

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

WILLIAM CASTILHOS VALLE

Barreiras e oportunidades à inserção profissional de estrangeiros em Porto Alegre

Porto Alegre

2018

WILLIAM CASTILHOS VALLE

Barreiras e oportunidades à inserção profissional de estrangeiros em Porto Alegre

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Maria Beatriz Rodrigues.

Porto Alegre

2018

WILLIAM CASTILHOS VALLE

Barreiras e oportunidades à inserção profissional de estrangeiros em Porto Alegre

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Maria Beatriz Rodrigues.

Conceito Final:

Aprovado em: de de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Profª Christine da Silva Schröder

Profª Maria Beatriz Rodrigues (Orientadora).

RESUMO

Esse trabalho teve como objetivo entender quais são as principais barreiras enfrentadas e as oportunidades geradas para o ingresso de estrangeiros no mercado de trabalho em Porto Alegre. A metodologia consistiu em uma pesquisa exploratória realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, com empresas que já incluíram estrangeiros em seu grupo de colaboradores. Uma organização de iniciativa público-privada vinculada à inserção profissional de imigrantes também foi entrevistada, com o objetivo de explorar e analisar o tema estudado. As análises das entrevistas foram complementados com pesquisa de dados e relacionados com a atual situação sócio-econômica brasileira. Como resultado, pode-se concluir que há muito espaço para ampliar a inserção desses potenciais profissionais no mercado de trabalho e que falta uma estrutura específica do Estado ou organismo intermediário entre organizações e imigrantes que possa facilitar esse processo.

Palavras-Chave: Inserção profissional. Imigrantes. Mercado de trabalho. Barreiras e oportunidades. Receptividade Organizacional.

ABSTRACT

This study aimed to understand the main barriers faced and the opportunities generated by the entry of foreigners into the labor market in Porto Alegre. The methodology consisted of an exploratory research carried out through semi-structured interviews with companies that already included foreigners in their group of collaborators. A public-private initiative linked to the professional insertion of immigrants was also interviewed, with the purpose of exploring and analyzing the subject studied. The analysis from the interviews were complemented with data research and related to the current Brazilian socioeconomic situation. As a result, it can be concluded that there is a great potential for expanding the insertion of these professionals in the labor market and that a specific State structure or intermediary body between organizations and immigrants that can facilitate this process are lacking.

Palavras-Chave: Professional insertion. Immigrants. Labor market. Barriers and opportunities. Organizational responsiveness.

AGRADECIMENTOS

A vida nos proporciona oportunidades e dificuldades, cabe a nós decidir o que faremos com isso. A importância das pessoas que compartilham os pequenos momentos da nossa vida não deve ser atenuada, pois são elas que fazem com que nossos esforços façam sentido. Para mim, é fundamental saber que posso contar com a minha família, namorada e amigos. Ernest Hemingway (1940) possui um diálogo que muito representa para mim, que é o seguinte:

- Quem estará nas trincheiras ao teu lado?
- E isso importa?
- Mais do que a própria guerra.

Esse diálogo diz muito a respeito do que enxergo como objetivo de vida e desenvolvimento. De nada nos serve reconhecimento profissional, acadêmico e financeiro, sem termos nossos entes queridos para comemorar, compartilhar e multiplicar conosco nossa felicidade.

Gostaria de começar agradecendo à minha família, que desde o início e até hoje é um pilar estrutural importantíssimo e me serve como porto seguro em todos os momentos da minha vida de mudanças, incertezas, desafios e alegrias. Não tenho palavras para descrever a paciência que minha mãe, Stelamaris, e meu pai, Vitório, tiveram e têm para me incluir em todos os momentos e me incentivar nos infinitos desafios que me engajei, sempre suportados por essa família presente e próxima. O meu irmão, Leonardo, que sempre serviu como modelo desde os momentos mais simples, sobre que músicas ouvir ou que roupas vestir, até as suas polêmicas discussões sobre vida e política – que muito me ajudaram a construir minhas próprias visões e percepções. À minha vó, Maria de Lourdes, para a qual só posso deixar meu eterno carinho e agradecimento por todo afeto desde que eu era bebê e pelas fenomenais habilidades culinárias.

Gostaria de agradecer todo o suporte e carinho oferecidos pela minha querida namorada, Laura Bukinsky, durante toda a faculdade – e tenho certeza que também depois dela. Nos conhecemos logo no início do meu curso e tenho certeza que foi uma peça fundamental nesse quebra-cabeça chamado “vida”. Peça por peça, dia após dia, estamos construindo um futuro em que acreditamos e que nos trará orgulho e satisfação, sem em nenhum momento nos esquecermos de que a felicidade não está no fim do túnel, mas sim no decorrer da jornada. Tenho certeza de que é uma pessoa muito determinada, com opiniões bem formadas e de que

crecemos muito juntos nos últimos anos. Só o que espero é que possamos continuar crescendo e atingindo todos os objetivos definidos, como até agora fizemos com maestria.

Gostaria de agradecer também aos meus amigos. Os amigos formam a família que escolhemos, que nutrimos e que investimos ao longo do tempo. Em especial, gostaria de agradecer ao meu grande amigo, João Aguiar, por todas as conversas que já tivemos sobre o mundo, sobre os projetos ambiciosos e por todo o suporte emocional e carinho sincero que sei que possuímos mutuamente. Sua inteligência e capacidade de interagir satisfatoriamente com todos os tipos de pessoas são definitivamente duas qualidades que o destacam e que me motivam muito a melhorar.

Gostaria também de agradecer à minha professora orientadora, Maria Beatriz, que durante todo o projeto e trabalho me deu um excelente apoio, oferecendo suporte através de todos os canais de comunicação possíveis e me oferecendo muita liberdade para realizar o trabalho da maneira que mais me parecia correto. É um prazer, Maria, poder dizer que fui seu aluno e que tive a oportunidade de entregar o mais importante trabalho da graduação junto de você.

Por final, mas não menos importante, gostaria de agradecer ao leitor deste trabalho, pois o mesmo dedica um precioso recurso, que é o seu tempo, para entender um pouco mais do importante tema de trabalho a respeito de um delicado assunto, o da inserção profissional de estrangeiros.

Desde já, obrigado a todos!

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 REVISÃO TEÓRICA	13
2.1 Direitos Humanos E Direitos De Outros	13
2.2 Interculturalidade E Suas Consequências	14
2.3 A Era Das Migrações	15
2.4 Inserção Profissional De Estrangeiros	17
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	20
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	23
4.1 Mercado De Trabalho Porto Alegrense	24
4.2 Organizações De Apoio	26
4.3 Empresas	30
<i>4.3.1 Idioma Como Uma Barreira À Inserção</i>	<i>31</i>
<i>4.3.2 Comprometimento Do Imigrante</i>	<i>32</i>
<i>4.3.3 Integração Entre Organização E Imigrante</i>	<i>34</i>
<i>4.3.4 Desigualdade No Nível Escolar</i>	<i>35</i>
<i>4.3.5 Outras Considerações Sobre As Entrevistas</i>	<i>36</i>
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	38
6 REFERÊNCIAS	40
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO	44
APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO SEMIESTRUTURADO	45

1 INTRODUÇÃO

O Brasil possui sua formação histórica a partir de três povos: indígenas, europeus e africanos (FREYRE, 2003). Os últimos dois não são nativos e, por isso, pode-se dizer que o que chamamos hoje de brasileiro é formado, sobretudo, por imigrantes e estrangeiros que saíram de seus países, por diversos motivos, de forma voluntária ou forçada.

Embora exista miscigenação de povos na origem da nossa nação, o Brasil não se apresenta como um país que incorpora de forma substancial estrangeiros atualmente, pois representam menos de 1% do número de residentes no nosso país (IBGE, 2010). Nem mesmo os refugiados¹, classe de estrangeiros mais em destaque na mídia nos últimos anos devido a crises em países como Líbano, Síria e Venezuela, recebem muita atenção por parte do governo, mesmo tendo em vista que temos uma obrigação formal perante a Organização das Nações Unidas de aceitá-los e protegê-los. É possível dizer que o Brasil oferece menos apoio aos refugiados venezuelanos, por exemplo, que alguns países vizinhos, como Colômbia ou Equador (BBC, 2018).

Um conceito que deve ser definido para a compreensão deste trabalho é o de inserção laboral. “A expressão ‘inserção profissional’ é um conceito construído e adotado pelas comunidades política e científica francesas para explicar um fenômeno social que passa a ser de interesse das esferas política e científica” (OLIVEIRA; PICCININI, 2012, p. 47). O conceito ainda pode ser entendido como a entrada na vida adulta, na vida profissionalmente ativa. Os desempregados que já conseguiram uma oportunidade de emprego anteriormente seriam eliminados da análise de inserção laboral, tendo em vista que já foram inseridos no mercado de trabalho – embora atualmente não estejam ocupados. Quando falamos de inserção profissional de estrangeiros, estamos expandindo essa análise para aquele indivíduo que deixou seu país de origem e busca emprego no país destino.

É parte vital desse trabalho entender possíveis motivos pelos quais os estrangeiros possam ter resistência a considerar o Brasil como um potencial destino para viver e constituir família, bem como o quanto a inserção no mercado de trabalho pode influenciar nesse fator. Para isso, é necessário entender que a definição de estrangeiro é subjetiva e foi entendida por autores como Benhabib (2004) como os “outros” ou “*aliens*”, por se caracterizar pela distinção

¹ “Um refugiado [...] é alguém que não pode ou não deseja retornar ao seu país de origem devido a um receio fundado de ser perseguido por motivos de raça, religião, nacionalidade, pertencimento a um grupo social específico ou opinião política.” (UNHCR, 2010, p. 3, tradução nossa)

do local, do residente. Nesse sentido, estrangeiro é aquele que não é natural e nem cidadão do país onde se encontra, correlacionando dessa forma e, em determinadas ocasiões, os sentimentos de suspeita e até mesmo xenofobia (SEYFERTH, 2008).

Outro termo que precisou ser entendido pelo leitor ao se deparar com esse trabalho é o termo “imigrante”. De acordo com a Organização Internacional de Migrações (IOM, 2018), essa é a conceituação do termo imigrante: “Qualquer pessoa que se desloque ou tenha atravessado uma fronteira internacional ou dentro de um Estado fora do seu local de residência habitual”. De modo geral, o imigrante é aquele que se deslocou para outro país e ali permaneceu. Historicamente, a imigração vem sendo qualificada como o processo em que o indivíduo ou um grupo entra em um país com a intenção de estabelecer residência nesse local (SEYFERTH, 2008). Para fins didáticos, neste trabalho utilizou-se os termos estrangeiro e imigrante de forma análoga.

Para uma análise de inserção profissional, é preciso entender as características do mercado de trabalho brasileiro e como ele reage aos processos imigratórios. O mercado de trabalho brasileiro atualmente sofre uma crise. A taxa de desemprego era de 12,8% em fevereiro de 2018 (IBGE, 2018), e isso afeta não só os cidadãos brasileiros, mas também os estrangeiros que procuram oportunidades de trabalho para melhorarem suas condições de vida. Além de oportunidades de trabalho serem escassas pela crise econômica brasileira, podem existir outros aspectos que dificultam a entrada dos profissionais estrangeiros em um emprego formal, tais como: validação de cursos e diplomas universitários, legislações trabalhistas, idioma, preconceitos raciais e xenofobia. O presente trabalho tem por objetivo identificar e estudar as barreiras e oportunidades que os estrangeiros enfrentam ou podem enfrentar para obterem colocação profissional cotidianamente em Porto Alegre, por meio de testemunhos de gestores que já se envolveram nesse processo e possuem experiências práticas de inserção associadas à pesquisa bibliográfica.

