza na loja, vou três vezes na semana. Me senti muito mal mas estou procurando outro lugar.”

(MÉRIDA) “Quando comecei a trabalhar com limpeza, esperava melhores condições de trabalho, a verdade tem sido difícil, o ambiente de trabalho tem sido complicado...a pressão por não saber o português perfeito, quando é caro pagar um curso de português; Ainda com os clientes é diferente, eles são mais receptivos e atenciosos...”

(MORROCOY) “Quando comecei a trabalhar aqui, eu esperava melhores condições de trabalho, eu achava que conseguiria um emprego melhor, mais compatível com minha formação, por isso aqui não tenho muitas expectativas.”

(MORROCOY) “Somente faço meu trabalho. Eu tenho medo de perder esse emprego antes de encontrar outro melhor.”

As mulheres representam cerca de metade das pessoas que migram da Venezuela e, em média, têm maior nível educacional do que seus homólogos masculinos; eles também têm experiência de trabalho. Estima-se que mais de 70% trabalharam antes de migrar e destes,

cerca de 57% tinham emprego com carteira assinada, similar proporção aos homens, enquanto 16% eram desempregados (9% dos homens estavam) (IOM, 2018).

Apesar disso, as mulheres enfrentam empregos com condições significativamente piores do que os homens. Desemprego geralmente é o dobro do que eles experimentaram antes de migrarem e, pelo menos, o dobro dos homens. Esses resultados são influenciados pela combinação da divisão sexual do trabalho dentro das famílias e nos mercados de trabalho (CARCEDO et al, 2019).

Segundo a OIT (2019), a violência e o assédio sofridos pelas mulheres e meninas de todas as idades que vêm da Venezuela também impactam seu acesso aos meios de subsistência e contribuem para sua exclusão dos mercados de trabalho, o que implica perda de emprego, falta de incentivo e consequente acesso real apenas a empregos de alto nível de risco. Vendas de rua, trabalho doméstico e trabalho sexual são alguns dos setores em que as mulheres migrantes encontram oportunidades de emprego e, ao mesmo tempo, situações de risco, bem como exposição à violência e exploração. Essa falta de oportunidades de emprego e precárias condições de vida, bem como aumento de cargas de trabalho reprodutivo e os riscos de sexo, sexismo e a violência xenófoba reforçam este declínio em sua qualidade de vida.

Em geral, refugiados e migrantes da Venezuela, especialmente mulheres, encontram mais oportunidades para serem empregados na economia informal, com limitações que implicam em termos de acesso ao trabalho e seus direitos. O motivo é estrutural: entre a metade e três quartos dos empregos na América Latina e no Caribe está na economia informal. Isto se dá porque são empregos sem carteira e em condições precárias ou porque incluem empreendimentos de baixa produtividade e, portanto, não oferecem a possibilidade de cobertura contra vários riscos do presente e do futuro (OIT, 2019).

Ainda em relação a satisfação no ambiente de trabalho, um dos entrevistados, do sexo masculino, apresentou certa insatisfação e desmotivação, provocados pela falta de apoio e incentivo da alta chefia. Fica claro a sensação de concorrência do estrangeiro no mercado de trabalho, como relata Gondin et al (2013), onde as emoções intergrupais e a percepção de ameaça geral contribuem para a explicação da percepção de discriminação.

(MARACAIBO) “... Além do serviço que eu tinha que fazer eu também ajudava os outros colegas no serviço deles, então podia dizer que eu trabalhava mais que todos...risos... e muitos comentaram que eu era, de todos os funcionários, eu era o que mais trabalhava. Só que o que me deixava triste, era que apesar de tudo que eu trabalhava e resultados que eu tinha, tinham funcionários com menos resultados que eu e que outros colegas e estavam trabalhando no mesmo local fazendo os mesmos

treinamentos, mas eles eram promovidos sempre primeiro. E aí as minhas expectativas ali já diminuíram, né... Por parte do gerente eu recebi todo apoio, mas por parte da administração da empresa, eu não recebi o que eu acho que eu deveria ou merecia. E aí eu discordava muito com administração, mas com os colegas e gerente da loja não tem nada de negativo para falar. Eram pessoas ótimas. Só que eu me senti desmotivado.”

Já os entrevistados que se mostraram satisfeitos, apresentaram como denominador comum uma equipe de apoio e oportunidades de aprendizado durante a laboração. Entretanto, pode-se perceber a sensação de gratidão, conformismo e oportunidade em relação ao emprego, onde a garantia de um salário e o benefício de refeição e cesta básica possuem papel relevante na percepção de satisfação. Esta descoberta vai ao encontro da análise de Cardoso e Cabreira (2017), onde é possível refletir a condição do migrante que se submete às condições, muitas vezes degradantes, de trabalho, como a única possibilidade de sustento e construção de sua identidade no país que o recebe.

(MUCUBAJI) “No meu emprego atual me sinto bem, trabalho em uma área que sempre me chama a atenção e o salário é bom, também tem benefícios como almoço na empresa e uma sacola de comida, como chama, isso, cesta básica, no final do mês. A minha esposa teve problemas ali mas eu não tive nunca problemas...”

(EL YAQUE) “Agradeço a Deus que no meu trabalho as pessoas são muito boas desde que comecei a trabalhar, me ajudaram a aprender o português e foram pacientes comigo. Eles nunca tiveram essa discriminação por serem estrangeiros. Sinto-me bem onde trabalho mais quero sempre algo melhor para mim, onde trabalho ajudam-me muito. O português, nessa parte sinto-me muito satisfeito com o que estou a fazer e com o que estou a aprender. Onde eu trabalho é no dia a dia lidando com o público, com colegas e distribuidores, sempre se aprende algo novo, as pessoas sempre saem muito felizes quando eu falo que sou da Venezuela ...”

(ELVILA) “Em relação ao ambiente de trabalho, tem sido uma ótima experiência. Meus colegas são gente boa. Tenho uma sensação de satisfação porque nós países onde eu morei antes não consegui estabilidade econômica. Minhas expectativas são poucas, porque sei que se eu quero comprar uma casa, não será suficiente com um só salário.”

Essa mesma análise pode ser aplicada nas respostas obtidas na questão “De que forma o seu trabalho permite atingir o seu potencial, desenvolver as suas habilidades e seu talento? Você consegue mostrar todas suas habilidades na tarefa que executa? Explique.”, que analisa a compreensão das suas funções e o desenvolvimento do potencial. Os entrevistados se mostraram, em sua maioria, satisfeitos com as suas posições de trabalho, pela valorização e apoio da equipe de trabalho e pela oportunidade de emprego que possuem no Brasil. Percebe-se também que a dificuldade do idioma influencia no desenvolvimento das potenciais habilidades. Para Scherer (2020), muitas vezes as dificuldades para o acesso ao mercado de trabalho estão relacionadas ao idioma e a questões culturais. Para a autora, de acordo com

seus achados, o idioma é atrelado ao emprego. “*É um dos requisitos essenciais colocados pelas empresas contratantes de migrantes e refugiados, conforme Direção do SINE*”.

A percepção quanto as oportunidades de aprendizado na empresa demonstraram que, quando há oportunidades de trabalho, essa advém pela colaboração dos colegas de equipe. Contudo, nenhum dos entrevistados mencionou oportunidades de aprendizado como cursos, treinamentos e avaliações, apenas aprendizados por observação e auxílio de seus colegas de equipe.

(MARACAIBO) “Aqui no... no emprego atual agora que eu tô, que é como auxiliar de mecânica, que eu tô já há 3 meses, e eu gosto muito desse trabalho. Porque onde eu posso estar no limite com meus esforços físico e mental né. Eu gosto muito de usar o cérebro e por isso que eu gosto muito do meu trabalho como auxiliar de mecânica. Eu já tenho conhecimento nessa parte, mas agora eles estão ensinando ainda mais...alguns colegas e isso mantém o meu cérebro focado, né, concentrado...”

(MUCUBAJI) “Eu consegui mostrar minhas habilidades nas tarefas que executo, desenvolvendo rapidamente e dando o meu melhor sempre. Vou tentando me destacar nos pequenos detalhes que fazem a diferença.”

(EL YAQUE) “a mudança que me deram de setor, já que um dos meus primeiros empregos na Venezuela foi em uma loja de ferragens e trabalhei na área de depósito por 5 anos e meio onde aprendi como são as funções de um e tipos de liderança. Mais como não falo muito bem o português, não consigo demonstrar mais a capacidade ou o conhecimento nessas áreas que é o depósito. Mas aos poucos eu vou conseguindo.

(EL ÁVILA) “Efetivamente. Meu gerente e colegas tem me dado oportunidade pra aprender um ofício que antes não conhecia. Não tenho um limite de aprendizagem. E com dedicação posso sonhar com ter meu próprio negócio de padaria ou confeitaria.”

Em contrapartida, e ainda em relação ao desenvolvimento do máximo potencial de suas habilidades no ambiente laboral, três entrevistados do sexo feminino, se mostraram insatisfeitos com as suas condições de trabalho, em motivação análoga a sua insatisfação ao trabalho em si, em conjunto com a permissão de explorar seu potencial no trabalho que exercem atualmente.

(CARACAS) “Não posso responder essa pergunta, não faço nenhuma atividade relacionada com a minha formação. Só faço meu trabalho e vou embora.”

(MÉRIDA) “A verdade é que não me sinto assim, como explico, adoraria poder terminar a licenciatura e exercê-la, mas sabendo que é muito difícil, optei por levar o máximo de experiência possível, mas não é meu verdadeiro...como diz...minhas potenciais habilidades.”

(MORROCOY) “De forma alguma. Tenho muito mais habilidades para mostrar, não é o ramo que gostaria de me envolver, como diria, me aprofundar.

Os achados corroboram com os estudos de Margalef (2012); Dutra (2013); Cardoso e Cabreira (2017), Martins e Vedovato (2017); Justiniano e Braga (2020) e Comin e Pauli (2018). Segundo Comin e Pauli (2018), um trabalho possui sentido e traz satisfação quando proporciona “*aprendizagem, desenvolvimento e prazer.*”

“...a percepção de um contexto de trabalho precário para indivíduos migrantes tem relação direta com a forma como o trabalho estrutura suas vidas, por meio de uma ocupação que permite manter suas atividades pessoais, pela segurança e estabilidade econômica, gerada pela renda proveniente deste trabalho e como resultado positivo proporcionado pela atividade executada e, principalmente, pelas relações de respeito que se estabelecem com os parceiros e com a sociedade, vistas como moralmente aceitas.” (Comin e Pauli, 2018)

Em relação a percepção de utilidade dos migrantes em seus trabalhos, os entrevistados aduziram, de forma unânime, que as atividades que executam são úteis em razão da sua participação na sociedade. Todos os migrantes responderam, conforme o seu campo de atuação, que sentem que contribuem para a sociedade, especialmente, os entrevistados que atuam como auxiliares de limpeza, tendo em vista a importância de ambientes higienizados em tempos de pandemia de COVID-19.

(CARACAS) “Ah sim, claro que é útil...limpeza, desinfecção, principalmente agora com o vírus.”

(MÉRIDA) “É um trabalho útil, sim. Principalmente em tempo de pandemia.”

A questão “Como funciona a tomada de decisões na sua tarefa de trabalho? Você possui autonomia em seu trabalho? Toma decisões para que seja mais eficaz? Possui liberdade para realizar seu trabalho? Explique de que maneira isso ocorre”, buscou compreender a autonomia e a participação dos migrantes no processo de decisão da empresa que fazem parte. As respostas obtidas demonstraram que, os migrantes que atuam no setor alimentício, possuem certa autonomia para a tomada de decisões após a conclusão do período de treinamento. Já na área de produção, os entrevistados relataram que possuem liberdade para poderem conceder sugestões de melhorias. Em áreas como as de limpeza e da mecânica, as decisões são tomadas exclusivamente pelos supervisores.

(MUCUBAJI) “Assim, diretrizes e padrões de produção são seguidos por todos. Podemos dar sugestões para melhorar a qualidade do produto e às vezes são levados em consideração sim.”

(EL YAQUE) “Para mim, os primeiros meses foram de treinamento e reconhecimento da mercadoria que iria substituir. Mais tarde, com o tempo, não

tinha mais ninguém para me orientar, pois reconheci a todos, aí eu tinha autonomia e meu chefe não me disse o que eu tinha que fazer e eu era meu próprio líder.”

(EL ÁVILA) “...Eu posso tomar decisões pra administrar o tempo de produção das coisas, e organizar a meu gosto os implementos pra o dia seguinte...”

(CARACAS) “Não tenho autonomia, só faço o que me mandam e vou embora.

A questão “Como ocorre o seu envolvimento quando decisões importantes são tratadas na empresa? Se você não se envolve, explique por quê.”, constante no quarto bloco de perguntas (questão 33), também buscou entender a participação dos colaboradores no processo de tomada de decisões, especialmente aquelas de grande impacto para a empresa. Todos relataram que não fazem parte deste processo, porém, buscam se manterem atentos para executar, quando for o caso, as novas orientações da melhor forma possível. Para Morin et al (2007), o indivíduo percebe sua contribuição como única e criativa o que ocasiona a percepção de satisfação no ambiente de trabalho.

(EL ÁVILA) “Tento entender como acontece tudo pra fazer melhor meu serviço. Sempre tento adaptar-me a tudo. Mas as decisões mais importantes não me envolvo.”

(CHACAO) “Quando há tomada de decisão em equipe, eu me envolvo, mas quando há uma decisão entre supervisores, não, porque é decisão deles e eu, como trabalhador, não possa tomar decisões lá.”

A percepção do modo como são reconhecidos pelos superiores e colegas de equipe demonstrou, em sua maioria, uma relação amigável com seus colegas de equipe e, a percepção quanto a valorização do seu serviço é em relação a promoções, bonificações, ensinamentos e ausência de reclamações quanto ao serviço executado. Destaque para duas entrevistadas, CARACAS, que afirma ser bem tratada pelos superiores, porém, deixa explícito seu desapontamento quanto a falta de reconhecimento e não cumprimento de um importante direito trabalhista, a carteira assinada e MÉRIDA, que não se sente reconhecida no trabalho que exerce.

(CARACAS) “Eu tenho uma relação boa com as colegas vendedoras, ficamos amigas e com os donos...os chefes é só profissional...com meus chefes. Eles me tratam bem, mas sabem que eu gostaria de assinar a carteira.”

(MÉRIDA) “É apenas uma relação de trabalho, baseada nas tarefas a serem realizadas. Nada mais. Não percebo reconhecimento em forma de gestos ou palavras, não tem isso.”

(MARACAIBO) “Ahhh, eu me sinto muito reconhecido nesse serviço e os meus colegas são pessoas muito boas. Eles fazem uma força gigante pra me ensinar. São

interessados na minha aprendizagem. Meu chefe também ele tem boa relação comigo, nas palavras, nos gestos. Ele é meu companheiro porque ele tá me ensinando, hãaa... e sempre me dá elogios... me dá, às vezes, bonificação em dinheiro quando eu faço um serviço bom durante a semana e eu acho que isso é bem importante...risos...muito bom.”

