

O TRABALHO DECENTE E A IMIGRAÇÃO INVOLUNTÁRIA VENEZUELANA: PERSPECTIVAS E PARADOXOS

DECENT WORK AND INVOLUNTARY VENEZUELAN IMMIGRATION: PERSPECTIVES AND PARADOXES

SUELEN FRAINER

Centro Universitário de Brusque (UNIFEBE); Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
suelenfrainer@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-9515-8254>

SUZANA ROSA TOLFO

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
srtolfo14@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0002-6321-6496>

R E S U M O

A imigração voluntária está associada a um projeto de vida e à possibilidade de retorno, enquanto a imigração involuntária é caracterizada pela falta de planejamento e pela impossibilidade de retorno, devido à ameaça à vida. O trabalho da população que imigra é afetado significativamente por esse processo, especialmente pelo distanciamento de práticas consoantes com o Trabalho Decente. O objetivo do presente estudo foi caracterizar as práticas de Trabalho Decente entre imigrantes involuntários venezuelanos no mercado formal de trabalho em uma microrregião de Blumenau-SC (N=8). Adotou-se uma metodologia qualitativa, descritiva e exploratória, utilizando-se dois instrumentos de coleta de dados: uma adaptação do Formulário Sociodemográfico Intercultural e um roteiro de entrevista semiestruturada baseado no conceito de Trabalho Decente da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Os indicadores de trabalho, analisados a partir do Trabalho Decente, conotam resultados relativos e discutíveis, por refletirem percepções que comparam as condições atuais com a extrema precarização vivida antes da migração. Além disso, foram evidenciados paradoxos em práticas que, embora protegidas pela legislação, não satisfazem necessidades subjetivas de satisfação e autodeterminação. Os achados reforçam a importância de práticas que promovam o Trabalho Decente para facilitar a reconfiguração da vida dos imigrantes dentro e fora do ambiente organizacional.

P A L A V R A S - C H A V E

trabalho; imigração; dignidade.

A B S T R A C T

Voluntary migration is associated with a life project and the possibility of return, while involuntary migration is characterized by the lack of planning and the impossibility of return due to the threat to life. The work of the migrating population is significantly affected by this process, especially by the distancing from practices aligned with Decent Work. The objective of this study was to characterize the Decent Work practices among involuntary Venezuelan immigrants in the formal labor market in a micro-region of Blumenau-SC (N=8). A qualitative, descriptive, and exploratory methodology was adopted, using two data collection instruments: an adaptation of the Intercultural Sociodemographic Form and a semi-structured interview script based on the concept of Decent Work in Organizational and Work Psychology. The work indicators, analyzed from the perspective of Decent Work, suggest relative and debatable results, as they reflect perceptions that compare current conditions with the extreme precariousness experienced before migration. Additionally, paradoxes were evident in practices that, although protected by legislation, do not satisfy subjective needs for satisfaction and self-determination. The findings highlight the importance of practices that promote Decent Work to facilitate the reconfiguration of immigrants' lives both inside and outside the organizational environment.

K E Y W O R D S

work; immigration; dignity.

INTRODUÇÃO

O relatório sobre migração mundial do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR), registrou que o número de migrantes internacionais forçados somava 114 milhões de pessoas em 2023. Dentre os diversos fatores que impulsionam este movimento estão os conflitos armados, perseguições, atos de violência e violações dos direitos humanos em todo o mundo. Apesar da globalização sugerir uma flexibilização simbólica das fronteiras, percebe-se que as políticas de integração nos países acolhedores ainda são restritivas, dependendo especialmente das condições relacionadas ao processo de imigração (Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados [ACNUR], 2023).

A travessia de fronteiras pode ter impactos psíquicos distintos, dependendo da voluntariedade do ato. Se voluntária, a imigração pode envolver um projeto de vida e condições de retorno ao país de origem. Se involuntária, a imigração pode ser marcada pela falta de planejamento prévio e pela impossibilidade de retorno, pois isso representaria uma ameaça à vida. Neste segundo caso, há impactos psíquicos significativos quando as pessoas abandonam relações, residência, posição social, língua e carreira. Diante da precarização envolvida no processo pré e pós-migratório, há níveis de desagregação social em diversas esferas, inclusive no trabalho (ACNUR, 2021; Martins-Borges, 2013).

O imigrante involuntário adulto que vem para o Brasil, via de regra, tem uma aproximação imediata com o trabalho, visto que, de forma emergente, necessita satisfazer necessidades indispensáveis como comida e moradia para si e, por vezes, para seus familiares. No entanto, apesar da importância do assalariamento, empregos de qualidade que oferecem condições de trabalho dignas não são tão comuns (Cardoso & Cabreira, 2017). O mercado de trabalho formal é permeado por contextos desiguais, e o acesso a remuneração suficiente para o exercício da cidadania, com equidade no tratamento, ainda é restrito a uma parcela específica de trabalhadores, da qual eles não fazem parte (Gernet & Dejourns, 2011).

Reverter esse cenário só é possível com base em estratégias eficazes e embasadas por políticas públicas e privadas que promovam qualidade no trabalho, como é o caso das diretrizes que norteiam o Trabalho Decente. Esta concepção da Organização Internacional e do Trabalho (OIT) foi elaborada em um discurso aspiracional que destaca uma série de condições que defendem a liberdade, equidade e segurança, para garantir uma vida digna a todos que trabalham e que desejam trabalhar (Organização Internacional e do Trabalho, OIT, 1999).

Este estudo se torna socialmente relevante, pois ao tomarem conhecimento, organizações poderão projetar empregos que atendam não apenas ao resguardo trabalhista, mas também à qualidade de vida no trabalho, por meio de uma gestão socialmente responsável. Isso é especialmente importante para imigrantes involuntários, de forma geral, e para os venezuelanos especificamente, que evadem de seu país devido à grave crise econômica. Eles adentram o Brasil de forma emergente e contínua para reconfigurarem suas vidas e, por consequência, estão sujeitos a condições laborais precárias. Por conseguinte, a relevância científica também é justificada pela ausência de estudos nacionais sobre o Trabalho Decente que explorem a percepção de populações em situação de vulnerabilidade, como aqui proposto (Cipriani et al., 2021; Ferraro et al., 2017; Ferraro et al., 2018a; Ferraro et al., 2018b).

É na gênese da problematização, de que as pesquisas nascem dos emblemas da realidade (Minayo, 2021), que emergiu a questão norteadora: “Quais são as práticas de Trabalho Decente caracterizadas por imigrantes involuntários no mercado de trabalho formal?” Para respondê-la, este artigo caracterizou as práticas de Trabalho Decente para imigrantes involuntários venezuelanos no mercado formal de trabalho em uma cidade da microrregião de Blumenau em Santa Catarina (SC).

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A imigração involuntária venezuelana

Imigrantes da República Bolivariana da Venezuela intensificam o fluxo migratório para o Brasil desde a crise humanitária que se agravou no país em 2014. Após a morte de Hugo Chávez e a ascensão de Nicolás Maduro à presidência, o país enfrentou oposição interna, sanções e bloqueios internacionais que impactaram a importação de produtos essenciais e provocaram um

declínio socioeconômico. Enquanto alguns buscam refúgio devido à crise do desemprego e à falta de meios de sobrevivência, outros, mesmo empregados, não conseguem garantir o sustento de suas famílias com alimentos e serviços médicos básicos (Centro Estratégico Latino-Americano de Geopolítica, CELAG, 2019).