Porto Alegre é uma metrópole reconhecida por possuir iniciativas de inovação – através de coworkings, hubs de inovação e startups de tecnologia – e sustentabilidade, por meio da Zona de Inovação Sustentável (ZISPOA, 2018), contudo pouco se sabe a respeito do papel de Porto Alegre em relação à empregabilidade de imigrantes. O presente trabalho surge a partir da realidade socioeconômica brasileira, que atualmente passa por crise político-econômica, e das características da cidade de Porto Alegre, que possui perspectivas positivas como uma zona de inovação e sustentabilidade. Além disso, existe uma onda migratória intensificada de estrangeiros para o Brasil desde 2010, definidas como um “Boom Migratório” (UEBEL, 2015), que foi um dos movimentos que impulsionou a necessidade deste trabalho. Esse estudo se

propôs a responder a seguinte interrogação: Quais são as barreiras à inserção laboral de estrangeiros em Porto Alegre e quais suas características?

Diante do exposto, esse trabalho se propõe a estudar as possíveis barreiras de entrada dos estrangeiros no mercado de trabalho e as oportunidades envolvidas nesse processo. O objetivo geral desse estudo foi investigar as barreiras e oportunidades à inserção laboral de estrangeiros em Porto Alegre. Para alcançar o objetivo geral, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- Identificar fatores sociais e técnicos que colaboram para a inserção profissional de imigrantes em organizações;
- Analisar as possíveis barreiras à inserção desses profissionais no mercado de trabalho;
- Identificar os organismos que assistem aos estrangeiros em Porto Alegre e que podem contribuir para a sua inserção no mercado de trabalho.

O presente trabalho aborda uma importante questão social contemporânea: a dificuldade de inserção profissional de indivíduos que não estão residindo em seus países de origem – os imigrantes. Esses indivíduos se veem forçados a deixarem seus países de origem, sem as condições ideais de transporte, sem conhecimento do local de destino, idioma, entre outros. Podem sofrer diversos abusos, maus-tratos e enfrentar dificuldades múltiplas de adaptação à nova comunidade ao chegar ao país destino. Esta pesquisa visa analisar alguns dos fatores que representam obstáculos à colocação no mercado de trabalho de Porto Alegre.

No início da realização desse trabalho foi feita uma busca nas plataformas SciELO, SPELL e Lume UFRGS por trabalhos acadêmicos sobre inserção profissional de imigrantes em Porto Alegre, porém existem poucos trabalhos sobre inserção profissional de imigrantes no RS e em Porto Alegre. Foi identificada uma dissertação de mestrado de Filosofia que abordava especificamente os imigrantes haitianos e senegaleses em Porto Alegre, oriundos da onda migratória de 2010 a 2014, como identificado pela autora (GUILHERME, 2017, p. 11).

A escassez de trabalhos acadêmicos a respeito do tema foi uma dificuldade enfrentada, principalmente para a revisão teórica, mas também para o desenvolvimento da análise de dados, porém evidencia a importância de sua realização. Os resultados deste trabalho pretendem motivar ações para promover a aceitação de estrangeiros no mercado de trabalho de Porto Alegre e desmistificar algumas premissas sobre esse tema. A disseminação dos resultados se dará a partir de divulgação do trabalho na biblioteca de trabalhos acadêmicos da Faculdade de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Todo e qualquer estudante, administrador ou indivíduo com interesses acerca do tema poderá se inteirar do assunto através desse trabalho – desde que seguindo as recomendações técnicas para a disseminação do mesmo – e poderá utiliza-lo para fins acadêmicos, corporativos ou pessoais.

2 REVISÃO TEÓRICA

A revisão teórica tem o objetivo de elucidar a respeito dos conceitos e teorias que foram utilizadas neste trabalho de conclusão de curso. Esse segmento foi dividido em quatro partes:

direitos humanos e direitos de outros; interculturalidade e suas consequências; a era das imigrações; e inserção profissional de estrangeiros. A intenção nesses segmentos foi conectar as teorias utilizadas ao longo do desenvolvimento desse trabalho com as análises realizadas após a pesquisa de campo. A revisão teórica em nenhum momento pretendeu esgotar a bibliografia existente sobre o tema, mas sim evidenciar os textos, estudos e artigos que mais estão ligados com o objetivo geral norteador do trabalho.

2.1 Direitos Humanos E Direitos De Outros

Seyla Benhabib (2004) é uma pensadora conceituada e referência quando retratamos as relações que envolvem filosofia internacional e imigrantes. Ela produz academicamente a respeito do que entendemos por estrangeiro – ou, de forma geral, o “outro” – na sociedade atual. Em uma democracia contemporânea, onde a população residente é na sua maioria descendente de imigrantes, imigração e multiculturalismo estão amplamente conectados. A política não tem como excluir esses indivíduos, tendo em vista que os conceitos de cidadão e estrangeiros se mesclam e são fluídos (BENHABIB, 2004).

Benhabib (2004) discorre do que chama de *aliens*, que afirma ser o outro, o intruso, o diferente. Na nossa concepção de cultura, o que é diferente é estranho e frequentemente é controlado e regulado. Porém, a autora afirma que os *aliens* podem se tornar habitantes, e habitantes podem se tornar cidadãos – claro, dentro de um processo de integração e/ou assimilação cultural. O trabalho exercido por esses indivíduos ajuda a desenvolver a multiculturalidade de nossas organizações, ainda que sejam impactados por fatores discriminatórios, tais como xenofobia e preconceito racial, assim como dificuldades intrínsecas de ser um estrangeiro, como por exemplo a dificuldade de comunicação e as divergências culturais (BENHABIB, 2004).

Desde a Declaração de Direitos Humanos da ONU, em 1948, entramos em uma nova etapa de desenvolvimento da sociedade civil global. Por isso, entende-se que não estamos mais isolados em comunidades e nações com seus povos, culturas e práticas locais. A globalização permeia não só as práticas econômicas e midiáticas – jornais, livros e filmes – como também a cultura, os direitos humanos e a cidadania. Benhabib (2010) entende que esse estágio de desenvolvimento da sociedade civil global nos coloca em uma ambiguidade na qual as relações entre soberania de estado e diferentes regimes de direitos humanos aumentam o risco de intervencionismo, mas, em contrapartida, criam espaços para interações democráticas que rompem fronteiras. Mecanismos que possam garantir a inserção do estrangeiro no mercado de

trabalho local é de extrema necessidade para uma economia saudável, na medida em que a globalização fomenta o livre comércio de mercadorias, mas não acompanha a livre circulação de mão de obra na mesma medida.

De acordo com Benhabib (2005), o conceito de cidadania pode ser dividido em três componentes: a identidade coletiva de cidadãos que compartilhem a mesma língua, religião, etnia, história e memórias; direitos de filiação política e acesso ao direito público; direitos e privilégios sociais. A autora diz ainda que atualmente está ocorrendo um desmembramento desses componentes, no sentido de que é possível possuir uma história comum sem os mesmos privilégios sociais assim como possuir direito à filiação política sem uma identidade coletiva comum. Por essas razões que os conceitos de cidadão, estrangeiro, residente e imigrante são conceitos mutáveis e dependem da época histórica na qual está inserida, não sendo possível assumir uma verdade absoluta e incontestável sem que a assertividade da afirmação seja comprometida. Na próxima seção serão tratados alguns conceitos-chave sobre interculturalidade. Além disto, será falado sobre a sua importância nas organizações e na nossa sociedade.

2.2 Interculturalidade E Suas Consequências

A interculturalidade, como forma de integrar e incluir o estranho à comunidade, é parte central desse trabalho e afeta diretamente a capacidade de inserção do imigrante em Porto Alegre. As lutas por reconhecimento de identidades culturais fazem parte de uma diversidade complexa e contemporânea, inspirando desde manifestos autodeclarados de grupos religiosos até conflitos armados entre potências mundiais. Rodrigues (2007) fala do direito de intervenção, que seria a autorização de intervenção militar por parte dos países pertencentes a uma organização internacional, para contrastar esses movimentos. Esse direito teria sido utilizado em diversos casos históricos, como no Kosovo e no Iraque, com consequências discutíveis e de acirramento dos conflitos. Podemos fazer uma correlação com Benhabib (2005) e o risco de intervenção internacional que a sociedade civil globalizada que, segundo moldes de uma política de Direitos Humanos mundial, empodera organismos militares a atuarem em determinados países sob pretextos humanitários, justificados por órgãos como a Organização do Tratado Atlântico Norte (OTAN). Em casos como os citados, o direito de intervenção é utilizado de forma questionável para influenciar determinadas regiões e ocupar militarmente tirando autonomia do país invadido sob pretextos humanitários.

A cultura como mecanismo que integra e agrupa determinado aglomerado de pessoas forma o que conhecemos como nação e o que nos torna uma unidade. A diversidade cultural, entretanto, possui componentes que afetam as pessoas de forma individual, e isso se apresenta também na discriminação de quem se veste de maneira distinta, tem credo e cultura diferentes. Por exemplo, podem ocorrer casos como os relatados por Rodrigues (2007), nos quais é dito que o serviço assistencial de determinados países é utilizado para controlar famílias ao invés de socializar ou integrar. Tendo em vista que a interculturalidade é associada a lutas por reconhecimento de identidades, para uma inserção profissional significativa desses povos culturalmente distintos à cultura brasileira é imperativo que esforços sejam feitos para facilitar e incentivar oportunidades no mercado de trabalho desses indivíduos.

A interculturalidade demonstra a capacidade de culturas diferentes coexistirem de forma satisfatória em um mesmo ambiente e momento histórico. Porém, essa capacidade de aceitação da diversidade e a introdução de cidadãos de outras sociedades à um país como o Brasil não se dá de forma homogênea e espontânea. É necessário que exista um processo de reflexão da sociedade como um todo, de como nos comportamos e vivemos, para que seja possível entender que o diferente não deve ser excluído, mas sim agregado. Dito isso, é possível dizer que “a interculturalidade não é somente uma questão de solidariedade, mas significa também a revisão de princípios de vida coletiva que não são fáceis de equacionar” (RODRIGUES, 2007, p. 60). No próximo segmento discutiremos o processo de “desenraizamento” e o que é definido por alguns autores como a “era das migrações”.

2.3 A Era Das Migrações

Autores afirmam que vivemos a era das migrações (CASTLES; HASS; MILLER, 2014). As migrações internacionais deixam de segmentar o mundo entre países que possuem imigrantes e países que possuem emigrantes, se é que em algum momento essa realidade realmente existiu. A maioria dos países possuem imigrantes e emigrantes, e essa proporção varia de acordo com fatores objetivos e subjetivos. Determinadas regiões ao longo dos séculos tiveram tendências majoritárias de deslocamento de pessoas, sendo de imigração ou de emigração. A África é um exemplo de continente com o maior número de emigrantes proporcionalmente à população do mundo, e países como os Estados Unidos, Canadá e Austrália são considerados “países clássicos de imigrações” (CASTLES; HASS; MILLER, 2014).

A era das migrações proporciona desafios às governanças nacionais. Isso ocorre no sentido de que a miscigenação de diferentes etnias e culturas impulsionam uma diversidade populacional que gera diversos benefícios, mas também dificuldades. Nos países onde a imigração é predominante, os habitantes locais – também chamados de colonos – são distinguidos dos imigrantes através das diferenças de suas características, tais como tradições, religiões e idiomas. Esses países enxergavam os imigrantes como residentes permanentes como sendo aqueles que estavam mais integrados e assimilados. Houveram casos no passado, como nas décadas de 1960 e 1970 na Europa Ocidental, que os países tentaram evitar que os imigrantes se instalassem permanentemente através de suas políticas públicas, fomentando trabalhos temporários, porém frequentemente fracassavam no objetivo de manter esses imigrantes de forma provisória (CASTLES; HASS; MILLER, 2014).

