

RELAÇÕES DE TRABALHO NA PERSPECTIVA DE IMIGRANTES SENEGALESES

LABOUR RELATIONS FROM THE PERSPECTIVE OF SENEGALESE IMMIGRANTS

JAQUELINE DILL LAGUE

Faculdade meridional (imed) – brasil.jaqueline.lague@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6342-6453>

ALINE MENDONÇA FRAGA

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) – Brasilalinemf.adm@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4240-464X>

SHALIMAR GALLON

Faculdade Meridional (IMED) – Brasilshalimargallon@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8830-4433>

R E S U M O

O presente artigo teve por objetivo analisar as relações de trabalho na perspectiva microsocial de imigrantes senegaleses que trabalham em um frigorífico no estado do Rio Grande do Sul. Foi realizada uma pesquisa qualitativa descritiva realizada em duas etapas: (i) quatro grupos focais com imigrantes senegaleses; e (ii) entrevistas individuais semiestruturadas com gestores desses imigrantes. Os relatos foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo. Os resultados indicaram uma situação contraditória: apesar de estarem alocados em uma área profissional conhecida pela baixa remuneração e difíceis condições de trabalho, os imigrantes destacam a saúde, a qualidade de vida e o dinheiro como elementos centrais e motivadores para manter as relações de trabalho no Brasil. Indica-se, a partir do estudo, que as empresas desenvolvam políticas de valorização e crescimento profissional para trabalhadores imigrantes, distanciando-se de práticas de exploração comumente vivenciadas na imigração.

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

Imigração; Trabalho; Senegaleses; Frigoríficos; Relações de Trabalho.

A B S T R A C T

This paper aimed to analyze labor relations from the microsocial perspective of Senegalese immigrants working in a frigorific in the state of Rio Grande do Sul. Descriptive qualitative research was carried out in two stages: (i) four focus groups with Senegalese immigrants; and (ii) semi-structured individual interviews with the managers of these immigrants. The reports were analyzed using the content analysis technique. The results indicated a contradictory situation: despite working in a professional area known for its low pay and difficult working conditions, immigrants highlight health, quality of life, and money as central and motivating elements to maintain labor relations in the country. Brazil. It is indicated, from the study, that companies develop policies of valorization and professional growth for immigrant workers, distancing themselves from exploitation practices commonly experienced in immigration.

K E Y W O R D S

Immigration; Work; Senegalese; Frigorific; Labour relations.

INTRODUÇÃO

O fluxo migratório no Brasil iniciou com a vinda de estrangeiros do Norte global, em especial, portugueses. Os incentivos do Estado para vinda de europeus fizeram parte de um projeto político e social que visava ocupar o território e branquear a população (CAVALCANTI; OLIVEIRA; TONHATI, 2015). Contudo, os anos 2000 indicam o começo de um novo fluxo migratório, movido por populações do Sul global, que foi intensificado nos últimos cinco anos (CARVALHO-NETO et al., 2020; FRAGA; OLTRAMARI, 2018; ZAMBERLAN et al., 2016).

No período entre 2010 e 2016, o Brasil emitiu mais de 50 mil vistos de residência para imigrantes Sul-Sul (CARVALHO-NETO et al., 2020). Os efeitos no mercado de trabalho são expressivos: em dois anos (2011 até 2013) o número de tra-

balhadores internacionais no mercado formal cresceu cerca de 50% (CAVALCANTI; OLIVEIRA; TONHATI, 2015). Esses números são, em grande parte, resultados do contexto de origem, no qual a imigração, por vezes, se apresenta como o único recurso para superar problemas de cunho político, religioso, social, econômico e/ou ambiental (SCHROVER, 2009).

No País de destino, no entanto, a inserção no mercado de trabalho, muitas vezes, não vem acompanhada da inclusão social. Há xenofobia, preconceito e racismo histórico e estrutural que discrimina quanto mais escura a cor da pele (FERNANDES; CASTRO, 2014). A história de vida e a realidade dos imigrantes geralmente é desconhecida pela maioria dos nativos do País que os acolhe e, muitas vezes, são vistos com hostilidade por, supostamente, estarem tirando vagas de emprego de brasileiros (MONSMA; TRUIZZI, 2018).

Na região Sul do País, é proeminente a imigração de senegaleses, que juntamente a imigrantes haitianos têm sido majoritariamente recrutados para trabalhar no setor agroindustrial, a exemplo de frigoríficos, abatedouros e curtumes (MAMED, 2018). Embora o Brasil tenha se firmado como um dos principais produtores de carnes em nível global, no contexto nacional há uma diminuição da oferta de trabalhadores para o setor (MAMED, 2018). Três pontos principais justificam a alta rotatividade e insuficiência de mão de obra no setor de agroindústria da carne: os salários são baixos; os prejuízos à saúde física e mental são altos; as condições de trabalho são difíceis (MAMED, 2018; VASCONCELOS; PIGNATI; PIGNATI, 2009).

Diante do contexto apresentado, podem-se destacar alguns pontos relevantes para a literatura e para a prática organizacional. Primeiro, o trabalho é um elemento central na discussão das imigrações, tendo em vista que é por essa via que imigrantes mantêm seu sustento no País de destino (SCHERER; PRESTES; GRISCI, 2019). Segundo, e por consequência, a chegada de grandes fluxos migratórios altera o mercado e as relações de trabalho e, por fim, as vagas ocupadas por imigrantes são, em geral, aquelas para as quais há falta de trabalhadores nacionais, em razão do trabalho precário e mal pago.

Frente ao contexto apresentado das relações de trabalho para imigrantes africanos e no contexto das empresas frigoríficas, questiona-se: como se dão as relações de trabalho na dimensão microssocial de imigrantes senegaleses que trabalham em

um frigorífico no interior do Rio Grande do Sul? Para tanto, o presente artigo tem por objetivo analisar as relações de trabalho na dimensão microssocial de imigrantes senegaleses que trabalham em um frigorífico no interior do Rio Grande do Sul.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Diálogos entre relações de trabalho e migração

O campo de relações de trabalho versa um olhar acerca das dinâmicas interações entre atores sociais coletivos, destacando a relevância dos contextos – externos às organizações – nas alterações do mercado de trabalho e caracterização de trabalhadores (GEMELLI; FRAGA; PRESTES, 2019). Nesse sentido, mudanças ocorridas em níveis sociais, políticos e econômico mundiais exigem novas formas de relações de trabalho e de trabalhador.