Identificar dados precisos ainda é um desafio nos movimentos migratórios, mas segundo o relatório Refúgio em Números do Observatório das Migrações Internacionais, em 2023 foram registrados mais de 58.628 pedidos de reconhecimento da condição de refugiado, dos quais 50,3% foram feitos por venezuelanos (Silva et al., 2024). Apesar dos avanços experienciados após a aprovação da Lei 13.445/2017, que substituiu o Estatuto do Estrangeiro, ainda há diversos desafios no acesso dessa população em sistemas públicos de saúde, proteção e trabalho em igualdade com a população nacional.

Não é possível capturar completamente a perda de dignidade vivida por cada imigrante em seu país de origem e no processo pós-migratório. Esse processo deve ser entendido como contínuo e gradual, com implicações não só para os próprios imigrantes, mas para toda a sociedade. Fatores como barreiras linguísticas, culturais, políticas e econômicas ampliam o sofrimento dessa população, dificultando a comprovação de qualificações, o acesso a direitos e serviços, além de agravar a precariedade das condições de moradia e trabalho (Martins-Borges, 2013).

O “trabalho”, foco desta pesquisa, é um elemento crucial para a reconfiguração do projeto de vida, a emancipação e a inclusão dos imigrantes no Brasil, desde que realizado em condições dignas (Cardoso & Cabreira, 2017). No entanto, apesar de ser central desde os primeiros momentos em solo brasileiro, ele muitas vezes está distante das garantias previstas por lei e dos direitos humanos.

Iniciativas sobre o Trabalho Decente no Brasil

Diante da dinâmica fluida e contínua de precarização do trabalho na atualidade, o conceito de Trabalho Decente emerge em junho de 1999, como parte de um discurso aspiracional na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, Suíça (OIT, 1999). Postulado como um instrumento político baseado em fatores econômicos e sociais, os Estados-membros da OIT reconheceram a importância de monitorar o progresso das diretrizes que operacionalizam o Trabalho Decente, envolvendo como agentes os cientistas sociais, empresários, sindicatos e os próprios trabalhadores.

Nas últimas décadas, o governo brasileiro avançou na implementação de práticas relacionadas ao Trabalho Decente, especialmente após a instituição da Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) em um memorando entre a OIT e o Governo Federal em 2006 (Ministério do Trabalho e Emprego, MTE, 2006). Em 2010, foi formalizado o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), que serve como uma referência fundamental para discutir problemas estruturais da sociedade e do mercado de trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego, MTE, 2010). Apesar desses avanços na esfera social, ainda há pouco conhecimento científico produzido sobre o tema no contexto nacional, especialmente na área de Psicologia.

Para contribuir empiricamente com essa temática, esta pesquisa se baseia no conceito de Trabalho Decente conforme a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) (Ferraro et al., 2018c). No cenário científico nacional, identificou-se, através de descritores e sinônimos de "decent work" em bases de dados nacionais (SciELO e PePSIC) e internacionais (Wos e Scopus), apenas quatro publicações quantitativas que utilizam amostras populacionais de alta qualificação, envolvendo advogados e administradores (Cipriani, Ferraro, & Oderich, 2021; Ferraro et al., 2017; Ferraro et al., 2018a; Ferraro et al., 2018b). Nessas publicações, são apresentadas evidências obtidas por meio do Questionário de Trabalho Decente (QTD), elaborado por Ferraro et al. (2018c). Considerando que este é o principal instrumento sobre o conceito investigado, esta pesquisa se baseia em suas dimensões para nortear a identificação de práticas alinhadas ao Trabalho Decente, conforme representado na Figura 1.

Figura 1 - Definição das dimensões do Trabalho Decente

Dimensões	Definição
1) Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho	Refere-se a percepção de equidade, tratamento justo e digno no local de trabalho. Também diz sobre aceitação (sem discriminação), clareza de normas, solidariedade e liberdade.
2) Tempo e carga de trabalho adequadas	Relaciona-se a percepção de um bom equilíbrio entre tempo de trabalho, tempo de vida familiar, pessoal e gestão de tempo e carga de trabalho.
3) Trabalho realizante e produtivo	Concerne a percepção de realização pessoal e profissional por meio do trabalho. Também é percebido pela contribuição do trabalho para as gerações futuras.
4) Remuneração significativa ao Exercício da Cidadania	Remete a percepção da compensação recebida pelo trabalho realizado como justa e que permita ao trabalhador conviver com autonomia e dignidade, proporcionando também bem-estar àqueles que dependem dele.
5) Proteção Social	Reporta a percepção de segurança proporcionada por um sistema de segurança social contra doença, perda de trabalho e aposentadoria, tanto para o trabalhador quanto para sua família.
6) Oportunidades	Aborda a percepção de empregabilidade pessoal e empreendedorismo, perspectivas de aumento de renda, esperança e otimismo para um futuro melhor.
7) Saúde e Segurança	Retrata a percepção do trabalho em um ambiente seguro, sendo protegido de riscos contra a saúde física e mental.

FONTE: CONCEITO ELABORADO POR FERRARO ET AL. (2018C).

Estes resultados demonstram uma lacuna importante para estudos com populações que se encontram em situação diferente das mapeadas até o momento, como é o caso desta pesquisa, que visa à investigação com imigrantes involuntários venezuelanos. Por considerar que o Trabalho Decente levanta questões sobre sua universalidade e, ao mesmo tempo, particularidade, conhecer as perspectivas de um grupo até então não estudado pode potencializar que a voz dos subrepresentados seja ouvida, além de permitir uma análise aprofundada das temáticas que circunscrevem especificamente a experiência deles.

MÉTODO

Foi realizado um estudo de abordagem qualitativa, de natureza aplicada, com corte transversal, cujo objetivo foi caracterizado como descritivo e exploratório (Minayo, 2021). Os participantes foram acessados pela técnica bola-de-neve (*snowball*) em uma amostra por conveniência em junho de 2022, resultando em uma amostragem não probabilística devido à dificuldade de acesso a populações como essa (Minayo, 2021). Dentre os locais contatados pelas pesquisadoras estão os serviços oferecidos pela sociedade civil e pública que apoiam imigrantes na região.

Participantes

Como critérios para inclusão de participantes, optou-se por coletar informações com trabalhadores que possuíam vínculo formal empregatício e que tivessem passado pela imigração em uma condição considerada involuntária da Venezuela para o Brasil. Orientadas pela abordagem qualitativa e pelo caráter exploratório, características relacionadas a gênero, por exemplo, surgiram de forma espontânea a partir dos contatos realizados na etapa de coleta de dados.

Os participantes desta pesquisa foram oito imigrantes venezuelanos, sendo seis (6) homens e duas (2) mulheres, com idades entre 19 e 54 anos (média = 32,5 anos). No momento da coleta de dados, todos residiam e trabalhavam em organizações formais em um município da microrregião de Blumenau-SC, totalizando seis (6) empresas diferentes.

Todos eles concluíram o ensino médio, dois (2) estavam cursando ensino superior (Produção em Alimentos e Engenharia Civil) e outros dois (2) já haviam finalizado (Segurança Industrial e Administração). Todas essas formações foram cursadas na Venezuela, e aqueles que ainda não haviam finalizado interromperam os estudos ao imigrarem.