Para as migrações atingirem as proporções que foram tomadas nas últimas décadas, houve diversos acontecimentos históricos que desencadearam esse movimento. A Revolução Francesa e as revoluções Industriais foram rompimentos marcantes no *status quo* da sociedade vigente, mudando os paradigmas políticos, sociais e econômicos até então estabelecidos. Hobsbawn (2018) diz que “o desenraizamento dos povos, que é talvez o mais importante fenômeno do século XIX, destruiria este profundo e antigo tradicionalismo local”. No séc. XXI, a acessibilidade de recursos e meios de locomoção disseminados a maiores fatias da população favorecem esse processo de desenraizamento, e torna-se assim mais perceptível a capacidade de migração.

No caso Brasil, o marco histórico considerado como expoente da imigração é a fundação, em 1819, da colônia de Nova Friburgo (RJ), embora a abertura dos portos de 1808 já tenha ocasionado antes a entrada de grupos de estrangeiros no Brasil (SEYFERTH, 2008). Há, no final do séc. XIX, um processo chamado de “colonização estrangeira” principalmente no sul do Brasil, devido à importância da Bacia da Prata e do conflito com a Argentina. Esse processo se deu realizando o povoamento das terras que hoje são o Uruguai, Rio Grande do Sul e Santa Catarina, através de colonos estrangeiros (alemães, italianos e poloneses). Nesse contexto, os conceitos de colono e imigrante significam a mesma coisa, pois o indivíduo exerce as duas funções: de colonizador e imigrante (SEYFERTH, 2008).

Dito isso, a era das migrações atualmente vivida nos oferece oportunidades de desenvolvimento social e cultural, mas também gera conflitos que frequentemente demandam soluções complexas por envolverem diversos fatores: o Estado, o governo, o residente e o imigrante. Durante a história das migrações, conceitos como estrangeiro, imigrante e colono se transformaram, de acordo com as características da sociedade em que estavam inseridas. No

Brasil, o povoamento e a ocupação do seu território procederam de diversos processos de migrações, em especial europeia e africana, embora cada um dos povos tenha composições muito distintas. É importante dizer que este trabalho não teve como objetivo explorar profundamente as particularidades dos processos imigratórios que fundaram a concepção de Estado brasileiro, contudo foi de extrema importância entender os principais movimentos migratórios para conseguir identificar similaridades com a situação atual dos imigrantes. Na próxima seção, discutiremos algumas definições sobre inserção profissional para que seja possível uma posterior análise da mesma no mercado de trabalho porto alegreense.

2.4 Inserção Profissional De Estrangeiros

Marques (2001) fala sobre o “paradigma da acessibilidade”, no qual são analisadas a equiparação de oportunidades, cor, raça, deficiência, entre outros. Nesse paradigma, são analisados como os fatores de diferenciação entre os indivíduos influenciam na capacidade de respeitar e aceitar o próximo. Com relação à inserção profissional há, no Brasil, leis que garantem melhores condições ao adulto com deficiência (BRASIL, 1988), porém pouco se fala a respeito da inserção profissional de refugiados e não existem hoje leis que tratam do assunto, exceto a lei da imigração (PLANALTO, 2017). A lei da imigração nada mais é do que um reconhecimento do que é considerado um imigrante e dos direitos básicos dele, como: acolhida humanitária; repúdio à xenofobia; inclusão social, laboral e produtiva; educação; entre muitos outros. Não é exagero dizer que, no momento em que uma parcela considerável da população brasileira não possui acesso a esse tipo de recurso, os imigrantes se tornam mais marginalizados ainda pelas políticas públicas.

Por se tratar de um indivíduo que está em uma situação marginalizada e representa de forma visível as ondas de imigrações ocorridas nos últimos anos, é importante esclarecer o conceito de refugiado e o que ele representa perante o conjunto existente de estrangeiros, embora esse trabalho não tenha sido voltado especificamente ao imigrante refugiado. O termo refugiado tem sido utilizado como forma de descrever indivíduos que precisaram sair de seus países de origem por perseguição de diversos motivos. O conceito foi criado na Convenção de 1951 da ONU, tendo em seu texto original tal definição: “Um refugiado [...] é alguém que não pode ou não deseja retornar ao seu país de origem devido a um receio fundado de ser perseguido por motivos de raça, religião, nacionalidade, pertencimento a um grupo social específico ou opinião política.” (UNHCR, 2010, p. 3, tradução nossa).

Para a definição preliminar de empresas que foram analisadas durante a pesquisa deste trabalho, foi feito um contato informal com uma mestranda em Letras na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), integrante e cofundadora da organização “Travessias”, que oferece aulas de idiomas ministradas por refugiados em Porto Alegre. Durante o contato, foi possível levantar a hipótese de que diversas pessoas que poderiam ser consideradas refugiadas, pois se encaixam no perfil descrito pela carta das Nações Unidas, que residem em Porto Alegre, mas não possuem a sua condição de “refugiado” reconhecida pelo governo. Isso se daria por dois motivos: a maioria dos refugiados não solicita refúgio, seja por desconhecimento do merecimento e dos benefícios, seja por temor de ser algo inacessível ou demorado; outros refugiados entraram com uma solicitação de refúgio, porém ainda estão em processo legal de aprovação e reconhecimento do governo, sendo então, durante o período de aprovação, necessário que os próprios indivíduos formulem ações para sua subsistência.

É possível dizer que, da mesma forma que políticas de inserção e diversidade no mercado de trabalho devem ser criadas e incentivadas, o conhecimento sobre as capacidades e dificuldades dos refugiados devem ser usados para encontrar oportunidades adequadas a esse perfil distinto. Dentre a escolaridade dos 3.982 refugiados selecionados para amostragem da pesquisa de Lima (2017), quase 20% deles possuem ensino superior completo e cerca de 29% possuem ensino médio completo. Ou seja, são indivíduos plenamente capazes de contribuir de forma relevante na sociedade brasileira, e os quais enfrentam desafios tão grandes quanto aqueles englobados em políticas de diversidade – seja de origens raciais ou outro tipo de vulnerabilidade (Lima, 2017).

É nessa situação econômica e trabalhista que temos o maior deslocamento forçado de pessoas no mundo desde a Segunda Guerra Mundial, totalizando 24 pessoas por minuto forçadas a deixarem suas casas (UNHCR, 2016). Essa massiva movimentação de pessoas atinge também o Brasil, que recebe principalmente imigrantes venezuelanos, sírios, angolanos e colombianos.

No total, 33.866 pessoas solicitaram o reconhecimento da condição de refugiado no Brasil em 2017. Os venezuelanos representam mais da metade dos pedidos realizados, com 17.865 solicitações. Na sequência estão os cubanos (2.373), os haitianos (2.362) e os angolanos (2.036). Os estados com mais pedidos de refúgio são Roraima (15.955), São Paulo (9.591) e Amazonas (2.864), segundo dados da Polícia Federal. (ACNUR, 2018^a, on-line)

O governo brasileiro segue de forma contundente o direito a asilo político e de refúgio, sendo considerado pioneiro na proteção internacional dos refugiados (ACNUR, 2018b), mas

isso não faz com que o Brasil participe da lista de países que mais reconhecem e acolhem refugiados. Até o final de 2017 haviam sido reconhecidos 10.145 refugiados no território nacional, contudo somente a metade deles continua com registro ativo. Isso pode ocorrer por vários motivos: mudança de país, óbito, aquisição de nacionalidade brasileira, entre outras (ANCUR, 2018a).

Existem algumas hipóteses que podem explicar por que o número de refugiados que permanecem no Brasil não é expressivo, como: falta de oportunidades de trabalho, crise socioeconômica, dificuldade em obtenção de documentos, burocracia para validação de diplomas, dificuldade de obtenção de moradia ou subsídios financeiros, etc. Contudo, existem também critérios de base subjetiva, muitas vezes atrelados à xenofobia, que vem crescendo com força em nosso país (MACIEL, 2016).

Quando se comparam os dados estatísticos de hospedagem de refugiados do Brasil com outros países, pode-se notar que existem países que superam em muito as ações do governo brasileiro em prover as medidas necessárias para esse auxílio internacional e humanitário. A Turquia, até final de 2015, já abrigava quase 3 milhões de refugiados. É evidente que a proximidade com a Síria, maior fonte de refugiados nessa década, certamente tem um papel fundamental nesse elevado número de acolhimentos (UNHCR, 2016). Considerando-se o cenário da América Latina, mesmo possuindo a maior economia e território geográfico, o Brasil não tem um destaque excepcional: até o final de 2016, 100,887 refugiados. E, quando se compara o dado anteriormente citado, que cerca de metade dos refugiados provavelmente não formaram residência no Brasil, pode-se concluir que os refugiados não possuem uma fácil adaptação em nosso país.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O trabalho utilizou abordagem qualitativa, com o apoio de pesquisa bibliográfica e documental. Em geral, estudos das ciências sociais apresentam a predominância do caráter qualitativo (CASARIN; CASARIN, 2011). O trabalho em questão não se propôs a coletar dados estatísticos para comprovar as hipóteses pois foi percebido que os dados hoje disponíveis não seriam suficientes para uma amostragem válida.

Poderia ser considerada uma dificuldade agravante o fato de que existe uma parcela considerável de imigrantes que, devido ao fato de não estarem legalmente documentados no país, passariam despercebidos em qualquer tentativa de amostragem ou contabilização. Calixto diz que “os imigrantes indocumentados são, em mais de um sentido, invisíveis” (2016, p. 49), ou seja, não temos como quantificar o que não se tem conhecimento. Torna-se, assim, a abordagem qualitativa a melhor escolha.

Uma análise qualitativa tem como objeto situações complexas ou estritamente particulares (RICHARDSON, 1999). No caso do presente trabalho, as barreiras à inserção no mercado de trabalho dos estrangeiros possuem características subjetivas, as quais requerem muita atenção e que poderiam passar despercebidas por ferramentas quantitativas. Richardson (1999, p. 80) diz ainda que “os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem [...] contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos”. Precisamente, é a isso que o trabalho em questão se propôs: entender como se organizam os fatores que influenciam na inserção no mercado de trabalho de imigrantes em Porto Alegre.

Para o desenvolvimento do trabalho e o entendimento do tema escolhido, foram realizadas duas etapas metodológicas. Em primeiro lugar, para o embasamento inicial da justificativa e objetivos, foi feita um levantamento de dados sobre as migrações dos estrangeiros situados em Porto Alegre para ser possível identificar fatores quantitativos, teses e artigos já documentados sobre o tema trabalhado. Os dados utilizados foram reunidos através de uma pesquisa bibliográfica e documental. Segundo Lakatos e Marconi (2003, p. 183), pesquisa bibliográfica é “toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema em estudo”. Para isso, foram buscados dados em jornais, livros, pesquisas, teses, monografias e, em especial, foram utilizadas fontes do Ministério de Relações Exteriores, da Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) e do IBGE.

Em um segundo momento, foram realizadas entrevistas com pessoas que poderiam contribuir com suas experiências e vivências com o tema escolhido. Para a realização das

entrevistas, foi desenvolvido um roteiro semiestruturado. A escolha desse tipo de entrevista se deve à possibilidade de que um conjunto básico de perguntas fosse o guia da conversa, enquanto desse liberdade para que novos questionamentos fossem realizados durante a realização da entrevista. O termo de consentimento, que consta no apêndice A, foi utilizado para obter o consentimento das empresas.

O roteiro semiestruturado parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas (Triviños, 1987). O campo de interrogativas identificado pelo autor é o espaço utilizado pelo entrevistador para realizar os questionamentos que se parecem mais apropriados no decorrer da entrevista. Para a realização das entrevistas qualitativas, as seguintes organizações participaram dessa etapa: Projeto Travessias; Urban Farmcy; Grou; Zero a Cem. As empresas foram caracterizadas mais adiante.

Tendo em vista que o tema aborda um problema social e de direitos humanos, é extremamente importante que seja feita uma análise dos aspectos sociais em que esses imigrantes estão inseridos. Para que seja possível uma organização e análise mais profunda das organizações estudadas, os indivíduos a serem entrevistados foram separados em dois grupos: organizações de apoio e empresas.