Compreende-se as relações de trabalho como arranjos próprios, que envolvem trocas remuneradas e não-remuneradas, formais e informais. De acordo com Nogueira (2009), a dimensão microssocial diz respeito ao espaço do trabalho e os processos organizacionais em que trabalhadores estão envolvidos, bem como a organização em si e seus processos de decisão em termos de políticas, diretrizes de gestão de pessoas e cultura. Já a dimensão mesossocial representa os intermediários, como sindicatos e associações de trabalhadores, ao passo que a macrossocial concentra o Estado, a legislação, as políticas públicas e sociais. Por fim, a dimensão hipermacro social, ou seja, a global, reúne os debates

em nível internacional de potencial socio-político e econômico capazes de produzir impactos em todos os tipos de formas organizacionais (NOGUEIRA, 2009).

Diante do contexto mutável do mercado de trabalho nacional e internacional, o movimento de pessoas em busca de trabalho é um aspecto oportuno para a pesquisa em diferentes áreas do conhecimento (CASTLES, 2010; HAAS; CASTLES; MILLER, 2020; SCHERER; PRESTES; GRISCI, 2019). Compreendida como um fenômeno histórico e social, a migração é um processo que envolve atravessar fronteiras, seja nos limites do País de origem, seja para além das fronteiras nacionais. Segundo a Organização Internacional para as Migrações (OIM, 2009), a migração internacional indica “movimentos de pessoas que deixam os seus Países de origem ou de residência habitual para se fixarem, permanente ou temporariamente, noutro País. Conseqüentemente, implica a transposição de fronteiras internacionais” (OIM, 2009, p. 40). Trata-se, portanto, de um movimento populacional que ocorre por razões diversas, embora a motivação econômica se destaque na literatura (CARVALHO-NETO et al., 2020; SCHERER; PRESTES; GRISCI, 2019).

Com relação ao conceito de imigrante, embora existam diferentes entendimentos, há uma convenção de que se trata de pessoas que decidem livremente migrar, sem elementos externos que façam da imigração um movimento forçado (OIM, 2009). Arelada ao desejo de imigrar está a procura por melhores condições materiais e sociais, portanto, há uma relação direta

com o mundo do trabalho. Nesse sentido, há dois segmentos principais para identificar o mercado de trabalho para imigrantes internacionais, denominados por Massey et al. (1998) de mercado primário e secundário. No primário, estão boas condições de emprego, que envolvem salários atrativos, perspectivas de crescimento profissional, proteção e *status* social. Já no secundário, encontram-se as oportunidades de empregos precários, de salários baixos, com poucas possibilidades de ascensão, ausência de proteção social e baixo *status* social.

Em alinhamento com os autores, a OIM (2009) também caracteriza trabalhadores imigrantes conforme sua inserção laboral, aliada à qualificação adquirida ainda no País de origem. Entretanto, quando buscam ingressam no mercado de trabalho no novo País, o fato de ser imigrante pode indicar um limitador, ocorrendo a chamada ‘desqualificação’ no diploma no destino “uma vez que a inserção no novo mercado laboral é balizada pelo preconceito, por discriminação racial e xenofobia. Essas atitudes e interpretações sobre os imigrantes são elementos determinantes para esse ingresso” (FRAGA; OLTRAMARI, 2018, p. 455).

Para os imigrantes que veem para o Brasil, as dificuldades enfrentadas em sua terra natal, os desafios vencidos na trajetória até o Brasil, a deficiência na comunicação em português, a inserção nas cidades brasileiras, no trabalho e na sociedade, aliados a desavenças existentes entre os poderes municipais, estaduais e federal, podem influenciar negativamente o bem-estar desses indivíduos (CARVALHO-NETO et al., 2020; COSTA; GELMINO, 2012; TEDESCO;

GRZYBOVSKI, 2013. Esse contexto prejudica a integração dos imigrantes na vida social e no mercado de trabalho, já que “as particularidades nacionais, culturais, linguísticas, étnicas, religiosas e outras são ignoradas e mesmo desconhecidas pela maioria dos brasileiros” (MUNGOI, 2012, p. 127).

Importa ressaltar que no imaginário social circula a noção de que africanos só conseguem imigrar para o Brasil pela falta de controle do governo. Frequentemente, são tratados pelo poder público e pela mídia como invasores, ilegais, desocupados, usurpadores de postos de trabalho. São tidos também como responsáveis pela transmissão de doenças, a exemplo do ebola (ZAMBERLAM et al., 2014). Ainda, segundo Zamberlam et al. (2014), a falta de centralidade decisória em questões migratórias na esfera federal faz com que estados e municípios sintam-se descomprometidos em acolher e incluir imigrantes.

Como o governo não se encarrega deste processo, cabe a outras redes de apoio, como Organização Não-Governamentais (ONGs), organizações humanitárias, instituições pastorais e os próprios imigrantes já inseridos no Brasil auxiliar na inserção daqueles que chegam ao País (FRAGA; OLTRAMARI, 2018; ZAMBERLAM et al., 2014). Considera-se, portanto, que aspectos oportunistas de emprego e crescimento profissional, remuneração superior à do País de origem, acesso à saúde e à qualidade de vida e desenvolvimento de vínculos sociais e afetivos no País de destino são

pontos de destaque nas experiências de imigrantes (FRAGA; OLTRAMARI, 2018).

Wenczenovicz (2016) aponta que a imigração senegalesa para o Brasil ocorre, principalmente, por motivos econômicos, bem como, a ocupação desordenada do espaço e as condições escolares em seu País de origem. A pesquisa de Tedesco e Grzybovski (2013), realizada durante os anos de 2009 até 2011 na cidade de Passo Fundo/RS, revelou que cerca de 200 senegaleses chegaram à cidade em razão das notícias que circularam sobre empregos em frigoríficos e a facilitação da documentação de trabalho. Um dos motivos para o interesse na contratação desses trabalhadores tem motivação político-religiosa: como a maioria é islâmico, a forma de abate das aves – *Halal* – pode ser certificada por eles, garantindo a exportação para Países árabes.

Zamberlam et al. (2014) explicam que a atração das empresas da indústria alimentícia contribuiu para que os africanos viessem para o Brasil em busca de trabalho. Segundo os autores, o processo de contratação costuma ocorrer legalmente, com registro em carteira de trabalho e garantia dos mesmos benefícios e remunerações dos trabalhadores brasileiros. No entanto, há relatos de sobrecarga física e emocional, pois estes imigrantes precisam trabalhar para o sustento próprio, no Brasil, e o de seus familiares que permanecem no Senegal, bem como para quitar as dívidas contraídas do processo migratório (ZAMBERLAM et al., 2014).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa é descritiva, de abordagem qualitativa e foi realizada com senegaleses empregados em um frigorífico localizado em uma cidade de 19 mil habitantes, no norte do estado do Rio Grande do Sul. A coleta de dados foi realizada em dezembro de 2016 com base em um roteiro semiestruturado elaborado a partir do referencial teórico da pesquisa. A coleta ocorreu em duas fases: na primeira, foram realizados quatro grupos focais com os senegaleses e, na segunda, entrevistas com gestores.