Sobre o trabalho e a ocupação antes da migração, todos os participantes possuíam um trabalho remunerado. Destes, três (3) trabalhavam no próprio negócio familiar. Outros cinco (5) tinham vínculo empregatício em diferentes empresas: um (1) em uma empresa petroleira; um (1) atuava na construção civil; um (1) em uma função cultural; um (1) em segurança do trabalho; e, por último, um (1) em uma indústria alimentícia.

No período da coleta, todos tinham vínculo empregatício formal em indústrias dos ramos metalúrgico e têxtil. Quanto ao tempo em que estavam empregados, cinco (5) responderam estar contratados há 6 meses a 1 ano, e outros três (3), há mais de 1 ano.

No que concerne à língua materna, todos falavam espanhol e estavam aprendendo português, língua que não conheciam antes de migrar. Eles também percebiam seus níveis de domínio do português de forma distinta: três (3) consideravam regular; quatro (4), bom; e um (1) declarava ser ótimo.

Ao discorrer sobre as narrativas dos participantes e em consonância com a preservação do anonimato dos nomes reais, foram atribuídos a eles nomes fictícios de super-heróis, escolhidos aleatoriamente pelas pesquisadoras: Arthur, Bruce, Clark, Diana, Helena, Oliver, Scott e Ted. Essa escolha está associada à percepção das pesquisadoras ao se depararem com características semelhantes aos personagens: pessoas que deixaram seus "mundos" e utilizam suas habilidades ao se sacrificarem para salvar a si próprios e aqueles que amam, mas de forma oculta, no dia a dia.

Instrumentos

Quanto aos instrumentos de coleta de dados, foram utilizados dois: um roteiro de entrevista semiestruturado e um formulário sociodemográfico. Optou-se por um roteiro semiestruturado, pois esse instrumento permite que os entrevistados discorram sobre as temáticas centrais sem se prender a respostas pré-formuladas (Minayo, 2021). Ele foi composto pelas seguintes etapas: legitimação e motivação da entrevista; perguntas sobre a percepção atribuída ao trabalho; práticas relacionadas ao Trabalho Decente, baseadas nas dimensões do QTD; e, por fim, espaço para recolhimento de todas as informações consideradas relevantes pelo entrevistado sobre o tema em análise.

Além disso, foi utilizado o Formulário Sociodemográfico Intercultural elaborado pelo NEMPsic/UFSC, um instrumento especializado para a caracterização de variáveis socioculturais pertinentes ao processo migratório. Considerando os objetivos desta pesquisa, das 41 questões originais, ele foi adaptado para uma versão com 32, divididas em categorias que incluem: dados pessoais, escolaridade e ocupação, língua e dados sobre a imigração. Foram retiradas questões de categorias que envolviam, por exemplo, saúde e religião, visando focar na compreensão das variáveis envolvidas na experiência imigratória e no trabalho.

Procedimentos de coleta de dados

Após o recrutamento dos potenciais participantes, agendou-se um horário para o encontro com cada um dos oito voluntários em um local onde se sentissem mais confortáveis. Nesse momento, também se verificou informalmente a possibilidade de gravar a entrevista em áudio para dispensar a necessidade de um auxiliar para transcrever os dados no dia da coleta. Nenhum deles relatou problemas com esse procedimento.

Durante a coleta, por meio dos instrumentos, ocorreu a legitimação e motivação para a entrevista, apresentando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Em seguida, foi aplicado o roteiro de entrevista semiestruturado e a adaptação do Formulário Sociodemográfico Intercultural do NEMPsiC. Esta última etapa não foi gravada.

Procedimentos éticos

Esta pesquisa foi aprovada pelo Conselho de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) sob protocolo nº. 5.259.819. Na fase de coleta de dados, que foi realizada em seguida, os oito participantes assinaram voluntariamente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), após serem esclarecidos sobre os objetivos do estudo e recebido os contatos das pesquisadoras. Uma via ficou com as pesquisadoras e outra com o participante. O TCLE foi adaptado para o estilo pergunta-resposta na língua materna do participante, com o objetivo de simplificá-lo e facilitar a compreensão do mesmo (Conselho Nacional de Saúde [CNS], 2016).

Procedimentos de análise de dados

Os dados que compreenderam 6 horas e 32 minutos receberam o tratamento pela técnica da Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2016). Na pré-análise, as transcrições foram lidas repetidas vezes para organizar uma estrutura do conteúdo que informasse sobre as experiências diárias de trabalho, tornando-as objetos de exploração. Na análise vertical, foi verificada a frequência dos principais elementos observados nas frases e ideias extraídas das falas, sendo as categorias consideradas como típicas quando se aplicavam a 8-6 casos; variantes quando se aplicavam a 5-3 casos; e raras até 2 casos (Limberg et al., 2021). Por fim, na análise horizontal, as pesquisadoras agruparam os relatos por seu conteúdo compartilhado e contrastaram com as categorias pré-estabelecidas pela teoria que contém as sete dimensões do Trabalho Decente (Ferraro et al., 2018c).

Como sistema de confiabilidade, as pesquisadoras deste estudo analisaram a categorização de acordo com os objetivos da pesquisa, ato que resultou em temas com nomenclaturas êmicas, ou seja, trechos das falas dos participantes.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados e discussão serão apresentados com base nas categorias que se referem às sete dimensões do Trabalho Decente e às respectivas subcategorias que são relativas ao conteúdo identificado nos relatos, conforme a Tabela I.

Tabela I - Caracterização das práticas de Trabalho Decente em organizações formais de um município da microrregional de Blumenau-SC

Categoria	Subcategoria
Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho	Sou diferente por ser migrante (V)
	Tenho um bom supervisor (V)
Tempo e carga de trabalho adequadas	Considero apropriada a quantidade média de horas de trabalho (T)
	A carga está grande (T)
Trabalho realizante e produtivo	Quero que meu trabalho seja bom (V)
	Eu era profissional (V)
Remuneração significativa ao Exercício da Cidadania	Sustentar toda a casa (T)
	Cuidar da família (T)
Proteção Social	Não sei o que é essa proteção (T)
Oportunidades	Me dão oportunidade (V)
	Meu próprio negócio (V)
Saúde e Segurança	É um local seguro (T)
	Problema de saúde (V)

NOTA. FREQUÊNCIA DA SUBCATEGORIA: T (TÍPICA), VARIANTE (V) E RARA (R).

FONTE: ELABORADO PELAS PESQUISADORAS.

