

Reuna

A INFLUÊNCIA RECÍPROCA ENTRE IMIGRANTES E BRASILEIROS NO TRABALHO: UM ESTUDO A PARTIR DA SOCIOLOGIA DO DESVIO THE RECIPROCAL INFLUENCE BETWEEN IMMIGRANTS AND BRAZILIANS AT WORK: A STUDY BASED ON THE DEVIATION SOCIOLOGY

Fernanda Versiani

Centro Universitário Unihorizontes, Brasil
nandaversiani@gmail.com

Antônio Carvalho Neto

PUC-Minas, Brasil
antoniocarvalhoneto1@gmail.com

Maxwell Robert Pereira Martins

Centro Universitário Unihorizontes, Brasil
maxwellrpm@gmail.com

Publicação: 03.04.2025.

Centro Universitário UNA, Belo Horizonte - MG, Brasil

Editora chefe: Profa. Dra. Daniela Mateus de Vasconcelos

Este artigo encontra-se disponível no seguinte endereço eletrônico:
<https://revistas.una.br/reuna>

Resumo

As regras informais impostas pelos grupos sociais definem situações, escolhas e tipos de comportamento como “certos” e “errados”, resultando, quando descumpridas, em repressão social. Assim, este artigo pretende analisar as influências recíprocas entre trabalhadores imigrantes e trabalhadores brasileiros no ambiente de trabalho, a partir da Teoria do Desvio (*outsider*) proposta por Becker (2008). Trata-se de uma pesquisa qualitativa descritiva, em que foram realizadas 28 entrevistas semiestruturadas em sete empresas brasileiras, com 7 trabalhadores imigrantes de 5 países do continente africano e do Haiti (um em cada uma das 7 empresas) e três trabalhadores brasileiros por empresa. Os resultados indicam que o comportamento do imigrante, enquanto desviante, influencia diretamente os comportamentos dos brasileiros considerados “normais” quanto: à estrita observância das tarefas prescritas; ao horário de chegada à empresa para trabalhar; oposição às regras de resistência dos nativos quanto às pausas no horário do trabalho. Por outro lado, os brasileiros influenciam os desviantes imigrantes na forma de comunicação mimética recíproca estabelecida como alternativa a divergência linguística.

Palavras-chave: Migração Sul-Sul. Imigrantes no mercado de trabalho. Desvio. Rótulo. Outsider.

Abstract

Informal rules imposed by social groups define choices and types of behavior as “right” and “wrong”, resulting, when not complied with, in social repression. Thus, this article analyzes the reciprocal influences between immigrant workers and Brazilian workers in the workplace, based on the theory of deviance proposed by Becker (2008). This is a descriptive, qualitative research, in which 28 semi-structured interviews were carried out in seven Brazilian firms, with 7 immigrant workers from 5 African countries and Haiti (1 in each of the companies) and 3 Brazilian workers in each firm. The results

indicate that the immigrant's behavior, while deviant, influences the behavior of Brazilian workers regarding: the strict observance of the prescribed tasks; the time of arrival at the company to work; and the Brazilian workers' resistance to the rule regarding working hours breaks. On the other hand, Brazilians influence deviant immigrants in creating a form of reciprocal mimetic communication.

KeyWords: South-South immigration. Immigrants at the labour market. Deviance. Label. Outsider.

1. Introdução

O tema migração vem sendo cada vez mais discutido devido ao significativo aumento do fluxo migratório que está ocorrendo em todo o mundo (Baeninger et al., 2019; Kemeny & Cooke, 2017; Kerr et al., 2017; Lague, Gallon & Fraga, 2021; Martes, 2016; Tagliacozzo et al., 2023; Çelik, 2023). Não só pela crescente globalização, mas atualmente muito se vê os desdobramentos da pandemia que afetou todo o mundo (Magalhães et al., 2021), bem como conflitos políticos e religiosos como, a situação do Afeganistão, da guerra da Ucrânia e do conflito Israel-Palestina que tem impulsionado ainda mais a mobilidade humana em todo o mundo.

Ao longo dos anos, o Brasil tem sido um destino procurado por imigrantes, incluindo refugiados, de todo mundo, onde já foram registrados mais de 1,5 milhão de imigrantes/refugiados no país e registrados cerca de 350mil solicitações de refúgio (ACNUR, 2023). Vale destacar que o termo imigrante também engloba os refugiados, aqueles que se veem forçados a deixarem seus países de origem por temores a perseguições fundadas nas questões de raça, religião, política, conflitos armados, fome, desastres ambientais, dentre outras.

São vários os motivos que podem levar as pessoas a deixarem o país de origem em busca de novas oportunidades e/ou da própria sobrevivência. A migração de milhares de pessoas do Oriente Médio, fugindo da guerra ou de outros conflitos rumo a países da Europa e de outros continentes, traz à tona a complexidade desse tipo de movimento (Parey et al., 2017). Conforme o relatório da ACNUR, no Brasil, já foram mais de 340mil solicitações de refúgio, tendo o ano de 2019 com o maior número de solicitações, cerca de 82mil, desde o ano de 2011. Os anos de 2020 e 2021, marcados pela pandemia do Covid-19, houve uma queda de quase 60mil solicitações e foi no ano de 2022 que, o número voltou a subir, sendo registrado cerca de 140mil solicitações de refúgio no país em 2023, representando um aumento de 200% em relação ao ano anterior. Isto aponta o contexto de superação da pandemia como um dos marcos para o aumento significativo da chegada de imigrantes, sobretudo, refugiados no Brasil (Silva; Cavalcanti et al.2015; Oliveira; Silva & Castro, 2016).

São vários os desafios enfrentados pelos imigrantes ao chegarem em outro país como, por exemplo, barreiras linguísticas; adaptação a uma nova cultura e ambiente social; documentação e regularização; acesso a serviços básicos como saúde, educação, moradia e emprego; e o enfrentamento ao preconceito e discriminação. Ser "aceito" pelo grupo social é um processo complexo que envolve relações entre sujeitos com costumes e hábitos diferentes, além da interferência das questões culturais (BECKER, 2008).

Entende-se que a relação conflituosa entre os imigrantes e os nativos podem impactar nas atividades laborais, principalmente quanto as regras impostas pelos nativos (Gericke et al., 2018), sejam elas decretadas em forma de lei (formais) ou as sociais (informais) (Becker, 2008) ou através da ausência de reconhecimento

acadêmico ignorando a formação e as habilidades profissionais dos mesmos antes da migração (Çelik, 2023; Painter et al., 2024).