(EL YAQUE) “A forma como sou reconhecido é pela forma como trabalho na empresa, meu chefe gosta do meu jeito de trabalhar, antes de ser promovido a depósito era um repositor e ele sempre me dizia que gostava da minha maneira de trabalhar, que sou um bom funcionário, que continue assim.

O cenário trabalhista para a população migrante na região da América Latina e Caribe já mostra a difícil situação dos venezuelanos antes da pandemia. Desemprego, salários mais baixos do que o prometido e sua alta participação no setor informal (OIT, 2020). Além disso, as condições inseguras e anti-higiênicas são uma característica da maioria das pessoas que realizam trabalhos informais. Em muitos casos, eles não podem reivindicar direitos trabalhistas básicos ou receber o salário-mínimo em conformidade com as regulamentações existentes nos países anfitriões (CHAVES-GONZÁLEZ; ECHEVERRÍA-ESTRADA, 2020). Deve ser mencionado, que essa inserção informal, ocorre mesmo quando os migrantes venezuelanos possuem qualificações para o emprego que são mais pertinentes do que os dos cidadãos locais.

No tocante ao relacionamento dos migrantes com seus colegas e/ou colaboradores e a forma de execução de suas atividades, dois entrevistados relataram que atuam em suas funções de forma individual e não possuem contato com os demais membros da empresa. Os demais trabalhadores demonstraram, em sua maioria, ampla satisfação com o tratamento recebido e com o aspecto de união e companheirismo no ensino diário do trabalho executado. Tal achado é validado pela literatura. Para Borges et al (2010), o indivíduo, ao ingressar na condição de trabalhador/empregado em uma organização, deseja se integrar e ser bem-sucedido, dessa forma, motiva-se para aplicar táticas proativas, como, por exemplo, construindo relacionamentos e envolvendo-se em atividades relacionadas ao trabalho, entre outras. Morin et al (2007), pesquisaram o sentido do trabalho para a própria pessoa, para com a organização e a sociedade. Agruparam o sentido do trabalho em três dimensões: a dimensão individual, organizacional e a dimensão social. Na dimensão organizacional apresentaram duas características importantes: a utilidade e os relacionamentos.

Para alguns entrevistados, o idioma se destaca como um dificultador nas relações, no entanto, é superado pela sensação de acolhimento por parte dos colegas. Esse obstáculo da língua foi também percebido nos estudos de Scherer (2020), sobre migração, trabalho imaterial e subjetividade.

“O idioma foi citado, pelos migrantes e refugiados, como elemento essencial aos modos de viver no país de destino. Escutar e não compreender, enxergar e não poder ler o idioma estrangeiro são as perspectivas que melhor ilustram o espaço liso em seu sentido mais caótico. Nessa medida, não saber se comunicar na língua nativa é um dos fatores que contribui para a vulnerabilidade de migrantes e refugiados.” (SCHERER, 2020)

Quando indagados acerca da forma de execução do trabalho e se esta seria eficiente, todos os entrevistados responderam que, exercem as suas funções de forma eficiente, em um prazo adequado, com boa qualidade, para que não recebam reclamações, principal preocupação dos entrevistados, e possam ampliar a sua atuação.

(CARACAS) “Ah sim, minhas colegas foram muito boas comigo. E apesar, apesar de meu pouco conhecimento do idioma, elas sempre foram amorosas e me ajudaram muito.”

(MARACAIBO) “Ah eu tenho sim. Assim, eu até digo que a gente é, como fala, uma ótima equipe...e eles fazem o possível para me sentir confortável dentro da empresa. Me apoiam dentro e fora da empresa. Alguns deles são meus amigos mais que simples colegas, eu tenho uma boa amizade com eles...”

(CHACAO) “Agradeço muito porque tenho colegas muito bons e todos eles cuidaram de mim para aprender o idioma e atendimento rápido e poder me acertar. Meu chefe me parabenizou pelo bom atendimento no pouco tempo que trabalhei.”

(EL ÁVILA) “Administro bem o tempo que tenho disponível, tento fazer todo nesse tempo. Tento não deixar tarefas pra o seguinte dia. E por enquanto não recebi reclamações pelo meu trabalho.”

(EL YAQUE) “No começo demorou um pouco, mas quando encontrei o jeito de trabalhar, ficou mais fácil a cada dia, até o jeito de falar com as pessoas, eu vejo mais fácil. Agora fica mais fácil para mim fazer minhas tarefas no trabalho...eu sempre faço com calma e tranquilidade para que tudo corra bem quando eu tiver alguma dúvida eu pergunto.”

(MORROCOY) “Procuro fazer da melhor forma possível para não haver reclamações.”

(MARACAIBO) “Eu trabalho com bom estado de ânimo e quando eu tenho alguma dúvida eu pergunto pra aqueles que eu sei que são mais experientes que eu. Eu sempre escuto as sugestões deles e me limito a fazer o meu serviço né, conforme o meu jeito e também do jeito que me passam. Se me dizem que é melhor fazer do jeito que eles estão ensinando, que eles fazem que seria melhor, aí eu vou lá e faço. Então quando eu termino de fazer o serviço eu sempre peço para o meu chefe conferir se foi bem feito e eu tenho tido boas respostas dele eu acho que ele gosta do meu serviço assim.”

(EL YAQUE) “Meu aprendizado é o dia a dia conversando com pessoas, com meus colegas que sempre me dizem como falar, como pronunciar as palavras que tenho a dizer e o que não tenho a dizer.”

Em uma conclusão quanto ao objetivo específico 1 e o segundo bloco de questões do questionário aplicado aos migrantes venezuelanos da cidade de Santa Maria/RS, os sentidos atribuídos pelos migrantes para o trabalho estão concentrados em uma ampla gratidão pela

oportunidade de estarem inseridos no mercado de trabalho; na percepção do esforço e da valorização de um grupo compreensivo e apto para auxiliar em questões de dúvidas; no amplo senso de aprendizado com os colegas de equipe e também, conforme relato da maioria dos participantes, em um ambiente de trabalho em que se sentem abertos para ampliarem seus conhecimentos, com um bom clima organizacional. Ficou evidente para a pesquisadora, um esforço por parte da maioria do migrantes, em salientar a grande satisfação com o emprego e com a chefia e, através da análise das repostas dos entrevistados, foi possível identificar, no contexto do trabalho e seus sentidos, a importância para o migrante, de manter-se ocupado, possuir certa autonomia em sua atividade laboral, exercer um trabalho que seja útil para a sociedade, que seja moralmente aceito e produza relações interpessoais satisfatórias, conforme sugere a literatura encontrada, destacando-se, os estudos de Morin (2001, 2002, 2007, 2014).

Quanto a satisfação no ambiente de trabalho, as três entrevistadas, CARACAS, MÉRIDA e MORROCOY, relataram insatisfação na atividade exercida. Demonstraram um semblante de inconformismo e a entonação de voz evidenciando um amplo senso de frustração e desmotivação. Um trabalho satisfatório na vivência de sentido do trabalho está relacionado a ausência de sofrimento e experiência de bem-estar psíquico. Pode-se afirmar que o uso do conceito de sentido do trabalho, sendo um indicador incontestável de qualidade de vida (RODRIGUES et al, 2017; VILAS BOAS; MORIN, 2014)

(EL YAQUE) “Agradeço a Deus que no meu trabalho as pessoas são muito boas desde que comecei a trabalhar, me ajudaram a aprender o português e foram pacientes comigo.”

(EL ÁVILA) “Em relação ao ambiente de trabalho, tem sido uma ótima experiência. Meus colegas são gente boa. Tenho uma sensação de satisfação porque nos países onde eu morei antes não consegui estabilidade econômica...”

(CHACAO) “Muito bom porque eles são muito atenciosos e me ajudam quando eu cometo erros. Eles estão felizes comigo porque somos culturas diferentes e aprendemos uns com os outros.”

(EL ÁVILA) “Efetivamente. Meu chefe e colegas tem me dado oportunidade pra aprender um ofício que antes não conhecia. Não tenho um limite de aprendizagem. E com dedicação posso sonhar com ter meu próprio negócio de padaria ou confeitaria.”

Morin (2002), afirma que esse senso de responsabilidade percebido pela maioria dos participantes da pesquisa leva à satisfação pessoal. E para a Morin (2002), um trabalho que tem sentido, possui objetivos claros, permite autonomia e favorece o desenvolvimento de competências. O sentido do trabalho assume um atributo de dimensão econômica, atendendo

as necessidades básicas de sobrevivência e uma dimensão não econômica, na qual, contempla instâncias como satisfação, relacionamento e utilidade (MORIN, 2001).

5.2 A SOCIALIZAÇÃO DOS MIGRANTES VENEZUELANOS NO MERCADO DE TRABALHO

Em relação ao terceiro bloco de questões, relativo ao objetivo específico 2: Compreender de que forma ocorre a socialização dos migrantes venezuelanos no mercado de trabalho, as questões 15 até 23 buscaram analisar a relação entre os migrantes e os aspectos internos e externos da empresa. Este bloco contempla a variável Socialização Organizacional, e a compreensão suas dimensões: Adaptação à Organização, Adaptação ao Grupo/Equipe e Adaptação às Tarefas (HAUETER; WINTER, 2003; BORGES et al., 2010).

Quando perguntados “Como você se sente em relação aos costumes e hábitos da empresa? Você está familiarizado? Quais são esses hábitos e costumes? Quais os mais fáceis e quais os mais difíceis? Explique.” (questão 15), todos os entrevistados abordaram que as empresas não possuem costumes ou hábitos próprios, porém, destacam novamente que a principal dificuldade, no início de suas funções, foi o idioma e as expressões coloquiais por vezes utilizadas, especialmente para aqueles que trabalham com atendimento ao público.

A sociedade, como organização coletiva, forma-se por meio de valores, normas e regras. Esses conceitos permitem aos indivíduos sua construção social e moral, sendo fundamental no contexto da vida em sociedade (DE ASSIS PINTO, 2006). Diversos estudos têm revelado as ações dos próprios sujeitos no processo de socialização organizacional (ASFORD; BLACK, 1996; ASHFORTH; FRIED, 1988; CHAO, 1997; CHAO; WALZ; GARDNER, 1992; MAIER; BRUNSTEIN, 2001; MILLER; JABLIN, 1991; OSTROFF; KOZLOWSKI, 1992; PALACI; OSCA; RIPOLL, 1995; SAKS; ASHFORTH, 1997a; 1997b; SETTON; ADKINS, 1997).

Essas pesquisas têm assumido que o indivíduo, ao ingressar na condição de trabalhador/empregado em uma organização, deseja se integrar e ser bem-sucedido, dessa forma, motiva-se para aplicar táticas proativas, como, por exemplo, construindo relacionamentos e envolvendo-se em atividades relacionadas ao trabalho, entre outras (BORGES et al, 2010).

Em relação ao idioma no processo de socialização, Rovira (2008), salienta que a subordinação linguística inibe o indivíduo e o força a perder as interações pessoais e íntimas, que são resultado da identidade, do idioma e de sua vivência como migrante.

“Frequentemente, nós nos deparamos com relatos comoventes de pessoas que foram obrigadas a esquecer seu idioma para se adaptarem ou se aculturarem a um novo ambiente. Infelizmente, este esquecimento, muitas vezes, leva à perda das próprias raízes” (ROVIRA, 2008).

Oliveira (2014), em seus achados, entre todas as variáveis estudadas, o idioma foi de extrema importância para a pesquisa, pois influenciava diretamente no cotidiano do público alvo e à sua função social na interrelação com a sociedade.

Dando seguimento a esta análise e discussão, quando questionados: “Como você se sente em relação às normas e procedimentos da empresa? Você tem uma boa compreensão das normas, intenções e formas de procedimentos da empresa? Você recebeu instruções sobre as normas? De que forma? Quem orientou (chefia? Gerência? Colegas?). A orientação foi clara?” (questão 16), com o intuito de obter a opinião dos migrantes em relação a sua compreensão das normas e procedimentos relativos à política de organização da empresa. Todos os oito entrevistados responderam que foram instruídos em um período inicial após a contratação. Alguns relataram que foram acompanhados duas horas nos primeiros dias; durante a entrevista ou então por uma semana como treinamento e acolhimento na empresa. Todos responderam que compreenderam as normas e regras da empresa após um período de adaptação. Um entrevistado, EL YAQUE, teve dificuldades iniciais pela barreira linguística, que, após um certo período, foi superado e na atualidade já compreendia todas as normas, procedimentos e regras.

(MARACAIBO) “Assim, a empresa, ela tem normas básicas e bem rígidas. Pontualidade, respeito, trabalho em equipe, ordem com as ferramentas, limpeza da área de trabalho e o meu chefe, durante a entrevista, ele deixou bem claro sobre se o jeito que a empresa trabalha e sobre as regras da empresa. Mas eu sinto que são regras básicas e importantes e sempre fiquei bem a parte de como funciona todas essas questões.”

(MUCUBAJI) “Sim, em relação as normas, nos primeiros dias, a empresa fez uma semana de adaptação, conhecer a empresa e um curso para conhecer a empresa. E sim, o trabalho é por setor e sempre recebemos instrução.”

(EL YAQUE) “No momento em que comecei a trabalhar, fui auxiliado. Um pouco difícil em entender as regras e procedimentos na empresa, mais pela língua né?... mas pouco a pouco e tirando as dúvidas com meu chefe eu estava entendendo.”

(CHACAO) “Os primeiros dias de serviço foi de 2 horas de explicação em relação aos regulamentos e procedimentos da indústria.”

(EL ÁVILA) “Sim, na entrevista foi orientado bem claro. Ademais existe uma lista de normas de segurança e de higiene na empresa pra que tudo dê certo. Se não cumprirmos as normas, teremos problemas.”

A literatura apresenta diversos estudos que corroboram com as falas dos migrantes entrevistados e, que discorrem sobre a integração do trabalhador no ambiente de trabalho, a socialização organizacional e a adaptação do mesmo às normas e costumes da organização pela qual trabalha e no ambiente em que é inserido (HAUETER; WINTER, 2003, BORGES et al, 2010). A socialização organizacional é compreendida como a integração dos empregados com a organização (RABELLO et al., 2019), sendo esses, também agentes ativos e facilitadores dessa dinâmica (OLIVEIRA et al., 2008). Estudos de Silva et al (2008) basearam-se na busca da forma mais eficaz para desenvolver a integração do indivíduo na organização, por meio da opinião de seus gestores e acompanhando ativamente um processo de socialização em determinada organização.