No que se refere a primeira dimensão, os “Princípios e valores fundamentais no trabalho”, por um lado, os relatos foram permeados de discriminação em “*Sou diferente por ser migrante*”, inclusive somando nacionalidade e raça conforme relatos de Bruce e Arthur:

Não sei se sou diferente por ser migrante ou por ser negro. Por isso eu disse, não falo com todos, mas acho que me tratam diferente por ser imigrante. Eu não estou aqui porque quero estar, estou aqui por necessidade. Entendeu? Mas aqui as pessoas se não gostam de um venezuelano, dizem que todos são ruins. Mas como brasileiros, há venezuelanos que gostam de trabalhar e outros que não. (Bruce)

No começo foi um pouco, um pouco difícil, porque sou estrangeiro. Eu quase não falava para não descobrirem que eu era venezuelano. Isso foi mudando depois de um ano. As pessoas começaram a falar mais comigo. Eles olharam para mim e falavam que apesar de ser estrangeiro, eu era legal, eu era trabalhador. Eu não entendia muito bem, eu sou estava concentrado no meu trabalho. Tem muitas palavras no Brasil que eu não compreendo. [...] Eles falavam e tu nem entendia, mas eu sabia que tava falando de mim. (Arthur)

Os relatos de discriminação e desafios enfrentados por imigrantes, como exemplificado por Bruce e Arthur, destacam a complexidade das interações sociais influenciadas pela nacionalidade e raça. Aqui, há uma especificidade peculiar na esfera laboral pela degradação social como trabalhador no pós-migratório ao ser tratado como inferior e subalterno (Sawaia, 2017). Neste sentido, pela compreensão de não haver muros entre a vida real e vida no trabalho, não há apenas uma vivência lesiva da esfera laboral para essas pessoas. Há também uma possível dificuldade microrregional de Blumenau em lidar com as diferenças culturais e, por consequência, o trabalho é uma das esferas que isso fica evidente ao dicotomizar quem é de “dentro” por ser familiar e o que é “de fora” e deve ser excluído (Martins-Borges, 2013).

Por outro lado, metade dos participantes declaram perspectivas de que a liderança acolhedora, foi fator decisivo para minimizar as segregações em “Tenho um bom supervisor”, como nos exemplos de Oliver e Scott:

Eu tenho um emprego bom porque tenho um bom supervisor. Ele sempre me ajuda quando peço. Eu geralmente resolvo as minhas coisas. Mas quando chega a um limite, ele me ajuda. (Oliver)
Sou livre para expressar o que penso. Meu líder me ajuda muito nisso. Eu falo o que quero falar. Eu pensava em ir embora ou não, mas meu supervisor, foi gente muito boa, ele é cristão, também evangélico. Ele me falou, que se alguém falasse mal de mim, iria pra rua, eu falei que falaria para ele. [...] Aí depois, com o tempo, mais ou menos um ano, foi que eu comecei a trabalhar melhor. Eles falam comigo normal. Meu líder me ajudou muito. (Scott)

O trabalho foi percebido como digno e livre para se expressar pela relação que uma parcela dos respondentes tinha com suas respectivas lideranças, mesmo que com os pares isso não fosse frequente. A ajuda em se estabelecer e se integrar no ambiente pareceu fortemente afetada pelo movimento do líder em agregar, incluir e movimentar-se para que os demais membros da equipe também o fizessem. Nesse sentido, o posicionamento da liderança funciona como um apoio psicossocial por facilitar a adaptação ao trabalho em situação de estresse. Os vínculos estabelecidos potencializaram a obtenção de recursos para adaptação, funções afetivas, instrucionais e de ajuda material. Esse apoio forneceu aos imigrantes um espaço de confiança no novo contexto cultural que amorteceu os impactos da imigração involuntária ao transpor um sentimento de pertencimento, facilitando a integração na equipe de trabalho (Padoan-Moura et al., 2020; Vieira et al., 2023). Pela importância de tal constatação, a relação com a liderança é reforçada como elemento central e essencial para a percepção de consonância ao Trabalho Decente na primeira dimensão.

A segunda dimensão, “Tempo e carga de trabalho adequadas” há evidências sobre a conformidade com legislação trabalhista na quantidade de horas em “*Considero apropriado a quantidade média de horas de trabalho*”. A carga de trabalho esteve associada ao ritmo de trabalho intenso das organizações industriais de um município da microrregional de Blumenau-SC, especialmente com a diminuição do quadro de empregados no período pandêmico na subcategoria “*A carga está grande*”. Os participantes Arthur e Oliver expõem exemplos de fala sobre esta dimensão:

Eu considero adequada a quantidade de horas que trabalho. Está bom porque é horário comercial. Ninguém te obriga a fazer hora extra. Ninguém me obriga a fazer hora extra. As horas é uma coisa que eu, que eu posso ou não fazer. [...] Qualquer coisa que preciso fazer e é no horário de trabalho, é só pedir para meu supervisor e depois compenso porque já tenho horas. (Arthur)
O ritmo está forte. Não gosto de fazer muitas coisas ao mesmo tempo, não consigo fazer nada direito. Muitas pessoas foram demitidas e a carga depois do Covid está grande. [...] É muita correria e a carga está grande. Por exemplo, eu trabalho que atender várias máquinas, quatro, cinco e as vezes passam coisas e eu não vi. Ai quando vai ao controle final do produto, veem que está errado e voltam comigo e tenho mais trabalho. (Oliver)

Os relatos de Arthur e Oliver proporcionam *insights* sobre essa dimensão, revelando uma apreciação positiva do cumprimento dos horários que são contratados e, ao mesmo tempo, destacando os desafios impostos pelo aumento da carga de trabalho. Nestas subcategorias, há uma diferença entre a realidade de trabalho dos participantes e o identificado na literatura sobre o assunto. Há uma tendência que imigrantes em situação de vulnerabilidade realizem uma quantidade superior de horas no trabalho, se comparado a trabalhadores de nacionalidade local (França & Barbato, 2019). Acredita-se que, pelo caráter do emprego formal dos participantes, haja uma tendência que os gestores do trabalho, em suma, cumpram as legislações trabalhistas e evitem que se reproduzam contínuas jornadas extensas.

Por outro lado, a carga de trabalho, principalmente no setor de produção ao sul do país, reflete a dinâmica da oferta e demanda de mão de obra braçal, em que é comum imigrantes se envolverem ao ocuparem funções que os trabalhadores locais preferem evitar (OBMIGRA, 2020). A adaptação a essa nova rotina operacional, caracterizada pelo ritmo produtivo das indústrias e pelo investimento físico considerável, torna-se ainda mais desafiadora para os imigrantes, sobretudo quando comparada aos empregos pré-migratórios, que frequentemente envolviam empresas familiares ou posições formais qualificadas.

No “Trabalho realizante e produtivo” o sentido do trabalho esteve atrelado a possibilidade de atingimento de metas e bom desempenho, dando origem a subcategoria “*Quero que meu trabalho seja bom*”:

Quero que meu trabalho seja bom. E quero que digam: “aqui passou um venezuelano bom”. Quero deixar uma marca boa. Quero que digam: “o que esse cara fazia eram bom”. Até para que novos venezuelanos tenham oportunidade lá também. (Arthur)

Os relatos dos participantes destacam a importância do reconhecimento no ambiente de trabalho e o impacto disso no engajamento ao desempenharem suas atividades laborais (Oliveira & Lavarda, 2023). Ao desempenharem bem suas funções, percebem que não apenas contribuem para sua própria integração e avaliação positiva, mas também para a reputação de todos os membros de sua nacionalidade na região. No entanto, emerge uma reflexão crítica sobre até que ponto os participantes estariam dispostos a aceitar condições precárias de trabalho em busca de suas expectativas futuras e abrir oportunidades para seus compatriotas.

Essas discussões são cruciais para compreender até que ponto o imaginário social, que busca sentido e contribuição com os semelhantes, pode ser instrumentalizado pelo domínio gerencial para alienar esses trabalhadores em condições de trabalho mais precárias. A gestão que busca explorar o desejo de contribuição positiva pode criar um ambiente em que os imigrantes se submetam a variáveis precárias em prol do reconhecimento e da oportunidade de abrir portas para outros membros de sua comunidade (Coutinho, Krawulski, & Soares, 2007).

