UNIVERSIDADE TUITI DO PARANÁ – UTP
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
ÁREADE CONCENTRAÇÃO: PSICOLOGIA SOCIAL E SAÚDE

BÁRBARA CYBELLE RAMOS DA COSTA

ESTUDO DO SENTIDO E SIGNIFICADO NAS NARRATIVAS DE TRABALHADORES REFUGIADOS EM UMA ORGANIZAÇÃO DE CURITIBA

CURITIBA
2021

BÁRBARA CYBELLE RAMOS DA COSTA

ESTUDO DO SENTIDO E SIGNIFICADO NAS NARRATIVAS DE TRABALHADORES REFUGIADOS EM UMA ORGANIZAÇÃO DE CURITIBA

Dissertação apresentada ao curso de Pós-Graduação em Psicologia Social e Saúde, Universidade Tuiuti do Paraná, como requisito à obtenção do título de Mestre em Psicologia Social e Saúde.

Orientadora: Prof.ª Dra. Denise de Camargo

CURITIBA

2021

Dados Internacionais de Catalogação na fonte
Biblioteca "Sydnei Antonio Rangel Santos"
Universidade Tuiuti do Paraná

C837 Costa, Bárbara Cybelle Ramos da.
Estudo do sentido e significado nas narrativas de trabalhadores refugiados em uma organização de Curitiba/ Bárbara Cybelle Ramos da Costa; orientadora Profª. Drª. Denise de Camargo.
72f.

Dissertação em formato de artigo (Mestrado) – Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2021.

1. Trabalhadores refugiados. 2. Sentido e significado. 3. Xenofobia. 4. Pertencimento. I. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia/ Mestrado em Psicologia. II. Título.

CDD – 302

Bibliotecária responsável: Heloisa Jacques da Silva – CRB 9/12

ESTUDO DO SENTIDO E SIGNIFICADO NAS NARRATIVAS DE TRABALHADORES REFUGIADOS EM UMA ORGANIZAÇÃO DE CURITIBA

Resumo

Nos últimos anos, a temática da movimentação dos refugiados tem ganhado proporções cada vez maiores, fazendo com que o tema seja alvo de debates entre as principais lideranças mundiais, o que tem provocado discussões sobre o que fazer com o número cada vez maior de pessoas que escolhem países como o Brasil para fixar moradia. Falta conhecimento sobre como essas pessoas vivenciam e significam a integração ao nosso país. O objetivo desta pesquisa foi compreender os sentidos e significados de refugiados que trabalham em uma organização de Curitiba. Entender e recuperar os significados que os trabalhadores constroem sobre suas experiências é humanizar as relações de trabalho. O estudo justifica-se pela necessidade da busca pela maior compreensão sobre os aspectos psicossociais que envolvem a dinâmica das relações sociais entre os colaboradores refugiados e brasileiros dentro da organização pesquisada para fundamentar programas de integração. Trata-se de um estudo qualitativo exploratório e interpretativo em que foram entrevistados cinco trabalhadores refugiados, três trabalhadores brasileiros e três gestores também brasileiros. Foi utilizado um roteiro de entrevista semiestruturada com perguntas abertas e analisadas segundo os procedimentos da análise de discurso**.** Os resultados revelam que o atraso no recebimento dos documentos necessários para a inclusão formal do trabalho, a dificuldade de compreensão e expressão na linguagem e as diferenças culturais de tratamento social nas relações interindividuais são barreiras que dificultam a integração dos refugiados estudados, apontando para a necessidade de inclusão dessas dimensões nos programas de integração de refugiados no contexto organizacional.

Palavras-chave: Trabalhadores refugiados, sentido e significado, xenofobia, pertencimento;

Abstract

In recent years, the issue of refugee movement has gained increasing proportions, making the topic the subject of debate among the main world leaders, which has led to discussions about what to do with the growing number of people who choose countries like Brazil to settle. There is a lack of knowledge about how these people experience and mean the integration to our country. The objective of this research was to understand the meanings and significance of refugees working in an organization in Curitiba. To understand and recover the meanings that workers construct about their experiences is to humanize labor relations. The study is justified by the need to search for a greater understanding of the psychosocial aspects that involve the dynamics of social relations between refugee and Brazilian employees within the organization researched to support integration programs. This is a qualitative exploratory and interpretive study in which five refugee workers, three Brazilian workers, and three Brazilian managers were interviewed. A semi-structured interview script with open-ended questions was used and analyzed according to discourse analysis procedures. The results reveal that the delay in receiving the necessary documents for formal work inclusion, the difficulty of understanding and expression in language, and the cultural differences in social treatment in

inter-individual relationships are barriers that hinder the integration of the refugees studied, pointing to the need for the inclusion of these dimensions in refugee integration programs in the organizational context.