No momento em que foi realizada a pesquisa, a empresa contava com aproximadamente 166 imigrantes senegaleses empregados, destes, 20 participaram dos grupos focais. Contou-se com a participação de um intermediador para auxiliar na condução dos grupos focais, traduzindo para o português as comunicações no dialeto *wolof*.

Optou-se por um número reduzido dos grupos (Quadro 1), considerado mais eficaz para execução e mediação da técnica de coleta, tendo em vista a dificuldade dos imigrantes em se comunicarem utilizando a língua portuguesa. Esse desafio com relação ao idioma corrobora Tedesco e Grzybovski (2013) em estudo sobre a dinâmica migratória de senegaleses.

Quadro 1 - Identificação dos participantes por grupo focal

Grupo Focal 1	Grupo Focal 2	Grupo Focal 3	Grupo Focal 4
P 1. GI	P 1.G2	P 1.G3	P 1.G4
P 2. GI	P 2.G2	P 2.G3	P 2.G4
P 3. GI	P 3.G2	P 3.G3	P 3.G4
P 4. GI	P 4.G2	P 4.G3	P 4.G4
	P 5.G2	P 5.G3	P 5.G4
	P 6.G2		

FONTE: ELABORADO PELAS AUTORAS (2021).

Momento antes de dar início ao grupo focal, o intermediador apresentava aos imigrantes, em dialeto *wolof*, o Termo de Consentimento de Livre Esclarecido. O áudio foi gravado mediante autorização, para posterior transcrição das verbalizações. No total, os grupos focais tiveram duração de 7 horas e 11 minutos de conversas gravadas.

No momento da pesquisa, a empresa contava com dois coordenadores e dois supervisores de produção, responsáveis pelos turnos de trabalho da área. Entretanto, somente a supervisora do primeiro turno e o coordenador de produção foram considerados aptos e se disponibilizaram para participar da pesquisa, tendo em vista sua relação direta com os imi-

grantes. Assim como os participantes dos grupos focais, os gestores também assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido, antes do início da entrevista. A primeira entrevistada recebeu o código (E1) e o segundo entrevistado (E2). Essas entrevistas tiveram duração aproximada de 1h30 conjuntamente.

Para análise dos resultados das duas etapas, adotou-se a técnica de análise de conteúdo (BARDIN, 2011), com uso de categorias *a posteriori* – oportunidade de emprego, remuneração adequada e crescimento profissional; acesso à saúde e qualidade de vida; vínculos sociais e afetivos.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A partir da análise do conteúdo das verbalizações dos imigrantes senegaleses entrevistados, foram identificadas três categorias: (i) oportunidade de emprego, remuneração adequada e crescimento profissional; (ii) acesso à saúde e qualidade de vida; e (iii) vínculos sociais e afetivos.

Oportunidade de emprego, remuneração adequada e crescimento profissional

As dificuldades econômicas e sociais no País de origem são frequentemente citadas como os principais fatores que impulsionaram pessoas a migrar (CASTLES, 2010; CAVALCANTI; OLIVEIRA; TONHATI, 2015). Na pesquisa realizada, os entrevistados enfatizam que o principal foco ao imigrar para o Brasil refere-se às oportu-

nidades de trabalho e, conseqüentemente, de acesso a recursos financeiros que permitem a criação de reserva para projetos futuros. Quando perguntados sobre seu objetivo ao imigrar, relatos são aproximados: “é trabalho, muito trabalho, guardar dinheiro no banco e não gastar dinheiro, pensar no futuramente” (P1.G3); “veio aqui e começou a trabalhar, ganha mais, ele fica feliz, está ganhando bem [...] Aqui dá pra ganhar mais” (P3.G1).

Para P1.G4, o Brasil é “melhor lugar pra mim porque eu ganha mais que lá. Eu feliz na empresa, depois eles ajudam meu casa, eu não pagar aluguel, água, nem luz também”. Os benefícios mencionados são valorizados na medida que permitem economizar com despesas fixas, como a moradia. A gestora E1 percebe que o fator remuneração é o aspecto mais importante para os sujeitos estudados: “tudo precisam de dinheiro, vieram por dinheiro. Quando acontece um problema com dinheiro, mexeu no bolso deles, é ver eles brabo, eles ficam bem alterados”.

Apesar de a remuneração frequentemente ser maior que a do País de origem, muitos imigrantes demonstraram insatisfação, por não atenderem às necessidades de apoio aos familiares: “sobre salário, eu quero mais porque nós somos imigrantes e todo mundo saber que senegalês vai querer voltar para seu País ajudar pai, mãe, irmão” (P1.G3). Quem consegue emigrar, assume um compromisso com seu País e seus familiares, sendo algumas vezes a única fonte de renda para a família. Isto leva alguns desses senegaleses trabalharem em mais de um local, para garantir seu sustento no Brasil

e enviar dinheiro para familiares que permaneceram no Senegal (ZAMBERLAM et al., 2014), como mostra o relato do P2.G1: “quer ajudar mãe e pai, também família”. O P3.G2 reforça a ideia: “vim aqui pra buscar trabalho e ganhar muito dinheiro pra ajudar minha família que vive no Senegal”. Quando o objetivo de ajudar a família é alcançado, o relato é de satisfação, como o de P1.G4: “muito feliz porque quando chego muitos pobre, agora eu ajuda a família tem dinheiro”.

A centralidade econômica identificada por Tedesco (2016) faz referência a característica dos imigrantes senegaleses que mesclam aspectos religiosos, sociais e culturais – assim, trabalhar e ganhar dinheiro para enviar à família constituem-se como elementos condicionantes na migração. O gestor E2 demonstrou percepção semelhante à dos imigrantes, sendo a ajuda para a família o que mais influencia a preocupação socioeconômico dos senegaleses participantes da pesquisa, havendo influência direta em seu sentimento de satisfação: “a família em primeiro lugar que a gente vê, que pega e mexe mesmo com eles. Eles dizem: ‘mando lá 60% pra família’. Eles ficam aqui, comem só bem dizer o necessário. Tocar na família deles pra você conversar com eles, você já ganha eles”.

Os salários baixos, um dos pontos principais que justificam a alta rotatividade e insuficiência de mão de obra no setor de agroindústria da carne (MAMED, 2018; VASCONCELOS; PIGNATI; PIGNATI, 2009) é frisado pelos imigrantes: P2.G1: “o salário é pouco, muito serviço e pouco salário”. No período dos grupos focais, havia

uma sinalização de que a empresa deixaria de pagar alguns benefícios, assunto que causou alvoroço entre os trabalhadores: “a empresa precisa retirar todas as coisas que tá senegalês, mas dinheiro que a empresa paga ao senegalês não é bom demais” (P2.G2). O P2.G4 complementa: “pagar aluguel, água, luz. O salário não dá pra fazer tudo isso. Se tiver que fazer isso nós vai sair”. O P4.G4 concorda com os colegas: “se continuar ajudar pagando casa, ele vai ficar, se eles parar, ele vai sair”.