A entrevista com o Projeto Travessias utilizou o mesmo processo de roteiro semiestruturado, porém, por ser a primeira realizada e devido à complexidade identificada durante a entrevista, sua análise gerou uma modificação no escopo do trabalho. Foi excepcionalmente informativa e fez com que alguns tópicos fossem suprimidos e outros adicionados ao roteiro. Além disso, até a realização dessa entrevista, o público foco do trabalho seriam os refugiados. Houve um entendimento de que existe uma regulamentação envolvida para o reconhecimento formal desse título, ou seja, há uma burocracia necessária para que um indivíduo seja reconhecido como tal, mesmo que possua todas as características e requisitos necessários. Além disso, entendendo-se que existem imigrantes em situações semelhantes a refugiados, que passam pelas mesmas dificuldades que esse trabalho teve como objetivo estudar, o foco da pesquisa foi ampliado para imigrantes como um todo. Durante todo o trabalho, questões relacionadas a refugiados são também abordadas, pois fazem parte do grupo geral de imigrantes.

Essa entrevista realizada foi fundamental para ampliar a percepção desse tema e conseguir direcionar as análises de dados. Os contatos obtidos durante essa entrevista serviram para obter futuras indicações no que tange às empresas que empregam estrangeiros em Porto Alegre e foram abordadas para a realização de entrevistas.

As entrevistas com as empresas foram baseadas em um roteiro semiestruturado para proporcionar uma análise coesa, mas que permita certa flexibilidade de aplicação e dinamicidade com o entrevistado. As empresas entrevistadas foram de fundamental importância para a conclusão do trabalho, pois são precisamente os locais onde o estrangeiro procura oportunidades e pode ser inserido de acordo com suas competências e características profissionais. É importante comentar que todas as empresas entrevistadas possuem atualmente ao menos um imigrante em seu quadro de funcionários e, em uma das organizações, um estrangeiro possui cargo de gestão.

Tendo em vista os insumos obtidos pelas entrevistas, novas informações e compreensões sobre os temas aqui debatidos, utilizamos a Análise Textual Discursiva, como método de análise das mesmas. Moraes (2003) enfatiza a importância da emergência de novas compreensões com base na auto-organização, a qual é dada através da análise textual discursiva. Nas palavras do autor:

Sintetizando [...] a análise textual parte de um conjunto de pressupostos em relação à leitura dos textos que examinamos. Os materiais analisados constituem um conjunto de significantes. O pesquisador atribui significados sobre os seus conhecimentos e teorias. A emergência e comunicação desses novos sentidos e significados é o objetivo da análise. (MORAES, 2003, p. 193).

Para que o processo de análise textual discursiva se concretize, o material de análise, corpus da pesquisa, é exaustivamente lido e relido. Após essa apropriação do corpus, separa-se unidades de análise, que referem-se às colocações dos sujeitos nas entrevistas. Após a separação das unidades relevantes, parte-se para a categorização de conjuntos de elementos que congregam as posições dos entrevistados. As categorias servem para dar sentido ao corpus da pesquisa e organizar a apresentação dos resultados (MORAES, 2003). A presente pesquisa resultou em cinco categorias de análise, como seguem: Idioma como uma barreira à inserção; Comprometimento do imigrante; Integração entre organização e imigrante; Desigualdade no nível escolar; Outras considerações sobre as entrevistas;

Dito isso, integrando a análise das entrevistas com a pesquisa bibliográfica realizada, foi possível discutir e concluir como se dão as barreiras à inserção profissional, quais oportunidades o mercado de trabalho proporciona e motivos pelos quais os imigrantes estariam e permaneceriam no Brasil. A discussão dos resultados na análise de dados foi categorizada de acordo com os principais temas que surgiram nas entrevistas.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A pesquisa conduzida por esse trabalho teve como objetivo identificar quais são as barreiras à inserção profissional de imigrantes em Porto Alegre. Os resultados atingidos com a pesquisa evidenciaram que existem muitos pontos em comum entre as experiências e percepções dos entrevistados, assim como características predominantes por parte dos imigrantes que já conseguiram se inserir no mercado de trabalho. Para fins didáticos e organizativos, apresentam-se as entrevistas em dois blocos: Organizações de Apoio e Empresas.

O primeiro grupo, nomeado de Organizações de Apoio, é constituído por organizações que têm interação direta com imigrantes situados no Brasil e possuem o objetivo de apoiá-los durante sua permanência aqui – em especial durante o início dessa experiência, que é quando se tem uma maior necessidade de ajuda e não se conhece a realidade local. O suporte dessas organizações pode ser tanto com auxílio profissional na busca de inserção no mercado de trabalho, como pela elaboração de currículos e desenvolvimento do português. Além disso, questões básicas envolvendo ajuda para a regularização da situação no país, conseguir a documentação necessária para a contratação legal, alojamento e alimentação.

Neste grupo, foi realizada somente uma entrevista, embora tenham sido feitas tentativas de contato com outras organizações. Ela foi realizada com uma integrante e fundadoras do projeto Travessias, que foi, nas palavras da entrevistada: “um projeto social que tinha por fim acolher imigrantes, fazer uma inserção cultural na cultura brasileira, fazer com que eles tivessem acesso a aulas de Português, profissionalizantes ou técnicas para que eles pudessem entrar no mercado de trabalho facilitado”.

Esse projeto aconteceu durante o ano de 2017 e teve fim no final do primeiro semestre de 2018. Mais de 400 imigrantes foram auxiliados pelos trabalhos realizados de forma voluntária, sobretudo, na área de idiomas e capacitação profissional. Houve um levantamento de informações sobre cada um dos estrangeiros que tiveram contato com esse projeto. Essa iniciativa civil não teve nenhum tipo de auxílio governamental ou patrocínio privado. O principal objetivo do Travessias era promover aulas profissionalizantes e de Português, sendo seus voluntários e fundadores da iniciativa, os únicos que participavam do projeto, o que evidenciava a relação de dependência da continuidade das aulas ao esforço individualizado de algumas pessoas.

O segundo grupo foi constituído de empresas que já possuíram ou possuem atualmente estrangeiros em seu quadro de funcionários, exercendo papéis de colaboradores da empresa e convivendo com outros brasileiros que também fazem ou fizeram parte da organização. É

importante ressaltar que, pelo menos nas empresas utilizadas na pesquisa, todas as iniciativas de se buscar um profissional estrangeiro partiram da própria empresa, que buscaram através de seus próprios meios formas de encontrar essas pessoas e dar continuidade no processo seletivo desses indivíduos. Nesse ponto existem dois grandes influenciadores para que a inserção profissional aconteça: uma cultura inclusiva de estrangeiros e a construção de políticas públicas que se refiram a imigrantes (CAVALCANTI; TONHATI; SANTOS, 2005).

Embora a população brasileira tenha sido formada por diversos processos migratórios oriundos de mais de um continente, não há hoje uma cultura bem definida de contratação de estrangeiros nas organizações privadas, sejam elas de grande ou pequeno porte. É possível aferir isso pois, como já foi dito anteriormente, a proporcionalidade de estrangeiros inseridos na População Economicamente Ativa (PEA) do Brasil é muito pequena, quando comparamos a outros países, mesmo em países da América Latina, como a Colômbia (BBC, 2018). Se pegarmos por exemplo o caso específico de refugiados, ainda mais visível se torna essa falta de cultura inclusiva, pois há uma tendência de que uma massa relevante de pessoas entre no nosso país para depois se deslocar a uma segunda nação. E é razoável afirmar ,que pelo menos uma boa parte desse movimento ocorre por questões econômicas, ou seja, os imigrantes não encontraram condições financeiras para se manter no Brasil (ACNUR, 2018a).

A debilidade de legislação específica a respeito da inserção profissional no Brasil é com certeza um fator que impacta a dificuldade desses estrangeiros conseguirem oportunidades. A lei do imigrante já citada aqui, por exemplo, afirma somente que o imigrante tem direito à inserção social e profissional, entretanto não oferece mecanismos que possam fornecer esse tipo de suporte, nem mesmo metas do Estado brasileiro para atingir esse objetivo. Além disso, a incapacidade do governo de oferecer esse tipo de suporte influencia também que a atratividade do país não seja na mesma proporção de outras nações com relação aos profissionais economicamente ativos, além das questões atuais de crise política e desemprego, já anteriormente citadas.

4.1 Mercado De Trabalho Porto Alegre

A capacidade de inserção profissional de estrangeiros está diretamente relacionada com a situação socioeconômica que vive o país. Fatores como empregabilidade, inflação, xenofobia, legislações específicas sobre imigrantes e acesso a informações podem ser fatores que influenciam as organizações a recrutarem ou não estrangeiros para compor a sua força de trabalho.

Quando falamos de mercado de trabalho no Brasil, utilizamos conceitos definidos pelo IBGE – principal censo nacional sobre índices geográficos e estatísticos – que nesta pesquisa em questão auxilia trazendo dados relativos à população, desenvolvimento humano e trabalho. A População Economicamente Ativa “É composta pelas pessoas de 10 a 65 anos de idade que foram classificadas como ocupadas ou desocupadas na semana de referência da pesquisa.” (IBGE, 2018c). Ou seja, é a parcela da população que está atualmente envolvida com alguma forma de trabalho, seja remunerada ou não, seja afastada ou não, etc. Também a população que está em busca efetiva de emprego é considerada economicamente ativa, embora categorizada como desocupada.

Na atual crise socioeconômica brasileira, ocorreram variações nas cotações de moedas estrangeiras, mudanças no cargo máximo da presidência da República, elevações no preço da gasolina, etc. Essas e outras instabilidades culminam em uma taxa de 12,8% de desemprego (IBGE, 2018a). A população busca oportunidades de trabalho e o empregador busca manter seu negócio economicamente viável.

As oportunidades que o trabalhador têm encontrado não estão mais nas grandes empresas e no mercado de trabalho formal, com carteira assinada. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2016), 43,2% da população brasileira não trabalha com carteira de trabalho assinada.

Na passagem dos trimestres terminados em abril e julho deste ano, mais de 1,4 milhão de brasileiros saíram da fila do desemprego, fazendo o número de trabalhadores atingir os 90,7 milhões de pessoas. Com isso, a taxa de desemprego caiu de 13,6% para 12,8%. Mas os postos de trabalho foram gerados, em sua maioria, na informalidade. O aumento aconteceu, principalmente, entre os empregados sem carteira assinada (mais 468 mil pessoas) e os trabalhadores por conta própria (mais 351 mil pessoas). Já a população com carteira assinada manteve-se estável (33,3 milhões). (MARLI, 2017, on-line).

Com os dados apresentados por Marli (2017), podemos notar que o desemprego diminuiu no período analisado, mas principalmente devido ao aumento de postos informais, sem carteira assinada e por conta própria. Essa precarização dos postos de trabalho é ainda mais impactante aos refugiados. As exigências dos empregos com carteira assinada são, muitas vezes, empecilhos intransponíveis, visto que são necessárias documentações, procedimentos burocráticos e formalizações diversas.

Isso não significa que os trabalhadores deixam de trabalhar para alguma organização. Significa somente uma mudança na dinâmica do trabalho, na qual eles não possuem seus direitos trabalhistas resguardados. Essa é uma característica que deve ser ressaltada, pois são as

mesmas condições que os trabalhadores estrangeiros encontram ao vir para o Brasil – sem contar outras dificuldades adicionais como idioma, equivalência de diplomas e certificados, xenofobia, etc, que serão analisadas durante a pesquisa.