Ao serem indagados sobre a percepção de integração ao grupo familiar da empresa: “Como funciona a integração sua com a empresa? Você se sente integrado à empresa, ao meio, ao grupo familiar da empresa? Como funciona essa integração? Se sente acolhido pela empresa, colegas e chefia? Explique, dê exemplos.”, buscou-se compreender o senso de pertencimento dos migrantes venezuelanos na empresa, em meio a todo o quadro de colaboradores, desde a chefia até os colegas de equipe. A minoria, as entrevistadas CARACAS, MORROCOY e MÉRIDA responderam que não se sentem integradas na empresa. Uma delas, CARACAS, relatou ampla insatisfação com o tratamento ofertado pelos supervisores em relação ao cumprimento das normas trabalhistas, portanto, a sua percepção quanto ao ambiente de trabalho, integração e/ou socialização, foi prejudicada em virtude dessa insatisfação. Semelhante ocorreu com a entrevistada MORROCOY, ao qual está inserida formalmente no mercado de trabalho, mas não atua em sua área de formação e, portanto, não encontra satisfação na sua colocação atual no mercado de trabalho e não se sente pertencente ao ambiente laboral. MÉRIDA não sente-se integrada pelo fato de ser a única funcionária do sexo feminino e trabalhar separado dos outros funcionários. Os demais entrevistados apresentaram um cenário positivo de integração a equipe, relatando que se sentem confortáveis e que os colegas de trabalho buscam fazê-los se sentirem acolhidos e pertencentes a empresa.

(CARACAS) “...Eu não posso dizer que sim, não me sinto bem colocada, assim, integrada né? Não recebo todos meus direitos, né?... Me sinto desconfortável, por isso estou procurando algo melhor para mim. As colegas me tratam bem, são amorosas sim.”

(MORROCOY) “Infelizmente não ocorre isso, não tenho essa integração.”

(MÉRIDA) “Não, o relacionamento é apenas trabalho. Não tenho essa integração. Com outros trabalhadores da área da cozinha ou da padaria, há uma interação maior com os patrões, acho que devido aos anos de trabalho juntos ou que falam bem a mesma língua.

(MUCUBAJI) “Sim a integração com a empresa e colegas foi e é muito boa. eles foram muito receptivos e me ensinaram tudo que eu precisava.”

(EL YAQUE) “Nossa, no começo foi um pouco difícil para mim me integrar, mas sempre teve uma pessoa que me ajudou a me integrar com as pessoas ou com meus colegas de trabalho. Por exemplo, uma dessas integrações foi no meu aniversário do ano passado, meus colegas me deram um presente para que eu pudesse me sentir integrado e ver que não estou sozinho.”

(EL ÁVILA) “Exato. Todos os colegas me tratam com respeito. Sempre há cuidado com todos os colegas, sempre há conselhos pra mim, pra melhorar no meu serviço. Quando cheguei no primeiro dia todos me cumprimentaram com a bem-vinda, e quando não entendia o idioma eles falavam mais devagar. Tem sido uma boa experiência.”

Os entrevistados mencionaram, quando indagados, se possuíam acesso aos demais serviços ofertados pela empresa em que trabalham, respostas segmentadas a questão “Como funciona o acesso às informações sobre todos os serviços oferecidos pela empresa? Você tem acesso? Como é o acesso à essas informações? Chefia? Gerência? Como você obtém as informações sobre os serviços da empresa?”. Do total de entrevistados, quatro (04) apontaram não possuir qualquer acesso a outro setor ou serviços da empresa, apenas aos que estão relacionados a sua função; enquanto os demais, três (03) relataram que possuem acesso a informações, e em caso de dúvidas, possuem liberdade de buscarem resolução com o setor de Recursos Humanos ou com os supervisores; e um (01) informou que existem reuniões integradas entre os departamentos da empresa.

(MÉRIDA) “Não sei sobre isso, não tenho acesso a essas informações.

(MARACAIBO) “Assim, você quer dizer sobre as informações dos serviços que estão sendo feito? Ah sim, sim, a gente sempre faz pequenas reuniões, aonde nós falamos sobre os acontecimentos da empresa e as informações dos trabalhos. Eles são bem transparentes quanto a isso e até tem discussão, às vezes sobre um caso ou outro que tem alguma dúvida e aí é discutido nessas reuniões. São bem transparentes e o chefe conversa bastante com a equipe sobre os trabalhos em andamento.”

(EL YAQUE) “Através da comunicação do gestor e chefe. Eles sempre compartilham, informam que enviam aos recursos humanos ou o mesmo recursos humanos que transmite as informações pessoais ou por folhetos.”

Pelo processo de socialização, o indivíduo torna-se membro de um grupo, organização ou sociedade, aprende os valores, a cultura e as formas de relacionamento para se inserir e se integrar (COMIN; PAULI, 2018). O empregado deve compreender, além de informações

acerca do contexto global da organização, sua política, história e seus valores, deve também entender a forma como são organizados o seu grupo e a sua função para obter sucesso no trabalho (HAUETER et al., 2003). Para Takeuchi et al. (2009) o indivíduo precisa passar por algum processo de socialização tanto na organização, quanto no grupo ou na tarefa.

Em relação ao sentimento de confiança percebido pelos migrantes venezuelanos em seus colegas, a maioria dos entrevistados afirmou confiar em seus colegas, em virtude de uma relação amigável e cordial no ambiente de trabalho. Contudo, por falta de contato com outros membros de equipes, dois entrevistados apontaram não terem essa relação de confiança.

(CARACAS) “Existem algumas que confio sim, quando tive os problemas elas me ouviam muito...”

(MARACAIBO) “ah sim, eu confio muito, confio muito em alguns colegas ali. Claro que tem sempre tem aquela maçã podre na equipe né? risos... Isso é normal, né? Mas assim, eu procuro não conversar muito, não me meto, quando dá alguma confusão ou alguma fofoca e assim, cada um de nós tá sempre concentrado no serviço e eu sou uma pessoa que fala pouco sobre coisas minhas pessoais e familiares. Mas sempre que eu precisei o apoio deles, os colegas e chefes sempre estavam prontos pra ajudar. Eu sinto uma confiança vinda do chefe e dos colegas. Eu acho que o chefe é uma pessoa bem justa e eu sinto a confiança e acredito que eles também confiam em mim.”

(EL YAQUE) “Para mim são as melhores pessoas que conheci na minha vida, sempre me ajudam a explicar-me as coisas e se tenho dúvidas sobre alguma coisa, ajudam-me a ficar claro. São os melhores colegas de trabalho que já tive.”

(MORROCOY) “Ainda não consegui formar essa relação de confiança...tenho pouco convívio.”

Contudo, a entrevistada MÉRIDA respondeu que não sente confiança em seus colegas, pois sente que os colegas não possuem confiança em “quem seria estrangeiro”. Tal aspecto, representa um dos principais pontos de percepção negativa do sentido de trabalho e prejudicam de forma significativa a socialização e integração dos migrantes em meio ao ambiente de trabalho e até mesmo a sociedade brasileira como um todo.

(MÉRIDA) “Não, não sinto confiança deles conosco, digo, estrangeiros. Então também não sinto essa confiança.”

Essa situação relatada pela entrevistada MÉRIDA vai ao encontro dos estudos de Gondin et al. (2015). Os autores detectaram correlação positiva entre a ameaça simbólica, econômica e hostilidade para com o estrangeiro, o que gera uma percepção de discriminação por parte do trabalhador migrante. Scherer (2020), relata que foi percebendo, ao longo de seus estudos, o predomínio de discussões sobre trabalho precário, xenofobia e racismo. Para a

autora, esses aspectos não tinham apenas os refugiados como objeto de análise, mas também migrantes que se deslocavam pelas mais diversas razões.

Em continuidade ao terceiro bloco e para compreendermos o sentimento de inclusão e pertencimento dos migrantes no trabalho, foi arguido sobre o recebimento e acolhimento na empresa (Como você foi recebido e acolhido pela empresa, pelos colegas? Você se sente aceito e acolhido pelos colegas do seu setor de trabalho?), todos apontaram que se sentiram bem recebidos na empresa. Aqueles que possuíam uma relação de amizade com colegas de equipe relataram com maior ênfase o acolhimento diário que recebiam nas empresas em que trabalhavam. Destaque para a fala de MARACAIBO, sexo masculino, em que relata ter sido muito bem recebido, em contrapartida a sua esposa, que sofreu discriminação. Além dos estudos de Gondin et al. (2015) e Scherer (2020), outros pesquisadores, como já citado anteriormente, identificaram a percepção de discriminação, xenofobia, concorrência e segregação para com o trabalhador migrante no Brasil (MARGALEF, 2012; DUTRA, 2013; VILELA; COLLARES; NORONHA, 2015; RUBIO, 2015; PEREIRA; ABREU, 2016; CARDOSO; CABREIRA, 2017; MARTINS; VEDOVATO, 2017; BERNARDINO-COSTA; MALDONADO-TORRES; GROSGOUEL, 2018; COMIN; PAULI, 2018; JUSTINIANO; BRAGA, 2020; SCHERER, 2020).

(MARACAIBO) “Muito bem recebido, muito bem recebido, graças a Deus! Eu posso dizer que desde que eu cheguei no Brasil, lá em Pacaraima eu fui bem recebido, não posso reclamar. Quando eu cheguei, no primeiro dia de serviço, eles me receberam muito bem e falaram como se já me conhecessem e isso eu acho que é ótimo, é importante porque eu me senti, como diz, enturmado, me senti confiante né? Pra falar e pra trabalhar com eles. A recepção geral aqui na cidade é grande, muito boa. Claro que nem tudo são flores né? Eu por exemplo com a minha esposa, tivemos problemas quando ela chegou aqui. Teve bastante problema com discriminação, com ela, e no lugar que ela trabalhou, mas comigo isso não aconteceu, comigo foi bem tranquilo.”

Em relação a execução das tarefas de suas funções e a sua percepção quanto ao que é necessário ser feito, os migrantes venezuelanos apontaram que, compreendiam e executavam as suas atividades conforme o nível de conhecimento que possuíam, buscando aprender o que ainda era necessário. As entrevistadas que atuam na área de atividade doméstica e limpeza apontaram, pelo caráter único da tarefa, que exerciam de forma satisfatória a sua função, sem a necessidade de um alto nível de conhecimento.

(CARACAS) “Minha tarefa é realizar a limpeza e auxiliar no que precisarem nos dias que estou lá...nada complexo. Não exige muito de meus conhecimentos.”

(MÉRIDA) “Assim, o que é mais solicitado é que eu faça minhas tarefas rapidamente, já que só trabalho meio período. Se todas as tarefas estiverem concluídas quando eu sair, tudo ficará bem.”

(MARACAIBO) “Ah, isso Graças a Deus, eu já tô conseguindo fazer. Já faço muitas coisas sozinho. Só não faço mais por falta de conhecimento mesmo. Mas eu tô aprendendo coisas novas, muitas coisas novas. Mas quando eu não sei o que fazer, sobre alguma coisa, já me explicam e eu faço conforme me ensinam. Eu sou supervisionado eu algumas coisas, mas já tô conseguindo dominar e fazer sozinho, mas depois eu sempre pergunto para o chefe e para os colegas se tá correto, porque eu acho que é importante ter esse retorno deles em relação ao que eu tô fazendo...”

A pergunta “Como funciona o seu entendimento com as palavras específicas usadas em seu trabalho? Por exemplo: você domina as siglas, abreviações e termos utilizados pelos membros da empresa para denominar setores, processos ou tecnologias de trabalho? Ocorre alguma dificuldade em relação à língua?”, (questão 22), buscou compreender a relação dos migrantes com as palavras específicas do ambiente de trabalho, como siglas, abreviações etc., bem como o domínio da Língua Portuguesa. Os entrevistados apontaram que, em casos de novas palavras aplicadas no ambiente de trabalho, buscavam aprender o seu significado, mas que o idioma foi uma das maiores dificuldades, especialmente no início da contratação e pela cobrança de algumas empresas para que o idioma fosse falado de forma correta, o que corrobora com a literatura citada anteriormente, onde a maioria dos estudos sobre migração e trabalho destacam a importante relação do idioma com a socialização do migrante na atividade laboral e o quanto a subordinação linguística inibe o estrangeiro e o força a perder as interações pessoais, influenciando no seu cotidiano e na função social (ROVIRA, 2008; OLIVEIRA, 2014; SCHERER, 2020).

Para compreender a socialização dos migrantes na empresa atual e a contribuição da formação e conhecimentos prévios para a execução das suas tarefas os participantes responderam a questão “Conte como seus conhecimentos profissionais anteriores ajudaram na adaptação ao seu cargo? Pode citar exemplos”. A maioria dos entrevistados relataram que sua formação e experiências prévias não possuíam relação com as suas funções atuais, porém, buscavam adaptar suas vivências anteriores para se adequarem as novas funções, agora exercidas em território brasileiro.

(CARACAS) “Minha formação não tem nenhuma ligação. Eu gostaria muito de trabalhar na minha formação. Eu já conversei sobre isso com meu esposo...depois de nascer o bebê e eu puder, vou procurar um curso ou tentar algo da minha área.”

(MARACAIBO) “Eu acho que a faculdade que eu estava cursando, de engenharia de sistemas, me ajudou um pouco. Mas antes de eu ficar desempregado na Venezuela, eu fui chefe de uma empresa de manutenção de casas, de edificações e isso me ajudou a me relacionar com os colegas e ter responsabilidade no serviço e me ajudou

muito na minha entrevista aqui, tanto no mercado, né... como agora na empresa né, de manutenção veicular. Então com certeza minha experiência anterior me, me ajudou, continua me ajudando.”

(MUCUBAJI) “Trabalhava em um ramo distinto na Venezuela, mas eu acho que, se tudo for feito com responsabilidade e compromisso pode executar qualquer atividade...”

(EL YAQUE) ‘Meu último trabalho na Venezuela foi como executivo de contas em uma clínica, muito diferente da que faço aqui. Quando se trata de atender um cliente, faço da mesma forma que tratei um paciente quando ele veio ver o médico. Mas como eles mudaram a mim para o depósito, procuro transmitir meu conhecimento nessa área.’

(CHACAO) “Bem, me adaptei graças ao fato de que os regulamentos da indústria são muito semelhantes aos que se cumpriram na indústria venezuelana.”

Concluindo o terceiro bloco da entrevista semiestruturada, a fim de compreender o processo de socialização dos participantes no mercado de trabalho, em relação à adaptação à organização, ao grupo/equipe e às tarefas, percebe-se, de maneira geral, uma boa integração e adaptação à organização/empresa, através de suas normas, valores e costumes, ao grupo/equipe e às tarefas executadas. Os participantes, em sua maioria, relataram a busca de adequação à nova realidade no Brasil, através do entrosamento no nível satisfatório com seus colegas e superiores e otimizando todo aprendizado que pudessem obter. Esses aspectos são encontrados em diversos estudos (ASFORD; BLACK, 1996; ASHFORTH; FRIED, 1988; CHAO, 1997; CHAO; WALZ; GARDNER, 1992; MAIER; BRUNSTEIN, 2001; MILLER; JABLIN, 1991; OSTROFF; KOZLOWSKI, 1992; PALACI; OSCA; RIPOLL, 1995; SAKS; ASHFORTH, 1997a; 1997b; SETTON; ADKINS, 1997; MARGALEF, 2012; DUTRA, 2013; VILELA; COLLARES; NORONHA, 2015; RUBIO, 2015; PEREIRA; ABREU, 2016; CARDOSO; CABREIRA, 2017; MARTINS; VEDOVATO, 2017; BERNARDINO-COSTA; MALDONADO-TORRES; GROSFUGUEL, 2018; COMIN; PAULI, 2018; JUSTINIANO; BRAGA, 2020; SCHERER, 2020) e fundamentaram as variáveis, selecionadas a priori, para o desenvolvimento deste trabalho (HAUETER; WINTER, 2003 BORGES et al, 2010).