Na segunda subcategoria desta dimensão, se enfatiza sobre os trabalhadores deixaram suas atividades no país de origem e encontraram na região somente trabalhos operacionais. Os relatos, portanto, demonstram a distância entre os cargos que exerciam no contexto pré-migratório e o que realizam atualmente, justificando a subcategoria “*Eu era profissional*”:

Muito da minha prática com música, canto, atividade que eu fazia com talento, que eu gostava, que eu era profissional, eu praticava todos os dias como cantor lírico e tudo isso eu perdi. [...] Eu pertencia a um coral lírico. Era muita disciplina e aqui não faço mais. (Scott)

A discrepância entre a formação técnica e profissional dos imigrantes, especialmente aqueles com ensino superior como Arthur, Helena, Scott e Ted, em relação às funções que desempenham atualmente, destaca realidade que vai ao encontro das observações do relatório do ACNUR (2019). Segundo ele, muitos imigrantes possuem formação técnica e profissional superior ao necessário para as posições que ocupam em seus destinos, refletindo a inadequação entre suas habilidades e conhecimentos adquiridos no país de origem e as exigências do mercado de trabalho no novo contexto.

Ainda nesta dimensão, a inadequação vai além do aspecto técnico, abordando uma dimensão social. Mesmo possuindo a qualificação técnica, após cruzarem fronteiras, o Estado não reconhece a identidade social pré-migratória composta por formação, diplomas e experiência, o que reflete uma forma de etnocentrismo cultural. Esta situação levanta questionamentos sobre o que o Estado brasileiro tem interesse em conhecer e reconhecer. Será que os imigrantes involuntários venezuelanos, devido à sua situação de vulnerabilidade, fazem parte desse interesse? Embora a generalização seja impossível, é evidente que a falta de posicionamento claro afeta a qualidade de vida, o reconhecimento e a satisfação na carreira escolhida no contexto pré-migratório, que agora não pode mais ser vivenciada da mesma maneira (Silva & Texeira, 2022). Isso tende a contribuir para a sensação de desajuste e a perda de significado no trabalho para essa população.

Sobre a quarta dimensão, “Remuneração para o exercício significativo da cidadania”, todas as percepções estiveram atreladas à subsistência básica, como alimentação e moradia nos relatos que agrupam “*Sustentar toda a casa*”. Também é possível vislumbrar o cuidado dos seus familiares, tanto os que residem junto, quanto aqueles que continuam na Venezuela, bem como, um futuro melhor para todos em “*Cuidar da minha família*”. Tais dimensões são exemplificadas nos relatos de Arthur, Bruce e Helena:

O que ganho não me ajuda. Só pago comida e aluguel. Eu quero, eu quero ganhar um pouquinho mais, porque na verdade preciso muito ganhar um pouquinho mais. Muitas vezes eu fico, eu fico triste quando eu recebo o pagamento, meu Deus, fico sem nada e eu não posso mandar para minha mãe, meu pai. Agora o que eu ganho não dá para nada. Fico pensando o que faço aqui. Trabalho pra comprar comida e pagar aluguel. (Arthur)

Sim, consigo me manter. Mas não é com bem-estar. [...] Moro com mais pessoas, não tenho carro, não tenho casa própria. Preciso conseguir mais coisas com meu salário para conseguir isso. [...] Eu acho que não é justo porque a vida aqui é mais cara do o que eu ganho. (Bruce)

[...] Ajuda, porque o trabalho me ajuda a comprar minhas coisas. Me sustenta hoje. E assim adiante, vai me ajudar a melhorar o futuro. Meu sonho é ver meu filho graduado. O trabalho que eu almejo é o que me sustente para ver meu filho graduado. Para ajudá-lo a isso. Um futuro melhor para meu filho. O futuro da família. Eu não tenho praticamente sonho. Meu sonho é meu filho. (Helena)

A análise sobre a “Remuneração significativa para o exercício da cidadania” destaca a percepção dos participantes de que a remuneração obtida atende principalmente às necessidades básicas de sobrevivência, uma realidade em atividades operacionais nas indústrias. Todos os participantes possuem uma maior que um salário-mínimo, mas nenhum ultrapassa a soma de dois, sendo a média geral R\$ 1.877,25. Apesar de assegurar o direito à moradia e alimentação básicos, ainda há preocupações constantes com os recursos financeiros, evidenciando o medo de insuficiência. Esse cenário é indicativo do déficit habitacional e da manutenção de subsídios básicos, especialmente para pessoas em situação de marginalidade (Barros & Martins-Borges, 2018; Spink et al., 2020).

Em um contexto capitalista, a remuneração não se limita apenas a prover as necessidades básicas, mas também desempenha um papel no espaço social que se ocupa. A posse de bens, o “ter”, muitas vezes se confunde com a identidade pessoal, o “ser”. Nesse sentido, a pesquisa levanta questões importantes sobre a identidade e as relações sociais dos participantes, cujas posses se restringem à moradia e alimentação. A falta de outros bens pode influenciar quem são essas pessoas, como são percebidas e com quem é permitido que se relacionem. A abordagem de Gaulejac (2006) destaca que o sentimento de pobreza e a humilhação decorrentes da falta de posses também levam à desqualificação da pessoa. Assim, embora a remuneração atenda às necessidades básicas de sobrevivência, sua capacidade de conferir legitimidade social, ainda está distante para os participantes da pesquisa.

Na quinta dimensão, “Proteção social”, fica demonstrado, por meio das verbalizações que os trabalhadores participantes da pesquisa desconheciam totalmente a legislação trabalhista, em especial à segurança proporcionada pelo emprego formal em caso de doença, perda do trabalho e aposentadoria. Previsto na subcategoria “Não sei o que é essa proteção”. Ted, Diana e Helan relatam suas percepções:

Sobre esse tema, aposentadoria, tem que trabalhar 60, 70 anos, não é mais ou menos isso? [...] Não sei direito o que é seguro-desemprego. É o governo né? Se tu não conseguir trabalho, ele te sustenta com o salário-mínimo. [...] Sobre saúde, acho que minha família não tá prestando, não dá suporte. [...] Eu tenho um plano da saúde, mas só o meu, não inclui a família. (Ted)
Já ouvi que para se aposentar tenho que ter 65 anos. [...] Também sei que na prefeitura tem o bolsa família. [...] Também na pandemia me mandaram embora e eu tive o seguro-desemprego. [...] Não sei o que é essa proteção. (Diana)
Não tenho perspectiva de me aposentar. Acho que é difícil pelo tempo. Não sei como é essa questão de saúde e seguro-desemprego também. (Helena)

Na mesma situação de desconhecimento, o trabalhador Clarck questionou sobre uma informação que recebeu sobre a ação de denunciar práticas inadequadas de uma Empresa:

Aqui tenho uma pergunta: O que acontece se eu reclamar do meu emprego? Já ouvi falar que não é bom. Que se você perder o emprego e for reclamar no Ministério do Trabalho, a maioria das empresas vão saber que você prejudicou a empresa e ninguém mais vai querer te contratar. Todas as empresas se conversam. Não sei se é isso, só estou repetindo o que me falaram. Me falaram que eu e minha família não conseguiríamos mais emprego. [...] Eu não falaria nada pois não quero prejudicar a minha família. (Clarck)

Mesmo sem indícios diretos de alienação do trabalhador tal qual no caso de Clarck, o alerta sobre isso ocorrer com maior facilidade considerando o desconhecimento das leis é evidente para todos os participantes da pesquisa. Isto revela resultados dissonantes em relação aos princípios do Trabalho Decente, principalmente devido à falta de conhecimento sobre normas, leis e mecanismos que os protegeriam enquanto trabalhadores nas organizações industriais. Esta falta de familiaridade com seus direitos cria dinâmica em que os participantes dependem da responsabilidade social dos empresários para garantir algum nível de proteção (Silva & Teixeira, 2022).