Em Porto Alegre, o cenário econômico não é diferente. Segundo a Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre de 2018 (PED-RMPA): “Entre fevereiro de 2017 e fevereiro de 2018, a taxa de desemprego total aumentou de 10,8% para 11,7% da População Economicamente Ativa (PEA) na RMPA”. Segundo o mesmo estudo, “[...] a posição na ocupação, aumentou o contingente de assalariados (mais 14 mil, ou 1,2%), tanto no setor privado (mais 12 mil, ou 1,2%) quanto no setor público (mais 2 mil, ou 1,3%)”. Ou seja, os índices de empregabilidade e ocupação econômica da cidade de Porto Alegre parecem seguir a mesma tendência do Brasil.

No último censo demográfico de 2010, Porto Alegre possuía 1.409.351 residentes, sendo 5.901 estrangeiros (IBGE, 2010b), o que representa menos do que 0,42% da população total. Não é um número discrepante quando comparamos com o índice brasileiro, que tem cerca de 0,23% da sua população residente possuindo nacionalidade estrangeira. Isso demonstra que, em números percentuais, existem poucos imigrantes no Brasil – e não seria diferente em Porto Alegre, uma capital que possui um mercado de trabalho desenvolvido porém não é uma cidade turística. Apesar da relevância desses dados, eles não compreendem toda a população estrangeira, já que muitos estrangeiros que estão situados no Brasil não possuem os documentos próprios e por isso podem passar despercebidos nas amostras populacionais.

Se não há uma assertividade garantida de dados para saber quantos estrangeiros residem em Porto Alegre, comprovar estatisticamente quantos estrangeiros possuem atividade econômica remunerada mostrou-se inviável. Esse é um dos motivos que na metodologia do trabalho em questão foram considerados e analisados fatores qualitativos e não amostragens quantitativas, embora estatísticas referentes à processos migratórios, desemprego e economia possam ser utilizados ao longo do texto para construção da análise dos resultados.

4.2 Organizações De Apoio

As organizações de apoio foram apresentadas e analisadas antes das empresas, pois nos auxiliam a entender a dinâmica existente entre os atores envolvidos nesse processo de inserção profissional: estrangeiros, Estado, empresas e ONGs. As organizações de apoio possuem um papel intermediário nesse processo e possuem a capacidade de atuar sem interesses privados (econômicos) ou públicos impulsionando ou direcionando esse trabalho. Ou seja, essas

instituições possuem uma isenção na sua atuação e conseguem operar em locais onde muitas vezes o governo ou órgãos oficiais de ajuda humanitária (como a ACNUR) não têm acesso.

A entrevista com a cofundadora do projeto Travessias possibilitou o início do projeto e um entendimento preliminar de como se dá a inserção no mercado de trabalho desses estrangeiros. Um dos primeiros pontos que essa entrevista pode esclarecer foi a questão dos refugiados. O fato de que a grande maioria dos estrangeiros desconhece o processo de solicitação de refúgio ou prefere simplesmente não fazê-lo é significativa, pois abriu o espectro desse trabalho para imigrantes e estrangeiros em geral. De acordo com os contatos com as empresas e da experiência da entrevistada do projeto Travessias, foi levantada a hipótese de que existem três principais motivos para esses indivíduos terem saído de seu país de origem, são eles: político-social, econômico e desastres ambientais, não necessariamente nessa ordem.

O primeiro caso está relacionado com o elevado número de venezuelanos que deixaram a Venezuela decorrente da crise política, a qual afeta outras esferas também, tais como a economia, acesso à bens de consumo, emprego, etc. Tal crise se intensificou entre 2017 e 2018. No Brasil, o número de venezuelanos que chegaram através do estado de Roraima era de 500 pessoas por dia. Já na Colômbia, esse mesmo número chegou a 50.000 venezuelanos por dia, somados em diferentes pontos da fronteira – dados obtidos através do portal de um jornal internacional (BBC, 2018). E essa mesma fonte apresenta cerca de mil e duzentos venezuelanos que, após ingressarem no Brasil, retornaram à Venezuela depois de protestos de brasileiros e da falta de condições para ficarem no país. Estima-se que cerca de 2,3 milhões de venezuelanos já tenham deixado seu país e, embora poucos cheguem até Porto Alegre (por se tratar do extremo sul brasileiro), existam pessoas nessas condições aqui, assim como o caso do funcionário venezuelano da Zero a Cem, empresa que faz parte dessa pesquisa, e que acabou assumindo um cargo de gerência.

No segundo motivo para migrações, o econômico, é o mais comum e leva pessoas de países com crise generalizada, como no caso da Venezuela, a buscarem residência e emprego em nações mais desenvolvidas. É o que explica, por exemplo, o fato de haitianos e senegaleses buscarem oportunidades no Brasil, no que se constituiu de “boom imigratório” – segundo UEBEL (2015). Podemos também fazer um paralelo com brasileiros, pois há uma população grande de emigrantes para países como Estados Unidos, Portugal e Espanha (MRE, 2018). Mesmo com o Brasil sofrendo uma crise econômica, chegando o desemprego a cerca de 13% (IBGE, 2018a) e uma crise política a qual ocasionou o impeachment da ex-presidente Dilma Rousseff em 2016, para determinadas populações o país ainda é atraente e oferece possibilidades de emprego e melhores condições de vida.

O terceiro motivo, migração por desastres naturais, se refere no caso brasileiro mais evidente – o dos haitianos: “No caso do Haiti, por exemplo, a imigração em massa começou em janeiro de 2010, quando um terremoto deixou 300 mil mortos e destruiu grande parte do país.” (VELASCO; MANTOVANI, 2016). O Brasil já encontrava-se em missão internacional dando suporte ao Haiti, então, ao decorrer dos terremotos e a necessidade de evacuação de uma parcela considerável da população, foi possível uma abertura a essas pessoas e um auxílio grande quando se fala da documentação e vistos temporários. No caso dos haitianos, o mais utilizado foi o visto humanitário, pois não foram reconhecidos como refugiados pelo governo brasileiro.

Através das análises realizadas neste trabalho, pode-se perceber três características fundamentais que influenciam a inserção laboral do estrangeiro que surgiram de forma mais desenvolvidas na entrevista com a organização Travessias e puderam ser apoiadas com pesquisas bibliográficas. São elas:

a) Inserção cultural: talvez a característica mais marcante de um imigrante seja a distinção nos costumes, valores e dogmas que diferenciam a sociedade brasileira das outras nações. Embora exista um consenso que retrata o brasileiro como alguém hospitaleiro, simples e feliz, quando entramos nas complexidades das organizações e nas relações envolvendo diferença cultural e disputa por empregos, é um cenário diferente. Nesse sentido, é evidente que falta por parte das empresas uma cultura organizacional mais bem trabalhada, a qual impulse a aceitação com o diferente e inclua essas pessoas de maneira efetiva.

Também seria uma alternativa as ações afirmativas, que tem como objetivo inserir determinado grupo socialmente marginalizado a um benefício ou organização que normalmente não está representado uniformemente. Ou seja, as minorias não estão representadas no seu conjunto. Rodrigues afirma que “atualmente muitos países adotam as chamadas políticas de discriminação positiva, ou *affirmative actions*, mais conhecidas como quotas de participação social reservadas a grupos específicos” (RODRIGUES, 2007, p. 56). Neste caso citado, não necessariamente seria uma ação afirmativa obrigatória, mas o governo poderia dar incentivos a organizações que tivessem estrangeiros na sua lista de colaboradores. Esses incentivos poderiam ser de redução tributária, ou até de reconhecimento perante o mercado, como uma empresa que possui diversidade.

b) Escolaridade: nesse caso há uma dificuldade de problematização internacional, que é a correlação dos níveis de estudo. Como a educação é distinta de acordo com as normas e regras de cada sociedade, os níveis de escolaridade como ensino fundamental, médio e superior não possuem os mesmos conteúdos, anos de estudo e grade curriculares de outros países. É

interessante essa informação porque indicadores apontam que diversos imigrantes, como no caso específicos dos refugiados venezuelanos, possuem nível de escolaridade médios superiores ao da população de Roraima, principal estado brasileiro receptor dessa população. No caso dos roraimenses, o índice de pessoas com ensino superior segundo o Atlas Brasil é de 10,2% (BRASIL, 2010) e no caso dos refugiados, cerca de 32% (ACNUR, 2017).

c) Idioma: esse é talvez o problema mais evidente ao se contratar um estrangeiro para uma organização. A comunicação é parte vital de qualquer trabalho que envolva outras pessoas e, quando estamos falando de pessoas que estão fugindo de problemas econômicos, políticos e ambientais, muitas vezes elas não podem se dar ao luxo de escolher um destino que dominem o idioma completamente. A comunicação formal é requisito importante durante o processo seletivo das organizações, como identificado pelo entrevistado da empresa Zero a Cem. Podemos ainda citar Lima quando fala da importância do idioma português por parte dos refugiados:

Para ingressar no mercado de trabalho, um primeiro passo a ser dado pelos refugiados é aprender a língua portuguesa, uma vez que apenas 21% dos titulares declararam saber falar o idioma – sendo em sua maioria nacionais da Angola, cuja língua oficial também é o português –, enquanto 56,6% afirmaram não falar o idioma e 22% não forneceram respostas. (Lima, 2014, p. 117).

Quando se tem uma amostra de mais da metade de refugiados sem falar o idioma local, é possível afirmar com segurança que eles não terão facilidade de se adaptar ao mercado de trabalho, e que necessitam de suporte profissional para isso. Embora os dados supracitados se refiram a refugiados, podemos inferir que os estrangeiros presentes em Porto Alegre tenham características semelhantes quando se refere a conhecimentos de idioma.

Além disso, falando de aspectos positivos dessa interação entre locais e estrangeiros durante a entrevista com uma das idealizadoras do projeto Travessias, surgem dois pontos relevantes: diversidade e o que podemos conceituar como “vontade”.

A diversidade é um dos requisitos mais importantes desse processo, pois possibilita que as interações entre os colaboradores sejam mais variadas, permitindo assim diferentes resoluções para conflitos e novas ideias para programas e projetos organizacionais. As empresas têm apostado na diversidade para se diferenciar de seus concorrentes e buscar um equilíbrio de gênero, raça e etnia. O caso da Sodexo identificou a organização como uma das empresas defensoras da diversidade, possuindo uma Vice Presidente da Diversidade (LADEIA, 2016).

O que é definido nesse trabalho como “vontade” surge também nas entrevistas com as empresas como um conceito subjetivo que tenta explicar o modo que os imigrantes tratam o trabalho e a oportunidade oferecida pela empresa contratante. Palavras como “garra”, “assiduidade”, “comprometimento”, “gratidão” e “vontade” foram usadas diversas vezes pelos entrevistados para definir como o estrangeiro se comporta perante essa inserção profissional – e talvez seja essa a principal fortaleza identificada até então.

Através de pesquisas de dados secundários, foram identificadas também as seguintes organizações de apoio em Porto Alegre que visam dar suporte e assistir imigrantes, estrangeiros e refugiados:

1. CIBAI Migrações:

“O Centro Ítalo Brasileiro de Assistência e Instrução às Migrações foi criado em 16 de Abril de 1958 [...]. É responsável por encabeçar as ações humanitárias da Missão Pompéia, voltando seu trabalho as migrações” (CIBAI, 2018);

2. GAIRE - Grupo de Assessoria a Imigrantes e a Refugiados:

“O GAIRE [...] é um grupo de extensão universitária que presta gratuitamente assessoria jurídica, psicológica e social a imigrantes, a refugiados e a solicitantes de refúgio – isto é, para pessoas em situação de alta vulnerabilidade” (GAIRE, 2018).

Ambas organizações acima citadas foram abordadas para realização de entrevista para o grupo denominado organizações de apoio, porém, por questões de viabilidade e agendamento, não foi possível realizar o encontro. Outras organizações de apoio a estrangeiros podem ser encontradas no site do Itamaraty. Elas possuem presença tanto nacionalmente quanto fora do Brasil, através do link: <http://www.brasileirosnomundo.itamaraty.gov.br/assuntos-consulares/organizacoes-de-assistencia>.