Paralelamente, observou-se que o principal fator dificultador do processo de socialização no ambiente de trabalho desses migrantes, em fase inicial, foi a adaptação ao idioma da Língua Portuguesa, o que vai ao encontro da literatura encontrada (ROVIRA, 2008; OLIVEIRA, 2014; SCHERER, 2020), conforme destacou-se anteriormente.

Para Haueter e Winter (2003), em relação a socialização organizacional, onde o indivíduo adquire conhecimento para adequar-se a novas funções, trabalhos, cultura organizacional ou grupos de trabalho, aquela que se refere aos recém-chegados ou novos contratados é a mais relevante. A literatura acerca da socialização apresenta quatro dimensões

de conteúdo, sendo elas: trabalho/tarefa; grupo de trabalho; organização e funções. Para os autores, essas dimensões contêm recursos importantes no processo de socialização. São aspectos que permeiam a construção social e moral, sendo fundamental no contexto da vida em sociedade (DE ASSIS PINTO, 2006).

Para Borges et al (2010), a socialização organizacional desenvolve-se no âmbito restrito das organizações nas quais o sujeito da socialização está inserido no papel de trabalhador. A socialização organizacional é compreendida como a integração dos empregados com a organização (RABELLO et al., 2019). Oliveira et al. (2008) consideram a proatividade dos indivíduos, compreendendo que os iniciantes em uma organização são agentes ativos que buscando pessoas e locais de aprendizado, considerados valiosos para facilitar a própria integração, sendo capazes de influenciar as normas do grupo e os resultados de desempenho, o que ficou evidenciado nos relatos dos participantes da pesquisa e que é corroborado pelos estudos de Silva et al. (2008), nos quais destacam a importância do ajustamento da cultura de uma organização e dos processos de socialização para a integração do trabalhador.

5.3 DIVERSIDADE E INCLUSÃO E SUA RELAÇÃO COM A INSERÇÃO DO MIGRANTE NO MERCADO DE TRABALHO

O quarto e último grupo de questões visou atingir o objetivo específico 3, a saber: “Diagnosticar e estudar a diversidade e inclusão e sua relação com a inserção do migrante no mercado de trabalho”, compreendendo as perguntas de n. 24 até 36. A variável a ser estudada neste bloco é a Diversidade e Inclusão, sendo compreendida pelas dimensões: Engajamento, Segurança, Confiança, Aceitação, Respeito, Valor apoio e Autenticidade (FERDMAN, 2002; HANASHIRO et al., 2011; MOR-BARACK, 2016).

A primeira questão, “Como você age no ambiente de trabalho e com seu grupo de trabalho? Você sente que pode ser completamente você mesmo(a) no seu grupo de trabalho? Fale um pouco como você faz para que possa ser você mesmo(a). Explique”, buscou compreender se os migrantes se sentem à vontade para expressarem-se de forma livre no seu local de trabalho. Uma das entrevistadas, MORROCOY, respondeu não possuir interação com os colegas de trabalho, enquanto, os demais entrevistados, mesmo aqueles pouco comunicativos, relataram um ambiente laboral favorável para que possam se expressar sem receios. O aspecto do idioma, novamente, apresenta-se como um dificultador para os

migrantes e a percepção de inclusão e inserção, por parte dos trabalhadores, apresenta-se de forma mais expressiva nos participantes do sexo masculino.

(MORROCOY) “Não existe essa interação...não tenho contato. Só faço meu trabalho e vou embora. É que não tem essa relação com colegas e chefes, não há um grupo de trabalho que trabalhe junto.”

(CARACAS) “Sou bastante quieta, falo pouco...tenho medo de errar...risos...você tá vendo que falo pouco...risos...sim, sim, pra falar e às vezes medo de entender errado.”

(MARACAIBO) “Assim, eu falo quando eu tenho que falar e se me sinto incomodado com alguma coisa eu falo. Se precisar, me manifesto. Já aconteceu. Eu tenho que impor respeito, com sinceridade, com certas brincadeiras e... mas eu me sinto bem e posso ser sincero sim quando eu penso alguma coisa que tá me incomodando.eu tento levar tudo com bom humor. Mas eu acho que é importante demonstrar isso, desde o primeiro dia, do respeito. Eu tenho uma boa relação com o chefe e colegas e eu acho que eu sou tratado de maneira justa porque eu trato assim também.”

(MÉRIDA) “Sim, consigo ser eu mesma, sendo amigável e alegre com os clientes, aí posso ser eu mesmo, gosto de atender. Não tenho contato com os outros trabalhadores. E muito pouco com os chefes.”

(MUCUBAJI) “Sim sou eu mesmo. Nunca tive problema com ninguém e sempre sou grato e apesar de os problemas, como estar longe do meu país e família, sempre tenho um sorriso. É uma característica de nós, como venezuelanos.

(EL YAQUE) “Sim, não tenho problemas para me expressar livremente, se estou dizendo algo que não deveria dizer, eles me dizem que essa palavra não deve ser dita, pois pode ser uma ofensa ou estou dizendo errado. Sempre digo a todos que se eu não falo bem o português, me diga como faço. Mas consigo sim, ser eu mesmo.”

(EL ÁVILA) “Na verdade não falo muito...meu idioma ainda é difícil um pouco...tento sempre estar concentrado no meu serviço pra não fazer algo errado. Não posso errar...Nós trabalhamos com produção de alimentos, e se fazemos algo errado podemos perder muita matéria prima...mas me expresso quando preciso.”

(CHACAO) “Sinto-me bem na minha área de trabalho, meus colegas têm sido muito receptivos e os homens têm me ajudado a me sentir em casa.”

Tal aspecto é confluyente como a forma de tratamento que é dispendida aos migrantes entrevistados e se tal forma é satisfatória para eles (Como você é tratado(a) no trabalho? É tratado(a) da maneira como gostaria?). Foi relatado pela maioria dos participantes que possuíam contato com outros trabalhadores e com seus chefes, um tratamento adequado e satisfatório, que não possuem qualquer problema ou insatisfação quanto a esse aspecto.

(MARACAIBO) “sim, com certeza. Posso dizer que sou tratado como eu gostaria, com muito respeito, muito carinho pelos colegas e pelo chefe, todos os chefes né. Eu sou tratado como eu mereço sim e eu acho que é porque eu trato bem também. Não posso dizer que tive algum algum problema com alguém lá. Não, não, eu me sinto bem confortável e eu tô eu tô, eu tô muito feliz que eu tô trabalhando lá.”

(MUCUBAJI) “...Tenho uma ótima relação com meus companheiros de trabalho. Sou sim, tratado como gostaria...”

(EL YAQUE) “Não tenho uma palavra a dizer como está o meu trato com os meus colegas, mas digo que são os melhores colegas que já tive pois me tratam de uma forma muito bonita, são os melhores amigos que tive com um grande coração, são pessoas. Eles me ensinaram a falar português, suas habilidades, tradições, entre muitas outras coisas.”

A entrevistada, CARACAS, respondeu que poderia ter sido tratada de forma diferente. Tal aspecto se dá em razão da sua insatisfação pela empresa aludir que fariam a contratação com a devida contratação pela CTPS, mas não o fizeram, bem como mudaram sua função e tratamento, após a sua gravidez. MORROCOY, também do sexo feminino sente-se discriminada, por parte da empresa, em relação ao idioma.

(CARACAS) “Eu acho que poderia ser tratada diferente. Não me sinto confortável...não sou valorizada. Queria ter os mesmos direitos, mas só prometeram e enrolaram a mim, por muito tempo. Por isso que quero buscar algo melhor.”

(MORROCOY) “Sou tratada muito bem nos condomínios onde presto o serviço. Não posso reclamar não. Pela empresa não posso dizer o mesmo, não há preocupação, há até uma certa discriminação, entende? Pelo idioma eu acho.”

Nkomo e Cox (2007), Fleury (2007) e Lopez-Rocha (2006), afirmam, em seus estudos, que a diversidade está relacionada a um grupo de pessoas com diferentes identidades que se relacionam em um mesmo ambiente ou sistema social, sendo a raça, etnia e gênero, as definições mais restritas, enquanto as definições mais amplas de diversidade enfatizam todas as diferenças individuais entre pessoas, ou seja, todos são diferentes. Diversidade é a mistura de pessoas que estão em um mesmo sistema social e que possuem diversas identidades grupais, e trazem então um conceito que está no centro da compreensão da diversidade: a identidade (NKOMO; COX, 2007). Desse modo, como observou-se nas falas dos envolvidos desta pesquisa e segundo Wagner e Hollenbeck (2009), a diversidade pode ser entendida a partir das aptidões, personalidades e características demográficas e culturais do indivíduo, trazendo então, o conceito da identidade de Nkomo e Cox (2007) como fator importante da inclusão do migrante trabalhador.

Essa inclusão, para Hayes (2002), pode ser definida como “incluir fisicamente as pessoas na organização e nas atividades em que elas foram anteriormente excluídas ou sub representadas.” Define-se pela maneira em que os indivíduos podem acessar recursos e conhecimentos; o grau em que são envolvidos em um grupo ou equipe de trabalho e enquanto possuem respaldo e permissão por parte da organização no processo laboral e de tomada de

decisões (MOR-BARACK, 2016). Essas definições corroboram com as respostas dos participantes, destacando-se as diferenças linguísticas, culturais e também de gênero. Isso explica a percepção de discriminação por parte de alguns entrevistados, ido ao encontro dos estudos de Gondin et al (2013) e Dutra (2013, no qual identificam a identidade social, as emoções e a discriminação contra estrangeiros e a segregação no mercado de trabalho em relação às mulheres migrantes, respectivamente.

Um dos aspectos em relação a diversidade e a inclusão quando se fala em migração é o respeito a sua nacionalidade. A pergunta “Como funciona as relações no ambiente de trabalho em relação a sua nacionalidade? Algo incomoda você? O quê? Você acredita que é tratado(a) de maneira justa no trabalho, sem discriminação baseada na sua nacionalidade?” buscou compreender a percepção da diversidade e inclusão dos migrantes e do tratamento da empresa quanto a sua condição de migrantes. Todas as trabalhadoras, do sexo feminino, CARACAS, MÉRIDA e MORROCOY, relataram certa discriminação por parte da empresa, principalmente, pela dificuldade com o idioma. Contudo, uma das entrevistadas, MÉRIDA, apontou falas xenofóbicas e discriminatórias proferidas pelos colegas de trabalho.

(MÉRIDA) “Houve comentários inadequados sim, tipo: “Qual é a sensação de ter comida por perto?” “Você já comeu o que não tinha para comer na Venezuela?” Mas nada que não seja tolerável.”

(CARACAS) “Acho que me tratam um pouco diferente pela questão do meu idioma, assim...na questão das colegas né? Mas os donos eu acho que me tratam diferente, pode ser a nacionalidade ou a gravidez...assim, como dizer. Me sinto um pouco discriminada sim, porque se eu fosse brasileira, não sei se aconteceria isso que houve com a carteira de trabalho.”

(MORROCOY) “O que me incomoda, como falei antes, é a dificuldade do idioma, mas não sou discriminada por isso pelos moradores, não posso reclamar deles...talvez um pouco pela empresa.”

As respostas das participantes demonstram o caráter xenofóbico com que os migrantes podem ser tratados e como esses trabalhadores buscam minimizar essa realidade. Essa atitude advém da satisfação e percepção de gratidão por possuírem um trabalho e assim, buscam relevar situações desconfortáveis e violentas, como essa relatada. Demonstram que nem toda realidade é, de fato, como a apontada pela maioria dos entrevistados, no qual relataram um tratamento cordial, respeitoso e amigável quando se menciona a nacionalidade. Para Gondin et al. (2013), ao explorar analisar esse comportamento discriminatório, percebe-se que, apesar de o brasileiro ser considerado hospitaleiro e acolhedor para com os estrangeiros, diferentemente de nações que vivem confrontos étnico-raciais históricos, a disputa no

mercado de trabalho por postos qualificados de maior status e remuneração “*podem vir a desencadear processos psicossociais discriminatórios, ativados pela ameaça à identidade social (ameaça simbólica), à ameaça instrumental (econômica e de segurança) e à autoestima grupal.*”

“...Lamentavelmente e da forma com que se desenvolvem os acontecimentos, a imigração nos apresenta um dos paradoxos do discurso universalista dos direitos humanos, assentado em um plano teórico, valorativo e discursivo maravilhoso de inclusões abstratas, porém baseado em um contexto prático, de convívio e relações abomináveis de exclusões concretas fundadas em sociedades desiguais e discriminações raciais, etno-culturais, sexuais, etárias, de gênero e de classe.”
(RUBIO, 2015)

A demonstração de confiança dos colegas para com um membro da equipe é um dos aspectos que podem contribuir de forma expressiva para que um ambiente de trabalho seja considerado agradável, no aspecto organizacional, e de qualidade. Ferdman et al. (2009) criaram a “escala de comportamento inclusivo organizacional” (ECIO) abrangendo três dimensões que interagem entre si: Comportamento auto inclusivo; Comportamento relativo ao grupo de trabalho e Políticas e Procedimentos organizacionais (voltados à diversidade - nível organizacional). Através dessas dimensões, ocorre a percepção dos indivíduos em relação à confiança, segurança, a aceitação e o respeito, o apoio, valor, engajamento e a autenticidade em seus ambientes de trabalho e não apenas como um ser único, mas também como membro de um grupo, equipe e organização.

Com isso e em relação à confiança, quando indagados (Como seus colegas demonstram confiança em você? Os membros do seu grupo de trabalho confiam em você? Todos? Como você se sente em relação a essa questão de confiança?), os migrantes venezuelanos relataram perceber tal aspecto em relação aos colegas, exceto uma das entrevistadas, MORROCOY, que não possui contato com outros colegas de trabalho, e outra participante, MÉRIDA, apontou não saber se existe confiança dos colegas, pois não há demonstração.

(MÉRIDA) “Não sei dizer se confiam em mim, não demonstram.”

(MORROCOY) “Não sei dizer porque não há interação...não existe isso.”