Conteúdo, cabe ressaltar que os conteúdos apresentados na análise põem em destaque que a "Proteção social" não deve se limitar apenas aos trabalhadores formais e à responsabilidade exclusiva das organizações privadas. A compreensão sobre o que regulamenta o trabalho formal no pós-migratório requer uma abordagem multifacetada, em que entidades públicas e sindicatos apoiem a integração de forma emergente. A gestão eficaz dessa integração exige que se evite posturas simplificadas, tanto na visão economicista que os reduz a meros recursos de mão de obra, quanto na abordagem humanista que negligencia o impacto dos imigrantes na economia e nas relações de emprego que a eles se aplicam (OBMIGRA, 2020).

As “Oportunidades”, sexta dimensão, compreende perspectivas de aumento de renda, otimismo de crescimento e promoções na subcategoria “Me dão oportunidade”, como nas falas de Diana e Bruce:

Eu quero superar-me, eu quero crescer. Eu acho que eu posso crescer, primeiro, fazendo o curso. Eu acho que trabalhando duro, para que vejam meu trabalho, eu gosto de aprender e aprendo rápido. Trabalhando assim posso subir escada. Pouco a pouco, de área em área. [...] Acho que consigo melhor salário. Eu quero fazer um curso de assistente administrativo, eu tenho um curso de assistente administrativo na Venezuela. Mas aqui no vale. Então eu quero fazer, eu quero fazer um curso assistente administrativo. [...] Eu percebo na empresa que as pessoas têm oportunidade. Dentro do meu setor mesmo. Elas saem para um posto melhor. E ganham um pouco melhor. (Diana)

Eu acho que me desenvolvo porque todos os dias aprendo algo (na empresa) que mais adiante será importante para mim pois quero trabalhar com malha. E eu acho que tenho oportunidade se eu me preparar academicamente para um cargo melhor em uma empresa. (Bruce)

Esta subcategoria revelou notável similaridade nas falas dos participantes ao expressarem entusiasmo em desenvolverem-se para oportunidades no futuro, mesmo diante das adversidades relacionadas à invalidação dos cursos e experiências do período pré-migratório. Esses achados corroboram estudos anteriores de Cardoso e Cabreira (2017) e Martins e Vedovato (2017), que também identificaram uma forte ligação entre o trabalho de imigrantes e as oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento. Entretanto, é importante considerar a perspectiva de Dubar (2009) que destaca cenários em que a responsabilidade exclusiva sobre o aprendizado contínuo no trabalho recaia apenas sobre o próprio trabalhador. O papel da organização no treinamento e desenvolvimento de equipes deve ser equilibrado com os esforços individuais daqueles que buscam aprender. Surge então reflexões sobre até que ponto as empresas realmente se esforçam para oferecer ações de aprendizagem equitativas, considerando as especificidades, como a dificuldade com o idioma, o desconhecimento das novas funções, mesmo que técnicas e repetitivas, por exemplo. O trabalhador imigrante tem a oportunidade de acompanhar treinamentos realizados em português? Ou ele precisa se adaptar e aprender na prática? A resposta a essas perguntas é crucial para compreender se há verdadeiro compromisso com a aprendizagem constante no ambiente organizacional, se isso é resultado de práticas de gestão da organização ou se, como indicam outras categorias, é predominantemente mérito do esforço constante e individual dos participantes.

Conforme já pré-posto na subcategoria “Eu era profissional” há percepção sobre a ascensão socioeconômica estar atrelada a refazer ou transitar para outras carreiras, formações no Brasil. No entanto, a alta qualificação também está atrelada a possibilidades econômicas de subsidiar a formação, fato que ainda é distante pela necessidade de “Sustentar a casa”. Neste sentido, é possível vislumbrar que em contextos de marginalização, estudar e trabalhar são concorrentes e após migrar de país para continuar vivendo em solo brasileiro, a busca é por sobreviver.

À vista da perspectiva de carreira dentro da própria organização, quatro participantes também trouxeram narrativas relacionadas à unidade "Meu Próprio Negócio", exemplificadas nas histórias de Clarck e Ted:

Meu sonho é ter meu próprio trabalho. Seria um sonho. Ter uma marca própria de roupa, sapato e kit esportivo. Eu gostaria. Meu trabalho me aproxima de ter o meu negócio porque tenho que estudar e a empresa pode me ajudar a estudar. E também trabalhando lá consigo comprar pouco a pouco as máquinas que preciso. A meta é trabalhar, gastar o menos possível e guardar dinheiro. Mas meu trabalho me ajuda a crescer como pessoa também. Quem sabe um dia consigo uma oportunidade melhor na empresa também. (Clarck)

Sonho em ter uma empresa de bolos. Eu cheguei a fazer lá na Venezuela, mas aqui estou sem tempo para fazer. Eu trabalhei 3 anos em uma loja de bolos lá na Venezuela. [...] Daqui uns 4 anos, eu quero é começar a fazer minha empresa de bolos. [...] Meu trabalho atual, ele é uma vantagem para os bancos também, para futuramente pedir um crédito de microempresário. Se não der certo, aqui tem bastante empresa com boas oportunidades. A minha é boa, tenho ali oportunidade porque é boa, recebemos treinamento. (Ted)

Além de almejavam oportunidades de carreira na própria organização, os participantes compartilharam o desejo de "abrir um negócio". Uma pesquisa do ACNUR (2019) revela que 80% dos refugiados manifestam disposição para empreender, o que está alinhado com o interesse dos participantes deste estudo. No entanto, a realidade vai de encontro ao autoemprego, caracterizado pelo trabalho autônomo, sujeito à volatilidade das receitas e desprovido de um planejamento prévio, condições que também agravam a dissonância em relação a um Trabalho Decente (Gomes & Bourlegat, 2020).

Ainda nesta dimensão, a percepção sobre a "Oportunidades" é considerada um fator protetivo. Isso se deve ao fato de que, mesmo que essas oportunidades não se concretizem conforme planejado, o simples ato de "ter um projeto" proporciona perspectivas de futuro após toda a experiência migratória involuntária. O movimento em direção a esses objetivos é percebido como benéfico, pois impulsiona os participantes a não ficarem paralisados diante dos desafios (Barros & Martins-Borges, 2018).