Com isso, a constante e alta mobilidade das pessoas que transitam por diferentes países reforça a necessidade de discutir sobre a inserção dos imigrantes/refugiados no mercado de trabalho (Aguayo-Téllez et al., 2010; Cavalcanti et al., 2015; Viela et al., 2015; Lague et al., 2021; Çelik, 2023; Painter et al., 2024), considerando o trabalho como a fonte de sobrevivência e de possibilidade de socialização e integração do sujeito na sociedade (Gericke et al., 2018).

Sendo assim, este artigo pretende analisar as influências recíprocas entre trabalhadores imigrantes e trabalhadores brasileiros no ambiente de trabalho, a partir da concepção de *outsider* proposta por Becker (2008). Vale ressaltar que assim como Becker, esta pesquisa foca na discussão das regras construídas socialmente e não naquelas promulgadas por Lei. Isto é, determinados grupos sociais, aqui considerados os trabalhadores brasileiros, especificam tipos de comportamentos a eles apropriados, distinguindo o “certo” do “errado”, colocando aquele que infringe as regras como “desviantes”, aqui considerados os trabalhadores imigrantes.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Contextualizando a participação do Brasil na migração internacional

O Brasil tem se tornado cada vez mais país de destino para muitos imigrantes de diferentes nacionalidades na década correspondente 2000-2010 (Silva & Casto, 2017). De acordo com o OBMigra (2019), entre os anos de 2011 e 2018 foram registrados aproximadamente 774 mil imigrantes no Brasil, sendo a maioria predominantemente do Sul Global (imigrantes de países em desenvolvimento) como, os imigrantes do Haiti, da Venezuela e da Colômbia, em destaque para diferentes países africanos (Baeninger et al., 2019). Destes registros, segundo informações do Ministério da Justiça (2024), entre 2010 até março de 2016, foram autorizados mais de 53.300 vistos de permanência no Brasil. Nesses números não estão contabilizadas as estimativas da Polícia Federal contando com os irregulares, que computam que haja mais de 128.000 imigrantes em situação irregular no país.

Certamente são diferentes as razões que levam os imigrantes a migrarem para o Brasil. Acredita-se que tais razões influenciam fortemente na inserção dos imigrantes na sociedade, sua interação com as pessoas no ambiente de trabalho (Gericke et al., 2018) e sua integração enquanto política de reconhecimento (Sobottka, 2019).

A chegada dos imigrantes no Brasil é vista pelos brasileiros como uma “ameaça” ao trabalho, ou seja, os imigrantes são percebidos como aqueles que “vão roubar os trabalhos dos brasileiros”. Por sua vez, isso acaba causando um mal-estar na relação entre imigrantes e nativos, já que no Brasil ainda é forte a ideia de que os imigrantes aceitam receber salários inferiores aos que os nativos consideram justos para a atividade (Silva & Casto, 2016; Çelik, 2023), fenômeno esse que pode gerar competição por salários, entre os imigrantes ocasionando uma disputa e consequentemente redução dos salários em decorrência da competição (Malaeb & Wahba, 2024).

No contexto do trabalho, é possível identificar dilemas e conflitos decorrentes da multiculturalidade organizacional, formada com a integração de diferentes

nacionalidades no mesmo ambiente de trabalho (Lague et al., 2021; Malaeb & Wahba, 2024), identificam a cultura e o idioma como dificultadores nas relações de trabalho (Sobottka, 2019). Esses dilemas podem ser vistos como desafios presentes na relação entre imigrantes e brasileiros, em que as dificuldades se não sanadas podem estimular a formação de guetos profissionais, dificultando ainda mais a integração dos imigrantes (Castles et al., 2013).

A busca pelo emprego é uma das necessidades mais urgentes de uma pessoa na condição de imigrante. A sociedade civil organizada promove ações de auxílio nos serviços de acolhida em caráter emergencial e temporário, com ações que vão desde orientação jurídica, ensino da língua portuguesa, serviços de saúde, capacitação profissional básica e mediação para o trabalho (Gericke *et al.*, 2018). Esses serviços são oferecidos aos imigrantes por organismos governamentais ou não, como o caso da Missão Paz, que promove em São Paulo ações desta ordem. A capital paulistana é a cidade que recebe a maior parte desse contingente de pessoas no país (Martes, 2016).

Os imigrantes são mais vulneráveis devido à necessidade econômica premente de trabalho, às vezes, submetendo-se às condições análogas aos trabalhadores escravizados (Merçon, 2015; Malaeb & Wahba, 2024), pois são vítimas mais fáceis de trabalhos degradantes, realidade que ainda persiste em algumas regiões do Brasil (Merçon, 2015). As representações do trabalho escravo na contemporaneidade foram discutidas no ensaio teórico elaborado por Batinga et al., (2020), ao evidenciar a herança escravagista no Brasil, considerando que dentre os países do continente americano foi o país que mais importou escravos e um dos últimos a abolir a escravidão. Para estes autores, a escravização aparece e reaparece sob diferentes formatos e contextos na atualidade, principalmente na esfera do trabalho, cujos imigrantes podem ser considerados os mais vulneráveis, fruto das desigualdades sociais e dos estigmas étnicos raciais (Versiani & Carvalho Neto, 2020)

No contexto do trabalho, uma vez empregados na estrutura formal, os trabalhadores imigrantes adquirem os mesmos direitos, previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, dos demais trabalhadores brasileiros, o que não significa dizer que de fato sejam tratados com igualdade pelos empregadores. Além destas leis, há também as regras construídas por grupos sociais que estabelecem estruturas paralelas às leis, nos quais os imigrantes precisam se adequar, e aos sujeitos que infringem tais regras são rotulados de desviantes. Isto pode ser observado nos resultados de pesquisa do Lague et al. (2021, p.137) em que revelam 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”. Sendo assim, *outsider*, proposto por Becker (2008), pode ajudar analisar a relação entre brasileiros e imigrantes e o processo de interação.

2.2 Outsider segundo Becker: os desviantes

De acordo com Becker (2008), toda sociedade é constituída por grupos dominantes e grupos desviantes, em que na interação entre eles emergem as relações de poder. É nesta relação que o rótulo do comportamento *outsider* é marcado (Langa, 2018; Bender, 2019). O rótulo dado ao indivíduo baseia-se no comportamento desviante que ele teve em relação a um determinado grupo, dando assim ênfase à

perspectiva sobre a *Outsider* (Monsma, 2007; Becker, 2008; Langa, 2018). Dessa forma, a constituição do *outsider* trata-se da relação de poder entre os diferentes grupos de uma sociedade. O poder de um grupo está no grau de coesão superior ao de outro como, por exemplo, a relação entre os brasileiros e os imigrantes.