4.3 Empresas

As organizações escolhidas foram entrevistadas pois tiveram ou têm ao menos um profissional estrangeiro no seu quadro de funcionários, segundo informações coletadas antes da realização das entrevistas. Os gestores dessas organizações puderam contribuir com suas experiências e foi possível identificar semelhanças em seus discursos, assim como diferenças pontuais. O trabalho em questão agrupou em categorias os tópicos que mais surgiram durante as entrevistas, para que fosse possível a análise textual qualitativa das entrevistas.

4.3.1 Idioma Como Uma Barreira À Inserção

Dantas (2012) realizou uma série de entrevistas com expatriados para entender quais eram os principais dispositivos que impactavam negativamente sua chegada ao país e, durante a análise dessas entrevistas, duas principais dificuldades foram elencadas: a falta de domínio do idioma e a falta de compreensão das diferenças culturais. Durante as entrevistas realizadas neste trabalho, o idioma também surgiu como uma oportunidade de melhoria por parte dos estrangeiros. É compreensível que não exista uma grande desenvoltura no idioma local, supondo-se que a maioria dos imigrantes não se prepararam para essa experiência anteriormente – simplesmente acabaram vindo por quaisquer diversos motivos e não tiveram a possibilidade de se desenvolver previamente.

O idioma aparece como uma das principais preocupações do sócio da Urban Farmcy. É requisito para a contratação de um imigrante pois precisa se comunicar de forma que seja possível algum nível de entendimento. Isto acontece pois afirma que funcionários brasileiros precisam interagir com os imigrantes para a realização de suas atividades. Como as atividades de dois dos imigrantes hoje são na cozinha, na limpeza e higienização dos talheres, eles precisam se comunicar com os outros colaboradores da cozinha, como auxiliares de cozinha e cozinheiros. Depois de experiências positivas com os estrangeiros, as próximas contratações de imigrantes foram oriundas de indicações dos próprios imigrantes contratados, que residem juntos ou participam de algum grupo nas redes sociais.

Quando o entrevistado da Urban Farmcy foi questionado a respeito de problemas oriundos da contratação dos imigrantes, sejam eles problemas no começo da experiência ou no decorrer da convivência entre estrangeiros e brasileiros, não houve nenhum tipo de caso comentado. A única dificuldade que apareceu em decorrência disso é o idioma, que demandou mais paciência e um processo de treinamento maior por parte da gestão, mas que em nada comprometeu a visão que o gestor possui do profissional específico ou da contratação de estrangeiros. Falando-se de treinamento, é essencial comentar que os dois haitianos participaram, juntamente aos outros colaboradores da empresa, de uma imersão que abordou os valores da empresa e visou integrar seus funcionários. Essa pode ser uma das ações que aumentou a eficácia e o sucesso da inserção profissional desses profissionais estrangeiros. A interculturalidade deve ser trabalhada através de uma revisão de princípios de vida coletiva (RODRIGUES, 2007). Uma imersão cultural que consiga abranger as questões organizacionais e também os hábitos e diferenças nos costumes parece ser uma boa alternativa para suavizar diferenças como a do idioma.

Quando falamos a respeito de características negativas das contratações com a diretora da Grou, ela não soube indicar nenhuma específica. A questão do idioma parece ter menos impacto do que na Urban Farmcy, pois a comunicação com outros funcionários não se faz tão necessária – embora o conhecimento da língua seja a principal sugestão da diretora para melhoria por parte dos imigrantes. Ela acredita que seja a principal dificuldade encontrada pelos estrangeiros que buscam inserção profissional e faz com que a entrevistada não consiga designar esse tipo de profissional a outras áreas da empresa, mas sim somente a uma função operacional, a de limpeza do escritório.

O entrevistado da empresa Zero a Cem afirmou já ter tentado recrutar outros estrangeiros, mas principalmente pelo idioma acabou não dando continuidade. Porém, com o gestor imigrante da sua organização, mesmo tendo somente o espanhol como língua avançada e um pouco de português, acreditou que a comunicação exercida era suficiente para a posição. Foi inclusive comentado pelo entrevistado que o fato do gerente falar espanhol já despertou interesse por parte de clientes para descobrir mais sobre o seu país de origem e por que estava no Brasil. É importante ressaltar que a dificuldade de comunicação oriunda do diferente idioma é intrínseca à ação de contratar um estrangeiro, ou seja, um indivíduo que não é daquela nação.

4.3.2 Comprometimento Do Imigrante

O que foi definido como comprometimento também pode ser entendido como vontade, garra, determinação ou interesse. Os entrevistados utilizam diferentes palavras para se referir ao que parece ser a mesma questão, que é o comprometimento do imigrante com as oportunidades recebidas e sua postura perante a vaga profissional. Esse entendimento pode levar a pontos positivos das empresas, pois elas possuem profissionais dedicados e determinados, contudo isso levanta uma série de questionamentos de como isso pode ser usado contra o estrangeiro, inclusive podendo ocasionar casos de exploração do trabalho, como em Roraima (ESTADÃO, 2018).

Para evitar esse tipo de exploração, é necessário que exista um controle nos fluxos de migrações juntamente à legalização e documentação desses indivíduos, no sentido que os imigrantes que não estão documentados, para o governo - e para a sociedade – sejam invisíveis (CALIXTO, 2016). Além disso, não é possível aplicar políticas públicas de proteção ao estrangeiro sem que estejam mapeados os principais pontos de conflito e se tenham meios de contatar os imigrantes e suas famílias.

Dois pontos se destacam positivamente no discurso do gestor da Urban Farmcy de quais são os benefícios atingidos na contratação dos imigrantes: valorização da oportunidade e comprometimento. Quando falamos da valorização, o sócio do restaurante e café compara brasileiros que já exerceram a mesma atividade e não valorizam a oportunidade por ser um “cargo inicial”. Há um momento na entrevista em que ele diz que um brasileiro pensa: “ah, por 50 pila eu vou sair daqui e conseguir outra coisa”. Ou seja, qualquer valor que incrementasse a renda do brasileiro seria motivo para que esse funcionário pedisse demissão, aumentando assim a rotatividade do cargo e sendo necessários novos investimentos por parte do empregador, para o recrutamento e seleção de novos funcionários.

Quando a entrevistada da Grou foi questionada a respeito dos pontos positivos de se contratar um estrangeiro, a primeira palavra utilizada foi “disponibilidade”. Teria dito isso em afirmação de que os imigrantes não subvalorizavam a oportunidade e têm interesse na atividade. Em contrapartida, funcionários anteriores brasileiros não tinham esse sentimento. O trecho abaixo extraído da entrevista exemplifica bem isso:

São extremamente disponíveis. Disponíveis, interessados, eles não veem o trabalho como algo menor. No início a gente tinha com o primeiro, que era o advogado, eu tinha um constrangimento de ver ele fazendo, mas ele não tinha isso. Zero, sabe? Tudo que podia ele fazia, queria fazer mais, ele dava mais, entendeu? A gente já teve várias pessoas de limpeza que tu tem que estar pedindo por favor. Se tu vai pedir uma coisa diferente a pessoa meio que ofende, já não gosta. Então tu nota claramente a disponibilidade, o interesse, a gratidão que eles têm pela oportunidade, por tu estar dando uma oportunidade tão simples, que é uma oportunidade de limpeza pra um cara que era um advogado na Venezuela e era extremamente grato por isso.

Podemos também fazer uma suposição que parte dessa determinação e menor rotatividade aparente se dá pelo fato de que imigrantes não possuem muitas oportunidades evidentes e possuem uma relação de dependência muito forte pela vaga. Isso é uma característica que, pelo ponto de vista do gestor da organização, pode ser positiva, conforme já relatado nas entrevistas, mas pode também ser negativa na perspectiva do imigrante. Essa seria uma característica negativa, pois evidencia um vínculo de dependência com a oportunidade. Não existe como ser comprovada essa dependência, no entanto, sem um estudo exploratório e mais aprofundado da experiência prática desses indivíduos.

O proprietário da Zero a Cem ressaltou mais de uma vez sobre a diferença entre funcionários brasileiros que não valorizariam tanto a posição e que não se dedicam tanto quanto o imigrante atualmente demonstra, que segundo ele agradece frequentemente pela oportunidade. Além disso, comentou que voltaria a contratar estrangeiros caso o colaborador atual se desligasse. Quando perguntado sobre o que faltaria para uma maior inserção desses

profissionais no mercado de trabalho, falou a respeito do histórico acadêmico e profissional dos imigrantes, pois é difícil saber precisamente qual o nível escolar e quais cargos atingiu na sua carreira.

4.3.3 Integração Entre Organização E Imigrante

Uma das principais necessidades identificadas ao longo deste trabalho foi a necessidade de uma interação maior entre organizações que buscam mão de obra e imigrantes que estão procurando inserção profissional. Já existem hoje órgãos que fazem esse tipo de trabalho, porém pelas situações relatadas e experiências dos entrevistados, foi possível entender que ainda existe um grande espaço para melhorias. Abaixo foram utilizados os trechos das entrevistas que tratam a respeito dessa temática e que podem elucidar o porquê dessa necessidade de integração.

O conceito de cidadania tem um de seus componentes como a identidade comum de cidadãos no que se diz a respeito de língua, religião, etnia, história e memórias (BENHABIB 2010). Existem poucas organizações no Brasil que trabalham visando esse tipo de desenvolvimento de entendimento cultural e que conseguem, de fato, trazer a cidadania para dentro das organizações privadas. No caso das organizações privadas, só houve esse processo de inserção profissional dos estrangeiros por uma atitude proativa do gestor da empresa, e não pelo estímulo de algum órgão ou organização terceira.

A principal questão que na visão do entrevistado da Urban Farmcy poderia ser melhorada é a interação entre organizações que buscam estrangeiros para empregá-los e os imigrantes que estão no Brasil buscando essas oportunidades. Ou seja, na visão do gestor, existem pessoas que querem uma oportunidade e não têm onde encontrar essas vagas ao mesmo tempo que existem empresas que buscam essas mesmas pessoas, mas também possuem dificuldades de recrutá-las. Isso demonstra que embora existam as organizações de apoio anteriormente citadas em Porto Alegre e outras ao longo do país (órgãos governamentais que suportam estrangeiros), ainda há um grande potencial para melhorar esse canal de comunicação entre as duas partes.

Ambos os estrangeiros recrutados na Grou foram indicados através de um grupo no aplicativo “WhatsApp” de uma amiga venezuelana da diretora. Isso demonstra mais um caso de informalidade e falta de organismos públicos especializados para encontrar profissionais imigrantes que estejam no Brasil. De forma semelhante ao caso da Urban Farmcy, a gestora da Grou resolveu buscar um estrangeiro para essa posição por questões solidárias, por entender que existem pessoas em situação de vulnerabilidade e pela vaga a ser preenchida demandar

pouca complexidade e entendimento do idioma. A entrevista realizada com o proprietário da Zero a Cem foi indicação da diretora da Grou, através do método bola de neve. Ambos os entrevistados possuem a mesma fonte de recrutamento desses estrangeiros, um grupo de venezuelanos no aplicativo “WhatsApp”.

A Urban Farmcy é, das empresas entrevistadas, a que mais possui profissionais estrangeiros atualmente empregados. No total são três estrangeiros: dois haitianos e um senegalês. O início da experiência com imigrantes deu-se juntamente com o a fundação do estabelecimento – há cerca de um ano e meio atrás. A atitude de realizar a contratação estrangeira foi internamente motivada, tendo sido o próprio gestor entrevistado quem teve uma experiência no exterior que o fez entender como é viver em um lugar diferente do seu país. Assim que foi definido que buscariam profissionais estrangeiros, o gestor em questão procurou em redes sociais e na internet esses imigrantes, porém teve muita dificuldade de fazê-lo, só tendo sucesso ao encontrar uma instituição posteriormente identificada como a CIBAI Migrações.