Keywords: Refugee workers, meaning and significance, xenophobia, belonging;

Sumário

1 Introdução 7

2 Objetivos da Pesquisa 16

3 Referencial teórico 17

3.1 Conceito de Refugiados e Diferenças Entre Imigração, Emigração e Migração 19

3.2 Sentido e Significado 22

3.3 Integração Social na inserção de refugiados nos ambientes de trabalho 24

3.4 O sentimento de pertencimento e suas implicações na subjetividade do indivíduo 27

3.5 O trabalho como um fator importante da subjetividade do indivíduo 28

3.6 Xenofobismo e Suas Implicações na Subjetividade do indivíduo dentro dos ambientes de trabalho 29

4 Percurso metodológico 33

4.1 Participantes 33

4.2 Local de pesquisa 35

4.3 Produção de dados 35

4.4 Procedimentos 36

4.5 Procedimento da análise de dados 36

5 Análise e discussão dos dados. 38

5.1.1 Categoria 1: Recepção e empregabilidade ao chegar a Curitiba. 47

5.1.2 Categoria 2: Discriminação e Xenofobismo. 49

5.1.3 Categoria 3: Sentimentos de pertença. 51

5.1.4 Categoria 4: Desafios e benefícios da integração refugiado estrangeiro e brasileiro. 53

6 Considerações finais 55

Referências 58

Apêndice A - Declaração de Infra-Estrutura e Autorização Para o Uso da Mesma 67

Apêndice B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO 68

Apêndice C - ROTEIRO DE ENTREVISTA 71

1 Introdução

A presente pesquisa diz respeito a um assunto muito discutido e debatido recentemente: a chegada de refugiados no Brasil. Diversos aspectos que envolvem este fenômeno sociocultural, neste estudo apresentaremos à compreensão dos sentidos e significados pelos refugiados entrevistados inseridos em uma organização de Curitiba.

A justificativa pessoal da presente pesquisa se dá pelo fato de a autora atuar em diversas empresas como profissional de Gestação de Pessoas e em meio à rotina de recrutamento, atração e desenvolvimento de colaboradores, percebeu-se uma necessidade de conseguir admitir, integrar e interagir com candidatos estrangeiros refugiados que se apresentavam a fim de pleitear vagas de emprego nas empresas. Muitas oportunidades não puderam ser aproveitas em razão da língua, documentação e até mesmo a dificuldade de integração dessas pessoas com o restante da equipe de trabalho, composta por brasileiros, que muitas vezes, se encontravam despreparados para interagir com o "diferente". Diante desta problemática, refletiu-se: O que fazer com essas pessoas? Como conseguir aproveitar seus talentos e integrá-las em um ambiente culturalmente tão homogêneo? Dentre as principais dificuldades, algumas serão abordadas no presente estudo.

Nos últimos anos, temos acompanhado notícias sobre países que têm enfrentado graves problemas relacionados a crises econômicas e políticas, e/ou ainda problemas com desastres naturais e guerras civis, trazendo, entre as diversas consequências, a desestruturação de sistemas sociais inteiros, fazendo com que milhões de pessoas busquem refúgio em outros países, a fim de sobreviver e ter a chance de recomeçar suas vidas. Assim, o Brasil tem sido um dos países mais procurados por estrangeiros em situação de vulnerabilidade social para obtenção de refúgio[1].

[1] Dados disponibilizados em http://g1.globo.com/mundo/noticia/2015/08/entenda-situacao-de-paises-de-onde-saem- milhares-de-imigrantes-europa.html.

Para Vignoli (2001), a vulnerabilidade passa a ser compreendida a partir da exposição a riscos de diferentes naturezas, sejam eles econômicos, culturais ou sociais, que colocam diversos desafios para seu enfrentamento. Muitos deles vêm para o país sem muita informação, apenas com algumas noções, como exemplos, o fato de termos um clima tropical, a ideia de que os brasileiros são um povo alegre, acolhedor, que gosta de festejar, e o estereótipo de país do futebol e do carnaval.

