

Migração Sul-Sul: um estudo sobre refugiados trabalhando em pequenas e médias empresas brasileiras

FERNANDA VERSIANI ¹
ANTONIO CARVALHO NETO ²

¹ CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES / PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, BELO HORIZONTE – MG, BRASIL

² PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS) / PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, BELO HORIZONTE – MG, BRASIL

Resumo

O objetivo deste artigo é analisar a integração de refugiados do Sul global no local de trabalho de pequenas e médias empresas da cidade de São Paulo, com base nas relações interpessoais entre trabalhadores refugiados e empregadores e trabalhadores brasileiros. A literatura trata da migração Sul-Sul, refugiados no Brasil e seus estereótipos no ambiente de trabalho. A pesquisa foi qualitativa e o método foi um estudo de caso. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas individuais e observação não participante, com 28 entrevistados: 7 trabalhadores refugiados (2 haitianos, 2 angolanos, 1 congolês, 1 nigeriano e 1 beninês); 7 empregadores brasileiros (4 proprietários e 3 gerentes nos setores de serviços, comércio e indústria); e 14 colegas brasileiros trabalhadores. Os resultados mostram tanto o incentivo gerencial para diferentes formas de comunicação, buscando romper a barreira da linguagem, como racismo explícito. Os empregadores só começaram a se preocupar com a integração dos refugiados quando tinham problemas com o convívio destes com os trabalhadores brasileiros, como o desrespeito à comida Halal dos refugiados muçulmanos e a percepção destes como transmissores de doenças. Trabalhadores e empregadores brasileiros estereotipam refugiados de países africanos como um grupo homogêneo de “negros africanos”, incluindo o Haiti, refletindo falta de conhecimento sobre a diversidade geográfica e cultural dos refugiados. Este desconhecimento influencia fortemente as relações interpessoais e dificulta a integração dos refugiados no local de trabalho. Este artigo contribui para a reflexão sobre a migração Sul-Sul, rara na literatura, mais dedicada à migração Sul-Norte e Norte-Norte.

Palavras-chave: Migração Sul-Sul. Países africanos. Haiti. Racismo. Integração no local de trabalho.

South-South migration: a study on refugees working in small and medium Brazilian enterprises

Abstract

This article aims to analyze the integration of refugees from the global South in the workplace of small and medium enterprises in the city of São Paulo, based on interpersonal relationships between Brazilian employers, refugee workers, and Brazilian workers. The literature focuses on South-South migration, refugees in Brazil, and their stereotypes in the workplace. The research was qualitative, using a case study. Semi-structured individual interviews and non-participant observation were conducted with 28 respondents: 7 refugee workers (2 Haitians, 2 Angolans, 1 Congolese, 1 Nigerian, and 1 Beninese); 7 Brazilian employers (4 owners and 3 managers in the services, commerce, and industry sectors); and 14 Brazilian co-workers. Results show managerial incentive to different forms of communication seeking to break the language barrier as well as explicit racism. The employers only began to worry about the integration of refugees when they had problems with Brazilians, such as disrespect for Halal food of Muslim refugees and the perception that refugees transmit diseases. Brazilian workers and employers stereotype refugees from African countries (including Haiti) as a homogeneous group of “black Africans,” reflecting a total lack of knowledge about their geographical and cultural diversity. This lack of knowledge strongly influences interpersonal relationships and makes it difficult for refugees to integrate into the workplace. This article contributes to the reflection on South-South migration, since the literature usually explores South-North and North-North migration.

Keywords: South-South migration. African countries. Haiti. Racism. Workplace integration.

Migración sur-sur: un estudio sobre refugiados trabajando en pequeñas y medianas empresas brasileñas

Resumen

Este estudio analiza la integración de los refugiados del sur global en el lugar de trabajo como pequeñas y medianas empresas en la ciudad de São Paulo, con base en las relaciones interpersonales entre empleadores y trabajadores brasileños y refugiados. La literatura trata de la migración sur-sur, de los refugiados en Brasil y sus estereotipos en el trabajo. La investigación fue cualitativa y el método, un estudio de caso. Se realizaron entrevistas semiestructuradas individuales y observación no participante con 28 encuestados: 7 trabajadores refugiados (2 haitianos, 2 angoleños, 1 congoleño, 1 nigeriano y 1 de Benin); 7 empleadores brasileños (4 propietarios y 3 gerentes en los sectores de servicios, comercio e industria); y 14 compañeros brasileños. Los resultados muestran que hubo incentivo gerencial para diferentes formas de comunicación, buscando romper la barrera del idioma, como también el racismo explícito. Los empleadores solo comenzaron a preocuparse por la integración de los refugiados cuando estos tuvieron problemas con los brasileños, como la falta de respeto por la comida halal de los refugiados musulmanes y la percepción de estos como transmisores de enfermedades. Los trabajadores y empleadores brasileños estereotipan a los refugiados como un grupo homogéneo de “africanos negros”, incluido Haití, lo que refleja desconocimiento sobre la diversidad geográfica y cultural de estos, influyendo fuertemente en las relaciones interpersonales y dificultando la integración de los refugiados en el lugar de trabajo. Este artículo contribuye a la reflexión sobre la migración sur-sur, escasa en la literatura, más dedicada a la migración sur-norte y norte-norte.

Palabras clave: Migración sur-sur. Países africanos. Haiti. Racismo. Integración en el lugar de trabajo.

Artigo submetido em 18 de março de 2020 e aceito para publicação em 08 de outubro de 2020.

[Versão traduzida]

DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395120200056>

INTRODUÇÃO

O tema migração vem sendo cada vez mais discutido na sociedade devido ao significativo aumento do fluxo migratório que está ocorrendo em todo o mundo (Grau & López, 2018; Ivlevs, 2016; Kemeny & Cooke, 2017; S. Kerr, W. Kerr, Özden & Parsons, 2017; Martes, 2016; Ruediger, 2017). A migração de milhões de pessoas do Oriente Médio, fugindo da guerra ou de outros conflitos rumo à Europa e a outros continentes, e também para países no Sul global traz à tona a complexidade desse tipo de movimento (Parey, Ruhose, Waldinger & Netz, 2017).

Os estudos sobre migração são marcados pela discussão sobre a hierarquia de poder entre países desenvolvidos (norte global) e países em desenvolvimento (Sul global), denominada como migração norte-Sul (Robins, 2019; Schurer & Day, 2019). Este estudo tem foco no novo fluxo migratório Sul-Sul, que tem trazido novas e até mesmo antigas implicações para o mundo do trabalho e para as relações interpessoais (Ratha & Shaw, 2007). O objetivo deste artigo é analisar a integração de refugiados do Sul global no local de trabalho de pequenas e médias empresas da cidade de São Paulo, com base nas relações interpessoais entre empregadores brasileiros, trabalhadores refugiados e trabalhadores brasileiros, levando em consideração os estereótipos construídos socialmente no Brasil sobre os refugiados de países do Sul global.

O tema da integração de refugiados é ainda pouco explorado na literatura, o que aponta para a necessidade de se avançar na pesquisa, no caso deste trabalho sobre integração e exclusão social vivenciados por eles (Moreira, 2014).