O restante dos entrevistados relatou que seus colegas demonstram confiança e respeito em termos pessoais e profissionais. Da mesma forma, indagado quando questionados se sentiam-se respeitados pelos seus colegas de trabalho: “De que modo você sente que é

respeitado(a) pelos colegas? Cite exemplos, explique. Você é completamente respeitado(a) pelos membros do meu grupo de trabalho?”, relataram, em sua maioria, que se sentem respeitados pelos membros da equipe a qual pertencem.

Em conjunto com o aspecto da confiança, destacou-se a percepção dos entrevistados quanto ao sentimento positivo ou negativo em momentos em que estão na presença de seus colegas de equipe. Exceto os entrevistados que trabalham sozinhos, os demais participantes responderam que se sentem confortáveis em estarem na presença de seus colegas de trabalho, em função do aprendizado que adquirem e pelas interações com os membros da equipe.

(MARACAIBO) “Eu sinto que eles confiam em mim sim e eu me esforço muito para ser uma pessoa digna de confiança...eu conheço a família deles e eles conhecem a minha família e isso me faz sentir que eles confiam em mim. São pessoas que estão dispostas para me ajudar. E eu tive problema com a minha esposa que tá grávida e teve muita discriminação com ela. Ela não teve a carteira de trabalho, ela foi muito discriminada no trabalho que ela teve. Meus colegas foram bem amigáveis e me ajudaram muito, me auxiliaram muito nesse momento, com esse problema. Então tem confiança sim com certeza.

(MUCUBAJI) “Eles demonstram confiança sim. Eu acho que através das tarefas e atividades que são designadas a mim e que eu executo de maneira eficaz e eficiente, aí percebo que confiam no meu trabalho... O nosso grupo de trabalho é bom e as tarefas são cumpridas em equipe onde a tarefa de cada um é importante. Eu gosto do grupo.

(EL YAQUE) “Em primeiro lugar, o respeito que todos nós demonstramos uns com os outros em todos os momentos. Mas quando estamos executando uma função e lidando com meus colegas de trabalho é muito bom, quando comecei eu era meio tímido porque não conhecia ninguém e aos poucos fui ganhando confiança e hoje a gente tem muita confiança, pra falar um pouquinho de tudo... Gosto sim, muito. Porque eles me ajudam a ter calma para que eu possa ver que não estou só aqui no Brasil, eles não deixam. Fico triste por isso , mas sempre tenho que estar com um sorriso, me faz sentir que estou na minha terra o calor de uma família, o amor de uma mãe, de um pai, o conselho de um avô e de uma avó o carinho de irmãos e irmãs é assim que meus colegas de trabalho são minha grande família é assim que eu vejo e sinto.”

(EL ÁVILA) “Gosto porque já conhecemos nossas responsabilidades, ninguém mexe no serviço do outro. Eu gosto disso... Sim. Sou respeitado...Se eu tenho cometido erros, eles me ajudam pra que não volte acontecer. Eles não me enganam, não se aproveitam das minhas fraquezas.

(CHACAO) “Sim, eles têm mostrado compartilhar ideias comigo nos intervalos e assim aos poucos vamos sentindo confiança um no outro... Gosto disso, estou aprendendo muito mais a língua e também uma nova cultura... eles mostram muito sobre a sua parte em relação a mim e eu em relação a eles, por isso me sinto bem com isso. Me sinto respeitado.”

Acerca da percepção dos entrevistados quanto a valorização das contribuições e opiniões para a empresa (Como você percebe que suas contribuições e opiniões são altamente valorizadas pelo seu grupo de trabalho e sua chefia? Se isso não ocorre, explique por quê.), as opiniões foram divergentes. Uma entrevistada, CARACAS, relatou que não se sente

valorizada e que gostaria que sua função anterior tivesse sido mantida e a sua CTPS fosse devidamente registrada pela empresa. Da mesma forma, duas participantes, MORROCOY e MÉRIDA, apontaram que não haver oportunidade para que pudessem ofertar opiniões. Os demais entrevistados aduziram que sentem que suas contribuições são valorizadas e suas opiniões devidamente registradas.

(CARACAS) “Não sou valorizada...ah...senão eu estaria sendo vendedora e assinando minha carteira.

(MORROCOY) “Nunca dei opiniões ou contribuições. Somente faço meu trabalho. Eu tenho medo de perder esse emprego antes de encontrar outro melhor.”

Para compreender se o trabalho executado pelos migrantes possui a colaboração dos colegas de trabalho e vice-versa, foi relatado pelos entrevistados que a participação de um no trabalho do outro é apenas para auxiliar em casos de dificuldade, mas que as funções são exercidas de forma individual.

Outro ponto que demonstra o nível de inclusão nas empresas é o senso de buscar o feedback de um colega acerca de algum aspecto. Apenas uma entrevistada apontou nunca ter pedido uma opinião, mas todos os demais demonstraram confiança quando buscam a opinião de seus colegas, justificando tal fato com base no aprendizado trazido, especialmente quando buscam o feedback de algum colega de equipe que execute a mesma função, só que a mais tempo.

(MARACAIBO) “ah sim. Ali é assim, cada um de nós ali na empresa tem a sua própria função, mas quando se apresenta alguma dificuldade, todos nós juntos analisamos aquele problema e analisamos como poderia resolver esse problema. Por isso que eu falo que é trabalho em equipe, mas cada um tem a sua função específica mas todos se ajudando.”

(MÉRIDA) “Cada trabalhador é responsável por fazer seu trabalho e completar suas tarefas. Não esse tipo de troca.”

(MUCUBAJI) “Como é uma linha de produção, cada um faz a tarefa que corresponde a si. Mas todos se ajudam também... Sim, sempre peço opinião sobre tudo. Para fazer as coisas por primeira vez, principalmente e também o que eu não tenho conhecimento de como fazer.”

(EL YAQUE) “A minha participação com os meus colegas é boa pois são eles que me ajudam quando tenho uma dúvida e então também faço com eles quando não sabem alguma coisa ou têm alguma dúvida, eu explico a eles. Mas com calma, porque o meu jeito de falar, às vezes é rápido. Todos nós ajudamos uns aos outros para alcançar os objetivos.”

(EL ÁVILA) “Temos responsabilidade diferentes, mas tentamos fazer tudo com ordem. A ideia principal é terminar a produção do dia antes de terminar o tempo de serviço. Temos olhos em todas as máquinas pra que não exista processos errados...”

Sim, especialmente aos que tem mais tempo trabalhando ali. Simplesmente faço a pergunta e já recebo o retorno.”

(CHACAO) “O supervisor imediato está sempre nos incentivando a fazer o trabalho e quando o fazemos ele nos parabeniza pelo bom atendimento e como colegas de trabalho sempre nos ajudamos, exemplo: se um errar, o outro corrige o erro... Com certeza, estou sempre procurando perguntar como está indo meu trabalho e no que posso melhorar.”

Quando perguntados se tinham espaço para expressarem suas vontades e sentimentos, os que apontaram possuir tal espaço, aduziram apenas vontades e sentimentos relativos ao trabalho, como erros e outros pontos. As entrevistadas CARACAS, MÉRIDA e MORROCOY relataram não possuir esse espaço de fala aberto e convidativo.

Acerca da tratativa dos migrantes com seus colegas e as suas vidas pessoais, uma entrevistada, MORROCOY, apontou não ter interesse em estreitar laços de amizade ou cordialidade com seus colegas de trabalho, porém, os demais entrevistados apontaram interesse na vida pessoal, com perguntas sobre a família ou o estado físico, de saúde e mental dos colegas e deixando-os cientes que, em casos de algum problema, os entrevistados estariam disponíveis para auxiliá-los.

(CARACAS) “Não, não me envolvo com nada... No começo eu explicava isso. Falei o que pensava e precisava, mas não tive a compreensão dos donos. Não falo mais, eu aceitei como está até achar outro trabalho melhor...”

(MÉRIDA) “Antes de qualquer mudança ou decisão, procuro ser obediente e diligente. Sigo somente o que me é ordenado. Assim, eu dependo muito desse emprego, então procuro não me manifestar muito, apenas fazer meu serviço... Expor meus desejos? Risos...Não existe isso...risos...não há essa abertura...ahh não, Não demonstro interesse e nem eles.”

(MARACAIBO) “Posso falar abertamente sobre alguns assuntos, mas umas coisas muito pessoais ou íntimas eu não gosto não, de... de tratar essas coisas pessoais com outras pessoas só com os amigos mais próximos. Mas eu posso dizer que se um dia eu precisar falar alguma coisa mais pessoal eles vão escutar e me ajudar como já me aconteceu uma vez. Eu procuro ser mais discreto, mas eu acho que todo mundo devia ser assim né? ... Eu sempre procuro fazer com que eles saibam que podem contar comigo, com meu apoio se precisar. Assim como eu posso contar com o apoio deles. Até agora não teve momento nenhum que eles precisaram, assim, de alguma grande necessidade minha né? De ajuda, eu poderia dizer que eu ajudei sempre com informações coisas simples, do trabalho, que eles precisaram, mas eu sempre digo pra eles que podem contar comigo e eles também dizem que posso contar com eles né, se eu precisar.”

(CHACAO) “Se eu falo com eles quando há erros cometidos no trabalho e se eu fizer isso abertamente? Ah sim, eu digo isso como um conselho, sem que eles me interpretem erroneamente ou em outros tipos de coisas, eu posso opinar sim... Bem, quando vejo que algo está acontecendo com um dos meus colegas, fico preocupado e procuro ajudar o máximo que posso, claro que nem todos estão abertos para contar seus problemas.”

(MORROCOY) “Eu não me exponho. Não falo. Estou falando para você porque me disse que ficarei anônima...risos...”

Em relação a políticas e procedimentos organizacionais voltados para o combate à discriminação de diversas ordens, a diversidade, assédio moral, entre outras temáticas fundamentais, todos os entrevistados relataram que, há um ambiente de respeito nas empresas, mas nenhum deles relatou a existência de uma política ou procedimento específico que aborde tais temáticas.

(CARACAS) “Como você pode ver do que contei que não há essa preocupação dos donos da loja com isso. Eu me sinto incomodada com eles, esperando toda vez que chego lá...que vão mandar não voltar mais.”

(MÉRIDA) “Eu não tive esses treinamentos, não há na empresa nenhuma política ou procedimento a esse respeito.”

(MORROCOY) “Não sei, nunca ouvi falar nada. Não deve existir não.”

(MUCUBAJI) “Não existe isso. Mas eu não tenho esse problema com discriminação. Pelo contrário, sou muito grato pelo povo de Santa Maria que me acolheu com braços abertos e nos ajuda muito e inclusive nesses tempos difíceis de pandemia, que eu e vejo a mão de Deus em cada pessoa que de alguma forma ou outra tem ajudado.”

(EL YAQUE) “A empresa é contra qualquer tipo de discriminação. Eu nunca presenciei, mas colegas me contaram que quando acontece algo desse tipo, como algum colaborador ou cliente, a empresa toma providências, eles não deixam as coisas escondidas, sabe. Com certeza há uma preocupação da empresa com isso.”

Para Hanashiro et al. (2011), é necessário, além de valorizar a diversidade, criar um ambiente de trabalho inclusivo. Hayes (2002) define a inclusão como a maneira em que o indivíduo acessa os recursos e conhecimentos da empresa, o quanto envolve-se com o grupo ou equipe de trabalho e o quanto possuem de respaldo e permissão, por parte da empresa, no processo laboral e na tomada de decisões. (HAYES, 2002; FERDMAN ET AL., 2009; MORBARACK, 2016).

As mulheres migrantes enfrentam as piores condições de trabalho no setor informal; mais frequentemente, elas não têm um contrato, ganham menos do que o mínimo e menos do que seus homens homólogos (diferença salarial), e trabalham menos horas do que desejado. Também enfrentam situações de risco específicas no trabalho ou ao procurar trabalho: assédio sexual, abuso e estupro. Elas estão, portanto, sujeitas a dupla discriminação no emprego devido ao seu status como mulheres e refugiadas ou migrantes (OIM, 2018).

Esse último bloco de questões, voltado para compreender a diversidade e inclusão dos migrantes venezuelanos no ambiente de trabalho, apresentou um cenário positivo, porém a

percepção de satisfação e senso de pertencimento não foi unânime entre os participantes, destacando-se os relatos das entrevistadas do sexo feminino, como observou-se em vários aspectos desta discussão. Através da análise do conteúdo coletado, percebe-se que a maioria das empresas citadas pelos participantes valorizam as opiniões de seus empregados migrantes, os colegas de trabalho buscam incentivar os desempenhos dos entrevistados, bem como há uma ampla satisfação e senso de inclusão e gratidão da maioria dos trabalhadores migrantes, demonstrando assim que o sentido de trabalho, a socialização e a inclusão no mercado de trabalho para os migrantes venezuelanos, residentes em Santa Maria/RS, é centrado no respeito, aprendizado e oportunidade de desenvolver uma atividade laboral.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação baseia-se nos pilares Migração e Trabalho, tendo, como foco o sentido do trabalho, a socialização e a diversidade na inclusão de migrantes venezuelanos no mercado de trabalho no município de Santa Maria/RS.

Neste capítulo, apresentam-se os principais resultados e contribuições deste estudo; seus desafios, limitações, implicações da pesquisa e sugestões para estudos futuros.

Retoma-se a pergunta de pesquisa proposta: COMO SE DÁ O SENTIDO DO TRABALHO, A SOCIALIZAÇÃO E A DIVERSIDADE NA INSERÇÃO DOS MIGRANTES VENEZUELANOS NO MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE SANTA MARIA/RS? Com a finalidade de responder a questão, mapeou-se como objetivo geral: Analisar o Sentido do Trabalho, a Socialização, a Diversidade e Inclusão de migrantes venezuelanos no mercado de trabalho no município de Santa Maria/RS. Para a consecução do objetivo geral, foram delineados três objetivos específicos que acompanharam a pesquisa, os quais foram concretizados através da entrevista semiestruturada, conforme apresentado no Quadro 9 – Quadro resumo dos resultados da pesquisa.

Quadro 9 – Resumo dos resultados da pesquisa

(Continua)

Objetivo Específico	Resultados
a) “Diagnosticar e analisar os sentidos atribuídos ao trabalho na percepção dos migrantes venezuelanos”	Esse objetivo buscou analisar e identificar as seguintes dimensões: satisfação, eficiência, utilidade, autonomia, relações interpessoais satisfatórias, manter-se ocupado e ser moralmente aceito. Este estudo identificou uma ampla gratidão pela oportunidade de estarem inseridos no mercado de trabalho; na percepção do esforço e da valorização de um grupo compreensivo e apto para auxiliar em questões de dúvidas; no amplo senso de aprendizado com os colegas de equipe e também, conforme relato da maioria dos participantes, em um ambiente de trabalho em que se sentem abertos para ampliarem seus conhecimentos, com um bom clima organizacional. Foi possível identificar, no contexto do trabalho e seus sentidos, a importância para o migrante, de manter-se ocupado, possuir certa autonomia em sua atividade laboral, exercer um trabalho que seja útil para a sociedade, que seja moralmente aceito e produza relações interpessoais satisfatórias. Os entrevistados que se mostraram insatisfeitos com o seu trabalho atual, estão nessa condição, em razão da desvalorização por parte dos superiores, pela ocupação em si e pela barreira linguística em relação ao domínio da Língua Portuguesa.