Há diferenças nas percepções da gestora e do gestor entrevistados quanto à satisfação dos imigrantes com a remuneração. A gestora E1 percebe o descontentamento: “eles são bem, digamos assim, chorão pra salário, eles vivem pedindo aumento de salário”. No sentido contrário, o gestor E2 relata: “acho que com o salário, eles estão satisfeitos, a maioria fala que o salário aqui é bom”. Por mais que o salário no Brasil ‘seja bom’, isso não significa que ele atende a todas as necessidades das pessoas. Para o senegalês, significa ter que dividir a moradia com dez pessoas para conseguir economizar o aluguel; receber roupas e comida doadas por brasileiros; e não ter tempo para o lazer. Diferentemente do brasileiro, que tem a sua família para ajudar a dividir o orçamento familiar.

O auxílio para moradia é considerado importante porque “senegalês não tem coisa pra fazer garantia, não tem casa, não tem terreno” (P2.G4). Ainda que a empresa lhes forneça, além do salário, alguns benefícios, como auxílio para pagamento do aluguel e das despesas com água e luz, eles consideram pouco, em comparação com

a situação que imaginavam que encontrariam no Brasil. A busca pelo *Brazilian dream* (WENCZENOVICZ, 2016) gerou uma expectativa de ganhos financeiros no País que foram frustrados ao chegar, revelando uma insatisfação com as condições de trabalho. P2.G2 comenta sobre as informações divergentes da realidade que recebeu antes de emigrar do Senegal:

Pensei que Brasil era como nos Estados Unidos, igual com França, tem dinheiro mais vale, ganha mais. Quando a gente chegar aqui, descobriu que aqui tem Reais, vale muito pouco pra nosso dinheiro. Quando você vem aqui no Brasil, todo Senegal sabe que você tá rico, tem dinheiro mais. Só que não é assim (P2.G2)

No mesmo sentido, P3.G4 compartilha a percepção: “tá agora decepcionado pra aqui porque pensavam que aqui tem bastante dinheiro tem moeda mais sabe, dólar, tipo”. Além disso, na chegada, há dívidas com o processo de mudanças, que demoram para serem sanadas “passagem muito caro, R\$15 mil. Quando ele tá pensando isso, daí ele muito bravo, pagou bastante e fica decepcionado” (P1.G2).

O gestor E2 percebe a desmotivação relatada pelos imigrantes e a atribui ao fato de eles terem encontrado no Brasil, uma realidade diferente da que imaginavam: “eles vieram com uma expectativa muito grande pensando que aqui eles ganhavam horrores. Não é o que eles pensavam que iam encontrar aqui. Eu acho isso foi bastante desmotivante pra eles”. Zamberlam (2014) expõe a realidade e a fragilidade vivenciadas pelos imigrantes, pois eles pre-

cisam trabalhar muito para conseguir o suficiente para seu sustento e o de seus familiares, bem como para quitar as dívidas contraídas no processo migratório.

Valorizar o trabalho e as experiências dos imigrantes são um ponto importante para a construção do crescimento profissional. Os senegaleses relatam que “brasileiro acha que tudo senegalês é muito pobre, não sabe nada” (P3.G2), entretanto, relatam com orgulho suas competências profissionais e habilidades com outros idiomas, além da melhoria gradativa da comunicação em português. O P1.G3 relata: “eu era estudante no universidade de Senegal. Eu fazer árabe como língua, economia, marketing, contabilidade”. Eu estudo muito a profissão, tenho diploma para isso” (P3.G2). Esse relato mostra como a escolaridade dos imigrantes no País de destino sofrem desqualificações por serem estrangeiros (FRAGA; OLTRAMARI, 2018).

Assim, demonstram que almejam oportunidades de crescimento na empresa e no País: “quero ganhar mais experiência aqui” (P1.G1); “quer crescer mais no Brasil, mas mais pra frente ele quer fazer coisa aqui, abrir uma loja, empresário” (P2.G3). O estudo de Costa e Gelmino (2012) é coerente com o que foi apontado pelos entrevistados ao relatar as superações das dificuldades de sua terra natal, o avanço na comunicação em português e sua inserção no trabalho e na sociedade. Tal como os participantes da pesquisa, demonstravam a autorrealização de transformar aspectos difíceis de suas vivências em experiências positivas e de valorização pessoal.

Nas palavras dos senegaleses, há limitada oferta de desenvolvimento na empresa: “nós queremos um trabalho com mais responsabilidade, agora ninguém quer dar responsabilidade pro Senegal” (P4.G3). O P1.G3 complementa essa percepção: “eu quero mais responsabilidade, tem brasileiro que tem responsabilidade e não pode fazer nada”. Emergem, nos debates do grupo focal, muitos comparativos com brasileiros: “trabalho sempre no mesmo lugar, já vi amigos brasileiros que começou na sala de corte, depois foi controle de qualidade, até ser chefe. Senegalês não tem cresce assim (P2.G2). Também surgem sentimentos de que há discriminação: “eu não sou feliz porque brasileiro não dá responsabilidade no senegalês, brasileiro acha que senegalês não pensa muito” (P4.G3).

Pelo exposto, a desvalorização do imigrante na empresa apresenta duas faces. Ao mesmo tempo que a empresa não mostra caminhos para que esses imigrantes ascendam organizacionalmente – pois, ela precisa que eles continuem nos cargos de abate para certificar a exportação da carne -, ela também não remunera consistentemente a fim de reter esses imigrantes. Isso compromete, em parte, a exportação de carne para os Países árabes. Isso mostra que ou a empresa não tem conhecimento desses problemas ou que ela espera que outros imigrantes se submetam as condições precárias de trabalho, quando alguém não aguentar mais.

No entanto, para o gestor E2, os imigrantes estão permanecendo mais tempo na empresa, pois “tem um tempo atrás que eles não tavam contente iam no Recursos

Humanos e pediam as contas, hoje não”. No entanto, os gestores relatam que muitos imigrantes não têm interesse em estabelecer um vínculo de trabalho por muito tempo com a organização: “eles falam: ‘quero trabalhar mais uns dois anos na empresa, juntar um dinheiro e voltar pra Senegal’. Eu sinto assim, a maioria que tá aqui estão pensando em voltar pra lá” (E2).