O autor Howard Becker é considerado o mais influente desta perspectiva (Badham et al., 2003). Ele discute o desvio favorecendo o papel da ação coletiva, dos grupos sociais, interessando-se pelo processo em que o indivíduo é rotulado como desviante de um grupo, tal como as relações e julgamentos (Lima, 2001; Melo & Monteiro, 2021).

Em toda sociedade há regras. Estas regras podem ser ditadas pelas leis ou por grupos sociais direcionando a vida das pessoas. As leis, quando são violadas por um indivíduo e os outros tomam conhecimento desta violação, na maioria das vezes, o infrator recebe uma punição. Já as regras impostas pelos grupos sociais, as quais são informais, definem situações, escolhas e tipos de comportamento como “certos” e “errados”. Resultando, quando descumpridos, em repressão social. O estudo sobre *outsider* se baseia nessa segunda descrição: os grupos sociais. Dentro da perspectiva interacionista, há estudiosos que defendem *outsider* como um fenômeno dialético. Ou seja, através de um processo de interação entre duas partes: o desviante e aquele que o rotula como tal. O ato desviante por si só não rotula o indivíduo, mas a interação entre eles e suas consequências (Becker, 2008).

Na visão de Becker (2008), a concepção do desvio pode variar historicamente (influenciado pela cultura, história, tradição) e/ou por diferentes grupos sociais que consideram diferentes aspectos como desviantes. Uma pessoa em um determinado grupo social pode infringir a regra daquele grupo e, em outro momento, em outro grupo, esta mesma pessoa pode se ater às regras. Isto é, para alguns brasileiros o imigrante pode ser um desviante, enquanto para outros não.

Para Bender (2019), o desvio está relacionado diretamente a uma diferença. Isto é, o desviante é percebido pelos outros como sendo diferente do restante do grupo social, por apresentar um sinal de diferença dos demais. A reação dos outros sobre aquele que “foge” à “normalidade” é primordial para considerar um ato desviante. Ou seja, o caráter social do desvio não está focado somente no ato que o desviante comete, mas na consequência que este ato acarreta (Becker, 2008).

O olhar do brasileiro sobre o imigrante é, na maioria das vezes, de acusação. O grau em que estas outras pessoas podem reagir ao não brasileiro varia enormemente, e vice-versa. Por exemplo, a sociedade construiu expectativas em relação às pessoas que são brasileiras. Ao identificar uma pessoa “infringindo” essa “normalidade”, os brasileiros podem desferir acusações preconceituosas, julgamentos prejudiciais à identidade daquele considerado “desviante” e, até mesmo, comportamentos agressivos (Elias, 2000; Lima, 2001).

Dentro das organizações, os grupos sociais também criam regras, por exemplo: a empresa cria regras e normas do horário da chegada, horário do almoço, como manusear algumas ferramentas de trabalho; e os grupos de trabalhadores podem criar outras regras para se adaptarem às regras da empresa e/ou para conseguirem uma boa relação com os colegas de trabalho diante delas (Becker, 2008). Para Becker (2008), há quatro tipos de comportamentos desviantes que devem ser levados em consideração, ilustrados pela Figura 1:

Figura 1: Tipos de Comportamentos Desviantes

	Comportamento apropriado	Comportamento Infrator
Percebido como desviante	Falsamente acusado	Desviante puro
Não percebido como desviante	Apropriado	Desviante secreto

Fonte: Becker (2008)

O comportamento apropriado se refere àqueles desviantes que obedecem a uma determinada regra e, por isso, não são percebidos como desviantes. O falsamente acusado também obedece à regra, mas é falsamente acusado pelos outros e, por isso, percebido como desviante. O desviante puro é o oposto do desviante apropriado. Ele desobedece a uma determinada regra e é percebido como desviante. Já o desviante secreto desobedece à regra, mas ninguém o percebe ou reage a esta infração. Logo, não é percebido pelos outros como desviante. Ressaltando que estes tipos de comportamentos devem ser utilizados de acordo com determinados conjuntos de regras, podendo ser considerados apropriados em algumas situações e infratores em outras.

Ser um desviante traz consequências para a participação social e para a autoimagem. A mudança na identidade social é considerada uma das consequências dramáticas para *outsider* (Melo & Monteiro, 2021). Ou seja, ao ser rotulado como desviante aquela pessoa ganha um novo *status* perante o grupo social, adquirindo rótulos depreciativos, e passa a ser tratado como tal. Assim, sua identidade e o relacionamento com as pessoas não desviantes passam certamente por esta visão (Velho, 1981; Elias & Scotson, 2000; Becker, 2008).

Neste contexto, visando preservar os sujeitos sobrepujados por relações desiguais de poder é que Melo e Monteiro (2021) refletem sobre a necessidade de rever práticas humanísticas e políticas como no campo das ações afirmativas, a fim de construir uma sociedade mais receptiva às diferenças e, portanto, solidária aos *outsiders*.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Baseou-se em pesquisa qualitativa, de natureza descritiva, cujo método foi o estudo de caso (Meyer, 2001; Vergara, 2004; Bauer & Gaskell, 2015). As técnicas utilizadas foram as entrevistas semiestruturadas e a observação não participante (Godoy, 1995). As 28 entrevistas foram realizadas em sete empresas brasileiras, sendo 1 trabalhador imigrante em cada uma das empresas e 3 trabalhadores brasileiros em cada, formando os grupos focais. Vale ressaltar que tinha apenas um imigrante trabalhando em cada empresa, por isso foi possível ter sete imigrantes no

total. As entrevistas tiveram duração de 1 hora, aproximadamente. Todas gravadas e transcritas com autorização prévia dos entrevistados. As empresas são de diferentes segmentos e os imigrantes são de diferentes nacionalidades, como mostra o Quadro 1:

QUADRO 1- Nacionalidade e segmento dos imigrantes

Empresa	Segmento	País de origem dos imigrantes entrevistados
E1	Hotelaria	Angola
E2	Automóvel	Congo
E3	Comunicação visual – placas	Haiti
E4	Fábrica de embalagem	Angola
E5	Fábrica de gelo	Haiti
E6	Comunicação visual – gráfica	Benim
E7	Vestuário feminino	Nigéria

Fonte: Elaboração própria.

As empresas ficam situadas na cidade de São Paulo e foram escolhidas a partir do contato com a Missão Paz, que é a Congregação dos Missionários de São Carlos – Scalabrinianos referência no acolhimento aos imigrantes no Brasil. A Missão Paz fica localizada também na cidade de São Paulo e uma das suas atividades está voltada para o mercado de trabalho, onde participa como mediadora entre empregadores e imigrantes.