Quadro 9 – Resumo dos resultados da pesquisa

(Conclusão)

Objetivo Específico	Resultados
a) “Diagnosticar e analisar os sentidos atribuídos ao trabalho na percepção dos migrantes venezuelanos”	A dificuldade do idioma, para os participantes que relataram satisfação em seus trabalhos, apresentou-se em forma de desafio a ser alcançado e não foi visto de maneira tão negativa. Essa insatisfação esteve presente na percepção de todas as migrantes trabalhadoras do sexo feminino e destacou-se pela falta de valorização por parte da chefia/empresa. Ficou evidente a resignação em relação ao emprego atual e o medo de ficarem desempregadas e não conseguirem um trabalho melhor.
b) “Compreender de que forma ocorre a socialização dos migrantes venezuelanos no mercado de trabalho”	Através da análise da relação entre os migrantes e os aspectos internos e externos da empresa, estudando a Socialização Organizacional, e a compreensão de suas dimensões: Adaptação à Organização, Adaptação ao Grupo/Equipe e Adaptação às Tarefas, foi possível identificar uma boa integração e adaptação à organização/empresa, através de suas normas, valores e costumes, ao grupo/equipe e às tarefas executadas. Os participantes, em sua maioria, relataram a busca de adequação à nova realidade no Brasil, através do entrosamento com seus colegas e superiores e otimizando todo aprendizado que pudessem obter. O principal fator dificultador do processo de socialização desses migrantes, em fase inicial, foi a adaptação ao idioma da Língua Portuguesa, sendo, para alguns, considerado uma barreira limitante às relações interpessoais no ambiente de trabalho.
c) “Diagnosticar e estudar a diversidade e inclusão e sua relação com a inserção do migrante no mercado de trabalho.”	Com base nesse objetivo, buscou-se compreender a Diversidade e a Inclusão, sendo compreendida pelas dimensões: Engajamento, Segurança, Confiança, Aceitação, Respeito, Valor apoio e Autenticidade. No que tange o aspecto de inserção do migrante no ambiente laboral e a sua percepção e senso de pertencimento ao grupo/equipe de trabalho, percebeu-se um cenário positivo, apesar de não ocorrer de forma unânime entre os participantes, destacando-se os relatos das entrevistadas do sexo feminino, em que apontaram sentir-se discriminadas e desvalorizadas, como ficou evidente em vários momentos da discussão. Através da análise do conteúdo coletado, identificou-se que a maioria das empresas citadas pelos participantes valorizam as opiniões de seus empregados; os colegas de trabalho buscam incentivar seus desempenhos e há uma ampla satisfação, senso de inclusão e gratidão percebidos pela maioria dos migrantes. Sendo assim, pode-se concluir que há a presença de engajamento, por parte da maioria dos participantes, e esses, percebem em seus ambientes de trabalho a aceitação, valorização, respeito e apoio; o que possibilita que ajam com autenticidade em suas atividades.

Fonte: Elaborado pela autora.

Os resultados deste estudo, além dos pontos já trazidos, permitem, ainda, algumas outras reflexões. Os temas migração, socialização, diversidade e inclusão demonstram extrema importância no ambiente organizacional e ainda é um desafio na área da

Administração Pública. Muitos migrantes ainda encontram grandes restrições no acesso ao mercado de trabalho, destacando-se o fenômeno da segregação no contexto da inclusão da mulher estrangeira (MARGALEF, 2012; DUTRA, 2013) e o estudo das migrações internacionais obriga o conhecimento dos mecanismos políticos que regem a movimentação dos agentes sociais (PEIXOTO, 2001).

É muito importante entender a dinâmica das emoções intergrupais, dos fatores sociais, da discriminação e xenofobia, bem como a barreira linguística e a inclusão desses migrantes no mercado de trabalho; enfrentar problemas como tráfico de pessoas, trabalho escravo e compreender as dificuldades que essas pessoas experienciam, promovendo, assim, políticas públicas e práticas de diversidade organizacional que visam o cumprimento dos seus direitos como cidadãos (ROVIRA, 2008; MARGALEF, 2012; DUTRA, 2013; GONDIN ET AL, 2013; OLIVEIRA, 2014; VILLEN, 2015; RUBIO, 2015; SCHERER, 2020).

No Brasil, existe uma ampla gama de instrumentos jurídicos e políticos para a proteção dos migrantes. No entanto, apenas nos últimos anos esses instrumentos realmente foram postos à prova, com o grande aumento do fluxo de migrantes e refugiados vindos do Sul Global, especialmente do Haiti desde 2010 e Venezuela desde 2015. Internacionalmente, muito se tem falado sobre as limitações do sistema de proteção de refugiados para lidar com os fluxos migratórios contemporâneos.

A pandemia de COVID-19 representa um enorme desafio para todos os países devido às suas consequências para a saúde pública e seus efeitos socioeconômicos. A América Latina e o Caribe são uma das regiões mais afetadas, com 12 milhões de pessoas infectadas (29% de todos os casos relatados) e 340.000 mortes (34% do total em uma escala global nível), no início de novembro de 2020, que é uma situação muito séria, especialmente quando levamos em consideração que a região representa apenas 8,4% da população do mundo (UNICEF, 2020).

Sendo assim, têm-se como limitações a este estudo, o tamanho da amostra, as condições impostas pelo agravamento da pandemia por Covid19, no período da coleta de dados e a dificuldade do idioma, um desafio, quando refere-se a pesquisas com estrangeiros, apesar de ter sido satisfatório para a obtenção do resultado proposto, um número maior de entrevistados e uma situação pandêmica controlada, teriam possibilitado uma interpretação mais ampla.

O trabalho nos traz à luz a percepção de que se faz necessário formular e implementar políticas públicas de inserção social dos migrantes que chegam no Brasil, particularmente os recepcionados por razões humanitárias como é o caso dos venezuelanos. Para estudos futuros,

destaca-se algumas sugestões delineadas a fim de ampliar e aprofundar o conhecimento relativo à migração, sentido do trabalho, diversidade e inclusão, os quais possam contemplar a análise de diferentes ângulos acerca do assunto ora analisado, especialmente no que se refere à maneira como os demais colaboradores, no caso trabalhadores brasileiros e chefia superior, lidam com a inclusão e a diversidade, aumentando o número de entrevistados.

Por se tratar de um tema atual, encontrou-se poucas pesquisas científicas relacionadas à dinâmica de migração de venezuelanos no Brasil. Sendo assim, este estudo possibilita o aprofundamento de diversos fatores no campo das migrações, sendo considerado um tema bastante complexo, com amplas ramificações socioeconômicas e culturais, e seu enfrentamento requer a participação de diferentes iniciativas, tanto pública como privada; da mesma forma que exige uma atuação firme e estratégica dos governos nos níveis federal, estadual e municipal.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Gardene Souza de; SIQUEIRA, Marcos Vinícios Soares. Diversidade cultural no trabalho: os desafios em ser mulher em uma organização financeira. **XXXI Encontro da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração–ENANPAD. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.**

ACOSTA, Diego; BLOUIN, Cécile; FREIER, Luisa Feline. La emigración venezolana. **Documentos de trabajo**, v. 3, p. 2^a, 2019.

ACNUR, Agência da ONU para Refugiados. 5 dados sobre refugiados que você precisa conhecer. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/2019/04/09/5-dados-sobre-refugiados-que-voce-precisa-conhecer/>. Acesso em: 12 agosto 2020.

_____. A Economia de Roraima e o Fluxo Venezuelano: Evidências e Subsídios para Políticas Públicas. Disponível em: <https://integri.com.br/wp-content/uploads/2020/10/GT06-Deslocamentos-forcados-na-America-Latina-o-caso-dos-refugiados-venezuelanos-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 12 agosto 2020.

ALMEIDA, Cristovão Domingos; COGO, Denise Maria. Imigração haitiana na cidade de São Paulo: comunicação e consumo de mídias no mundo do trabalho. **Revista Comunicação Midiática**, v. 13, n. 1, p. 94-109, 2018.

ANDRADE, S. D. TOLFO, S. D.; DELLAGNELLO, E. H. L. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 2, p. 200-216, 2012.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Bomtempo, 2003.

ASFORD, S. J.; BLACK, J. S. Proactivity during organizational entry: the role of desire for control. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 81, p. 199-214, 1996.

ASHFORTH, B. E.; FRIED, Y. **The mindlessness of organizational behaviors**. Human Relations, London, v. 41, n. 4, p. 305-329, 1988.

BAENINGER, Rosana; PERES, Roberta. Migração de crise: a migração haitiana para o Brasil. **Revista Brasileira de estudos de População**, v. 34, p. 119-143, 2017.

BANCO MUNDIAL. **Perspectivas Econômicas Globais**. 2020. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/publication/global-economic-prospects>. Acesso em 23 de novembro de 2020.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; PINHO, Ana Paula Moreno; COSTA, Clériston Alves. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 20-29, 1995.

BERGER, Peter L; LUCKMANN, Thomas. **A construção social da realidade**: tratado de sociologia do conhecimento. 23. ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

BERGER, Peter L; LUCKMANN, Thomas. **A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento**. 27. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

BERNARDINO-COSTA, Joaze; MALDONADO-TORRES, Nelson; GROSFUGUEL, Ramón. **Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico**. Autêntica, 2018.

BORGES, L. de O.; ALBUQUERQUE, FJB de. Socialização organizacional. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, p. 331-356, 2004.

BORGES, L. de O.; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. O mundo do trabalho. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, v. 2, 2004.

BORGES, L. O.; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia: Organização e Trabalho**, v. 1, n. 2, p. 11-44, 2001.

BORGES, Livia de Oliveira et al. Reconstrução e validação de um inventário de socialização organizacional. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 4, p. 4-37, 2010.

BRANDÃO, Margarida Guimarães Andrade. **Impactos da perda do emprego e o papel da qualificação no processo de reinserção no mercado de trabalho**. 2002. Tese de Doutorado. Tese (Doutorado em Educação). Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador. 256f. 2002.

BRASIL. **Constituição Federal. Constituição da República Federativa do Brasil**.

Promulgada em 05 de outubro de 1988. Planalto. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 12 de agosto de 2020.

BRASIL. Casa Civil. **Lei nº 9.474, de 22 de julho de 1997**. Brasília, 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19474.htm>. Acesso em 14 de novembro de 2020.

BRASIL. Senado Federal. **Lei 13.445, de 24 de maio de 2017**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/L13445.htm>. Acesso em 11 mar 2019.

BRASIL. Diário Oficial da União. **Resolução Normativa nº 126, de 2 de março de 2017**.

Brasília, 2017a. Disponível em: <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/20819083/do1-2017-03-03-resolucao-normativa-n-126-de-2-de-marco-de-2017-20819043>.

Acesso em 11 mar 2019.

BRASIL. **Decreto nº 9.199, de 20 de novembro de 2017**. Brasília. 2017b. Disponível em: <

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2017/decreto-9199-20-novembro-2017-785772-publicacaooriginal-154263-pe.html>>. Acesso em 23 de março 2020.

BRASIL. Portal de Migração/MJ. **Portaria interministerial nº 9, de 14 de março de 2018**.

Brasília, 2018. Disponível em <

<https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/portarias/PORTARIA%20INTERMINISTERIAL%20N%C2%BA%209,%20DE%2014%20DE%20MAR%C3%87O%20DE%202018.pdf>>.

Acesso em 15 de março de 2019.

BRASIL. Diário Oficial da União. **Portaria interministerial nº 15, de 27 de agosto de 2018**. Brasília, 2018b. Disponível em: < https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/38537714/do1-2018-08-28-portaria-interministerial-n-15-de-27-de-agosto-de-2018-38537352>. Acesso em 15 de março de 2019.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 13.684, de 21 de junho de 2018**. Brasília, 2018c. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13684.htm>. Acesso em julho de 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 9.970, de 14 de agosto de 2019**. Brasília, 2019. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9970.htm>. Acesso em 15 julho de 2021.

BRASIL. Casa Civil. **Portaria interministerial nº 120, de 17 de março de 2020**. Brasília, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/prt120-20-ccv.htm. Acesso em 16 de julho de 2021.

BRASIL. Casa Civil. **Sobre a Operação Acolhida**. Brasília, 2021. Disponível em < <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/acolhida/sobre-a-operacao-acolhida-2>>. Acesso em 22 de novembro de 2021.

BUSKO, Danielle et al. Políticas públicas educacionais para imigrantes e refugiados:: rede de acolhimento no Rio Grande do Sul. **Revista da Defensoria Pública da União**, n. 10, p. 178-208, 2017.

CANCLINI, Néstor García. **Diversidade e direitos na interculturalidade**. São Paulo: Global, 2009.

CANCLINI, Néstor García. Diversidade e direitos na interculturalidade global. **Revista Observatório Itaú Cultural/OIC**-n. 8 (abr./jul. 2009). –São Paulo, SP: Itaú Cultural, 2009. Quadrimestral ISSN 1981-125X, p. 143, 2009.

CARCEDO et al. **Reinventarse sobre la marcha: mujeres refugiadas y migrantes de Venezuela. Un estudio de sus condiciones y accesos a medios de vida en Colombia, Ecuador y Perú**. PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 2019.

CARDOSO, C. M. S. L.; CABREIRA, M. Imigração e o trabalho como condição para uma vida mais digna ou indigna? **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, 2017.

CEPAL. **Informe Covid-19 CEPAL – UNESCO**. 2020. Disponível em: < https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf>. Acesso em 12 de agosto de 2020.

CHANLAT, Jean-François et al. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. In: **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. p. 300-300. 1996.

CHAO, G. Mentoring phases and outcomes. **Journal of Vocational Behavior**, New York, v. 51, p. 15-28, 1997.

CHAO, G. T.; WALZ, P. M.; GARDNER, P. D. **Formal and informal mentorships: a comparison on mentoring functions and contrast with nonmentored counterparts.**

Personnel Psychology, Washington, v. 45, p. 619-639, 1992.

CHAVES-GONZÁLEZ, Diego; ECHEVARRÍA ESTRADA, Carlos. Venezuelan migrants and refugees in Latin America and the Caribbean: A regional profile. 2020.

CLAUSEN, T.; BORG, V. Job demands, job resources and meaning at work. **Journal of Managerial Psychology**, v. 26, n. 8, p. 665-681, 2011.

COMIN, Lidiane Cássia; PAULI, Jandir. Sentidos do trabalho, socialização organizacional e contexto laboral: a perspectiva dos trabalhadores migrantes. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 19, n. spe, 2018.