A integração do refugiado no país de destino é sempre um assunto problemático no contexto atual, devido à dificuldade deles em enfrentar as diferenças culturais, de se comunicar na língua do país receptor, dentre outras (Dummett, 2004; Ruediger, 2017). O termo integração é aqui empregado a partir da visão sociológica, como o processo experimentado pelos sujeitos de origem estrangeira (os refugiados) no seio de uma outra sociedade (Reitz, Banerjee, Phan & Thompson, 2018). Este processo é visto por Kulman (1991) como os refugiados de certa forma buscando se tornar parte do país receptor à medida em que possam conviver com os nativos de maneira aceitável, não abandonando sua cultura, costumes e valores, mas também adaptando comportamentos do nativo. Nesse sentido, pode-se dizer que a integração é um processo dialético (Ager & Strang, 2008).

O movimento migratório, que já era um fenômeno muito presente e que se intensificou ainda mais nos últimos anos, traz fortes elementos para as discussões das relações raciais, do preconceito, da discriminação racial. Esses elementos reforçam a superioridade afirmada pelos brancos europeus colonizadores sobre as pessoas de pele mais escura, principalmente aquelas que nasceram em países africanos e asiáticos, retratando uma hierarquia social que impulsiona uma hierarquia de poder (Richeson & Sommers, 2016).

O Brasil é reconhecido como um dos países mais miscigenados do mundo (Pereira, 2012; Santos & Silva, 2017; Visentini, 2016). Há uma prevalência de negros que, de acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2017), passam os 55% da população. No entanto, a invisibilidade racial dos negros brasileiros é muito presente. Com a chegada de negros de diversos países do continente africano buscando abrigo no Brasil, em bom número refugiados, temos uma sobreposição de estigmas por estes serem refugiados, “africanos” (países em desenvolvimento) e negros. O que evidencia ainda mais a desigualdade étnico-racial.

Os efeitos da migração Sul-Sul sobre a situação econômica dos países emissor e receptor são afetados cada vez mais com o aumento do fluxo migratório (Hatton & Williamson, 2008). Por isso, ressalta-se aqui mais uma vez a importância de se entender o impacto da relação destes dois fenômenos (relações de trabalho e migração internacional), com ênfase na mobilidade humana e integração dos refugiados no mercado de trabalho brasileiro. Acredita-se haver um impacto significativo da inserção dos imigrantes no mercado de trabalho (Aguayo-Téllez, Muendler & Poole, 2010; Carvalho et al., 2017; Vilela, Collares & Noronha, 2015). Assim, o trabalho pode ser considerado uma das tentativas do refugiado se sentir integrado no ambiente de trabalho (Gericke, Burmeister, Löwe, Deller & Pundt, 2018).

Migração Sul-Sul e refugiados no Brasil

O fluxo migratório de países em desenvolvimento para países em desenvolvimento é conhecido como migração Sul-Sul. Segundo relatório da *International Organization for Migration* (IOM) publicado em 2014, mais de 80 milhões de migrantes que nasceram em países do Sul circulam também entre países Sulistas. Países do continente africano são os maiores responsáveis por grande parte da migração Sul-Sul (IOM, 2014).

Ainda de acordo com o relatório da IOM (2014), os migrantes que compõem o cenário da migração Sul-Sul estão mais propícios a viverem de forma ilegal ou sem documentos, o que contribui para que fiquem presos a posições no mercado de trabalho inferiores àqueles documentados (legalizados no país receptor), portanto mais vulneráveis à exploração no trabalho, conforme salientam Ratha e Shaw (2007). Como lembra Piper (2007), estes imigrantes que compõem o cenário da migração Sul-Sul vivem em constante vulnerabilidade. São negros originários de países em desenvolvimento do Sul global, haitianos e de países do continente africano, contrariando o tipo “ideal” da migração que seriam os sujeitos brancos europeus.

Alguns fatores podem ser considerados como impulso à migração, como, por exemplo: novas oportunidades de trabalho e estudo, novas oportunidades culturais, desequilíbrios econômicos internacionais, a pobreza, a degradação ambiental, desastres naturais combinados com a falta de paz e segurança, violação dos direitos humanos e dos distintos graus de desenvolvimento das instituições jurídicas e democráticas (Marchini, 2016; Margolis, 2013).

As migrações “forçadas”, ou seja, aquelas impulsionadas por guerras, perseguições religiosas, raciais, étnicas, políticas e catástrofes ambientais são identificadas como refúgio. Acontecem quando o imigrante deixa seu país por algum destes motivos, de forma não opcional, sendo obrigado a procurar outro país para residir (Alfadhli & Drucy, 2017; Gerald & Arar, 2018; Godin & Dona, 2017; Marchini, 2016; Moreira, 2004; Peters, 2017). Neste contexto, Ratha e Shaw (2007) supõem que o fenômeno da migração Sul-Sul é mais provável de ser evidenciado em relação a imigrantes mais pobres e em condição de refugiados devido a conflitos vivenciados pelos países de origem, como guerra política e civil.

A história do Brasil como país receptor de refugiados tem se intensificado ao longo dos últimos anos, considerando-se um dos principais motivos a receptividade de sua legislação (Mialhe & Malheiro, 2016). Outro fator que pode ser levado em consideração quanto ao aumento do fluxo de refugiados para o Brasil são os impedimentos de entrada em países desenvolvidos, diminuindo as opções de acolhimento.

O Brasil ainda não é considerado um dos países com maior índice de acolhimento ao refugiado, como mostra o ACNUR: em 2016, a Alemanha recebeu 722.400 novas solicitações de refúgio, o maior número registrado no mundo. Os Estados Unidos, neste ano, foram o segundo maior país receptor de solicitações de refúgio e registrou 262.000 pedidos, o dobro do número recebido em 2014. A Itália, terceiro maior receptor de solicitações de refúgio, teve um aumento acentuado e registrou 123.000 novos pedidos. Enquanto no Brasil, até o final de 2017 foram reconhecidos 10.145 refugiados de diferentes nacionalidades e 33.866 solicitantes de refúgio.

O relatório de 2018, apresentado pela ACNUR, mostra como o número de solicitantes de refúgio no Brasil aumentou expressivamente do ano de 2017 para 2018. Foram mais de 80 mil solicitações de refúgio, sendo a maioria venezuelanos, cenário diferente do panorama anterior onde os solicitantes de refúgio no Brasil eram majoritariamente haitianos e congolezes. Até 2018 foram 11.231 pessoas reconhecidas como refugiadas pelo Estado brasileiro, a maioria oriunda de países Sulistas, reforçando a migração Sul-Sul.

Mesmo esse número ainda sendo bem inferior a outros países desenvolvidos, a chegada destes refugiados em muito maior número no Brasil causa impacto na sociedade (Mialhe & Malheiro, 2016), a ponto de ser pauta de acirrada discussão política em 2019 devido à saída do país do Pacto Global para a Migração (adotado por mais de 160 países membros da ONU), pacto este que tem por objetivo deixar os fluxos migratórios mundiais mais seguros e organizados (Euronews, 2019). O atual presidente Jair Bolsonaro justifica a saída do Brasil acreditando que este pacto fere a autoridade do país, uma vez que o documento não vincula as obrigações legais aos seus signatários (ONU News, 2019).