Já o relato da gestora E1 é de que os senegaleses percebem as possibilidades de crescer dentro da empresa: “eles não vão ficar só no chão de fábrica, tem também uma oportunidade de crescer na empresa, não importa o que seja”. As mesmas percepções foram manifestadas pelo gestor E2: “exemplos têm bastante dentro da empresa, temos operador, temos líder hoje, temos padrinho. É poucos que procuram isso, sabe, crescer dentro da empresa” (E2).

As observações da gestora e do gestor, de encontro aos relatos dos imigrantes, podem ser um indício de que as políticas de Gestão de Pessoas da empresa não estão claras para os imigrantes participantes do estudo. Outra questão relevante é a divergência quanto ao domínio do idioma, pois E1 diz que: “eles entendem muito bem, porque faz tempo que a gente não contrata nenhum e todos eles entendem muito bem”. Ao passo que E2 relata: “te dizer, hoje uma porcentagem bem pequena que sabem o português aí”. Conforme observado em campo, ao tentar encontrar os imigrantes para participarem da pesquisa, bem como na vivência dos grupos focais, a percepção de E2 é a que corresponde à realidade presenciada, pois a maioria deles

ainda não conseguem se comunicar fluentemente em português, ao encontro da pesquisa de Carvalho-Neto et al. (2020).

Cabe, portanto, políticas e práticas de Gestão de Pessoas que busquem integrar e treinar os empregados visando essa multiculturalidade na empresa. Tanto os imigrantes precisam de treinamento – linguístico e cultural – quanto os empregados brasileiros e gestores, por não saberem entender a cultura do imigrante e conseguir trabalhar com eles. Há um forte olhar etnocêntrico neste contexto, no qual o estrangeiro deve se adaptar à cultura local. Tal postura é enfraquecida já que a empresa poderia aprender com a cultura dos imigrantes e construir práticas que permeiam as diversas culturas envolvidas. Ademais, os estudos sobre mobilidades organizacionais sinalizam a necessidade de as empresas romperem com as barreiras territoriais e contemplar essa diversidade de empregados em suas políticas (GALLON; FRAGA; ANTUNES, 2017).

Acesso à saúde e qualidade de vida

Diretamente associado ao ganhar dinheiro no Brasil está a valorização do acesso à saúde e estabelecimento de qualidade de vida possível no País. Os entrevistados ressaltam os dois fatores mais importantes para eles: “só duas coisas: saúde primeiro e depois dinheiro” (P2.G1). O P3.G2 complementa: “meu bem-estar é ganhar dinheiro e saúde também”. A ênfase em relação à saúde está relacionada ao trabalho “porque sem saúde não dá pra trabalhar” (P2.G1). De forma geral, esses dois

fatores se resumem na busca por melhores condições de vida, como relata o P2.G2: “todo mundo já está sabendo porque nós viemos aqui no Brasil pra buscar trabalhar para ter uma vida melhor”.

Em contraste com o Senegal, eles relatam as vantagens e desvantagens do pagamento de impostos no Brasil. O primeiro ponto levantado é a perda entre a remuneração bruta e líquida, resultando em menor disponibilidade de recursos: “no Brasil, sempre pra trabalhar, paga também imposto, paga bastante coisa, pra nós nenhuma pessoa ganha nada do governo” (P1.G4). Ao mesmo tempo, são conscientes dos benefícios: “se você doente, eu vou lá no hospital, tudo grátis, não tem problema. Diferente lá no Senegal” (P3.G2). A aposentadoria também é percebida como uma vantagem provenientes dos impostos: “aqui no Brasil tem aposentado né. Lá no Senegal não tem aposentado” (P1.G4).

Para eles, a garantia de saúde e de qualidade de vida está relacionada a sua condição de imigração legal no Brasil, pois “quando ele chegou aqui no Brasil eles davam o documento que permite ele trabalhar. Fica muito feliz” (P4.G4). Os imigrantes sabem que somente com a carteira assinada passam a serviços ofertados pelo governo brasileiro como o auxílio-doença e aposentadoria: “ficou feliz porque quando chegou ele começou a trabalhar e saúde tudo de graça também” (P3.G4).

Nos aspectos de segurança e saúde no trabalho, relatam as diferenças de tratamento pelos supervisores com brasileiros e senegaleses. Embora a legislação brasi-

leira exija que a empresa forneça todos os equipamentos de Proteção Individual (EPI) relatam que isso nem sempre ocorre e justificam por serem imigrantes, pois o empregado brasileiro sempre tem acesso aos instrumentos de trabalho. O P1.G2 relata que “às vezes, ele quer trocar luva e faca pra afiar, eles vão trocar ele, às vezes, não”. O P1.G1 concorda com o colega “se eu chegar lá e pedir diferente bota, eu sei que ele não me dá. Nunca pedi, mas eu sei que se eu pedir, ele não dá”.

O P2.G1 faz o contraponto em relação ao brasileiro: “às vezes, ele pediu luva, material, mas eles não dão. Daí ele falo também que se um brasileiro pediu eles vão dá”. O P4.G4 corrobora essa percepção: “fácil pra brasileiro pediu material novo, mas pra eles não”. A maioria tem a mesma percepção sobre o tratamento diferenciado entre senegaleses e brasileiros pela empresa, com exceção de P4.G1: “quando ele quer trocar luva, cortador, touca também, não tem problema, ele consegue trocar”. Neste caso, cabe questionar como a empresa está auxiliando os imigrantes a entenderem as práticas de trabalho em relação à segurança do trabalho, visto que é uma obrigação legal da empresa suprir os equipamentos de trabalho.

As comparações dos imigrantes com os empregados brasileiros são frequentes, principalmente, em relação às condições de trabalho. Como destacado por Vasconcellos, Pignatti e Pignati (2009) e Mamed (2018), há grande rotatividade no setor de agroindústria em razão dos prejuízos à saúde física e mental e condições de trabalho, muitas vezes, precárias. Eles relatam

que o trabalho pesado é sempre aquele destinado aos imigrantes: “eu trabalho na sala de corte, todas as horas têm que cortar, tem pesado serviço, muito pesado” (P5.G3). Enquanto o empregado brasileiro é destinado para outras funções mais leves: “não vão chamar um brasileiro pra pegar, vão chamar um africano. Manda eles pra serviço pesado” (P4.G4). Isso mostra que nem sempre é o imigrante que ‘vem roubar emprego de brasileiro’ (MONSMA; TRUIZZI, 2018), mas sim, o imigrante é que se submete a condições precárias para fazer o trabalho que os empregados locais não querem se submeter.

Nesse sentido, que afeta diretamente a condição de saúde e qualidade de vida, sentem que há pouca solidariedade dos colegas brasileiros: “se você está trabalhando num lugar que não conseguir, eles não vão ajudar, só colegas senegaleses ajudam” (P1.G2). Os entrevistados expõem que “muita gente não quer ajudar eles, porque lugar dele é muito pesado” (P2.G3). Até mesmo as pausas para ir ao banheiro não são bem-vistas: “quando você precisa ir na banheiro, você chama um alguém pra segurar pra você ir no banheiro, nunca ele foi, ele fala espera, espera, espera, é só um pouco pra nós fazer pausa, pausa tem horário” (P5.G4).