Os empregadores procuram à Missão Paz a fim de contratar imigrantes para uma vaga específica. Em seguida, preenchem um formulário e os empregadores são obrigados a participar de uma palestra para conhecer o trabalho da Missão Paz junto aos imigrantes, apresentando informações sobre suas culturas, seus hábitos. Após participarem da palestra, os empregadores fazem as entrevistas com os imigrantes que estejam interessados na vaga. A partir disso foi que os pesquisadores chegaram até as empresas para realizar as entrevistas com os imigrantes empregados por meio da Missão Paz (descritos no quadro 1) e com os trabalhadores brasileiros, a fim de atingir o objetivo proposto neste artigo.

As tabelas 1 e 2 mostram o perfil dos trabalhadores imigrantes e dos trabalhadores brasileiros entrevistados:

TABELA 1 - Perfil dos trabalhadores imigrantes entrevistados

Empresa	Nome Fictício	Nacionalidade	Idade	Escolaridade	Profissão no país de origem	Tempo no Brasil	Tempo na empresa	Função na empresa brasileira
E1	Nyara	Angolana	28 anos	Técnica em enfermagem	Enfermeira	10 meses	9 meses	Camarceira

E2	Lyon	Congolês	34 anos	Curso técnico em manutenção automobilística	Mecânico	2 anos	9 meses	Eletricista
E3	Ney	Haitiano	36 anos	Curso técnico em manutenção automobilística	Mecânico	1 ano e 8 meses	1 ano e 6 meses	Ajudante geral
E4	Luma	Angolano	33 anos	Graduação em magistério	Professora	2 anos	1 ano e 6 meses	Balconista
E5	Muriel	Haitiano	22 anos	Técnico em eletrônica	Técnico eletrônico	2 anos e 5 meses	1 ano e 6 meses	Ajudante geral
E6	Wian	Beninense	24 anos	Técnico agrícola	Técnico agrícola	1 ano e 3 meses	8 meses	Assistente geral
E7	Abuya	Nigeriana	42 anos	Graduação em Magistério	Professora	1 ano e 2 meses	8 meses	Caixa

Fonte: Elaboração própria.

TABELA 2 - Perfil dos trabalhadores brasileiros entrevistados

Empresa	Nome Fictício	Idade	Escolaridade	Função na empresa brasileira
1	Joana	33 anos	Ensino médio completo	Cozinheira
	Pedro	37anos	Ensino médio completo	Segurança
	Leo	44 anos	Superior completo	Proprietário
2	Fábio	25 anos	Técnico em mecânica	Mecânico
	Alex	38 anos	Técnico em mecânica	Mecânico
	Caio	52 anos	Técnico em mecânica	Gerente
3	Diogo	24 anos	Superior completo	Atendimento comercial
	Bruno	31 anos	Superior incompleto	Ajudante geral
	Pierre	47 anos	Superior completo	Proprietário
4	Douglas	19 anos	Ensino médio completo	Embalador
	Cris	26 anos	Superior incompleto	Vendedora
	Sara	48 anos	Superior completo	Gerente
	Oto	23 anos	Ensino médio completo	Ajudante geral

5	Edu	26 anos	Ensino médio completo	Ajudante geral
	Tulio	46 anos	Ensino médio completo	Proprietário
6	Ana	39 anos	Superior completo	Supervisora
	Mario	31 anos	Superior incompleto	Ajudante geral
	Lucas	62 anos	Superior completo	Proprietário
7	Tati	20 anos	Ensino médio completo	Vendedora
	Pati	23 anos	Superior em andamento	Estoquista
	Paula	35 anos	Superior incompleto	Gerente
Total	21			

Fonte: Elaboração própria.

Primeiramente, realizou-se a pesquisa individual com o imigrante em uma sala reservada na empresa. Em seguida, de forma aleatória, dirigiu-se a essa mesma sala os trabalhadores brasileiros, separadamente. Os pesquisadores passaram um dia em cada uma das sete empresas, de 08:00 às 20:00, pois, além das entrevistas, eles acompanharam o dia de trabalho dos trabalhadores brasileiros (normais) e imigrantes (desviantes), bem como observaram a relação entre eles durante todo o dia. Dessa forma, foi possível observar a relação entre os trabalhadores brasileiros com o imigrante e a influência que o imigrante enquanto desviante tem sobre o brasileiro e vice-versa.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para Bender (2019), foi possível observar nos relatos dos trabalhadores brasileiros e dos imigrantes que o desvio está relacionado diretamente a uma diferença. Sendo, então, os desviantes aqueles que se diferem de demais pessoas ou grupos que são reconhecidos como “normais”. Em paralelo, se o trabalho desempenhado estabelecer parâmetro de homogeneidade, maior será a competição entre os indivíduos nativos e imigrantes refletindo diretamente nos rótulos e processos discriminatórios (Malaeb & Wahba, 2024). Desse modo os próprios trabalhadores imigrantes percebem-se como diferentes por serem de outros países com outras culturas e que isto traz consequências para a interação não só com os trabalhadores brasileiros, mas também com as atividades laborais. Isto reforça a ideia de que o ato desviante por si só não rotula o indivíduo, mas a interação entre os grupos e suas consequências (Becker, 2008).

Foi possível perceber algumas influências recíprocas entre trabalhadores imigrantes e trabalhadores brasileiros no ambiente de trabalho. Uma fala dos imigrantes pode ser considerada como um marco das noções da influência do seu comportamento no trabalho, enquanto “desviante” sobre os trabalhadores brasileiros e vice-versa:

Ele é diferente né?! Quando chegou todo mundo já viu que não era daqui, não falava português direito, o jeito de vestir e tal. [...]. aqui dentro do trabalho, nós combinamos que para fazer as entregas do gelo na parte da manhã ou à tarde a gente faz uma parada para lanchar. Só que quando o Muriel (imigrante) chegou ele descumpriu isso, ele não queria parar para lanchar de jeito nenhum e isso atrapalhou (Edu, trabalhador brasileiro, E5).

Relembrando, a E5 é a empresa de gelo que trabalha com produção e entrega de sacos de gelo em São Paulo e região metropolitana. É um trabalho que requer um esforço físico maior, no qual os funcionários com o cargo de ajudante geral, como o caso dos trabalhadores brasileiros e do imigrante entrevistado exercem. O trabalho realizado por eles é carregar e descarregar os sacos de gelo até o cliente final. Eles carregam nos braços os sacos de gelo até um carrinho manual, depois descarregam e colocam num caminhão, descarregam e colocam no carrinho e descarregam no cliente final. Fazem essa operação em média seis vezes ao dia.