A categoria dos refugiados emerge como consequência das ações ou omissões políticas empreendidas pelos Estados-Nação e, diante isto, o país acolhedor deve prover proteção a essa população recebida em seu território, garantindo os direitos que estavam em risco no país de origem. Eles fogem de situações de violência, como conflitos internos que não raro se tornam guerras civis, conflitos internacionais ou regionais e as perseguições em decorrência de regimes políticos repressivos, sofrendo um sem número de violações de direitos humanos. Questões étnicas, culturais e religiosas, desigualdade socioeconômica, altos níveis de pobreza, miséria e, sobretudo, instabilidade política com conflitos estão no cerne dos fatores que levam às migrações de refugiados, como dito acima. O papel do Estado é muito importante para diminuir as condições de vulnerabilidade social que os refugiados enfrentam. Porém, as políticas governamentais no Brasil, mesmo que mais flexíveis do que em outros países, ainda trazem uma limitação aos direitos humanos do refugiado ou solicitante de refúgio.

Os pilares considerados até hoje pela ACNUR quanto à proteção dos refugiados são a Convenção ao Estatuto dos Refugiados de 1951, o Protocolo de 1967 e a Declaração de Cartagena de 1984. Todos estes contêm normas que podem, de alguma forma, assegurar qualquer pessoa a ter o direito de procurar refúgio em outro país. Entendendo que refugiado é todo aquele que sofre perseguição por raça, religião, nacionalidade ou opiniões políticas e refúgio o lugar de amparo (Gerald & Arar, 2018; Moreira, 2004; Peters, 2017; United Nations High Commissioner for Refugees [UNHCR], 2016).

Os estereótipos em relação aos refugiados da migração Sul-Sul e a integração no ambiente de trabalho

De acordo com os dados do OBMigra em 2018, desde 2010 o Brasil tem recebido refugiados de países do Sul global. Anteriormente, a maioria dos refugiados eram haitianos, congolese e senegaleses. Com o passar do tempo, o fenômeno Sul-Sul foi se intensificando e sendo marcado também pelas chegadas dos venezuelanos, colombianos e sírios ao Brasil (Cavalcanti, Oliveira & Tonhati, 2015). Consequentemente, com tamanha diversidade étnica no país, as organizações são pressionadas a compreender as novas configurações das relações de trabalho e as relações interpessoais.

Muitas dificuldades encontradas pelo refugiado ainda passam pelo enfrentamento ao preconceito e à xenofobia. Principalmente quando se trata da saída de emigrantes de países em desenvolvimento rumo a países desenvolvidos, onde a xenofobia continua fortemente enraizada (Bemak & Chung, 2017; Crush & Ramachandran, 2010; Peters, 2017; Pugh, 2017).

Outro problema está na saída de emigrantes de países em desenvolvimento para países também subdesenvolvidos ou em desenvolvimento (migração Sul-Sul), em que o preconceito pode se revelar sob outros aspectos como, por exemplo, a raça (Peters, 2017; Pugh, 2017). Exemplos de países em desenvolvimento como origem da migração são aqueles do continente africano, que sofrem preconceito atrelado também à cor da pele. De acordo com estudo de Rodriguez-Planas e Nollenberger (2016), os imigrantes de países africanos sofrem mais barreiras do que outros imigrantes devido aos estereótipos vinculados à identidades deles. Por exemplo, a percepção de que são pessoas de baixa qualificação, na maioria das vezes tidos como “perigosos”.

No que tange às relações no ambiente de trabalho no país receptor, foco desta pesquisa, a literatura mostra alguns desafios na integração dos refugiados Sul-Sul no mercado de trabalho associados aos estereótipos. Por exemplo, eles são vistos como uma ameaça no mercado de trabalho e na segurança pública. Os refugiados negros da migração Sul-Sul são responsabilizados por “roubar” os empregos dos brasileiros, chegando a ser até mesmo associados ao terrorismo, além de serem julgados como “fugitivos suspeitos”. Isto é, o refugiado é visto como uma ameaça econômica e cultural (Dinesen, Klemmensen & Norgaard, 2016; Feldmeyer, Warren, Siennick & Neptune, 2014; Hellwing & Sinno, 2016).

Assim, a integração dos refugiados no mercado de trabalho passa principalmente pela ameaça econômica, uma vez que grupos de trabalhadores e empregadores brasileiros colocam os imigrantes na condição de marginalizados (vivem à margem da sociedade). Quando isso acontece, o refugiado se encontra fora do círculo da normalidade, o que dificulta sua integração ao ambiente de trabalho, já que esta passa a ser deteriorada pela sua falta de pertencimento, pelos estereótipos negativos que sua imagem carrega (Velho, 1981).

Outro desafio é a barreira da linguagem. Muitos dos refugiados não falam e nem compreendem bem o português, dificultando o entendimento das atividades laborais e até mesmo dos seus direitos enquanto refugiados. A falta de acesso ao ensino dificulta o aprendizado da língua portuguesa e consequentemente a comunicação com os brasileiros, dificultando a integração deles no mercado de trabalho (Carvalho et al., 2017).

Os estereótipos sobre um determinado grupo podem ser positivos ou negativos (Dovidio, Hewstone, Glick & Esses, 2010), considerando que para ambos há consequências. Por exemplo, a discriminação é decorrente do estereótipo negativo, em que o indivíduo do grupo dominante (no país receptor) cria ou reforça as diferenças entre os grupos ou indivíduos dominados (refugiados) (Devine, 1986; Dovidio et al., 2010; Goffman, 1988; Krüger, 2004; Lehman, 2006). Como lembra Santoro (2014), estereótipos prejudiciais são instrumentos de exclusão social. Com isso, a integração dos refugiados é desafiada pela exclusão social, pelo desejo do outro em “eliminar” o refugiado de um grupo, de uma comunidade, da sociedade.

METODOLOGIA

O objetivo deste artigo é analisar a integração dos refugiados Sul-Sul ao mercado de trabalho de pequenas e médias empresas, a partir da percepção de empregadores, colegas de trabalho e refugiados brasileiros. A pesquisa realizada foi qualitativa, visto que foram estudadas interconexões e relações complexas (Dumay & Villiers, 2019).

A pesquisa foi qualitativa e o método foi um estudo de caso, considerando o grupo de refugiados que atuam em diferentes ambientes de trabalho como estudo de caso. Segundo Hancock e Algozzine (2017, p. 15), a pesquisa de estudo de caso pode variar amplamente, por exemplo, “estudos de caso de programas, eventos, pessoas, processos, instituições e grupos sociais”. Nessa linha, este estudo se baseia em grupos sociais, uma vez que busca compreender a integração do grupo Sul-Sul de refugiados no ambiente de trabalho a partir da perspectiva dos próprios refugiados, de seus empregadores e de colegas de trabalho brasileiros. O estudo de caso também é indicado quando se pretende explorar uma situação complexa por meio de várias estratégias de coleta de dados, como as utilizadas nesta pesquisa (entrevistas individuais semiestruturadas e observação não participante) (Delgado, 2019; Hancock & Algozzine, 2017; Stewart, 2014; Yin, 2014).