Por fim, na dimensão "Saúde e Segurança", os riscos foram percebidos como mitigados por estratégias de proteção pessoal e de estrutura do ambiente, conforme a temática "É um local seguro":

Um local ruim para mim, foi quando trabalhei de ajudante de pedreiro. É um trabalho muito esforçado. É um trabalho muito pesado. Até machuquei minha mão, eu cai caí uma cadeira encima dela nesse trabalho. Na empresa que estou hoje tem segurança. Mas na outra, não tinha. (Oliver)
Me sinto protegido. Lá tem a CIPA, recebo as proteções, protetor de ouvido e tudo mais. (Ted)
Tem risco lá, tem ruído. Mas eles me dão tudo para proteger-me. Tem muito químico, mas é bom. (Helena)

O início de adequação à normas de segurança do trabalho, como por exemplo, estruturação e conhecimento de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), pode ser justificada pelo perfil dos participantes desta pesquisa, que contou com pessoas empregadas via relações formais de trabalho. Isso demonstra que, cumprindo as exigências legislativas, mesmo em trabalhos operacionais que possivelmente contenham grau de risco, como ruídos, por exemplo, eles percebem que são mitigados por procedimentos internos das organizações, como no uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI's).

Mesmo que a segurança justamente resida na adequação das leis nas organizações industriais, os resultados indicaram que é justamente o tipo de trabalho, a função operacional que leva quatro, dos oito entrevistados, a terem complicações na saúde física, conforme a temática “*Problema de saúde*” para Ted e Arthur:

Machuquei meu braço no trabalho. As caixas estão muito pesadas. Estão cima de 40kg. aí falamos na empresa, eu procurei um ortopedista para fazer fisioterapia. Mas sinto bem-estar no meu trabalho sim. Temos plano de farmácia, posso pedir medicamentos no celular. Apenas estamos falando para o supervisor que as caixas venham com menos quilo para não pegar doenças que eu acho que é por isso que meu braço não está muito bom. (Ted)

Eu acho que nós fica todo dia sentado. Aí eu tenho problema de coluna, aí é ruim. Mas meu líder me ajuda quando to com dor. Ele manda eu ficar sentada e não me esforçar. Eu não tenho nenhum equipamento que ajuda. E quando chove, já trabalhei molhada. Porque vou a pé e se chover eu fico molhada trabalhando. Já fiquei resfriado. (Arthur)

Percebe-se que na subcategoria sobre Saúde e Segurança, sétima dimensão, há paradoxos, pois, há perspectivas de segurança serem consonantes e os riscos à saúde serem dissonantes ao Trabalho Decente. Segundo Orrenius e Zayodny (2009), isso pode ser lido usando níveis diferentes de explicação: em primeiro lugar, o imigrante pode perceber os riscos do trabalho de forma diferente porque as condições nas organizações industriais que seguem legislações trabalhistas tendem a ser menos arriscadas do que dos trabalhos informais. Em segundo lugar, o risco assumido em trabalhar nas organizações tende a ser visto com maior benevolência do que não trabalhar.

A discussão dos resultados revela que, embora a implementação de políticas de Trabalho Decente nas organizações seja um passo importante, ela não é, por si só, suficiente para assegurar a inclusão social e a dignidade dos imigrantes venezuelanos no Brasil. A pesquisa destaca a necessidade de uma abordagem integrada que envolva não apenas o movimento empresarial, mas também a atuação decisiva dos gestores públicos e das políticas públicas. É imperativo que essas políticas sejam fortalecidas e que existam mecanismos claros e eficazes para o suporte aos imigrantes, desde o acesso a direitos básicos até a inserção no mercado de trabalho em condições dignas para atuação. Se trata de promover ações que não apenas integrem essas populações ao tecido social, mas que também rompam as barreiras estruturais que perpetuam a exclusão.

É fundamental que a responsabilidade pelo Trabalho Decente seja vista como um esforço conjunto que continuamente possibilita criar ambientes de trabalho mais inclusivos e equitativos, que respondam às necessidades dos imigrantes e facilitem sua adaptação sociocultural.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou caracterizar as práticas de Trabalho Decente para imigrantes involuntários venezuelanos no mercado formal de trabalho em uma cidade da microrregião de Blumenau-SC. Na relação percebida entre o emprego formal e práticas de Trabalho Decente, há processo paradoxal sutil e ao mesmo tempo forçoso, em que os participantes (re)constróem suas vidas enquanto assimilam passado, presente e ainda “sonham” com um futuro ao qual ainda, poucos caminhos parecem ser possíveis de se concretizarem. Tendo isso diante de si, não cabe dizer que o acesso a práticas de Trabalho Decente está em suas “mãos” e, portanto, suas escolhas apenas. Ao desconsiderar o potencial de cada indivíduo pelo estigma e condições legais de ser imigrante, venezuelanos são categorizados como pários a sociedade, um paradoxo entre “semelhantes” e “diferentes” que pode reverberar, psiquicamente, na sensação de “derrota social”, “angústia do fracasso” e “vergonha” pela “desqualificação” na esfera laboral (França & Barbato, 2019; Martins & Vedovato, 2017).

As respostas dos participantes, revelam fronteiras que não podem ser atravessadas por meio de caminhos mais curtos ou atalhos. Fatores políticos e econômicos contextuais parecem obrigar o trabalhador venezuelano a atender apenas às necessidades básicas de sobrevivência, enquanto esforços para criar um ambiente que fomente autodeterminação e satisfação ainda estão distantes. Portanto, é importante analisar que, mesmo dentro dos empregos formais protegidos por relações de trabalho, há potencial para que diversas práticas se alinhem mais estreitamente com as dimensões de Trabalho Decente, apesar de já estarem resguardados pelas regulamentações do trabalho formal.

É no panorama delimitado e circunscrito da microrregional de Blumenau com cultura predominantemente germânica em SC, que este estudo incita reflexões para a construção de estratégias e políticas públicas/privadas que promovam práticas relacionadas ao Trabalho Decente. Ele também contribui com intervenções que conscientizem entidades interessadas nesses temas, considerando principalmente, a emergência dele adentrar cada dia mais nos limiares das organizações, ações sindicais e órgãos governamentais.

Como limitações, as entrevistas foram realizadas apenas no idioma português. É possível que isso tenha inibido a expressão dos participantes, sobretudo pelo conteúdo sensível do diálogo. Apesar do caráter qualitativo e que, portanto, não visasse quantidades e generalizações, se reconhece que escutar quantidade maior de pessoas permitiria explorar uma maior rede de percepções, especialmente as que foram expostas em análise de dados com a frequência “Variante”. Espera-se que essa pesquisa aponte para a construção de repertório científico e prático robusto que discuta sobre as percepções de imigrantes involuntários em sua experiência ao trabalhar no contexto brasileiro.

No limite, práticas consonantes ao Trabalho Decente estão muito além de políticas afirmativas. É preciso responder à pergunta sobre quem são os participantes dessa pesquisa para os envolvidos nas relações trabalho: imigrantes? Estrangeiros? Mão-de-obra barata? Mais um trabalhador qualquer? É nessa resposta que possivelmente estão implicados os fatores que probabilizam ou não que haja esforços por um Trabalho Decente e de fato, uma experiência digna de trabalho no emprego formal.