Na E5, tanto o proprietário Túlio quanto os trabalhadores brasileiros, Oto e Edu, e o imigrante Muriel, disseram que é proibida qualquer parada durante o trajeto até o cliente, somente em caso de urgência. Caso seja necessário, Túlio deve ser avisado para o controle da entrega da mercadoria ao cliente. Porém, os trabalhadores brasileiros estabeleceram outra regra: a de parar para fazerem um lanche. Entre eles isso era acordado e todos os brasileiros novatos seguiam essa regra do grupo, pois acreditam que o trabalho é pesado e merecem um descanso. Isso atrasa a entrega até o cliente final, que acarreta um menor número de entregas que eles devem fazer no dia.

Como disse o trabalhador brasileiro Edu, Muriel (trabalhador imigrante, haitiano, E5) saber da regra imposta pela empresa e sabe que os seus colegas de trabalho não a cumprem. Isso para ele é visto como algo errado e sempre quando vai realizar as entregas com os trabalhadores brasileiros, eles não param para lanche, já que Muriel não quer parar. Logo, os trabalhadores brasileiros não gostam de realizar suas atividades com o Muriel e vice-versa. Percebe-se que a atitude do Muriel acaba influenciando o comportamento dos trabalhadores brasileiros que impuseram a regra.

A partir dos quatro tipos de comportamentos desviantes descritas por Becker (2008), é possível perceber que a situação exemplificada acima pode ser vista sobre quatro pontos de vistas. O primeiro ponto de vista é em relação dos trabalhadores brasileiros sobre o trabalhador imigrante, onde o imigrante é o desviante, tendo um tipo de comportamento caracterizado como o desviante puro, ou seja, ele desobedece a uma determinada regra imposta por eles e é percebido como desviante, mas, se olhar para a regra da empresa, o imigrante também pode se aproximar do tipo de comportamento falsamente acusado, pois obedece à regra (da empresa), mas, mesmo assim, ele é visto como desviante.

O segundo é a relação do trabalhador imigrante com os trabalhadores brasileiros, tendo os brasileiros como os desviantes também puros, sob a regra estipulada pela empresa. Afinal, para aos trabalhadores imigrantes os brasileiros desobedecem a uma regra imposta pelo empregador e por isso, para eles, são desviantes. O terceiro, a relação do proprietário Túlio com os trabalhadores brasileiros que os colocam em uma posição de desviante secreto por descumprirem a regra, mas ninguém o percebe ou reage a esta infração. Logo, os trabalhadores brasileiros não são percebidos por ele como desviante. O quarto ponto de vista é em relação ao Túlio (empregador) com o trabalhador imigrante que é de não o perceber como desviante, aproximando mais do tipo de comportamento apropriado. Isto é, o imigrante obedece a uma regra e, então, não é percebido pelo chefe como desviante dentro desta situação. Mesmo já sendo um desviante por ser “diferente” como falado anteriormente.

Ainda sobre esta situação, Muriel rebate: “eu sou visto como o certinho, porque eu faço o que meu chefe fala que é certo, o que ele me pede eu faço, é meu trabalho” (Trabalhador imigrante, haitiano, E5). Esta fala representa o pensamento de todos os trabalhadores imigrantes entrevistados, para os quais o comprometimento com o

trabalho e com as regras impostas pela empresa é obrigação e que traz incômodo aos trabalhadores brasileiros. Sendo então, rotulados como desviantes e, por conseguinte, refletindo na relação e no comportamento entre eles. Quando o trabalhador brasileiro passa a não fazer mais as paradas de lanche durante a entrega do gelo, devido ao comportamento do então desviante, vê-se uma mudança que causa conflitos internos na relação, uma vez que alguém está indo de encontro às expectativas criadas por um grupo social que tem seu ponto de vista do que é “normal”.

Neste fato também é possível notar a presença de regras impostas pelos grupos sociais, as quais são informais, definindo situações, escolhas e tipos de comportamento como “certos” e “errados” dentro da organização. Resultando, quando descumpridas, em repressão social. No caso repressão de ambas as partes, uma vez que os trabalhadores brasileiros estão descumprindo as regras impostas pela empresa (o que no olhar dos trabalhadores imigrantes é algo errado) e os trabalhadores imigrantes estão descumprindo as regras informais impostas pelos trabalhadores brasileiros.

Outra mudança de comportamento percebida durante as entrevistas, na maioria das empresas, refere-se ao horário de chegada. Na maioria das empresas, os trabalhadores começam suas atividades às 08:00, ou seja, até este horário todos já devem estar no trabalho. Porém, os trabalhadores brasileiros disseram que o jeito “certinho” dos trabalhadores imigrantes tem hora que “irrita”, pois acaba forçando-os todos chegar no horário para que não sejam “trocados” pela mão de obra imigrante:

Depois que ele (Ney, trabalhador imigrante, haitiano) chegou aqui na empresa, ele virou referência. Quando alguém chega atrasado o supervisor fala: sigam o exemplo do Ney. Ele nunca atrasa [...]. Todo mundo acaba sendo forçado a chegar no horário, se não daqui a pouco vamos ser trocados por eles (risos) (Bruno, trabalhador brasileiro, E3).

Os trabalhadores brasileiros falavam dessa “troca” em tom de brincadeira, mas percebeu-se que há receio que isso ocorra. Afinal, eles passam a chegar no horário para que isso não venha acontecer, já que o supervisor notou os atrasos dos brasileiros e a pontualidade do imigrante “ele (Ney) é extremamente comprometido. Chega sempre no horário, nunca apresentou um atestado, mesmo tendo dificuldade às vezes com o português mostra sempre vontade em aprender e esforça pra entender a atividade que tem que fazer” (Pierri, proprietário, E3).

O comprometimento com o horário e com as tarefas por parte dos trabalhadores imigrantes foi algo percebido por todos os trabalhadores brasileiros e pelos gerentes, supervisores e proprietários entrevistados de todas as empresas. É uma característica destacada no comportamento dos imigrantes em comparação aos brasileiros, pressupondo que os brasileiros são menos comprometidos. Para alguns entrevistados isto é ruim porque cria uma competição interna que pode prejudicar a produtividade no trabalho e a relação social. Enquanto para outros entrevistados, é bom que tenha alguém para dar o exemplo do comprometimento forçando as outras pessoas, que fazem “corpo mole”, a levarem a sério o trabalho. Certamente o imigrante está muito mais pressionado para garantir seu emprego que o trabalhador brasileiro, e a forma que ele adota é obedecer a todas as regras impostas por aquele que pode colocar em risco seu emprego.