4.3.4 Desigualdade No Nível Escolar

Essa seção se fez necessária a partir do entendimento que existe uma parcela de imigrantes que possuem nível escolar superior à média de brasileiros que ocupavam a mesma posição profissional. Essa discrepância pode ser dada pelo fato já citado anteriormente de que imigrantes tendem a necessitar muito daquele emprego e podem, por vezes, se submeterem a condições menos desejáveis para isso. No que tudo indica, os estrangeiros que foram contratados pelas organizações entrevistadas chegaram ao Brasil no “Boom Migratório” (UEBEL, 2015) de países como Venezuela, Haiti e Angola, buscando melhores oportunidades de emprego.

A entrevista com a psicóloga de formação e também diretora da Grou, empresa especializada em tecnologias de recursos humanos, possibilitou entender como se deu a experiência deles com estrangeiros. Eles possuem hoje uma venezuelana atuando na limpeza do escritório, mas já tiveram um homem também venezuelano na mesma função recentemente. O venezuelano que trabalhou durante três meses na organização como “auxiliar de limpeza” e possui ensino superior em advocacia no seu país, depois desse curto período na Grou, conseguiu outra oportunidade. Esse foi um exemplo clássico de profissional subutilizado e, segundo a entrevistada, que conseguiu posteriormente uma posição que tinha mais a ver com a sua formação.

A entrevista efetuada com o proprietário da Zero a Cem traz a definição trazida por ele mesmo de que a empresa é, nas palavras dele, “uma rede de estética automotiva, com foco em lavagem de carros e também alguns outros serviços”. Possui três sedes em Porto Alegre. O grande diferencial dessa experiência é que o venezuelano contratado não exerce um cargo de pequena complexidade, ele exerce um cargo de gestão de uma das filiais. É o principal responsável dessa filial e tem como objetivo gerir os colaboradores da empresa – todos brasileiros, a princípio. No momento da entrevista era uma contratação recente, com menos de dois meses, mas que até então representava uma experiência positiva.

Uma característica interessante dessa entrevista é o que o proprietário define como “desilusão dos profissionais daqui”. Segundo ele, isso ocorre por que alguns brasileiros não estão dispostos a investir e se dedicar à uma posição dentro da empresa enquanto que, em contrapartida, ele tinha tido relatos muito bons de venezuelanos dedicados a exercerem “trabalho de qualidade”. Essa afirmação corrobora a visão da cofundadora do Travessias que fala a respeito da vontade de trabalhar, da garra que essas pessoas têm e também da comparação similar que o sócio da Urban Farmcy fez ao dizer que determinados brasileiros poderiam sair da oportunidade rapidamente ou por pequenos estímulos financeiros, mas que os estrangeiros que ele já teve contato não seguem esse padrão.

Outra característica interessante da entrevista com a empresa Zero a Cem é que, além de ocupar a posição de gestão, o colaborador estrangeiro possui ensino superior. Normalmente o proprietário da rede de estética automotiva não conseguia contratar pessoas com ensino superior, somente com ensino básico ou médio. Isso pode demonstrar que há uma mão de obra estrangeira qualificada buscando oportunidades que talvez brasileiros na mesma escolaridade não estejam dispostos a se engajar.

Na próxima seção, serão abordados tópicos que surgiram de formas pontuais nas entrevistas, porém são relevantes e devem ser utilizados para a análise como um todo do trabalho.

4.3.5 Outras Considerações Sobre As Entrevistas

Por intermédio do CIBAI Imigrações foi possível a realização de entrevistas e a seleção de dois imigrantes haitianos, que até hoje estão na Urban Farmcy. Durante esse período, outros cinco imigrantes trabalharam na organização mas, por motivos diversos, não continuaram nesta oportunidade (dois não fazem mais parte da empresa). O senegalês que está hoje trabalhando foi há pouco contratado e está em período de experiência. O relevante a ser analisado é que essa

organização já teve e tem diversas experiências com estrangeiros e, mesmo quando esse vínculo se quebra – ou seja, um imigrante deixa a organização ou a organização dispensa o mesmo – os gestores entendem que a experiência com esses profissionais foi positiva e voltam a contratar imigrantes em situações semelhantes. Isso pode indicar pragmaticamente que empresas que já tiveram contato com estrangeiros em seu quadro de funcionários têm tendências a repetirem essa atitude e recomendam positivamente a experiência, como foi explicitamente declarado pelos entrevistados das três empresas.

Quando questionado a respeito de pontos negativos, o sócio do café e restaurante comentou duas coisas: idioma e preconceito. Na questão do idioma não chegou a entrar em detalhes, mas pela primeira vez nas entrevistas, foi mencionada a palavra “preconceito”. O entrevistado comentou sobre um caso no qual um cliente manifestou afirmações xenófobas, como “é, vocês vieram para roubar os empregos do nosso pessoal”, saindo após isso da loja. O mesmo cliente teria voltado em outra ocasião ao local e, ao identificar que o estrangeiro ainda estava na organização, teria dado a volta e saído da loja. O entrevistado comentou também de casos em que o gerente da sua filial, por ser um estrangeiro, gerou positivamente curiosidade e engajamento de clientes querendo saber sobre a vida do imigrante. Frequentemente, ataques à imigrantes são, na verdade, ataques racistas (CASTLES; HASS; MILLER, 2014). Isso acontece pois diversos casos de ataques a imigrantes, como os venezuelanos e haitianos, ocorrem também por serem negros e não exclusivamente imigrantes.

Um dos principais diferenciais da entrevista com a Urban Farmcy é o tempo longo que os imigrantes fazem parte do quadro de colaboradores. Enquanto as outras organizações possuem experiências recentes, os dois senegaleses que trabalham na Urban Farmcy estão lá há cerca de um ano e meio – e mais do que isso, um deles foi promovido e teve aumento de salário, a ponto de conseguir trazer sua esposa e filha do Senegal. Isso demonstra enfaticamente a diferença que uma oportunidade de trabalho pode fazer na vida de um imigrante, impactando não só uma pessoa, mas outros membros de sua família.

Essa é uma das premissas que o projeto deste trabalho possuía, que foi englobada no questionário semiestruturado para aplicação das entrevistas e identificada através da entrevista na Urban Farmcy: a rotatividade de cargos com complexidade menor de estrangeiros é menor do que de locais (brasileiros). Não há como afirmar categoricamente que essa premissa foi confirmada pois não foi explicitamente afirmado ou identificado isso nas experiências analisadas ou dados levantados, contudo a valorização da oportunidade, a “garra” e “vontade” que foi demonstrada por parte dos imigrantes e identificada pelos entrevistados pressupõe um diferencial que os estrangeiros possuem.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No que se refere às barreiras da inserção, foi possível identificar três principais fatores que influenciam a capacidade de integração do estrangeiro ao mercado de trabalho: inserção cultural da organização, escolaridade do estrangeiro e idioma. Com relação a isso, os casos estudados puderam evidenciar que os imigrantes que tiveram um nível de comunicação bom foram os selecionados – em especial os imigrantes do Urban Farmcy, pois necessitavam se relacionar com outros funcionários para a realização do seu trabalho.

A inserção cultural é talvez a característica mais complexa de ser desenvolvida, pois subordina-se à necessidade que a organização tem de adaptar-se e preparar-se para acolher um indivíduo com bagagens sociais e culturais distintas e, ao mesmo tempo, integrá-lo à cultura brasileira. A interculturalidade nada mais é que a capacidade de culturas diferentes conviverem de forma complementar, e os benefícios desse tipo de interação surgem da diversidade dos seus integrantes. A interculturalidade não envolve somente questões relativas às tradições e costumes, mas também princípios da vida coletiva, e isso é um dos fatores que demonstra a complexidade da inserção profissional de um estrangeiro (RODRIGUES, 2007).

Através dos estudos realizados, foi possível identificar benefícios da contratação de imigrantes, como o comprometimento, que redundava em assiduidade e a qualificação da mão de obra. Quando falamos de comprometimento e assiduidade, um fator preponderante que motiva o imigrante a agir assim pode ser a falta de oportunidades disponíveis, a dificuldade que o indivíduo teve para conquistar aquela vaga ou a extrema necessidade de manter aquela remuneração. É evidente que existe um perigo de essas características serem exploradas pelo empregador de forma abusiva, porém seria necessário um trabalho mais aprofundado nesse fator para identificar se realmente ocorrem esse tipo de explorações e qual é a sua frequência e gravidade.

A qualificação da mão de obra se refere ao nível escolar que os imigrantes apresentam. Nas empresas Grou e Zero a Cem, imigrantes assumiram posições profissionais, com nível de estudo superior a brasileiros, que anteriormente ocupavam aqueles cargos. Isso pode ser um movimento temporário, até que esse profissional se estabeleça em outra empresa, ou pode significar que estrangeiros com mesmo nível de estudo estão mais propensos a aceitar posições hierarquicamente mais baixas que os brasileiros, devido ao fator de extrema necessidade, conforme já mencionado.

Como desafios, pode-se concluir que um dos principais espaços para melhorias é a integração entre imigrantes que buscam oportunidades e organizações que estão recrutando.

Através da pesquisa bibliográfica, foi possível identificar instituições como a CIBAI Imigrações que fazem esse tipo de trabalho, porém, mesmo ela sendo reconhecida fora de Porto Alegre, ainda não satisfaz a necessidade atual desse tipo de suporte. A acessibilidade que brasileiros têm a vagas ainda é muito superior do que imigrantes, sendo possível inclusive identificar isso no discurso do sócio da Urban Farmcy, que afirmou nunca ter recebido um currículo através de e-mail de estrangeiro, mas receber muitos dos brasileiros. Afirmou também ter recebido um imigrante que pessoalmente foi até a organização entregar seu currículo impresso, ação hoje já em desuso pela maioria dos brasileiros – mas que demonstra que os estrangeiros talvez não tenham identificado as melhores formas de procurar emprego.

Dito isso, é importante afirmar que existem oportunidades de melhoria na inserção de profissionais imigrantes no mercado de trabalho Porto Alegrense, e que benefícios – tanto para a organização empregadora quanto para o imigrante – puderam ser identificados nas ocasiões em que houve esse tipo de inserção. Há, porém, uma escassez de organizações de apoio a imigrantes que possam facilitar a entrada desses profissionais no mercado de trabalho. Há, ainda, uma escassez de trabalhos acadêmicos sobre o tema estudado. Através do desenvolvimento desse trabalho, foi possível identificar o potencial de se explorar mais profundamente e com maior amplitude o tema escolhido, para se construir novas análises e perspectivas sobre as oportunidades e barreiras à inserção no mercado de trabalho de imigrantes em Porto Alegre.

Embora esse trabalho tenha sido realizado visando esgotar todas as informações obtidas e disponíveis, entende-se que há um potencial muito grande de desenvolver mais essa problemática. Espera-se que esse trabalho de conclusão possa servir como exemplo ou guia para futuros trabalhos acadêmicos mais aprofundados e que possa auxiliar a desmistificação da inserção profissional de estrangeiros, sobretudo em Porto Alegre.

6 REFERÊNCIAS

ACNUR a. De 10,1 mil refugiados, apenas 5,1 mil continuam com registro ativo no Brasil. **Acnur**. 11 abr. 2018. Disponível em: <<http://www.acnur.org/portugues/2018/04/11/de-101-mil-refugiados-apenas-51-mil-continuam-no-brasil/>>. Acesso em: 13 maio de 2018a.

ACNUR. **ACNUR no Brasil**. Disponível em: <<http://www.acnur.org/portugues/acnur-no-brasil/>>. Acesso em: 13 maio de 2018b.

ACNUR. **Dados sobre refúgio no Brasil**. Acnur. Disponível em: <http://www.acnur.org/portugues/dados-sobre-refugio/dados-sobre-refugio-no-brasil/>. Acesso em: 13 maio de 2018c.