Foram realizadas 28 entrevistas semiestruturadas individuais e observação não participante em sete empresas de segmentos diferentes, sendo: 7 trabalhadores refugiados (2 haitianos, 2 angolanos, 1 congolês, 1 nigeriano e 1 beninês); 7 empregadores brasileiros (4 proprietários e 3 gerentes nos setores de serviços, comércio e indústria); e 14 trabalhadores, colegas brasileiros de refugiados. Os pesquisadores chegaram até os sujeitos de pesquisa por meio do contato com a Missão Paz, a Congregação dos Missionários de São Carlos – Escalabrinianos. Uma comunidade internacional de religiosos, que, em 34 países dos cinco continentes, acompanham os imigrantes e refugiados das mais diversas culturas, crenças e etnias, que é referência de acolhimento ao imigrante e refugiado em São Paulo.

As visitas às empresas pesquisadas foram feitas durante o período de sete dias, no horário de 08:00 às 19:00, sendo um dia em cada empresa coletando as entrevistas e observando as relações entre os refugiados e brasileiros e as atividades no trabalho desenvolvidas por eles. Cada entrevista durou em média 50 minutos. Todas foram gravadas e transcritas, respeitando as gírias e a linguagem de cada entrevistado. As observações feitas durante o período da pesquisa também foram transcritas no diário de campo, sendo possível triangular as informações, relacionando-as com as entrevistas.

O quadro 1 apresenta o perfil das empresas visitadas; o quadro 2 mostra o perfil dos refugiados entrevistados e o quadro 3 mostra o perfil dos brasileiros entrevistados.

Quadro 1
Segmento das empresas e nacionalidade dos refugiados entrevistados e observados

| Empresa | Segmento | País de origem dos imigrantes entrevistados contratados | Tempo na empresa | Função na empresa brasileira | Razão para refúgio |
|---------|------------------------------|---------------------------------------------------------|------------------|------------------------------|-----------------------|
| E1 | Hotelaria | Angola | 9 meses | Camareira | Perseguição religiosa |
| E2 | Automóvel | Congo | 9 meses | Eletricista | Risco de vida |
| E3 | Comunicação visual – placas | Haiti | 1 ano e 6 meses | Ajudante geral | Perseguição religiosa |
| E4 | Fábrica de embalagem | Angola | 1 ano e 6 meses | Balconista | Guerra civil |
| E5 | Fábrica de gelo | Haiti | 1 ano e 6 meses | Ajudante geral | Perseguição religiosa |
| E6 | Comunicação visual – gráfica | República do Benin | 8 meses | Assistente geral | Guerra civil |
| E7 | Loja de casa | Nigéria | 8 meses | Caixa | Perseguição religiosa |

Fonte: Elaborado pelos autores.

Quadro 2
Perfil dos trabalhadores refugiados

| Empresa | Nome Fictício | Nacionalidade | Sexo | Idade | Escolaridade |
|---------|---------------|---------------|------|---------|---------------------------------------------|
| E1 | R1 | Angolano | F | 28 anos | Técnica em enfermagem |
| E2 | R2 | Congolês | M | 34 anos | Curso técnico em manutenção automobilística |
| E3 | R3 | Haitiano | M | 36 anos | Curso técnico em manutenção automobilística |
| E4 | R4 | Angolana | F | 33 anos | Graduação em magistério |
| E5 | R5 | Haitiano | M | 22 anos | Técnico em eletrônica |
| E6 | R6 | Beninês | M | 24 anos | Técnico agrícola |
| E7 | R7 | Nigeriana | F | 42 anos | Graduação em Magistério |

Fonte: Elaborado pelos autores.

Quadro 3
Perfil dos trabalhadores brasileiros

| Empresa | Nome Fictício | Idade | Escolaridade | Função na empresa brasileira |
|---------|---------------|---------|-----------------------|------------------------------|
| E1 | B1 | 33 anos | Ensino médio completo | Cozinheira |
| | B2 | 37anos | Ensino médio completo | Segurança |
| | Empregador 1 | 44 anos | Superior completo | Proprietário |
| E2 | B3 | 25 anos | Técnico em mecânica | Mecânico |
| | B4 | 38 anos | Técnico em mecânica | Mecânico |
| | Empregador 2 | 52 anos | Técnico em mecânica | Gerente |
| E3 | B5 | 24 anos | Superior completo | Atendimento comercial |
| | B6 | 31 anos | Superior incompleto | Ajudante geral |
| | Empregador 3 | 47 anos | Superior completo | Proprietário |
| E4 | B7 | 19 anos | Ensino médio completo | Embalador |
| | B8 | 26 anos | Superior incompleto | Vendedora |
| | Empregador 4 | 48 anos | Superior completo | Gerente |
| E5 | B9 | 23 anos | Ensino médio completo | Ajudante geral |
| | B10 | 26 anos | Ensino médio completo | Ajudante geral |
| | Empregador 5 | 46 anos | Ensino médio completo | Proprietário |
| E6 | B11 | 39 anos | Superior completo | Supervisora |
| | B12 | 31 anos | Superior incompleto | Ajudante geral |
| | Empregador 6 | 62 anos | Superior completo | Proprietário |
| E7 | B13 | 20 anos | Ensino médio completo | Vendedora |
| | B14 | 23 anos | Superior em andamento | Estoquista |
| | Empregador 7 | 35 anos | Superior incompleto | Gerente |

Fonte: Elaborado pelos autores.

Para analisar os dados optou-se pela análise de conteúdo. Dentre as possibilidades da análise de conteúdo optou-se por estabelecer as categorias de análise após as coletas dos dados. Dessa forma, foi possível corroborar com alguns achados na literatura e trazer novas reflexões sobre a temática. Assim, a discussão dos dados inicia com os relatos dos entrevistados sobre os estereótipos que marcam os trabalhadores refugiados, dificultando a integração dos mesmos. Em conseqüente, de maneira complementar, passa-se para segunda categoria de análise que são as soluções encontradas pelos empregadores para ajudar na integração dos refugiados. Por fim, a última categoria discute a integração e as formas de comunicação.

Refugiados vistos como fontes de diferentes “problemas” por trabalhadores e empregadores brasileiros

Na visão de todos os entrevistados brasileiros os refugiados são vistos como um “problema” para as organizações, mas há uma diferença entre como os empregadores e os colegas de trabalho brasileiros enxergam o “problema”. São rotulados pelos empregadores e colegas de trabalho brasileiros como: os estrangeiros com costumes diferentes dos brasileiros; os que não entendem a língua portuguesa, dificultando a comunicação; os que têm comportamentos questionáveis ligados à religião, principalmente a muçumana e o vudu.