COSTA, Silvia; FERREIRA, Carolina. Diversidade e minorias nos estudos organizacionais brasileiros: presença e lacunas na última década. **ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS**, v. 4, 2006.

CRESWELL, John W. et al. Advanced mixed methods research designs. **Handbook of mixed methods in social and behavioral research**, v. 209, n. 240, p. 209-240, 2003.

D'ANGLEJAN, S. Migraciones Internacionales, crisis económica mundial y políticas migratorias. Llego la hora de retornar? **OASIS**, num 14, Bogotá, Colômbia. 2009.

DA ROSA TOLFO, Suzana et al. Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología. **Universitas psychologica**, v. 10, n. 1, p. 175-188, 2011.

DE ASSIS PINTO, Suely Lima. A socialização humana e a internalização da cultura. **Itinerarius Reflectionis**, v. 2, n. 1, 2006.

DE OLIVEIRA BORGES, Livia. Crenças no trabalho: diferenças entre acadêmicos e dirigentes de empresas. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 1, n. 1, p. 43-67, 2001.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho.** São Paulo: Cortez, 1987.

DEJOURS, Christophe. **Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho.** Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, 1999.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S.; editors. **Handbook of qualitative research.** Thousand Oaks: Sage Publications; 1994.

DIEME, Kassoum; TONHATI, Tânia; PEREDA, Lorena. A migração haitiana e a construção de seus “Nortes”: Brasil um “Norte” alternativo e temporário. **Revista Brasileira de Sociologia**, v. 8, n. 19, p. 126-147, 2020.

DILL, J. et al. Mercado de trabalho e imigração: análise da inclusão de haitianos e senegaleses em uma empresa alimentícia no Norte do Rio Grande do Sul. **Anais do XXII Simpósio de Engenharia de Produção (SIMPEP)**, Bauru, SP, Brasil, v. 22, 2015.

DUTRA, D. Mulheres migrantes, trabalhadoras: a segregação no mercado de trabalho. **Revista Interdisciplinar de Mobilidade Urbana**, 2013.

EBERHARDT, L. D et al. Imigração haitiana em Cascavel, Paraná: ponto de convergência entre história(s), trabalho e saúde. **Saúde em Debate**, 2018.

EBERHARDT, L. D.; MIRANDA, A. C. Saúde, trabalho e imigração: revisão da literatura científica latino-americana. **Saúde em Debate**, 2017.

FERDMAN, Bernardo M. et al. **Inclusive behavior and the experience of inclusion**. In: BG Chung (Chair), *Inclusion in organizations: Measures, HR practices, and climate*. Symposium presented at the 69th Annual Meeting of the Academy of Management, Chicago. 2009.

FERNANDES, Duval; CASTRO, M. C. A migração haitiana para o Brasil: resultado da pesquisa no destino. **La migración haitiana hacia Brasil**, p. 51, 2014.

FLEURY, M. Gerenciando a Diversidade Cultural: experiência de empresas brasileiras. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n.3: 18-25. São Paulo: jul/set. 2000.

FLEURY, M. **Nota técnica**: a diversidade cultural abaixo do Equador. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Org.). *Handbook de Estudos Organizacionais: Modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais*. 1 ed. 4. reimpressão. pp. 359-360. São Paulo: Atlas, 2007.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Tradução Joice Elias Costa. – 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FONTANELLA, Bruno José Barcellos; RICAS, Janete; TURATO, Egberto Ribeiro. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cadernos de saúde pública**, v. 24, p. 17-27, 2008.

FORRESTER, Viviane. **O Horror Econômico**. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1997.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFGS, 120 p. 2009.

GIL, Antonio Carlos et al. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GLASER BG, STRAUSS AL. **The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research**. New York: Aldine de Gruyter, 1967.

GONÇALVES, Alexandre Honig; DE SOUZA, Rodrigo Vilas Boas. MIGRAÇÃO, TRABALHO E REDES: A SITUAÇÃO DO BRASIL. **PEGADA-A Revista da Geografia do Trabalho**, v. 20, n. 3, p. 23-39, 2019.

GONDIN, S. M. et al. Imigração e trabalho: Um estudo sobre identidade social, emoções e discriminação contra estrangeiros. **Psicologia em Pesquisa**, 2013.

HAIR JR., J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 471 p., 2005.

HALL, Stuart. **Pensando a diáspora**: reflexões sobre a terra no exterior. Da Diáspora: Identidades e Mediações Culturais. Liv Sovik (org); Trad. Adelaine La Guardia Resende. Belo Horizonte: Editora UFMG, p. 114, 2003.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori et al. Medindo inclusão no ambiente organizacional: uma visão “emic” da escala de comportamento inclusivo. **ENANPAD-ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, XXXV**, 2011.

HAUETER, Jill A.; MACAN, Therese Hoff; WINTER, Joel. Measurement of newcomer socialization: Construct validation of a multidimensional scale. **Journal of vocational behavior**, v. 63, n. 1, p. 20-39, 2003.

HAYES, Bryan Christopher. **Creating inclusive organizations**: its meaning and measurement. 2002.

HITT, Michael A.; MILLER, C. Chet; COLELLA, Adrienne. **Comportamento organizacional: uma abordagem estratégica**. LTC, 2007.

IBGE. **Censo 2010**. Brasília, 2010. Disponível em <<https://censo2010.ibge.gov.br/resultados.html>>. Acesso em 12 de Agosto de 2020.

IOM. **Number of Refugees, Migrants From Venezuela Reaches 3 Million**. IOM Press Room, Disponível em: <<https://www.iom.int/news/number-refugees-migrantsvenezuelareaches-3-million>> Acesso em 11 set 2018.

IOM, International Organization for Migration –. World Migration Report 2020. Geneva: 2020. Disponível em: https://publications.iom.int/es/system/files/pdf/wmr_2020.pdf. Acesso em: 10 set 2020.

JOSEPH, D.H. Política Migratória y de control fronterizo de Estados Unidos hacia México y centroamérica. **Revista Enfoques**, ano VI. Num 08, pp 193-214. 2008.

JUSTINIANO, Jeibson dos Santos; BRAGA, Taís Batista Fernandes. O direito ao trabalho dos migrantes venezuelanos e a busca da dignidade perdida: a importância das éticas da hospitalidade e do cuidado. **Nova Hiléia: Revista Eletrônica de Direito Ambiental**, 2020.

JUBILUT, Liliana Lyra. Refugee law and protection in Brazil: a model in South America?. **Journal of Refugee Studies**, v. 19, n. 1, p. 22-44, 2006.

LEÃO, L. H. C. et al. Migração Internacional, saúde e trabalho: uma análise sobre os haitianos em Mato Grosso, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, 2017.

LÖBLER, M. L.; VICENTINI, M.S.; FERREIRA, A. C. Transversalidade entre Cognição e Sistemas de Informação: Um Mapeamento dos Principais Periódicos Internacionais. **Revista O&S**. Salvador, 2011.

LOPEZ-ROCHA, Sandra. Diversity in the Workplace. **International Journal of Diversity in Organisations, Communities & Nations**, v. 5, n. 5, 2006.

MAGALHÃES, Luís Felipe Aires; BÓGUS, Lúcia Maria Machado; BAENINGER, Rosana. Migrantes haitianos e bolivianos na cidade de São Paulo: transformações econômicas e territorialidades migrantes. **REMHU: Revista interdisciplinar da mobilidade humana**, v. 26, n. 52, p. 75-94, 2018.

MAIER, G. W.; BRUNSTEIN, J. The role of personal work goals in newcomers' job satisfaction and organizational commitment: a longitudinal analysis. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 86, n. 5, p. 1034-1042, 2001.

MARGALEF, D. M. D. S. Mulheres migrantes peruanas em Brasília: o trabalho doméstico e a produção do espaço na cidade. **Sociedade e Estado**, 2012.

MARINUCCI, R. **Paradigmas de políticas migratórias e o Brasil**. Brasília: CSEM, maio de 2012.

MARTINS, E. G.; VEDOVATO, L. R. Migração internacional de mulheres e o trabalho doméstico remunerado: opressão e cidadania na era da globalização. **Revista direito e Práxis**, 2017.

MARTINEZ, Victor de la Paz Richarte; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Diversidade e Socialização nas Organizações: a inclusão e permanência de pessoas com deficiência. **ENANPAD. Anais... São Paulo**, 2009.

MARX, Karl. **O Capital**. (Livro Primeiro). São Paulo: Difiel, 1982.

MILESI, Rosita; COURRY, Paula; ROVERY, Julia. Migração Venezuelana ao Brasil: discurso político e xenofobia no contexto atual. **Revista Aedos**, v. 10, n. 22, p. 53-70, 2018.

MILLER, V. D.; JABLIN, F. M. Information seeking during organizational entry: influences, tactics, and a model of the process. **Academy of Management Review**, New York, v. 16, p. 92-120, 1991.

MMC. **Mayors Migration Council**. 2020. Disponível em <<https://www.mayorsmigrationcouncil.org/mmc-covid19>>. Acesso em 23 de novembro de 2020.

MOR-BARAK, Michal E.; CHERIN, David A. A tool to expand organizational understanding of workforce diversity: Exploring a measure of inclusion-exclusion. **Administration in Social Work**, v. 22, n. 1, p. 47-64, 1998.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

MORIN, E. **Os sentidos do trabalho**. In T. Wood (Ed.), *Gestão empresarial: O fator humano*. São Paulo, SP: Atlas, 2002.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & sociedade**, v. 19, n. 1, p. 47-56, 2007.

MOSQUERA, Juan José Mouriño. Pessoas, trabalho e significado. **ENCONTRO DE FÉ E CULTURA DA PUCRS**, v. 19, p. 4, 2004.

MOW International Research Team. **The meaning of work**. London: Academic, 1987.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social**. São Paulo: LTr, 2016.

NKOMO, S. M.; COX JR., T. **Diversidade e identidade nas organizações**. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Org.). *Handbook de Estudos Organizacionais: Modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais*. 1 ed. 4. reimpressão. pp. 332-358. São Paulo: Atlas, 2007.

NÓBREGA, Bruno Andrade; SANTOS, Jair Nascimento; DE JESUS, Gláucia Alves. Um estudo da relação entre diversidade, criatividade e competitividade em organizações brasileiras. **Revista de Ciências da Administração**, p. 194-209, 2014.

OIM – Organização Internacional para as migrações. **Portal de datos mundiales sobre la migración**. Disponível em <https://migrationdataportal.org/es/data?i=stock_abs_&t=2019>. Acesso em 19 ago. 2020.

OLIVEIRA, Gabriela Camargo de. A segunda geração de latino-americanos na cidade de São Paulo: a questão do idioma. **REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana**, v. 22, p. 213-230, 2014.

OLIVEIRA A.T.R. *Revista Brasileira de Estudos de População*. **Nova Lei Brasileira de Migração: Avanços, desafios e ameaças**. 2017. São Paulo: Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010230982017000100171>. Acesso em: 07 mar. 2019.

OLIVEIRA, Camilla de; FERREIRA, Henrique Nelson. Estrangeiros no Brasil: imigrantes e refugiados sob a perspectiva trabalhista. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 25, n. 6266, 27 ago. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/84901>. Acesso em: 28 nov. 2021.

ONU – organização das Nações Unidas. **International migrant stock 2019**. Disponível em <<https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>>. Acesso em 17 ago. 2020.

OSTROFF, C.; KOZLOWSKI, S. J. Organizational socialization as a learning process. The role of information acquisition. **Personnel Psychology**, Washington, v. 45, p. 849-74, 1992.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho**. Brasília, 2020. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/lang--es/index.htm>>. Acesso em 12 de Agosto de 2020.

PALACI, F. J.; OSCA, A.; RIPOLL, P. Tácticas de socialización organizacional y estrés de rol durante la primera experiencia laboral. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, Madrid, v. 11, n. 30, p. 35-47, 1995.

PEIXOTO, João. Migrações e políticas migratórias na União Europeia: livre circulação e reconhecimento de diplomas. **Análise Social**, p. 153-183, 2001.

PEREIRA, G. L.; ABREU, M. E. C. **Transformando o —intruso‖ em —incluso‖: xenofobia e discriminação na acolhida de imigrantes no Brasil**. In: GAIRE – Grupo de Assessoria a Imigrantes e a Refugiados (Org.). **Múltiplos olhares: migração e refúgio a partir da extensão universitária**. Porto Alegre: Faculdade de Direito da UFRGS, 2016.

PRINGLE, Judith K.; KONRAD, Alison M.; PRASAD, Pushkala. **Handbook of workplace diversity**, 2006.

R4V – **Plataforma de Coordenação Intergerencial para Refugiados e Migrantes da Venezuela**. Disponível em <<https://www.r4v.info/pt/brazil>>. Acesso em 11 nov. 2020.

RABELLO, Gisele Costa et al. Socialização organizacional de expatriados. **Revista Eletrônica de Negócios Internacionais: Internext**, v. 14, n. 1, p. 45-58, 2019.

RIBAS, Josep María Blanch. **Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos**. Editorial UOC, 2003.

RIZEK, C. S.; GEORGES, I.; SILVA, C.F. **Trabalho e Imigração: uma comparação Brasil-Argentina**. Lua Nova: Revista de Cultura e Política, 2010.

ROBBINS, Stephen P. **Administração–Perspectivas e Mudanças**. São Paulo: Saraiva, 2004.

RODRIGUES, Andrea Leite et al. O trabalho e seus sentidos: Um estudo com peritos criminais da Polícia Federal. **Revista de Administração Pública**, v. 51, n. 6, p. 1058-1084, 2017.

RODRIGUES, Viviane Viviane Mozine; KINJYO, Eyla Miyuki. As políticas contemporâneas aplicadas no Brasil e no Japão sobre o Estatuto de Refugiados. **Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana**, v. 18, n. 35, 2010.

ROVIRA, Lourdes C. A relação entre o idioma e a identidade. o uso do idioma materno como direito humano dos migrantes. **Seminário Migrações Internacionais e Direitos Humanos organizado em ocasião dos**, v. 20, 2008.

RUBIO, D. S. Imigração e o tráfico de pessoas face a face com a adversidade e os direitos humanos: xenofobia, discriminação, exploração sexual, trabalho escravo e precarização do trabalho. **Revista Faculdade de Direito UFG**, 2015.

RUIZ, J. À. **Metodologia Científica**. 5 edição. São Paulo: Atlas, 2002.

SAKS, A. M.; ASHFORTH, B. E. Organizational socialization: making sense of past and present as a prologue for the future. **Journal of Vocational Behavior**, New York, v. 51, p. 234-279, 1997a.

_____. Socialization tactics and newcomer information acquisition. **International Journal of Selection and Assessment**, Miami, v. 5, n. 1, p. 48-61, 1997b.

SARTORETTO, Laura Madrid. **Direito dos Refugiados: do eurocentrismo às abordagens de terceiro mundo**. Arquipelago Editorial, 2018.