Outro detalhe a ser considerado é que, de acordo com informações do Alto Comissionado das Nações Unidas para os Refugiados - ACNUR (ONU, 2019) os brasileiros são pioneiros historicamente quando se trata de proteção a refugiados, sendo o primeiro país sul-americano a ratificar a convenção que trata sobre o Estatuto dos Refugiados, em 1951, além da implementação da Nova Lei de Migração, que busca garantir mais agilidade aos processos de acolhimento e regularização de estrangeiros em situação de vulnerabilidade. Todos esses fatores também fazem brilhar os olhos aos estrangeiros que buscam um lugar para reconstruir suas vidas, isso quando podem escolher, dentre os poucos países que dispõem de suas fronteiras liberadas para a chegada de refugiados[2].

Ainda segundo a ONU (2019), o refúgio ocorre devido a guerras civis, conflitos armados, violência generalizada e perseguição por motivos de raça, religião, nacionalidade ou divergências políticas. Quando um estrangeiro busca refúgio no Brasil, ele busca primordialmente um lugar seguro para exercer o seu direito básico à vida, a condições mínimas de saúde, segurança, educação e trabalho digno. Alguns refugiados vêm da África, escolhendo o Brasil por possuir medidas que facilitam sua entrada, devido a muitos programas de assistência, desta forma: “Muitos procuram outro lugar de morada porque são perseguidos e correm risco de morte, necessitando de um lugar seguro, que lhes dê uma nova

[2] Informação extraída da obra DIREITO INTERNACIONAL DOS REFUGIADOS E O BRASIL / Coordenação Danielle Annoni – Curitiba: Gedai/UFPR, 2018. 759p

chance de recomeçar suas vidas, pois seu próprio país está perseguindo-os" (Rodenbusch, B. M. et al., 2017, p.137).

Porém, uma questão muito importante precisa ser colocada em pauta: as empresas brasileiras estão preparadas para receber essa demanda em seus ambientes de trabalho? De que forma os refugiados são recebidos entre os brasileiros que integram esses ambientes de trabalho?

De acordo com o Conselho Nacional de Refugiados - CONARE (Brasil, 2020) com dados da Polícia Federal[3], órgão submetido ao Ministério da Justiça, no ano de 2019, foram recebidas no Brasil 82.552 solicitações de refúgio, o que significa uma variação positiva de 5.635% se comparado ao ano de 2011, primeiro ano da série histórica analisada, ano onde se registrou 1.465 solicitações, sendo a maior quantidade de solicitações de reconhecimento da condição de refugiado registrada para um único ano, desde o início dos registros e da regulamentação do estatuto do refúgio pela legislação brasileira.

Ainda segundo o relatório, os venezuelanos são a maioria registrada com pedidos de reconhecimento de refúgio no Brasil no ano de 2019, abrangendo 65% do total de solicitações feitas ao país, sendo seguidas pelo Haiti com 20,1% das solicitações.

[3] OBMigra, a partir dos dados da Polícia Federal, Solicitações de reconhecimento da condição de refugiado - Brasil, 2019.