ACNUR. **Solicitantes de refúgio**. 2018. Disponível em: <<https://www.acnur.org/portugues/quem-ajudamos/solicitantes-de-refugio>>. Acesso em: 18 nov. 2018d.

ACNUR. **Maioria de venezuelanos em Roraima é jovem, possui boa escolaridade e está trabalhando**. Brasília: 2017. Disponível em: <<https://www.acnur.org/portugues/2017/09/15/maioria-de-venezuelanos-em-roraima-e-jovem-possui-boa-escolaridade-e-esta-trabalhando/>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

BBC. **As crescentes dificuldades dos venezuelanos para entrar em outros países da América Latina**. : Bbc, 2018. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-45228746>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

BENHABIB, Seyla. **Borders, Boundaries, and Citizenship**. American Political Science Association, Washington, v. 38, n. 4, p.673-677, Oct. 2005. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/30044348> .>. Acesso em: 20 nov. 2018.

BENHABIB, S. **The rights of others: aliens, residents and citizens**. New York, Cambridge University Press, 2004. 251 p.

BENHABIB, Seyla. **Human Rights, Sovereignty and Democratic Iterations**. Hannover: Yale University, 2010. 15 p.

BRASIL, Atlas. **Roraima**. : 2010. Disponível em: <http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_uf/roraima/>. Acesso em: 10 nov. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05/10/1988**. Brasília: Senado Federal, 1988.

CASARIN, Helen de Castro; CASARIN, João Samuel. **Pesquisa científica: da teoria à prática**. Curitiba: Ibepe, 2011.

CASTLES, Stephen; HASS, Hein de; MILLER, Mark J.. **The age of migration: International Population Movements in the Modern World**. 5. ed. Londres: Palgrave Macmillan, 2014.

CIBAI. **CIBAI IMIGRAÇÕES**. Disponível em: <<https://missaopompeia.com/sobre/cibai/>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

DANTAS, Sylvia Duarte. **Diálogos interculturais: reflexões interdisciplinares e intervenções psicossociais**. São Paulo: Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo, 2012. 383 p.

ESTADÃO. **Imigrantes venezuelanos no Brasil são vítimas de exploração do trabalho**. O Estado de S.paulo. Boa Vista, . 08 mar. 2018. Disponível em: <Imigrantes venezuelanos no Brasil são vítimas de exploração do trabalho>. Acesso em: 01 dez. 2018

(FEE), Fundação de Economia e Estatística. **Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre (PED-RMPA)**. 2. ed. Porto Alegre: 2018. Disponível em: <<https://www.fee.rs.gov.br/wp-content/uploads/2018/03/20180328informe-ped-rmpa-fevereiro-2018-1.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2018.

FREYRE. **Casa-grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal / Gilberto Freyre; apresentação de Fernando Henrique Cardoso**. — 481 ed. rev. — São Paulo : Global, 2003. — (Introdução à história da sociedade patriarcal no Brasil ; 1).

GAIRE. **GAIRE - Grupo de Assessoria a Imigrantes e a Refugiados**. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/saju/grupos/gaire>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

GUILHERME, Ana Julia. **IMIGRANTES HAITIANOS E SENEGALESES NO BRASIL: TRAJETÓRIAS E ESTRATÉGIAS DE TRABALHO NA CIDADE DE PORTO ALEGRE – RS**. 2017. 110 f. Tese (Doutorado) - Curso de Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

IBGE a. **Pnad Contínua: taxa de desocupação foi de 12,6% no trimestre encerrado em fevereiro**. Estatísticas Sociais, 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20675-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-foi-de-12-6-no-trimestre-encerrado-em-fevereiro.html>>. Acesso em: 13 maio 2018.

IBGE b. **POPULAÇÃO RESIDENTE**. : 2010. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/porto-alegre/pesquisa/23/5902?localidade1=35>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

IBGE c. **Conceitos**. Disponível em: <<https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/conceitos.shtm>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua**. 2016. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=destaques>>. Acesso em: 20 maio 2018.

CAVALCANTI, Leonardo; TONHATI, Tânia, SANTOS, Sandro (Orgs.) **Migração Laboral no Brasil- Desafios para construção de políticas**. Cadernos OBMigra, v.1, n.1, Brasília, 2015.

HEMINGWAY, Ernest (1940). **For Whom the Bell Tolls**. New York: Charles Scribner's Sons. 338 páginas

HOBBSAWM, Eric J.. **A era das revoluções: 1789-1848**. São Paulo: Paz & Terra, 2018.

(IOM). International Organization For Migration. Key Migration Terms. 2018. Disponível em: <<http://www.iom.int/key-migration-terms#Migrant>>. Acesso em: 01 dez. 2018

JACINTO, S.; LUZ, P. **A imigração em Portugal e na Europa**. 2009. Disponível em: <<http://pradigitalsandrajacinto.wikispaces.com/file/view/A+Imigra%C3%A7%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2018.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Mariana de Andrade. **Fundamentos de pesquisa metodológica científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

LADEIA, Bárbara. **As 15 melhores empresas em diversidade e inclusão: Inclusão de negros, mulheres e gays está na pauta das melhores empresas do mundo em gestão da diversidade, segundo a DiversityInc. : Exame, 2016**. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/as-15-melhores-empresas-em-diversidade-e-inclusao/>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

LIMA, João Brígido Bezerra et al. **Refúgio no Brasil: caracterização dos perfis sociodemográficos dos refugiados (1998-2014)**. Brasília: Ipea, 2017. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=30866>. Acesso em: 21 maio 2018.

MACIEL, Edgar. Chegada de refugiados faz xenofobia crescer mais de 600% no Brasil, mas nem 1% dos casos chega à Justiça. **Huffpost**. 20 jun. 2016. Disponível em: <https://www.huffpostbrasil.com/2016/06/20/chegada-de-refugiados-faz-xenofobia-crescer-mais-de-600-no-bras_a_21688171/>. Acesso em: 13 maio de 2018.

MARLI, Mônica. **Trabalho informal faz desemprego cair**. X: Agência de Notícias Ibge, 2017. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/16155-trabalho-informal-faz-desemprego-cair.html>>. Acesso em: 20 maio 2018.

MARQUES, C. A. **A imagem da alteridade na mídia**. Tese (Doutorado em Comunicação e Cultura), Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), 2001.

MRE. **Censo IBGE estima brasileiros no exterior em cerca de 500 mil.** : Mre, . Disponível em: <<http://www.brasileirosnomundo.itamaraty.gov.br/noticias/censo-ibge-estima-brasileiros-no-exterior-em-cerca-de-500-mil/>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; PICCININI, Valmiria Carolina. **Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no brasil**. Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, v. 13, n. 2, p.44-75, Não é um mês valido! 2012.

PLANALTO, Presidência da República. **LEI Nº 13.445, DE 24 DE MAIO DE 2017.:** Regulamento Institui a Lei de Migração. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13445.htm>. Acesso em: 20 nov. 2018.

RICHARDSON, Roberto J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, Maria Beatriz. **INTERCULTURALIDADE: POR UMA GENEALOGIA DA DISCRIMINAÇÃO**. Psicologia & Sociedade, Lavagna, p.55-61, 2007.

SEYFERTH, Giralda. **Imigrantes, estrangeiros: a trajetória de uma categoria incomoda no campo político**. 2012. 20 f. Tese (Doutorado) - Curso de Antropologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012.

TRIVIÑOS, A.N.S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

UEBEL, Roberto. **Análise do perfil socioespacial das migrações internacionais para o RS no início do século XXI: redes, atores e cenários da imigração haitiana e senegalesa**. Dissertação (Mestrado em Geografia), UFRGS, 2015.

UNHCR. **Convention and Protocol Relating to the Status of Refugees**. Geneva: Unchr, 2010. Disponível em: <<http://www.unhcr.org/3b66c2aa10>>. Acesso em: 13 maio 2018.

UNHCR. **Global Trends**. Geneva: Unhcr, 2016. Disponível em: <<http://www.unhcr.org/statistics/unhcrstats/5943e8a34/global-trends-forced-displacement-2016.html>>. Acesso em: 13 maio 2018.

VELASCO, Clara; MANTOVANI, Flávia. **Em 10 anos, número de imigrantes aumenta 160% no Brasil, diz PF: Só em 2015, quase 120 mil estrangeiros deram entrada no país. Haitianos lideram o ranking atual, seguidos pelos bolivianos..** São Paulo: G1, 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/mundo/noticia/2016/06/em-10-anos-numero-de-imigrantes-aumenta-160-no-brasil-diz-pf.html>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

ZISPOA. **História: A Evolução da ZISPOA desde Setembro de 2015**. Disponível em: <<http://www.zispoa.info/historia>>. Acesso em: 13 maio 2018.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Pesquisador: William Castilhos Valle

Título da pesquisa: Inclusão Laboral de Refugiados em Porto Alegre

Nome do participante: _____

Caro participante,

Gostaríamos de convidá-lo a realizar uma entrevista como voluntário da pesquisa intitulada: Inclusão Laboral de Refugiados em Porto Alegre. Se trata do Trabalho de Conclusão de Curso do Aluno William Castilhos Valle, graduando em Administração, pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

O objetivo deste estudo é: Investigar a inclusão laboral de refugiados no mercado de trabalho de Porto Alegre.

Seu nome não será utilizado em qualquer fase da pesquisa, o que garante seu anonimato. Não será cobrado valor monetário algum; não haverá gastos na sua participação neste estudo; não estão previstos ressarcimentos ou indenizações; não haverá benefícios imediatos na sua participação. Os resultados contribuirão para auxiliar a entender como se dá o mercado de trabalho para refugiados e estrangeiros em Porto Alegre. O trabalho será disponibilizado na biblioteca da UFRGS para auxiliar em futuras pesquisas e o aprimoramento e desenvolvimento da ciência.

Se, no decorrer da pesquisa o(a) participante resolver não mais continuar, terá toda a liberdade de o fazer, sem que isso lhe acarrete qualquer prejuízo.

Os pesquisadores responsáveis por esta pesquisa são a Prof.^a Dr.^a Maria Beatriz Rodrigues e o graduando William Castilhos Valle, que se comprometem a esclarecer devida e adequadamente qualquer dúvida que eventualmente o participante e/ou responsável legal venha a ter no momento da pesquisa ou, posteriormente, através dos e-mails: beatriz.rodrigues@ufrgs.br e william.valle@ufrgs.br.

Eu confirmo que estou ciente dos objetivos desta pesquisa, bem como, da forma de participação. As alternativas para minha participação também foram discutidas. Eu li e compreendi este termo de consentimento, portanto, eu concordo em dar meu consentimento para participar como voluntário desta pesquisa.

Porto Alegre, ____ de _____ de 2018.

William Castilhos Valle
william.valle@ufrgs.br

Assinatura do participante

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO SEMIESTRUTURADO

Inserção profissional

1. Qual a nacionalidade?
2. Formação (escolar)?
3. Idade?
4. Sexo?
5. Atuação na empresa (cargo, função, atividade)?
6. Quanto tempo atuou/atua junto à empresa?

Práticas

7. Como chegou a seu conhecimento este profissional?
8. Ele entregou CV, indicação de alguém, buscou em alguma organização de assistência social?
9. Buscou este profissional por qual motivo? (exemplo: ajuda solidária, necessidade emergencial, falta de mão de obra, etc.)

Barreiras

10. Qual você diria que é o maior ponto negativo de se contratar um refugiado?
11. Qual você diria que é o maior ponto positivo de se contratar um refugiado?
12. Houve algum problema na empresa que decorreu por causa da contratação do refugiado? (exemplo: problema com outros funcionários, idioma, etc)
13. Caso este profissional encerre suas atividades junto à empresa ou venha a encerrar, voltaria a contratar um refugiado? Por que?
14. Existe alguma prática ou ação, por parte do refugiado, ou até mesmo alguma característica que ele deveria ter, que você enxerga que aumentaria a inserção no mercado de trabalho?