Para os trabalhadores colegas de trabalho, os refugiados se tornam um “problema” porque eles não participam dos eventos fora da empresa, não almoçam junto com a equipe e aceitam fazer qualquer tipo de serviço. A percepção dos trabalhadores é a de que os refugiados não almoçam com os brasileiros e não participam de eventos fora do ambiente de trabalho porque seriam mais “discretos” e “retraídos”: “acho que os refugiados normalmente são mais na deles mesmo” (B6, trabalhador brasileiro da E3). Os trabalhadores brasileiros se queixam também de que os refugiados aceitam fazer qualquer tipo de serviço por qualquer salário, atrapalhando a economia do país: “eles (os refugiados) topam tudo e jogam nosso dinheiro lá para baixo, isso é complicado porque tem brasileiros desempregados e ficam sem oportunidade com tantos deles aqui” (B2, trabalhador brasileiro da E1).

Já na visão dos refugiados, eles são mais “discretos” porque passaram por situações delicadas no momento da travessia que os deixaram mais “retraídos” e sempre com “um pé atrás”, o que vai ao encontro da literatura (Piper, 2007; Silva, 2015) que enfatiza a travessia como um momento marcante para os refugiados. Eles, muitas vezes, saem às pressas dos seus países, por meio de coyotes, sem dinheiro para fazer uma travessia tranquila por meios legais, ficando expostos a condições extremas de vulnerabilidade. Uma viagem longa, onde sofrem abuso sexual, violência física, ameaças, extorsão, que causam implicações psicológicas e emocionais. Este momento da travessia pode resultar na desconfiança que eles possam vir a ter dentro do ambiente de trabalho. Eles percebem que há entraves que dificultam ainda mais a integração com os brasileiros, seus colegas de trabalho – sabem que são vistos pelos seus colegas como “alguém estranho”, como alguém que quer ocupar o espaço do outro:

É muito ruim quando as pessoas olham pra gente diferente. Parece que a gente é um bicho que está no zoológico. Não queremos roubar o emprego de ninguém. Queremos só ter oportunidade como todas as pessoas, independente se sou brasileira ou não, se sou negra ou não, se sou refugiada ou não (R4, refugiada angolana da E4).

A fala de R4 mostra que o preconceito pode se revelar sob outros aspectos, como a questão racial (Peters, 2017; Pugh, 2017). A saga dos refugiados de países em desenvolvimento para países também em desenvolvimento (migração Sul-Sul) é marcada por preconceitos raciais e históricos. Como neste estudo tem-se um número de refugiados maior oriundos de países africanos, pode-se dizer que eles acabam enfrentando mais barreiras devido aos estereótipos vinculados à identidades deles. Por exemplo, a percepção de que são pessoas de baixa qualificação, “perigosos”, uma “ameaça” ao mercado de trabalho (Rodríguez-Planas & Nollenberger, 2016). Isso fica ainda mais evidente na fala do refugiado da E2:

Quando meus colegas ficaram sabendo que sou refugiado se dirigiam a mim como se eu fosse um perigo, tinha impressão que tinham medo de me deixar sozinho com algumas coisas de valor dentro da empresa de acharem que eu ia roubar. Eu nunca pude ser o último a sair da empresa. Quando me pedem para ficar até mais tarde pelo menos uma pessoa fica comigo (R2, refugiado congolês da E2).

Para os empregadores brasileiros, os refugiados são vistos como “problema” porque a relação com os colegas brasileiros, na maioria das vezes, é conflituosa, gerando reclamações e baixo desempenho nas equipes. Os atritos na relação são percebidos pelos empregadores como consequência da difícil adaptação dos refugiados à cultura brasileira. Porém, evidenciou-se que os trabalhadores brasileiros e os empregadores certamente têm dificuldades para compreender uma outra cultura, principalmente pela falta de conhecimento sobre a diversidade geográfica e cultural dos refugiados. Afinal, todos os brasileiros entrevistados estereotipam refugiados de países africanos como um grupo homogêneo de “negros africanos”, incluindo o Haiti. Essa falta de conhecimento influencia fortemente as relações interpessoais e dificulta a integração dos refugiados no local de trabalho. A confusão por parte dos empregadores sobre “África” como explicativo único para tantos países, culturas, religiões, raças e etnias tão diversas mostra claramente o desconhecimento básico destes.

Durante as visitas nas empresas, observou-se corriqueiramente a fala entre os trabalhadores brasileiros e empregadores: “ele é africano”, “os africanos”, como se todos os países da África fossem iguais, tivessem a mesma história, as mesmas características. O continente africano possui uma das maiores diversidades culturais do mundo e cada país é rico em suas singularidades, mas isso não é percebido pelos brasileiros.

Os refugiados Sul-Sul também são vistos como “problema” por serem associados a doenças:

[...] teve uma vez que uma pessoa me viu saindo do banheiro que tinha machucado a mão no trabalho e vi que ela não quis chegar perto porque estava sangrando. [...] dá para ver o medo que elas ficam porque sou africano. Como se a gente fosse sujo, doente (R2, refugiado congolês da E2).

Ser um perigo para a sociedade é um dos estereótipos relacionados a ser refugiado e negro. Quando R2 fala do machucado ele destaca outro estereótipo que está ligado a um dos motivos pelo qual ele está solicitando refúgio: a epidemia de doenças como HIV e malária. O fato de o colega brasileiro evitar se aproximar de R2 decorre do medo de uma pessoa que estava sangrando e poderia ser uma pessoa de alto risco à saúde, assim vista por ser uma pessoa “negra diferente do negro brasileiro”, “com traços de africano”, sabendo que é refugiado do Congo e mesmo sabendo do motivo pelo qual é refugiado, que não tem nada a ver com HIV.

Portanto, as situações presenciadas nas empresas mostram que, para os refugiados, quanto mais eles mantiverem um afastamento dos colegas de trabalho brasileiros, mais chance eles terão de minimizar a própria imagem como “problema”. Consequentemente, este afastamento dificulta a integração deles no ambiente de trabalho.

Por isso, quando os trabalhadores brasileiros falam que “eles são na deles”, “eles são reservados”, “eles são tímidos”, “eles não almoçam junto com a gente”, “eles não frequentam muito os ambientes sociais” (quando convidados), podem levar a pensar que é uma opção, consciente ou inconsciente, dos refugiados. Esta, talvez, seja a estratégia deles esconderem mais sobre eles mesmos, tentando minimizar as tensões, os choques culturais, os conflitos pessoais relacionados à sua identidade, que, na maioria das vezes, é deteriorada, principalmente pelos colegas trabalhadores brasileiros.

O refugiado “problema” precisa de uma “solução” para ser “integrado”

Os resultados também mostraram que os empregadores só começaram a se preocupar com a integração dos refugiados quando aconteciam os contratempos com os trabalhadores brasileiros. É quando eles percebem que o refugiado é o “problema” por gerar alguns outros “problemas” que precisam de maior atenção.

Por exemplo, na E7 a refugiada não comia carne de porco devido à sua religião. Duas vezes na semana, no almoço oferecido pela empresa havia somente carne de porco. A R7 (refugiada nigeriana da E7) acabava não participando do almoço. Como surgiram comentários de trabalhadores brasileiros na empresa que a R7 se excluía, não convivia com eles, o empregador resolveu solucionar a questão oferecendo sempre duas opções de carne no almoço para incentivar a participação da refugiada. Assim “o problema” foi resolvido.