Na visão de Ney (trabalhador imigrante, haitiano, E3) chegar no horário e fazer o que te mandam não é mais do que sua obrigação enquanto funcionário da empresa

e diz: “eu sou pago para fazer isso, então faço numa boa”. Mas, ao perguntar para ele sobre o que ele acha da visão dos trabalhadores brasileiros sobre isto ele diz: “acho que sou como o irmão mais velho, no meu país é assim, a gente trabalha no horário e faz nossas atividades e o irmão mais velho é o exemplo”. A cultura dos países de origem dos imigrantes é algo que também ficou explícito em suas falas. Ressaltando que o tipo de comportamento deles no trabalho não é algo construído no Brasil é algo herdado do país de origem e, por isso, eles afirmam que não gostam de ser visto como aqueles que estão roubando empregos fazendo tudo “certinho” de propósito.

Muitos dos trabalhadores imigrantes já ouviram isso nas ruas ou até mesmo no trabalho, de que fazem de tudo para conseguirem o empregado aceitando qualquer salário, qualquer atividade desvalorizando o trabalho no Brasil, em especial na cidade de São Paulo e região metropolitana. Porém, uma das imigrantes desabafa:

Não estamos aqui para roubar o emprego de ninguém, muitos não entendem o que é sair do seu país para buscar novas oportunidades. Seria importante que eles pensassem que a oportunidade que aparece pra gente é na maioria das vezes em serviço braçal, serviços pesados e é difícil pra gente também. Só que precisamos muito sobreviver, comer, ajudar nossos familiares. Eu era professora na Nigéria, mas estou aqui precisando de trabalho, qualquer trabalho digno que eu possa comer, morar e ajudar minha família. E trabalho pra gente lá tem um significado forte, é vida. Então, não importa o tipo de trabalho que a gente precisa fazer aqui, se for honesto, precisamos dele (Abuya, trabalhadora imigrante, nigeriana, E7).

Quando Abuya fala do significado do trabalho na Nigéria entende-se como o comprometimento está atrelado em como eles percebem a importância do trabalho. Que foi algo aprendido e mesmo estando em um país estranho reafirmam este significado. Todos os trabalhadores brasileiros entrevistados concordaram que os imigrantes levam muito a sério o trabalho passando a ser admirados mesmo quando alguns deles descrevem desconforto.

Para os trabalhadores brasileiros há um comportamento negativo do jeito “certinho” do trabalhador imigrante. Vale analisar o que seria este jeito “certinho”. Este jeito está atrelado a um comportamento diferente do esperado por brasileiros. Foi possível perceber nas falas dos trabalhadores brasileiros que, na maioria das vezes, não é normal ver um brasileiro dentro da empresa sem reclamar. Pelo contrário, trabalhadores brasileiros que passaram por essas empresas, com pouco tempo de serviço já tinham uma lista de reclamações desde falar mal de um colega de trabalho até reclamar dos descontos de impostos na carteira. Os imigrantes que passaram pelas empresas e os que estão atualmente mostram comportamentos diferentes. Não foram encontrados durante as entrevistas relatos que evidenciassem algum tipo de reclamação, atrasos, número significativo de atestados médicos, “preguiça” de trabalhar por parte dos imigrantes de diferentes nacionalidades nas sete empresas brasileiras.

Porém, todos os empregadores brasileiros, concordam que, mesmo eles tendo este jeito “certinho” possuem uma limitação de desenvolvimento dentro do trabalho, acreditando que seja devido à falta de maturidade no mercado de trabalho brasileiro e reflexos do significado do trabalho no país deles de origem. Quando os imigrantes precisam desenvolver uma atividade eles ficam presos à função para a qual eles foram contratados, por exemplo: “Nyara (trabalhadora imigrante, angolana, E1) foi contratada como camareira, ela só faz o que for específico da sua função, se precisar

fazer qualquer outra coisa ela não faz” (Leo, proprietário E1); “Wian (trabalhador imigrante, beninense, E6) é super comprometido com o que é da função dele, se sair fora ele acha ruim, fecha a cara e às vezes nem faz” (Ana, supervisora E6).

Há um entendimento por parte dos imigrantes sobre o que é a função deles e o que não é, por isso, quando eles são solicitados a fazer outras atividades fora da sua função, a maioria deles acreditam que não devem fazer, o que é visto pelos trabalhadores brasileiros como algo negativo. Ao perguntar sobre isso para os imigrantes eles ficaram receosos em responder, mas rapidamente disseram que no país deles é assim, cada um é pago para fazer sua atividade e que ninguém faz a atividade do outro. Mas, em outro momento da entrevista, pressupõe-se que este comportamento não passa apenas por uma questão cultural, eles também possuem um receio da exploração laboral. Um dos imigrantes relatou que quando chegaram ao país muitos amigos e familiares que já estavam vivendo no Brasil há mais tempo e falavam sobre as possibilidades de exploração no trabalho, inclusive, a própria Missão Paz os orienta contra esta situação. Acredita-se que este receio possui vestígios da sua história migratória, uma vez que, até chegarem ao Brasil, podem ter sofrido exploração que os fizeram ficar mais apreensivos. Falar sobre esta trajetória até o Brasil não é fácil e vários se opuseram em contar.

Para a supervisora Ana (E6) isto atrapalha o crescimento do imigrante no trabalho, pois acaba não mostrando seu potencial para novas habilidades. As gerentes e Sara (E4) e a Paula (E7) também concordam com Ana e sugerem que as empresas, ao contratarem imigrantes tenham a disposição de “quebrar o gelo” entre imigrantes e brasileiros para que todos passem passar por cima das suas limitações, dificuldades e receios.

A gerente Sara trabalha com incentivo ao conhecimento da cultura do imigrante dentro da empresa, trazendo no jornal interno matérias sobre Angola, o país de origem da Luma (trabalhadora imigrante, angolana, E4); almoços coletivos às sextas e mural de fotos dos funcionários. O mural de fotos também foi uma alternativa utilizada por Pierri (proprietário E3) para incentivar a inserção do Ney (trabalhador imigrante, haitiano, E3) na empresa, incentivando a igualdade entre todos os trabalhadores.

Outra influência dos trabalhadores imigrantes desviantes sobre os trabalhadores brasileiros é o cuidado com as ferramentas de trabalho. Por exemplo, na E2, o Lyon (trabalhador imigrante, congolês) sempre limpa as ferramentas mecânicas após o uso, atitude que não era vista entre os trabalhadores brasileiros antes da chegada dele na empresa: “é estranho, a gente falou pro Lyon que não precisava fazer nada disso, mas ele faz toda vez! ai, na maioria das vezes, eu faço agora também. Porque ficou chato (risos), pego limpo e se devolvo pra ele sujo é complicado” (Fábio, trabalhador brasileiro, E2).