O gestor E2 relata que o índice de absenteísmo dos imigrantes é baixo, embora não sejam sempre pontuais nos horários de chegada, saída e pausas: “esses senegaleses que eu tenho aqui, amanhã eles vão estar aqui, o problema de faltas que nós temos hoje, são com brasileiros”. E1 e E2 não percebem saúde e qualidade de vida como elementos relevantes para a continuidade dos

imigrantes na empresa e no Brasil: “é uma margem bem pequena que quer ficar aqui no Brasil, que tá se sentindo bem aqui” (E2). Portanto, percebe-se que a importância da saúde e da qualidade de vida, relacionadas com a segurança nas condições de trabalho ofertada na organização, apoio de colegas nas atividades e distribuição adequadas de tarefas, destacadas pelos imigrantes, não são elementos observados pelos gestores em convergência com os senegaleses.

Vínculos sociais e afetivos

Os imigrantes relatam dificuldades de se adaptar aos costumes brasileiros: “primeira vez que eu chega aqui no Brasil, tem bastante dificuldade para acostumar povo brasileiro, como brasileiro vive aqui” (P4.G3). No entanto, observa-se que a tranquilidade que encontraram no Brasil, aliada à liberdade de exercer a religião muçulmana, influencia na sua adaptação: “fica feliz, no outro lado sabe, porque tem paz, a polícia não vai incomodar pra nós quando você anda na rua sem documento” (P5.G4). P2.G4 complementa a sua percepção: “quero vida, toda minha vida com minha religião, eu gosto de minha religião islâmica, eu muçulmano”.

É por meio da religião que emergem os vínculos sociais e afetivos (TEDESCO, 2016) e que possibilita que eles reafirmem a sua identidade (MUNGOI, 2012), coerente com o exposto por P3.G1: “quando estamos reunidos nos domingos para fazer oração, só os senegaleses e falam *wolof*, ele fica feliz, está bem”. Tais encontros religiosos permitem que os senegaleses se sintam

em uma atmosfera familiar, mesmo estando em outro País.

O gestor E2 não soube expressar a influência da religiosidade na vida dos imigrantes. No entanto, a gestora E1 relatou o quanto a religião tem um papel central para eles: “eles são extremamente religiosos de orações e seguir a religião deles, eles cuidam muito nisso. Eles se reúnem tudo e fazem as orações deles, a gente vê a positividade, a alegria deles”. O fato de haver certo desconhecimento da religião – fator central na vida dos imigrantes - por parte da organização mostra como a empresa ainda não internalizou as diferenças culturais na gestão da empresa. Isto corrobora a invisibilidade dos negros em diferentes espaços da sociedade brasileira (MUNGOI, 2012), tal como nas relações de trabalho.

Aspectos culturais identificados no Brasil, como falar alto, foram relatados como negativos para a aproximação com brasileiros, pois aumentar o tom de voz é percebido como um ato de desrespeito pelos imigrantes: “todo senegalês não gosta de grita, se você quer que um senegalês faça serviço bem, não pode gritar, tem que falar baixo” (P4.G3). O P5.G4 complementa essa percepção: “fico brabo só quando eles gritarem pra mim”. Outras formas verbais para aumentar o ritmo de trabalho também não são bem-vistas pelos senegaleses: “vem o amigo e fala para mim, rápido, rápido, rápido. Eu muito, muito, muito brabo” (P5.G3). Quanto ao relacionamento com o superior há sentimentos distintos, uns consideram que tem bom relacionamento; outros, não. O P2.G1 explica: “o chefe lá no serviço conversa

muito com ele, gosta dele”, mas “tem vez, bastante vez que chefe faz coisa ruim pra eles” (P3.G4); “chefe grande. Ele pega um papel e escreve tudo as pessoas que têm roupa, panela, colher, faca, tudo pra ajudar senegalês” (P1.G4).

A maior parte dos entrevistados considera que desenvolveu vínculos sociais e afetivos que ajudam na adaptação ao trabalho e ao Brasil. A aproximação com outros imigrantes, conhecidos na empresa, favorece o senso de pertencimento: “tem bastante amigos pra conversar com ele sempre, que fica feliz quando está com eles” (P5.G2); “tenho muitos amigos senegaleses aqui, eu conhece eles só aqui”; “tem amigos na firma” (P2.G1); “fiz bastante amigos brasileiros [...] pessoas que me consideram como um próprio filho” (P2.G2).

Os gestores percebem esses laços sociais, pois “pelo tratamento de brasileiros, de senegaleses acho que vivem bem, tranquilo, tem uma boa relação” (E2). A gestora E1 complementa essa percepção: “são bem felizes entre eles. São muito espertos, cuidam muito uns dos outros. Eles são muito unidos, muito, muito unidos, são mais na deles do que misturados com brasileiros. Se protegem muito, o que acontece com um, tu pode estar preparado que vai ser pra todos eles”.

Embora a socialização no Brasil esteja facilitando a adaptação dos imigrantes, os entrevistados expõem o quanto a saudade da família exerce influência nos dos imigrantes: “ele deixou a esposa lá, filhos. Já faz tempo aqui, três anos” (P5.G2). O P6.G2 complementa: “ele sofre muito por

não poder voltar e visitar a família, triste” (P6.G2). Essa realidade vivenciada pelos senegaleses recebe interferência da política imigratória brasileira, pois, devido à sua desatualização, ela impede os imigrantes de irem visitar seus familiares e retornarem para continuar a trabalhar no Brasil.

Os gestores percebem que as questões familiares impactam no desempenho deles na empresa: “eles falam que tem familiar longe que eles tinham saudades” (E1). O gestor E2 complementa essa percepção: “eles são muito apegados a família. Já me citaram isso; ‘hoje não vou trabalhar direito, porque minha família, minha mãe, meu pai, não tão bem’, sabe?”.

Um aspecto contraditório nas observações dos senegaleses é relativo ao racismo. Em função da socialização e amizades com colegas da empresa, muitos observam que a presença deles “no Brasil não tem problema, tem muita gente muito boa para outro senegalês, não tem racismo aí” (P3.G2); “brincadeira com amigo brasileiro, não tem problema de racismo”. Porém, outros imigrantes denunciaram o racismo e a falta de respeito com que são tratados pelos gestores: “eu quero que trate brasileiro e senegalês igual. Tenho uma chefe, se ela quer mandar eu, ela vem me gritar. Ela não demonstra respeito para mim” (P1.G1).