SCHERER, Laura Alves. **Migração, trabalho imaterial e subjetividade:(re) invenção dos modos de viver de migrantes e refugiados**. 2020.

SCHERMERHORN, J. R.; HUNT, J. G.; OSBORN, R. N. **Fundamentos de comportamento organizacional**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2008.

SCHWEITZER, Lucas et al. Bases epistemológicas sobre sentido (s) e significado (s) do trabalho em estudos nacionais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 103-116, 2016.

SETTON, R. P.; ADKINS, C. L. Newcomer socialization: the role of supervisors, coworkers, friends and family members. **Journal of Business and Psychology**, Charlotte, v. 11, p. 112-124, 1997.

SICHEROLLI, M.B.; MEDEIROS, C. R. O.; VALADÃO JÚNIOR, V.M. Gestão da diversidade nas organizações: uma análise das práticas das melhores empresas para trabalhar no Brasil. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓSGRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO - **EnGPR**, 3, João Pessoa. **Anais...** João Pessoa: ANPAD, 2011.

SILVA, Adriana Oliveira et al. Estratégias de socialização: a forma mais eficaz para a integração entre indivíduo e organização. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia [Internet]**. Rio de Janeiro, Brasil [citado 2014 Jul]. Disponível em: [http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/584_Estrategias% 20de% 20Socializacao. pdf](http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/584_Estrategias%20de%20Socializacao.pdf), 2008.

SILVA, Antônia et al. Sentido do trabalho e diversidade: um estudo com homossexuais masculinos. **Revista ADM. MADE**, v. 17, n. 2, p. 85-105, 2013.

SILVA, Luís Guilherme Galeão; ALVES, Mario Aquino. A crítica do conceito de diversidade nas organizações. **Encontro de Estudos Organizacionais-EnEO**, Recife, PE, 2002.

SILVA, G. J; CAVALCANTI, L; OLIVEIRA, T; COSTA, L. F. L; MACEDO, M. Refúgio em Números, 6ª Edição. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério da Justiça e Segurança Pública/ Comitê Nacional para os Refugiados. Brasília, DF: OBMigra, 2021.

SOARES, Edvaldo. **Metodologia científica: lógica, epistemologia e normas**. São Paulo: Atlas, 2003.

SPINELLI-DE-SÁ, Julianna Gripp; LEMOS, Ana Heloísa da Costa. Sentido do trabalho: Análise da produção científica brasileira. **Revista ADM. MADE**, v. 21, n. 3, p. 21-39, 2018.

SPRANDEL, M. A. Políticas migratórias no Brasil do século XXI. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DESLOCAMENTOS, DESIGUALDADES E DIRETOS HUMANOS. **Anais...** São Paulo, 6 e 7 de julho de 2012.

TAKEUCHI, Riki et al. Role of domain-specific facets of perceived organizational support during expatriation and implications for performance. **Organization Science**, v. 20, n. 3, p. 621-634, 2009.

TEDESCO, J. C.; GRZYBOVSKI, D. **Senegaleses no norte do Rio Grande do Sul: integração cultural, trabalho e dinâmica migratória internacional**. Espaço Pedagógico, 2012.

TOLFO, Suzana da Rosa. Significados e sentidos do trabalho. **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações**, p. 617-627, 2015.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. SPE, p. 38-46, 2007.

USAID – **Agência do Estados Unidos para o desenvolvimento**. Disponível em <<https://www.usaid.gov>>. Acesso em 13 dez. 2019.

VAINER, C. B. **Estado e migrações no Brasil: anotações para uma história de políticas migratórias**. Revista Travessia, n. 36, jan. /abril p. 15-32. 2000.

VAN MAANEN, John. Processando as pessoas: estratégias de socialização organizacional. **FLEURY, Maria Teresa Leme [et al]. Cultura e poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1996.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

VENTURA, D. F. L.; YUJRA, V.Q. **Saúde de Migrantes e Refugiados**. Ed. Fiocruz. São Paulo, 2019.

VETTORASSI, Andréa; DIAS, Gustavo. Estudos migratórios e os desafios da pesquisa de campo. 2017.

VILAS BOAS, Ana Alice; MORIN, Estelle M. Bem-estar psicológico e sofrimento psicológico para professores no Brasil e no Canadá. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 15, n. 6, p. 201-219, 2014.

VILELA, E. M.; COLLARES, A, C. M.; NORONHA, C. L. A. **Migrações e trabalho no Brasil: fatores étnicos nacionais e raciais**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, 2015.

VILLEN, P. **Imigração e racismo na modernização dependente do mercado de trabalho**. Revista Lutas Sociais, 2015.

WAGNER, J. A.; HOLLENBECK, J. R. Comportamento organizacional. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

WERMUTH, Maiquel Ângelo Dezordi. As políticas migratórias brasileiras do século XIX ao século XXI: uma leitura biopolítica do movimento pendular entre democracia e autoritarismo. **Rev. Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, V. 11, N. 4, p. 2330-2358. 2020.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 290 p., 2001.

YIN, Robert K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Tradução: Daniel Bueno; revisão técnica: Dirceu da Silva. Porto Alegre: Penso, 2016.

ZAPATA, Gisela P.; FAZITO, Dimitri. Comentário: o significado da nova lei de migração 13.445/17 no contexto histórico da mobilidade humana no Brasil. **Revista da Universidade Federal de Minas Gerais**, v. 25, n. 1 e 2, p. 224-237, 2018.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
 Universidade Federal de Santa Maria
 Centro de Ciências Sociais e Humanas
 Programa de Pós-Graduação em Administração Pública

Pesquisadora: Aline Aparecida Züge

Orientadora Responsável: Dra. Luciana Flores Battistella

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Santa Maria/Programa de Pós-Graduação em Administração Pública - PPGAP

Telefone e endereço postal completo: Tel. (55) 3220-8848

Rua Roraima, 1000, prédio 74B, Sala 3250 – Cidade Universitária Camobi – Santa Maria/RS

Local da coleta de dados: Via entrevista pessoal/videoconferência

Prezado (a) Senhor (a): Você está sendo convidado (a) para participar do estudo intitulado “O sentido do trabalho a partir da experiência de migrantes venezuelanos e seus reflexos na socialização e diversidade no mercado de trabalho.”

O objetivo central do estudo é Analisar o Sentido do Trabalho, a Socialização e a Diversidade e Inclusão de migrantes venezuelanos no mercado de trabalho no município de Santa Maria/RS. O convite a sua participação se deve à adequação de seu perfil com o público-alvo buscado pela pesquisa.

É possível que aconteça algum desconforto emocional devido ao cunho pessoal das perguntas. Você tem plena autonomia para decidir se quer participar ou não, bem como desistir da colaboração neste estudo a qualquer momento, sem necessidade de explicação e sem nenhuma forma de penalização. Além disso, você não receberá remuneração e nenhum tipo de recompensa nesta pesquisa, sendo sua participação voluntária. A confidencialidade e privacidade das informações prestadas por você serão garantidas. Os dados brutos coletados nesta pesquisa serão mantidos nas instalações do Centro de Ciências Humanas e Sociais (CCSH) da UFSM por um período de 5 anos e, após esse tempo, serão descartados.

Os resultados deste estudo serão divulgados apenas em eventos e/ou publicações científicas, havendo sigilo de seus dados pessoais. A qualquer momento, durante a pesquisa ou posteriormente, você poderá solicitar aos pesquisadores informações sobre a participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito por meio dos contatos explicitados neste Termo. Ciente e de acordo com o que foi anteriormente exposto, eu, _____, concordo em participar desta pesquisa, assinando este consentimento em duas vias, ficando com a posse de uma delas.

Santa Maria, __ de _____ de 2020.

 Responsável

APÊNDICE B – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE



Termo de Confidencialidade
Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Programa de Pós-Graduação em Administração Pública

Título da pesquisa: “O sentido do trabalho a partir da experiência de migrantes venezuelanos e seus reflexos na socialização e diversidade no mercado de trabalho”

Pesquisadora: Aline Aparecida Züge

Orientadora Responsável: Prof.^a Dr.^a Luciana Flores Battistella

Instituição: Universidade Federal De Santa Maria

Telefone para contato: Tel. (55) 3220-8848

Local da coleta de dados: Via entrevista por telefone/videoconferência

Os responsáveis pelo presente projeto se comprometem a preservar a confidencialidade dos dados dos participantes envolvidos no trabalho, que serão coletados por meio de uma entrevista com trabalhadores migrantes venezuelanos.

Informam, ainda, que estas informações serão utilizadas, única e exclusivamente, no decorrer da execução do presente projeto e que somente serão divulgadas de forma anônima, bem como serão mantidas no seguinte local: UFSM, Avenida Roraima, 1000, prédio 74B, Programa de Pós-Graduação em Administração Pública, sala 3250, 97105-970 - Santa Maria – RS, por um período de cinco anos. Após este período os dados serão destruídos.

Santa Maria, ___ de _____ de 2020.

Responsável

APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA



Roteiro de Entrevista
 Universidade Federal de Santa Maria
 Centro de Ciências Sociais e Humanas
 Programa de Pós-Graduação em Administração Pública

Roteiro Entrevista Qualitativa

1. Gênero () Masc () Fem
2. Idade _____
3. Formação _____
4. Tempo de residência em Santa Maria _____
5. Profissão que exerce no Brasil _____ quanto tempo? _____
6. Trajetória pessoal e profissional (breves palavras sobre sua trajetória profissional):

- 7 Como você se sente em relação ao seu trabalho? Fale de maneira geral, suas sensações, impressões e expectativas. Você se sente satisfeito ou insatisfeito com seu trabalho? Por quê? Explique. Fale sobre seus esforços e perspectivas no trabalho.

- 8 De que forma o seu trabalho permite atingir o seu potencial, desenvolver as suas habilidades e seu talento? Você consegue mostrar todas suas habilidades na tarefa que executa? Explique.

- 9 De que forma você tem oportunidades de aprender dentro da empresa? Explique.

- 10 Você considera seu trabalho útil para a sociedade? Por quê? Qual a contribuição do seu trabalho?

- 11 Como funciona a tomada de decisões na sua tarefa de trabalho? Você possui autonomia em seu trabalho? Toma decisões para que seja mais eficaz? Possui liberdade para realizar seu trabalho? Explique de que maneira isso ocorre?

- 12 De que forma você é reconhecido, aprovado, aceito pelos seus superiores e colegas de trabalho? Você se sente reconhecido? Se sim, como você percebe esse reconhecimento? Elogios? Gestos? Palavras? Fale sobre sua relação com a chefia.

- 13 Como é sua relação com os colegas (colaboração/apoio/equipe)? Fale sobre essa relação.

- 14 De que forma você executa suas tarefas para que seu trabalho seja eficiente? Você acredita que executa as tarefas de forma eficiente? Explique, dê exemplos.

- 15 Como você se sente em relação aos costumes e hábitos da empresa? Você está familiarizado? Quais são esses hábitos e costumes? Quais os mais fáceis e quais os mais difíceis? Explique.

16 Como você se sente em relação às normas e procedimentos da empresa? Você tem uma boa compreensão das normas, intenções e formas de procedimentos da empresa? Você recebeu instruções sobre as normas? De que forma? Quem orientou (chefia? Gerência? Colegas?). A orientação foi clara?

17 Como funciona a integração sua com a empresa? Você se sente integrado à empresa, ao meio, ao grupo familiar da empresa? Como funciona essa integração? Se sente acolhido pela empresa, colegas e chefia? Explique, dê exemplos.

18 Como funciona o acesso às informações sobre todos os serviços oferecidos pela empresa? Você tem acesso? Como é o acesso à essas informações? Chefia? Gerência? Como você obtém as informações sobre os serviços da empresa?

19 Como se dá a sensação de confiança em relação aos colegas? Você sente confiança na maioria dos colegas de trabalho? Explique.

20 Como você foi recebido e acolhido pela empresa, pelos colegas? Você se sente aceito e acolhido pelos colegas do seu setor de trabalho?

21 Como você executa as atividades e tarefas que exerce na empresa? Você tem dominado as tarefas requeridas pelo seu emprego? Compreende bem toda a atividade exercida? Explique de que forma você sabe que está exercendo a tarefa com total conhecimento. Pode dar exemplos.

22 Como funciona o seu entendimento com as palavras específicas usadas em seu trabalho? Por exemplo: você domina as siglas, abreviações e termos utilizados pelos membros da empresa para denominar setores, processos ou tecnologias de trabalho? Ocorre alguma dificuldade em relação à língua?

23 Conte como seus conhecimentos profissionais anteriores ajudaram na adaptação ao seu cargo? Pode citar exemplos.

24 Como você age no ambiente de trabalho e com seu grupo de trabalho? Você sente que pode ser completamente você mesmo(a) no seu grupo de trabalho? Fale um pouco como você faz para que possa ser você mesmo(a). Explique.

25 Como você é tratado(a) no trabalho? É tratado(a) da maneira como gostaria?

26 Como funciona as relações no ambiente de trabalho em relação a sua nacionalidade? Algo incomoda você? O quê? Você acredita que é tratado(a) de maneira justa no trabalho, sem discriminação baseada na sua nacionalidade?

27 Como seus colegas demonstram confiança em você? Os membros do seu grupo de trabalho confiam em você? Todos? Como você se sente em relação a essa questão de confiança?

28 Explique por que você gosta de estar com o seu grupo de trabalho? Se não gosta, explique os motivos.

29 De que modo você sente que é respeitado(a) pelos colegas? Cite exemplos, explique. Você é completamente respeitado(a) pelos membros do meu grupo de trabalho?

30 Como você percebe que suas contribuições e opiniões são altamente valorizadas pelo seu grupo de trabalho e sua chefia? Se isso não ocorre, explique por quê.

31 Como funciona a participação de todos no ambiente de trabalho? Seu grupo de trabalho encoraja a participação de todos? De que forma?

32 Você pede opinião (feedback) aos membros de sua equipe ou grupo? De que forma isso ocorre?

33 Como ocorre o seu envolvimento quando decisões importantes são tratadas na empresa? Se você não se envolve, explique por quê.

34 De que forma você expõe sobre seus desejos, sentimentos e necessidades com os membros do seu grupo de trabalho? Você fala sobre suas necessidades, anseios, problemas? Você fala abertamente e honestamente sobre assuntos que são importantes para o seu grupo de trabalho.? Se não ocorre, explique por quê.

35 de que forma você demonstra interesse nos seus colegas de trabalho e em suas vidas? Como se preocupa com eles? Procura ajudar? Caso isso não ocorra, explique por quê.

36 Como seu supervisor/chefia proporciona, no ambiente de trabalho, políticas e procedimentos organizacionais sobre discriminação (por nacionalidade, raça, cor, opção sexual, gênero etc.), diversidade, assédio moral e outros temas importantes para a sociedade? A empresa segue de acordo com o código de conduta e ética? Dê exemplos.

Deixe aqui comentários ou sugestões ou algo mais que queira acrescentar:

Muito obrigada por sua colaboração!