Na E4, Luma (trabalhadora imigrante, angolana) também sempre arruma o balcão, tendo maior cuidado com os produtos da loja. Algo que também não era visto antes pelos trabalhadores brasileiros e que passou a ser realizado mais em conjunto com incentivo do comportamento de Luma, como percebido por Douglas, Cris e Sara (trabalhadores brasileiros, E4). Também sendo considerado um “estranho”, o “diferente” por ter comportamentos que não são considerados normais dentro da empresa pelos colegas de trabalho brasileiros.

Ao perguntar tanto para Lyon, quanto para Luma sobre essa situação ambos disseram que fazem de forma natural e que quando foram contratados os empregadores disseram que estavam procurando alguém comprometido e dedicado, então, o cuidado com as ferramentas de trabalho fazem parte daquilo que

estavam propostos a fazer quando aceitaram o emprego. Fazer algo diferente no ambiente de trabalho gera estranheza, mas, quando essa diferença é feita por aquele que já é diferente dos outros, como o caso dos imigrantes, é ainda mais estranho e mais observado pelos outros. Dessa forma, ele ainda acaba sendo o desviante por estar infringindo algo que já era imposto dentro da organização por um grupo de pessoas que não são estrangeiras.

Já os trabalhadores brasileiros também acabam influenciando o comportamento dos trabalhadores imigrantes, colocando-os em posição de desviante ou não. Observando o ambiente de trabalho nas sete empresas e a relação entre os brasileiros com o imigrante, na hora de passar o serviço para o imigrante, os brasileiros tentam dialogar, e percebendo dificuldade na comunicação eles fazem mímicas. Esta forma de comunicar influenciou os imigrantes na hora de tirarem dúvidas sobre o trabalho, eles passaram a replicar os gestos que foram utilizados pelos brasileiros para que eles possam entender o que estão perguntando, quando a comunicação falada não obtém sucesso.

Neste caso, nota-se que o imigrante, já em situação de desviante, por não falar a língua portuguesa, pode não ser mais desviante em alguns momentos, pois o grupo de trabalhadores brasileiros criou normas para que fosse “normal” a comunicação com os imigrantes. Se os brasileiros querem acelerar eles fazem determinada mímica, se querem diminuir fazem outra mímica. E, assim, acabam influenciando no comportamento dos imigrantes tirando-os da condição de desviante, em um determinado momento. Afinal, eles conseguem fazer com que os imigrantes não infringam uma regra.

Portanto, o imigrante, ao não ter fluência da língua portuguesa, é visto para determinados grupos como desviantes. Quando passam a ser influenciados pelos trabalhadores brasileiros e obedecem às regras criadas por eles, são incluídos e não são mais percebidos como desviantes durante alguns momentos.

5. Considerações Finais

A influência recíproca entre os trabalhadores imigrantes e os trabalhadores brasileiros no ambiente de trabalho é marcada pelos rótulos que são dados aos imigrantes e pela distinção daqueles que são brasileiros e daqueles que são imigrantes. A forte distinção entre eles se dá pela aparência física: logo quando chegam às empresas, os imigrantes são notados como “esses não são daqui”. Isto porque no primeiro contato, a cor da pele e os traços físicos são “diferentes” dos brasileiros. Depois, o sotaque e a dificuldade com a língua portuguesa deixam ainda mais explícitas suas diferenças. Com um pouco mais de contato com os imigrantes, os trabalhadores brasileiros percebem que os imigrantes possuem marcas culturais fortíssimas em seus comportamentos, o que os coloca como desviantes da regra social.

Os resultados indicam que o comportamento do imigrante influencia o comportamento dos brasileiros quanto à estrita observância das tarefas prescritas, do horário de chegada à empresa para trabalhar e à oposição à regra de resistência dos trabalhadores brasileiros quanto a pausas no horário do trabalho. Por outro lado, os brasileiros normais influenciam os desviantes imigrantes na criação de uma forma de comunicação mimética recíproca.

Com as tarefas diárias do trabalho que cada um exerce nas empresas, outras regras são criadas pelos grupos de trabalhadores brasileiros, fazendo com que os

imigrantes sejam percebidos sobre os quatro tipos de desvio segundo Becker (2008): o comportamento apropriado; o falsamente acusado; o desviante puro e o desviante secreto. O que faz esta variação de tipos é a ótica de quem está vendo. Isto é, se se olhar sob o ponto de vista do empregador quanto a uma regra imposta por ele, na maioria dos casos, o imigrante é o desviante falsamente acusado (obedece à regra, mas é percebido como desviante); já o brasileiro não é visto como desviante, mesmo desviando da regra do empregador. A partir do comportamento dos imigrantes, e sob o ponto de vista dos trabalhadores brasileiros, os imigrantes são vistos como os desviantes puros (aquele que possui um comportamento infrator e é percebido por isso).

Ser desviante em país “estranho” é quase que dizer ser um estranho no país de estranhos e, possivelmente, ser o diferente no meio de tantos diferentes. A complexidade da relação social, percebida neste estudo, traz significativos impactos para o comportamento humano dentro do ambiente de trabalho. As atividades laborais diárias são afetadas pelo tipo de relacionamento que é construído entre os imigrantes desviantes e os brasileiros normais. Os imigrantes possuem significativa influência no comportamento dos brasileiros dentro do ambiente de trabalho, uma vez que: afetam na forma como lidar tanto com as regras impostas pela empresa quanto com as regras impostas pelos trabalhadores; se tornando exemplo de comprometimento com o trabalho; e, “forçando” os trabalhadores brasileiros a desenvolverem técnicas de comunicação para que o limitador da linguagem não seja um empecilho para o trabalho.

Por fim, pode-se dizer que o imigrante, ao realizar somente as tarefas que lhe foram solicitadas no momento da contratação, acaba adquirindo uma forma de combater uma possível subserviência ao empregador brasileiro, ao contrário do que pensaria um trabalhador brasileiro, pois o código cultural sobre o trabalho é diferente. Afinal, os trabalhadores imigrantes entrevistados resistem fortemente às tarefas que não são específicas da sua função. Esta resistência, por outro lado, pode atrapalhar o crescimento e desenvolvimento do imigrante no mercado de trabalho brasileiro.

As principais contribuições desta pesquisa estão nas oportunidades de: 1. refletir sobre o fenômeno da imigração e sua relação com o trabalho, bem como a interação dos imigrantes com os brasileiros, uma vez que o trabalho é tido como o principal meio de socialização; 2. entender a importância da diversidade cultural nas relações, a fim de minimizar os conflitos; de novas pesquisas que estimulam o conhecimento interdisciplinar; 3. desafiar as relações de poder na sociedade e nas organizações; 4. mostrar os conflitos provocados pelo choque cultural, que envolvem resistências das organizações e da humanidade quanto às questões éticas, raciais e de princípios e valores.