Outros problemas com comida foram citados por alguns refugiados devido à falta de conhecimento da diversidade cultural por parte dos empregadores. Para os colegas de trabalho brasileiros, isso passava até mesmo como “frescura” do tipo: “eles chegam aqui e ainda escolhem o que querem comer; na situação deles eles têm que comer de tudo” (B10, trabalhador brasileiro da E5).

Outra situação que chamou atenção dos pesquisadores foi a observada na E4. A refugiada R4 contou sobre um atrito entre ela e outra funcionária brasileira, que não está mais na empresa. Esta colega de trabalho brasileira implicava com a forma com que R4 limpava os quartos. Dizia que ela era muito devagar e atrasava toda a logística. As duas eram colegas de trabalho e limpavam o mesmo andar do hotel. A colega de trabalho brasileira contava que tentava mostrar para R4 como funcionava o serviço, mas ela não conseguia entender. Na percepção da colega de trabalho brasileira a refugiada entendia, mas fingia que não. O gerente ficou sabendo deste atrito entre as duas porque uma terceira trabalhadora brasileira foi até ele, preocupada com a forma com que a colega de trabalho brasileira falava com R4. Ele chamou as duas para conversar e viu que era um problema de relacionamento. Logo resolveu o problema colocando a funcionária brasileira para limpar outro andar do hotel.

Sobre essa discussão, a colega de trabalho brasileira B6, que não estava envolvida diretamente no atrito, acredita que a colega de trabalho brasileira não gostava do trabalho da R4 porque a achava “porca”. Dizia que ela tinha um cheiro muito

forte e implicava com o trabalho dela dizendo que tudo que ela fazia era “porco”. Esse dado afirma o estereótipo construído socialmente, como se os “africanos” fossem sujos e sua forma de trabalhar “nojenta”. Ainda sobre esta situação R4 disse:

Coitada, ela não sabe o que disse. Ela foi infeliz em julgar minha aparência. Só que ela foi mais infeliz porque ela demonstrou não conhecer nada de história. Fui professora muitos anos de história e me deixa triste isso [...] olha que tristeza ela achar que os países da África são sujos?! Tem países que estão em situações ruins, mas temos muita coisa bonita.

A falta de conhecimento do continente africano ficou em evidência durante todas as entrevistas e observações nas empresas. Sugerindo que, para que as possibilidades de integração aumentem, é necessário oferecer oportunidades de troca de conhecimento cultural, geográfico e histórico para os trabalhadores brasileiros e para os empregadores, a fim de minimizar os estereótipos negativos construídos socialmente.

Embora não tenha sido o foco desta pesquisa, os dados indicaram o impacto da relação de gênero na integração da mulher refugiada no mercado de trabalho. Os empregadores brasileiros veem as refugiadas mães como um “problema” maior do que os homens. Os empregadores reclamam que as refugiadas reúnem os filhos para trabalhar (isso porque não têm ninguém para cuidar deles enquanto estão trabalhando) e quando mandam seus filhos estudar em uma escola pública essas mulheres faltam ao trabalho para resolver problemas relacionados aos filhos. Como as redes sociais dessas mulheres são pequenas e estão ligadas a outras refugiadas que se encontram na mesma situação, o “problema” é difícil de resolver sem a ajuda do governo ou dos empregadores, o que não acontece na maioria das situações.

O discurso de alguns empregadores mostra claramente preconceito e estigma ainda mais forte em relação a essas mulheres refugiadas do que em relação aos refugiados do sexo masculino. Por exemplo, para trabalhar no comércio, os empregadores preferem mulheres refugiadas que consideram “bonitas”, isto é, aquelas que não são “marcadas” por “traços negros, como boca e nariz grandes, fora do padrão aceitável pela sociedade”. O resultado desta pesquisa vai ao encontro do que Goffman (1988) discute sobre a construção do estigma social que deteriora a identidade do sujeito marginalizado.

A comunicação como porta de integração: das boas intenções ao racismo grosseiro

A linguagem, sem dúvida, é um aspecto essencial da integração. Como aponta a literatura (Carvalho et al., 2017), as dificuldades de aprendizagem da língua portuguesa por parte dos refugiados mostraram-se uma barreira na comunicação com os brasileiros, causando impacto na sua integração ao ambiente de trabalho, visto que a grande maioria dos brasileiros fala apenas português. Isso também aconteceu em nossa pesquisa.

No dia a dia no local de trabalho, a dificuldade de comunicação falada pesava sobre os refugiados. Os empregadores procuraram contratar refugiados que falam português. No caso desta pesquisa, o refugiado que veio de Angola, país cuja língua oficial é o português, era o único nessa condição. Todos os outros falavam inglês ou uma língua semelhante ao francês (o *creole* haitiano). Uma explicação para essa dificuldade se deve ao pouco tempo passado desde que os refugiados chegaram ao Brasil. Conforme mostrado na Tabela 1, os refugiados estão no país de oito a 18 meses. A comunicação é muito prejudicada pelo contato superficial com a língua portuguesa. Essa é uma barreira realmente significativa para a integração dos refugiados no local de trabalho.

Para um intercâmbio frutífero sobre o conhecimento cultural, é necessário um incentivo gerencial para as diferentes formas de comunicação, buscando quebrar a barreira do idioma e, conseqüentemente, ajudar na integração dos refugiados Sul-Sul. O incentivo à gestão aconteceu mesmo que os resultados não fossem tão satisfatórios, como discutiremos em seguida.

Estimular a comunicação foi uma forma que os empregadores brasileiros encontraram para ajudar na integração: “antes de tudo, precisamos entender o que eles falam e eles o que falamos” (E7, empregador). Em contraste, os refugiados dizem que muitas vezes não entendem o que dizem os empregadores e trabalhadores brasileiros.

Quando havia intérpretes voluntários nas empresas pesquisadas (incomum), era possível observar a comunicação falada. No entanto, na grande maioria das situações, sem a ajuda de intérpretes no local de trabalho (um colega de trabalho, por exemplo) a maioria dos gestores e trabalhadores brasileiros nas empresas que visitamos começaram a desenvolver os seguintes métodos de comunicação para ajudar na integração: desenhos, mímicas, gestos como aplausos e ferramentas disponíveis na internet para tradução instantânea.

Na E3 havia um quadro com fotos de todos os funcionários. No centro da moldura estava a foto da funcionária modelo apresentada no mês. Entendida como uma forma de comunicação para a integração dos gestores, acabou revelando manifestações racistas por parte dos trabalhadores brasileiros. Durante nossa visita a esta empresa, alguns trabalhadores brasileiros riram: “o destaque do mês é o moc” (apelido dado ao refugiado, que significa macaco). Os trabalhadores brasileiros nem mesmo sabiam da gravidade de seu crime racista. Quando questionamos alguns deles sobre esse apelido como sendo racista, eles disseram que o nome do refugiado era difícil de pronunciar, que quando os brasileiros o chamavam pelo nome verdadeiro o refugiado não entendia que era com ele, pois ninguém sabia pronunciar o seu nome. Os próprios empregadores conheciam esse apelido racista e mesmo assim o usavam para se referir ao refugiado R3. A legislação brasileira é muito rígida contra esse crime de racismo, que é inafiançável. Mesmo assim, tanto os trabalhadores quanto os gerentes continuavam praticando esse grave crime de racismo sem nem mesmo perceberem como tal.