O P5.G4 complementa as percepções sobre o racismo: “Deus criou tudo, mas eles branco nós negro, mas ele não disse branco melhor negro”. P4.G4 considera que “tem racismo, mas só um pouco” e P3.G4 baliza ao dizer que a “população não é todo mundo igual, tem uns que aceita-

ram nós, tem uns que tem preconceito”. Esse relato é coerente com os resultados do estudo etnográfico com estudantes africanos imigrantes de Mungoi (2012), no qual aponta que o racismo no Brasil surpreendeu seus pesquisados, pois eles acreditavam que – em um País conhecido pela miscigenação racial e com presença significativa de descendentes africanos – a ideia de igualdade entre as raças fosse realidade.

Fernandes e Castro (2014) explicam que a inclusão social de imigrantes nem sempre ocorre como o esperado, pois ainda há muito preconceito. Os imigrantes africanos sofrem preconceito, sobretudo pela cor de pele, e com frequência, são vistos como “ladrões de emprego”, corroborando Monsma e Truzzi (2018). Os imigrantes demonstram que as relações de poder na empresa, percebidas como diferenciadas conforme a cor da pele ou origem, são permeadas por racismo. Quando há racismo, xenofobia e exclusão social, a integração dos imigrantes na vida social e no mercado de trabalho é prejudicada.

Na percepção dos gestores entrevistados, os imigrantes, muitas vezes, não conseguem entender as políticas da empresa, por isto, consideram o comportamento de cobrança do cumprimento das regras como um ato racista; na percepção dos imigrantes, o gestor não entende a cultura deles e trata-os com desrespeito, ao gritar. A gestora E1 observa que “eles não gostam de advertência” e E2 complementa que “se você chegar de uma maneira meio ríspida, eles já não aceitam muito bem. Eles não aceitam a advertência, dá uma revolta e depois se você não ir conversar com eles,

ter aquele contato sempre com eles, eles ficam revoltados. Eles vêm e falam; ‘oh aquele supervisor não gosta de senegalês”.

Os relatos mostram que os imigrantes senegaleses pesquisados têm dificuldades de adaptação ao País de destino, no entanto, eles encontram formas de se adaptarem, principalmente, por meio dos vínculos sociais. A falta de práticas de interculturalidade dos gestores faz com que os imigrantes se sintam desrespeitados, o que dificulta a sua adaptação no País. Além disso, a religião é a base desta adaptação que também permite desenvolver novos vínculos afetivos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde os anos 2000, o Brasil vivencia um novo fluxo migratório, movido por populações do Sul global, intensificado nos últimos cinco anos. Na região Sul do País, é proeminente a vinda de imigrantes senegaleses, recrutados sobretudo para trabalhar no setor de frigoríficos que registra crescente produção e insuficiente número de trabalhadores. Para tanto, o presente estudo teve como objetivo analisar as relações de trabalho na perspectiva microsocial de imigrantes senegaleses que trabalham em um frigorífico no interior do estado do Rio Grande do Sul.

Os resultados indicaram que dinheiro, saúde, liberdade religiosa e convívio social são os elementos mais valorizados na experiência de imigração para o Brasil. No entanto, mesmo assim, os resultados relacionados às questões financeiras se des-

tacam nos relatos dos imigrantes, sendo o principal pilar para embasar os outros achados. Os resultados indicam, outrossim, situações contraditórias: apesar de estarem alocados em uma área profissional conhecida pela baixa remuneração e difíceis condições de trabalho, os imigrantes destacam a saúde, a qualidade de vida e o dinheiro como elementos centrais e motivadores para as relações de trabalho no Brasil. Dos três eixos elencados para análise, destacam-se algumas contribuições que serão exploradas a seguir.

Quanto à oportunidade de emprego, remuneração adequada e crescimento profissional, os achados da pesquisa revelam que as expectativas dos imigrantes antes da chegada ao Brasil não correspondem à realidade encontrada. Há oportunidades de emprego, mas a remuneração é insuficiente para se sustentar e enviar dinheiro à família que permanece no Senegal, como pretendido anteriormente à imigração. Também referem pouca clareza quanto à possibilidade de crescimento profissional na empresa, revelando problemas de comunicação que talvez não se restrinjam a fluência de português, mas à inabilidade dos gestores em conhecer os anseios desses trabalhadores e ofertar igualdade de possibilidades de ascensão organizacional.

Mesmo que a empresa não tenha a intenção de que essas pessoas ascendam na empresa, em função da prática do *Halal*, ela deve explicitar isso e remunerar essas pessoas conforme a importância que esse trabalho tem para os negócios da empresa.

Não há espaço nas relações de trabalho no mundo contemporâneo para práticas abusivas e excludentes visando a exploração do empregado.

Ademais, políticas e práticas de socialização e interculturalidade merecem ser revistas a fim de propiciar um ambiente mais acolhedor, bem como diminuir as diferenças entre as culturas. O olhar etnocêntrico dos brasileiros relatado pelos imigrantes mostra como a empresa ainda precisa avançar em políticas que visem valorizar as diversidades, visto que a maioria das pessoas não conhece a história de vida dos imigrantes (MONSMA; TRUIZZI, 2018). A empresa que negligencia a diversidade cultural e foca no desenvolvimento de políticas e práticas de Gestão de Pessoas apenas para os empregados locais (GALLON; FRAGA; ANTUNES, 2017) – os brasileiros – fragiliza as contribuições de todos os empregados para o negócio.

Relativamente ao acesso à saúde e qualidade de vida, os participantes referem um ganho significativo em relação à vivência no Senegal – o que, em parte, compensa a remuneração líquida abaixo do esperado. A saúde pública e gratuita, o amparo da previdência social, o registro formal de emprego, a situação legal como estrangeiro e a aposentadoria no País são elementos valorizados. Revelam, contudo, diferenciação entre brasileiros e senegaleses na distribuição de atividades e de equipamentos de segurança ocupacional, além de sobrecarga de trabalho e a pouca cooperação de colegas brasileiros em tarefas consideradas difíceis.

Por fim, os vínculos sociais e afetivos são um ponto de realização para os senegaleses, pois sentem que, em geral, são bem recebidos pelos brasileiros e, principalmente, respeitados pela sua religião. A união com outros imigrantes fortalece a afetividade e o senso de pertencimento, além de fornecer suporte nas relações de trabalho dentro da organização. Esse eixo demonstra que a vivência do racismo no trabalho é vivenciada pelos senegaleses e, de certo modo, negligenciada pelos gestores, ao considerarem que se trata de desvios de comunicação, intolerância com críticas ou insubordinação.