Referências

AGUAYO-TÉLLEZ, E.; MUENDLER, M.-A.; POOLE, J. P. **Globalization and formal sector migration in Brazil**. *World Development*, v. 38, p. 840-856, 2010.

ALMEIDA, M. A. F.; JUNIOR, F. de A. B. Trabalho escravo e promoção de direitos humanos de imigrantes: uma análise da realidade brasileira. **Cadernos de Direito Actual**, n. 3, p. 309-332, 2015.

BADHAM, R.; GARRETY, K.; MORRIGAN, V.; ZANKO, M.; DAWSON, P. **Designer deviance: Enterprise and deviance in culture change programmes**. Organization, v. 10, n. 4, p. 707-730, 2003.

BAENINGER, R.; DEMÉTRIO, N. B.; DOMENICONI, J. de O. S. Espaços das migrações transacionais: perfil sociodemográfico de imigrantes da África para o Brasil no século XXI. **REMHU, Revista Interdisciplinar de Mobilidade Humana**, v. 27, n. 56, p. 35-60, 2019.

BATINGA, G. L.; SARAIVA, L. A. S.; PINTO, M. R. Representações do trabalho escravo na contemporaneidade: disputas semânticas, memórias e silenciamentos. **REAd – Revista Eletrônica de Administração**, v. 26, n. 2, p. 330-351, 2020.

BAUER, M.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 13. ed. São Paulo: Vozes, 2015.

BECKER, H. **Outsiders: estudos de sociologia do desvio**. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BENDER, M. Da regra moral ao desvio: aproximações teóricas de Émile Durkheim nas obras de Erving Goffman e Howard S. Becker. **Diálogo**, n. 41, p. 17-24, 2019.

CASTLES, S.; HAAS, H.; MILLER, M. **The age of migration: international population movements in the modern world**. 5. ed. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2013.

CAVALCANTI, L.; OLIVEIRA, A. T.; TONHATI, T. A inserção dos imigrantes no mercado de trabalho brasileiro. **Cadernos OBMigra**, Ed. Especial, v. 1, n. 2, 2015.

ÇELIK, Ç. Imigrantes e refugiados, turistas e vagabundos: porquê e como se integram de forma diferente. **CMS**, v. 11, n. 14, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s40878-023-00339-y>. Acesso em: outubro 2024.

COSTA, S. Inequality, difference, articulation. **Caderno CRH**, v. 32, n. 85, p. 33-45, 2019.

ELIAS, N.; SCOTSON, J. **Os estabelecidos e os outsiders**. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.

FILIPPIM, E. S.; SCHUMACHER, M.; ALPERSTEDT, G. D. A. Inserção de imigrantes haitianos em uma organização no Sul do Brasil: Dificuldades e desafios. **Gestão e Sociedade**, v. 12, n. 31, p. 2067-2095, 2018.

GERICKE, D.; BURMEISTER, A.; LÖWE, J.; DELLER, J.; PUNDT, L. Como os refugiados usam seu capital social para uma integração bem-sucedida no mercado de trabalho? Uma análise exploratória na Alemanha. **Journal of Vocational Behavior**, v. 105, p. 46-61, 2018.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

KERR, S. P.; KERR, W.; ÖZDEN, Ç.; PARSONS, C. High-skilled migration and agglomeration. **Annual Review of Economics**, v. 9, n. 1, p. 201-234, 2017.

LAGUE, J. D.; GALLON, S.; FRAGA, A. M. Relações de trabalho na perspectiva de imigrantes senegaleses. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 20, n. 2, p. 122-139, 2021.

LANGA, E. N. B. Interações, violência e morte de imigrantes africanos na cidade de Fortaleza. **O Público e o Privado**, n. 32, p. 253-276, 2018.

LIMA, R. de C. P. **Sociologia do desvio e interacionismo**. *Tempo Social*, v. 13, n. 1, p. 185-201, 2001.

MAGALHÃES, L. F. A.; BÒGUS, L.; BAENINGER, R. COVID-19 e imigração internacional na região metropolitana de São Paulo. REMHU, **Revista Interdisciplinar de Mobilidade Humana**, v. 29, n. 61, p. 15-32, 2021.

MARTES, A. C. B. Chegadas e partidas: migrações internacionais no Brasil recente. **Revista GV Executivo**, v. 15, n. 1, p. 30-34, 2016.

MELO, K. P.; MONTEIRO, P. S. Discrimination and stigma in the Universal Declaration on Bioethics and Human Rights. **Rev. Bioét.**, v. 29, n. 4, p. 756-762, 2021.

MERÇON, M. Imigrantes bolivianos no trabalho escravo contemporâneo: análise do caso Zara a partir das RPGs. **Revista do CEDS**, v. 1, n. 2, p. 1-23, 2015.

MEYER, C. B. **A case in case study methodology**. *Field Methods*, v. 13, n. 4, p. 329-352, 2001.

MONSMA, K. **Teorias interacionistas e fenomenológicas da violência com aplicações à pesquisa histórica**. *MÉTIS: história & cultura*, v. 6, n. 11, p. 23-37, 2007.

PAREY, M.; RUHOSE, J.; WALDINGER, F.; NETZ, N. The selection of high-skilled emigrants. **The Review of Economics and Statistics**, v. 99, n. 5, p. 776-792, 2017.

SILVA, G. A.; CASTRO, R. F. Fatores que contribuem para a afirmação do Brasil como um país de imigração: reflexões à luz da globalização. In: **ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS**, 20., 2016, Belo Horizonte. Anais... Belo Horizonte: ABEP, 2016.

SOBOTTKA, E. Constelações pós-nacionais e a questão da integração social. **Caderno CRH**, v. 32, n. 85, p. 47-62, 2019.

VELHO, G. **Desvio e divergência: uma crítica da patologia social**. 8. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

VERSIANI, F.; CARVALHO NETO, A. O negro deles é diferente?: a influência do estigma étnico-racial na relação entre trabalhadores refugiados e brasileiros no ambiente de trabalho. In: **ENCONTRO DA ANPAD**, 44., 2020. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2020. Disponível em : https://arquivo.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=Mjg0OTg=

VIELA, E. M.; COLLARES, A. C. M.; NORONHA, C. L. A. Migrações e trabalho no Brasil: fatores étnico-nacionais e raciais. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 30, n. 87, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/GjF6vVMMPXL3TgzYsGWb95j/?lang=pt>