As técnicas de comunicação também foram um instrumento para fazer os refugiados se sentirem inferiores. Isso fica claro nas falas de refugiados a seguir: “a gente tenta conversar com eles, mas sempre tem alguém que ri da gente”. “Já presenciei um colega brasileiro ensinando o refugiado a falar a palavra feia merda quando ele não queria fazer uma atividade no trabalho, sem que o refugiado soubesse que era uma ofensa em português”.

Em outras palavras, a comunicação é usada com boas intenções ou para colocar os refugiados em uma situação ainda mais depreciativa. É uma forma de os brasileiros se sentirem no poder em relação aos refugiados, reafirmando a literatura sobre relações assimétricas de poder na migração (Robins, 2019; Schurer & Day, 2019). Os brasileiros acreditam que estão em uma posição de superioridade sobre os refugiados negros do Sul global.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a integração como o processo vivido pelos refugiados quando estes podem conviver com os trabalhadores e gestores do país receptor sem serem obrigados a abandonar sua cultura, costumes e valores, mas adaptando comportamentos tanto do estrangeiro quanto do brasileiro, pode-se afirmar que este estudo indicou que não há esta integração dos refugiados do Sul global no local de trabalho nas empresas brasileiras pesquisadas.

Isso porque os refugiados são vistos mais como um “problema”, exigindo dos empregadores brasileiros soluções para minimizar o impacto desse “problema” do que, de fato, como pessoas cujas habilidades poderiam ser melhor aproveitadas no ambiente de trabalho.

Ainda há necessidade de uma gestão muito mais inclusiva. É necessário melhorar o apoio prestado aos refugiados pela gestão. Mesmo a qualificação e grau de escolaridade dos refugiados, em muitos casos maiores que a dos brasileiros, não foram bem utilizadas pelas próprias empresas.

Os trabalhadores e empregadores brasileiros entrevistados não estão preparados para esta nova configuração do fenômeno migratório, uma vez que desconhecem os países de origem dos refugiados. A total falta de conhecimento sobre a África faz sobressair estereótipos negativos, levando a atitudes francamente racistas, deteriorando a identidade dos refugiados. Para os brasileiros entrevistados, todo refugiado africano é uma ameaça ao mercado de trabalho, “foragido”, negro, pobre, transmissor de doenças, sem qualificação. Para não dizer quando são simplesmente chamados de imundos, macacos, expressões de racismo explícito e grosseiro.

Como consequência, os refugiados acabam se isolando cada vez mais e, como num círculo viciado, os brasileiros (os mesmos que os discriminam) os rotulam como “muito discretos” e incapazes de se socializar. Enquanto para os brasileiros esse comportamento é uma barreira à integração, para os refugiados é uma estratégia para lidar com estereótipos.

Diante da crise econômica pela qual o Brasil vem passando nos últimos anos, os entrevistados brasileiros temem que os refugiados ocupem lugares que seriam de outros brasileiros desempregados. Assim, o relacionamento interpessoal fica ainda mais difícil pelas suspeitas que brasileiros e refugiados alimentam reciprocamente um em relação ao outro.

Tudo acaba se tornando uma barreira para a integração entre refugiados e trabalhadores brasileiros: o idioma; a falta de conhecimento da cultura; a situação política e econômica do Brasil, além dos estereótipos do que é ser negro, refugiado, “africano” (como se todo o continente fosse um único país) e haitiano. Estas são fortes limitações para a integração dos refugiados no local de trabalho.

Ainda que os dirigentes das empresas utilizem técnicas de comunicação como tentativa de integração, os trabalhadores brasileiros também as utilizam como oportunidade para subestimar o refugiado por meio de “brincadeiras” preconceituosas.

O processo de integração de refugiados certamente envolve um maior conhecimento cultural, consciência da discriminação étnica e racial. Falta maior incentivo à gestão para ações de aproximação entre pessoas de culturas diferentes, por meio de atividades no ambiente de trabalho. Isso poderia minimizar a intolerância devido a estereótipos.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos ao CNPq e à CAPES pelo apoio recebido.

REFERÊNCIAS

- Ager, A., & Strang, A. (2008). Understanding Integration: A Conceptual Framework. *Journal of Refugee Studies*, 21(2), 166-191.
- Aguayo-Téllez, E., Muendler, M., & Poole, J. P. (2010). Globalization and Formal Sector Migration in Brazil. *World Development*, 38(6), 840-856.
- Alfadhli, K. H., & Drucy, J. (2017). Psychosocial support among refugees of conflict in developing countries: a critical literature review. *Intervention*, 14(2), 128-141.
- Bemak, F., & Chung, R. C. (2017). Refugee trauma: Culturally responsive counseling interventions. *Journal of Counseling & Development*, 95(3), 299-308.
- Carvalho, A., Neto, Versiani, F., Mota-Santos, C., Caeiro, M., Pellizari, K., & Abreu, G. (2017). Immigrant inclusion in the Brazilian labor market: a mediation experience in the third sector. In *Proceedings of the 2017 EGOS Conference*, Agia Paraskevi, Greece.
- Cavalcanti, L., Oliveira, A. T., & Tonhati, T. (2015). A Inserção dos Imigrantes no Mercado de Trabalho Brasileiro. *Cadernos OBMigra*, 1(2), dossiê especial.
- Crush, J., & Ramachandran, S. (2010). Xenophobia, International Migration and Development. *Journal of human development and capabilities*, 11, 209-228.
- Delgado, P. (2019). O estudo de caso na investigação qualitativa: do desenho à aplicação. *Revista Interação*, 10(1), 81-90.
- Devine, P. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 18.
- Dinesen, P. T., Klemmensen, R., & Norgaard, A. S. (2016). Attitudes Toward Immigration: The Role of Personal Predispositions. *Political Psychology*, 37(1), 55-72.
- Dovidio, J. F., Hewstone, M., Glick, P., & Esses, V. M. (2010). Prejudice, Stereotyping and Discrimination: Theoretical and Empirical Overview (pp. 3-28). In J. F. Dovidio, M. Hewstone, P. Glick, & V. M. Esses (Eds.), *The Sage Handbook Of Prejudice, Stereotyping And Discrimination*. London, UK: SAGE. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4135/9781446200919.n1>
- Dumay, J., & Villiers, C. (2019). Qualitative accounting research: special issue introduction. *Accounting & Finance*, 59(3), 1449-1458. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/acfi.12491>
- Dummet, S. M. (2004). Immigration. *Res Publica*, 10(2), 115-122.
- Feldmeyer, B., Warren, P. Y., Siennick, S. E., & Neptune, M. (2014). Racial, Ethnic, and Immigrant Threat: Is There a New Criminal Threat on State Sentencing? *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 52(1), 62-92.
- Gerald, D. S. F., & Arar, R. (2018). The Sociology of Refugee Migration. *Annual Review of Sociology*, 44, 387-406.
- Gericke, D., Burmeister, A., Löwe, J., Deller, J., & Pundt, L. (2018, April). How do refugees use their social capital for successful labor market integration? An exploratory analysis in Germany. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 46-61.
- Glick, P., & Esses, V. M. (2010). *The SAGE Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination*. London, UK: Sage.
- Godin, M., & Dona, G. (2016). Refugee voices, new social media and politics of representation: young congolese in the diaspora and beyond. *Refuge*, 32(1), 60-71.
- Goffman, E. (1988). *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Rio de Janeiro, RJ: LTC.
- Grau, A. J., & López, F. R. (2018). Determinants of migratory flow in Europe: A fuzzy-set approach. *Journal of Business Research*, 89, 243-250.
- Hancock, D., & Algozzine, B. (2017). *Doing Case Study Research. A practical guide for beginning researchers*. New York, NY: Teachers College Press.
- Harrison, H. C., Birks, M., Franklin, R., & Mills, J. (2017). Case Study Research: Foundations and Methodological Orientations. *Forum: Qualitative Social Research*, 18(1), Art. 19.
- Hatton, T. J., & Williamson, J. G. (2008). The Impact of Immigration: Comparing Two Global Eras, *World Development*, 36(3), 345-361.
- Hellwing, T., & Sinno, A. (2016). Different groups, different threats: public attitudes towards immigrants. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(3), 339-358.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2017). *Estatísticas sociais*. Recuperado de <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/18282-populacao-chegada-205-5-milhoes-com-menos-brancos-e-mais-pardos-e-pretos>
- International Organization for Migration. (2014). *South-South Migration: Partnering Strategically for Development* (International Dialogue on Migration, No. 23). Geneva, Switzerland: Autor.
- Ivlevs, A. (2016). Remittances and informal work. *International Journal of Manpower*, 37(7), 1172-1190.
- Kemeny, T., & Cooke, A. (2017). Spillovers from immigrant diversity in cities. *Journal of Economic Geography*, 18, 213-245.
- Kerr, S. P., Kerr, W., Özden Ç., & Parsons, C. (2017). High-Skilled Migration and Agglomeration. *Annual Review of Economics*, 9, 201-234.
- Krüger, H. (2004). Cognição, estereótipos e preconceitos sociais. In M. E. Lima, & M. E. Pereira (Orgs.), *Estereótipos, preconceitos e discriminação: perspectivas teóricas e metodológicas* (pp. 23-40). Salvador, BA: EDUFBA.
- Kuhlman, T. (1991). The Economic Integration of Refugees in Developing Countries: A Research Model. *Journal of Refugee Studies*, 4(1), 1-20.
- Lehman, S. (2006). Preconceito implícito. *Scientific American Brazil*, 5(50), 22-23.
- Marchini, W. L. (2016). O processo imigratório haitiano no Brasil: trajetões, destinos e panorama numérico. In F. Boggio (Ed.), *Mobilidade humana e identidade religiosas* (pp. 87-105). São Paulo, SP: Paulus Editora.
- Margolis, M. L. (2013). *Goodbye, Brazil: emigrantes brasileiros no mundo*. São Paulo, SP: Contexto.