Importa ressaltar as dificuldades enfrentadas para estabelecer uma base de confiança com os senegaleses, exigindo a participação de um intermediador na pesquisa. Também, a pouca fluência em português e o vocabulário restrito de alguns participantes – como evidenciado nos excertos dos relatos, pode ter gerado vieses na transcrição das entrevistas. Por se expressarem em voz baixa, houve dificuldade em identificar, com nitidez, o interlocutor, fato que gerou dúvidas na identificação de suas verbalizações no decorrer do grupo focal. A fala em tom baixo foi uma característica cultural admitida pelos participantes, que relataram desconforto com o tom de voz alto comum aos brasileiros.

Indica-se, a partir do estudo, que as empresas desenvolvam políticas de valorização e crescimento profissional para trabalhadores imigrantes, bem como práticas

que possibilitem aos gestores e empregados brasileiros compreender o contexto de migração para esses trabalhadores a fim de criar um ambiente mais tolerante as outras culturas e mobilidades globais.

Ao desenvolver o estudo, percebeu-se que as pesquisas relativas à migração ainda são incipientes no contexto brasileiro, principalmente, ao que concerne às relações de trabalho. Sugere-se, em estudos futuros, explorar a cultura senegalesa, a fim de verificar como ela influencia os comportamentos no trabalho. Ademais, poucas pesquisas, por parte de órgãos governamentais, têm sido direcionadas para atender e entender os imigrantes, o que impede de maior conhecimento sobre os números reais da migração do Brasil, bem como subsídios para o desenvolvimento de políticas públicas.

Os resultados são relativos a uma pesquisa realizada com imigrantes do Sul global e as evidências encontradas diferem-se das migrações do Norte global, como no caso de trabalhadores expatriados. Questões relativas à xenofobia, racismo e discriminação ainda estão presentes para aqueles que não fazem parte do trajeto anglo-saxônico. Nos movimentos migratórios, as oportunidades e cerceamentos seguem hierarquias históricas, baseadas no passado colonial.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições v. 70, 2011.
- CARVALHO-NETO, A.; VERSIANI, F.; PELLIZARI, K.; MOTA-SANTOS, C.; ABREU, G. Latin American, African and Asian Immigrants Working in Brazilian Organizations: Facing the Language Barrier. **Revista Economia & Gestão**, v. 20, n. 55, p. 87-101, 2020.
- CASTLES, S. Entendendo a migração global: uma perspectiva desde a transformação social. **Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana**, v. 18, n. 35, 2010.
- CAVALCANTI, L.; OLIVEIRA, A. T.; TONHATI, T. A Inserção dos Imigrantes no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Cadernos OBMigra**, ed. especial, 2015.
- COSTA, P.; GELMINO, A. Haitianos em Manaus: dois anos de imigração – e agora! **Travessia – Revista do Migrante**, n. 70, p. 91-99, 2012.
- FERNANDES, D.; CASTRO, M. C. G. **Estudos sobre a migração haitiana ao Brasil e diálogo bilateral**. Belo Horizonte. 2014.
- FRAGA, A. M.; OLTRAMARI, A. P. Imigrantes internacionais no Estado do Rio Grande do Sul. In: FERNANDES, D.; BAENINGER, R. (coord.) **Impactos da pandemia de COVID-19 nas migrações internacionais no Brasil**. Campinas, SP: Núcleo de Estudos de População “Elza Berquó” – Nepo/Unicamp, 2018.
- GALLON, S.; FRAGA, A. M.; ANTUNES, E. D. D. Conceitos e configurações de expatriados na internacionalização empresarial. **Revista eletrônica de administração**, v. 23, p. 29-59, 2017.
- GEMELLI, C. E.; FRAGA, A. M.; PRESTES, V. A. Produção científica em relações de trabalho e gestão de pessoas (2000/2017). **CONTEXTUS – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 17, n. 2, 2019.
- HAAS, H, de; CASTLES, S.; MILLER, M. **The Age of migration: International Population Movements in the Modern World**. London: Macmillan Press, 2020.
- MAMED, L. H. Haitianos no brasil: a experiência da etnografia multissituada para investigação de itinerários migratórios e laborais sul-sul. In: BAENINGER, R. et al. **Migrações Sul-Sul**. Campinas, SP: Núcleo de Estudos de População “Elza Berquó” – Nepo/Unicamp, 2018.
- MASSEY, D. S. et al. **Worlds in motion: understanding international migration at the end of the millennium**. Oxford: Clarendon Press, 1998.
- MONSMA, K.; TRUZZI, O. Amnésia social e representações de imigrantes: consequências do esquecimento histórico e colonial na Europa e na América. **Sociologias**, v. 20, n. 49, p. 70-108, 2018.
- MUNGOI, D. M. D. C. J. Ressignificando identidades: um estudo antropológico sobre experiências migratórias dos estudantes africanos no Brasil. **Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana**, n. 38, p. 125-139, 2012.
- NOGUEIRA, A. J. F. M. As relações de trabalho em uma empresa global: um novo paradigma ou neocorporativismo? **Caderno CRH**, v. 22, n. 57, p. 581-600, 2009.
- Organização Internacional para as Migrações (OIM). **Glossário sobre Migração**. Genebra, Suíça: Editora Organização Internacional para as Migrações, 2009.
- SCHERER, L. A.; PRESTES, V. A.; GRISCI, C. L. I. Usos/desusos/abusos de termos sobre mobilidade internacional e trabalho: diálogos possíveis entre administração e antropologia. **Revista de Ciências da Administração**, v. 21, n. 55, p. 8-20, 2019.
- SCHROVER, M. **History of international migration**. Universiteit Leiden, 2009. Disponível em: <http://www.let.leidenuniv.nl/history/migration/> Acesso em: 13 mar. 2016.
- TEDESCO, J. C. “Com a faca no pescoço”: trabalho, mercado e religião a certificação halal e os imigrantes nos frigoríficos de aves no sul do País. **Revista Signos**, v. 37, n. 2, 2016.
- TEDESCO, J. C.; GRZYBOVSKI, D. Dinâmica migratória dos senegaleses no norte do Rio Grande do Sul. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 30, p. 317-324, 2013.
- VASCONCELLOS, M. de C.; PIGNATTI, M. G.; PIGNATI, W. A. Emprego e acidentes de trabalho na indústria frigorífica em áreas de expansão do agronegócio, Mato Grosso, Brasil. **Revista Saúde e Sociedade**, v. 18, n. 4, p. 662-672, 2009.
- WENCZENOVICZ, T. J. Imigrantes Senegaleses No Brasil E Direitos Humanos: Vivências E Oralidade. **Revista África(s)**, v. 03, n. 05, p. 100-115, jan./jun. 2016.
- ZAMBERLAM, J.; CORSO, G.; CIMADON, J. M.; BOCCHI, L. **Os novos rostos da imigração no Brasil - Haitianos no Rio Grande do Sul**. Porto Alegre: Solidus, 2014.