REFERÊNCIAS

- Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados [ACNUR] (2019). *Perfil Socioeconômico dos Refugiados no Brasil*. Subsídios para a elaboração de Políticas. Brasília: Edição do ACNUR/Brasil. <https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2019/06/VOL.-II-PERFIL-SOCIOECONOMICO-DOS-REFUGIADOS-final.pdf>
- Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados [ACNUR] (2023a). Retrospectiva 2023. Brasília: Edição do ACNUR/Brasil. <https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2023/12/2023-Retrospectiva.pdf>
- Bardin, L. (2016). *Análise de Conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Barros, A. F. O., & Martins-Borges, L. (2018). Reconstrução em movimento: Impactos do terremoto de 2010 em imigrantes haitianos. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38, 157-171. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003122016>
- Cardoso, C. M. S. L., & Cabreira, M. (2017). Imigração e o trabalho como condição para uma vida mais digna ou indigna?. *Revista direitos, trabalho e política social*, 3(5), 108-122. <http://http://orcid.org/0000-0001-8476-3264>
- Centro Estratégico Latino-Americano de Geopolítica [CELAG] (2019). *La guerra económica es contra el pueblo venezolano*. Instituto Nacional de Estudios Nacionales. <https://www.celag.org/la-guerra-economica-es-contrael-pueblo-venezolano/>
- Cipriani, R. L., Ferraro, T., & Oderich, C. L. (2021). Trabalho Digno, Satisfação Com o Trabalho e com a Vida em Administradores. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(3), 1548-1559. <http://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.3.21635>.
- Conselho Nacional de Saúde [CNS] (2016). *Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2016*. Implementa normas e diretrizes regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. *Diário Oficial da União*, (98).
- Coutinho, M. C., Krawulski, E., & Soares, D. H. P. (2007). Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 29-37. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400006>
- Di Nuovo, S., Di Corrado, D., & Magnano, P. (2022). Decent work and hope for the future among young migrants. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 50(4), 361-374. <https://doi.org/10.1080/10852352.2021.1935198>
- Dubar, C. (2009). *A crise das identidades: a interpretação de uma mutação*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.
- Ferraro, T., Moreira, J. M., Santos, N. R., Pais, L., & Sedmak, C. (2018a). Decent work, work motivation and psychological capital: An empirical research. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 60(2), 339-354. <https://doi.org/10.3233/WOR-182732>
- Ferraro, T., Pais, L., Moreira, J. M., & Santos, N. R. D. (2018b). Decent work and work motivation in knowledge workers: The mediating role of psychological capital. *Applied Research in Quality of Life*, 13(2), 501-523. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9539-2>
- Ferraro, T., Pais, L., Santos, N. R., & Moreira, J. M. (2018c). The decent work questionnaire (DWQ): development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- Ferraro, T., Santos, N. R., Pais, L., & Moreira, J. M. (2017). Decent work and work motivation in lawyers: An empirical research. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(4), 192-200. <http://doi.org/10.17652/rpot/2017.4.13908>
- França, R. A., & Barbato, S. B. (2019). Trajetórias em transição: a produção de significados de uma migrante venezuelana. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 37(3), 292-306. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.8180>
- Gaulejac, V. (2006). *As origens da vergonha*. São Paulo: Via Lettera Editora.
- Gernet, I., & Dejours, C. (2011). Avaliação do trabalho e reconhecimento. In Bendassolli, P. F., & Soboll, L. P. (Org.), *Clínicas do trabalho* (pp. 61-70). São Paulo: Atlas.

- Gomes, L. A. S., & Bourlegat, C. A. L. (2020). Empreendedorismo étnico e de autoemprego em um olhar para as comunidades de imigrantes. *Interações (Campo Grande)*, 21, 317-330. <https://doi.org/10.20435/inter.v21i2.2287>
- Lei nº 13.445 de 24 de maio de 2017. (2017). *Institui a Lei de Migração*. Brasília, DF: Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm
- Limberg, D., Springer, S. I., Bayne, H., & Wymer, B. (2021). Examining the Use of Consensual Qualitative Research in Counseling Research. *Journal of Ethnographic & Qualitative Research*, 15(3).
- Loosemore, M., Alkilani, S. Z., & Hammad, A. W. (2021). The job-seeking experiences of migrants and refugees in the Australian construction industry. *Building Research & Information*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/09613218.2021.1926215>
- Martins, E. G., & Vedovato, L. R. (2017). Migração internacional de mulheres e o trabalho doméstico remunerado: opressão e cidadania na era da globalização. *Revista Direito e Práxis*, 8, 1975-2009. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2017/23572>
- Martins-Borges, L. (2013). Migração involuntária como fator de risco à saúde mental. *REMHU- Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 21(40), 151-162. <https://www.redalyc.org/pdf/4070/407042017009.pdf>
- Minayo, M. C. (2021). Ética das pesquisas qualitativas segundo suas características. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 9(2), 521-539. <http://dx.doi.org/10.33361/RPQ.2021.v.9.n.22.506>
- Ministério do Trabalho e Emprego [MTE] (2006). *Agenda nacional de Trabalho Decente*. 19. <http://www.oitbrasil.org.br/node/298>
- Ministério do Trabalho e Emprego [MTE] (2010). *Plano nacional de Trabalho Decente: gerar Trabalho Decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais plano nacional de Trabalho Decente gerar Trabalho Decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais*. 55, 44. <http://www.oitbrasil.org.br/node/30>
- Observatório das Migrações Internacionais [OBMIGRA]. (2020). *Base de microdados*. Brasília: UnB/OBMIGRA. <https://portaldeimigracao.mj.gov.br/pt/dados/microdados>
- Oliveira, R. S., & Lavarda, C. E. F. (2023). Efeito dos vínculos organizacionais no engajamento e no desempenho de tarefas. *R. Adm. FACES Journal*, 22(4), 28-44. <https://doi.org/10.1234/abcd.56789>
- Organização Internacional do Trabalho [OIT]. (1999). *Memorial do diretor geral: Trabalho Decente*. 87ª reunião. Genebra: Conferência Internacional do Trabalho. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Orrenius, P. M., & Zavodny, M. (2009). Do immigrants work in riskier jobs?. *Demography*, 46(3), 535-551. <https://doi.org/10.1353/dem.0.0064>
- Padoan-Moura, S. S. G., Barañano, N. B., & Rovira, D. P. (2020). Bem-estar psicossocial em coletivos em estado de exclusão social: experiências de intervenção internacionais. *Inclusão Social*, 13(2).
- Sawaia, B. (2017). O sofrimento ético-político como categoria de análise da dialética exclusão/inclusão. In Sawaia, B. (Org.), *As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social* (pp. 96-116). Editora Vozes Limitada.
- Silva, L. M. M., & Teixeira, R. D. (2022). O sofrimento dos refugiados em face à exclusão da vida digna e do trabalho decente. *Argumenta Journal Law*, (36), 263-294. <http://dx.doi.org/10.35356/argumenta.v0i36.2009>
- Silva, G. J. da, Cavalcanti, L., Lemos Silva, S. F., & de Oliveira, A. T. R. (2024). *Refúgio em números* (9ª ed.). Observatório das Migrações Internacionais, Ministério da Justiça e Segurança Pública. Refúgio em Números 9 edicao - final.pdf (mj.gov.br)
- Spink, M. J. P., Martins, M. H. da M., Silva, S. L. A., & Silva, S. B. da .. (2020). O Direito à Moradia: Reflexões sobre Habitabilidade e Dignidade. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 40, e207501. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003207501>
- Vieira, C. L. S., Grangeiro, R. R., Rocha, C. M., & Tavares, L. C. (2023). Liderança servidora e abusiva: Uma revisão sistemática da literatura à luz dos métodos bibliométricos. *Pretexto*, 24(3), 9-31. <https://doi.org/10.1234/abcd.12345>