- Martens, A. C. B. (2016). Chegadas e partidas: migrações internacionais no Brasil recente. *Revista GV Executivo*, 15(1), 31-35.
- Mialhe, J. L., & Malheiro, K. C. (2016). Os refugiados no Brasil e as organizações não governamentais. *Revista de Direitos Humanos em Perspectiva*, 2(1), 37-55.
- Moreira, J. B. (2014). Refugiados no Brasil: reflexões acerca do processo de integração. *REMHU - Rev. Interdiscip. Mobil. Hum.*, 22(43), 85-98.
- Parey, M., Ruhose, J., Waldinger, F., & Netz, N. (2017). The Selection of High-Skilled Emigrants. *The Review of Economics and Statistics*, 99(5), 776-792.
- Pereira, O. M. L. (2012). A dor da cor: reflexos sobre o papel do negro no Brasil. *Cadernos Imbondeiro*, 2(1), 1-10.
- Peters, E. K. (2017). Building Intercultural Competency: Justifying and Designing a Refugee Educator Self-Training Guide. Communication Studies Undergraduate Publications. *Presentations and Projects*, 83, 1-34.
- Piper, N. (2007). *Governance of migration and transnationalisation of migrants' rights - an organisational perspective*. Bielefeld, Germany: Center on Migration, Citizenship and Development.
- Pugh, J. D. (2017). Negotiating Identity and Belonging through the Invisibility Bargain: Colombian Forced Migrants in Ecuador. *International Migration Review*, 2(2), 1-33.
- Ratha, D., & Shaw, W. (2007). *South-south migration and remittance*. Washington, DC, World Bank.
- Reitz, J. G., Banerjee, R., Phan, M., & Thompson, J. (2018). Race, Religion, and the Social Integration of New Immigrant Minorities in Canada. *International Migration Review*, 43(4), 695-726.
- Richeson, J., & Sommers, S. R. (2016). Toward a Social Psychology of Race and Race Relations for the Twenty-First Century. *The Annual Review of Psychology*, 67, 439-463.
- Robins, D. (2019). Lifestyle migration from the Global South to the Global North: Individualism, social class, and freedom in a centre of "superdiversity". *Popul Space Place*, 25, e2236.
- Rodríguez-Planas, N., & Nollenberger, N. (2016). Labor market integration of new immigrants in Spain. *IZA Journal of Labor Policy*, 5(4), 1-15.
- Ruediger, M. A. (2017). *Desafio migratório em Roraima: repensando a política e gestão da migração no Brasil* (Policy Paper – Imigração e desenvolvimento, pp. 1-23). Rio de Janeiro, RJ: Ed. FGV.
- Santoro, E. (2014). Estereótipos, preconceitos e políticas migratórias. *Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito*, 6(1), 15-30.
- Santos, R. A., & Silva, R. M. N. B. (2017). Racismo científico no Brasil pós-escravatura. *Revista Contemporânea de Educação*, 12(25), 438-454.
- Schürer, K., & Day, J. D. (2019). Migration to London and the development of the north-south divide, 1851-1911. *Social History*, 44(1), 26-56.
- Silva, C. M. V. (2015). Integração X Inserção: desafios permanentes para a migração internacional. *Revista diálogos possíveis*, 4, 31-42.
- Stewart, A. (2014). Case study. In J. Mills, & M. Birks (Eds.), *Qualitative methodology: A practical guide* (pp. 145-159). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Velho, G. (1981). *Desvio e divergência: uma crítica da patologia social*. Rio de Janeiro, RJ: Zahar.
- Vilela, E. M., Collares, A. C. M., & Noronha, C. L. A. (2015). Migrações e trabalho no Brasil: fatores étnico-nacionais e raciais. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 30(87), 19-42.
- Visentini, P. F. (2016). *A relação Brasil-África: prestígio, cooperação ou negócios?* Porto Alegre, RS: Autoria Nacional.
- Yin, R. K. (2014). *Case study research: Design and methods*. Los Angeles, CA: Sage.

Fernanda Versiani
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4129-4677>

Doutora em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas); Professora no Centro Universitário Unihorizontes.
E-mail: nandaversiani@gmail.com

Antonio Carvalho Neto
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5439-2845>

Doutor em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG); Professor do Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). E-mail: carvalhoneto@pucminas.br