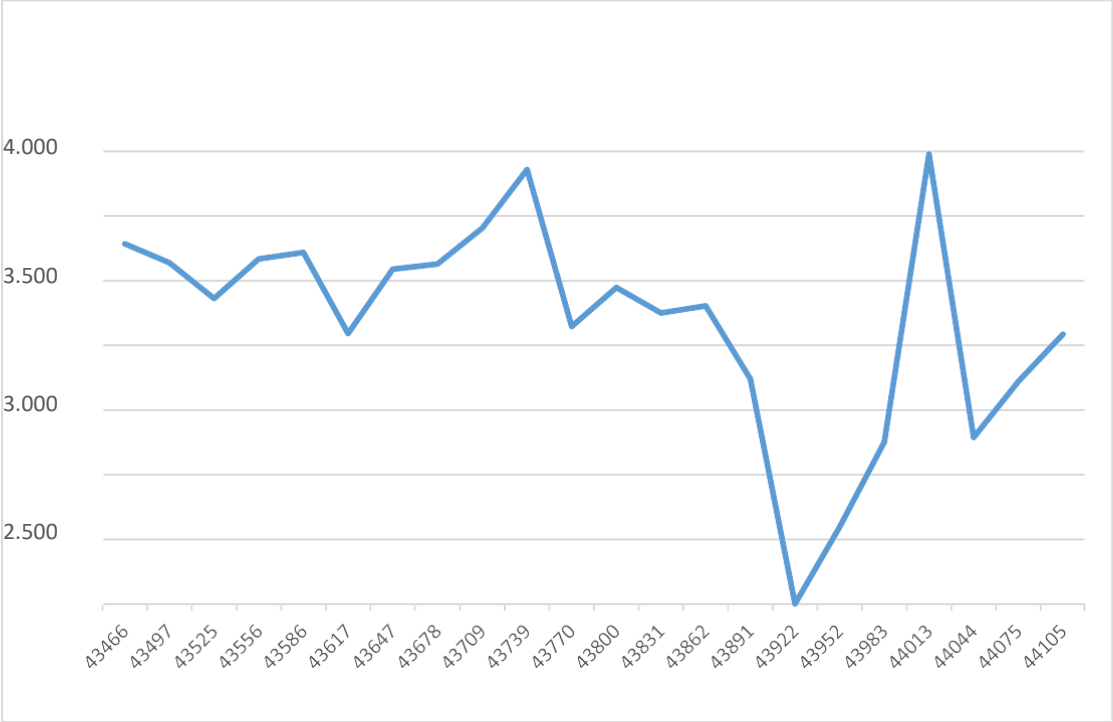
PAÍS DE NASCIMENTO	2019
Venezuela	**53.713**
Haiti	**16.610**
Cuba	3.999
China	1.486
Bangladesh	738
Angola	603
Síria	429
Colômbia	381
Senegal	363
Nigéria	331
Índia	312
Marrocos	229
Guiné Bissau	205
Líbano	196
R. G Congo	167
Paquistão	165
Gana	155
Outros	2.470
TOTAL	**82.552**

Fonte: OBMigra, dados da Polícia Federal, Solicitações de reconhecimento da condição de refugiado - Brasil, 2019.

O OMBIGRA (Observatório das Migrações Internacionais) divulgou, em seu último relatório (2020), os dados do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), que também acompanha o fluxo e empregabilidade dos imigrantes no Brasil. A série histórica aponta um dado preocupante, pois a regularização dos imigrantes se encontra em patamares muito abaixo dos observados ao longo do ano de 2019, conforme gráfico abaixo:

TABELA 2

Número de autorizações de trabalho para fins laborais e de investimentos, por mês de registro - Brasil, 2019/2020



Fonte: Elaborado pelo OBMigra a partir dos dados da Coordenação Geral de Imigração - CGIL, 2020.

Essas informações podem refletir a contínua e histórica falta de políticas públicas que apoiem os estrangeiros que buscam refúgio no país, negando-lhes o direito de ser documentados, regularizados e reconhecidos como seres de direitos e de ter de volta suas próprias identidades, visto que a ilegalidade os priva de toda e qualquer assistência de que necessitem, além de sujeitá-los a subempregos e explorações das mais perversas existentes.

O campo de pesquisa no Brasil sobre refugiados vem se desenvolvendo nas últimas décadas. Na revisão de literatura no Portal da Capes, como resultado da pesquisa com a associação das palavras refugiados e trabalho, no ano de 2020, encontrou-se 588 artigos, revisados por pares nos últimos cinco anos. Dentro desse campo destacam-se os estudos sobre políticas públicas e direitos humano, direito

internacional e ética, programas assistenciais, artigos relacionados à área da saúde, mídia e turismo e deslocamentos devido a desastres ambientais. Estes estudos fornecem um panorama dos temas e preocupações dos pesquisadores, bem como, apresentam dados estatísticos e problematizam os diferentes aspectos da questão dos refugiados no Brasil atual.

Entre os estudos encontrados, selecionou-se 14 trabalhos (quadro em anexo) que eram os relacionados diretamente com o tema do presente trabalho. O tema sobre discriminação e vulnerabilidade de estrangeiros apareceu relacionada a doenças ocupacionais (Bedrikow & Bandini, 2018), foram identificadas desigualdades socioeconômicas no acesso ao trabalho, moradia e educação entre a população dos refugiados (Granada, Carreno, Ramos & Ramos 2017) e um estudo sobre racismo na mídia em relação a imigração haitiana revela dimensões das relações raciais no Brasil, assim como os impactos e modos de enfrentamento do racismo em trajetórias migratórias no país (Cogo, 2018). O mito da amabilidade e hospitalidade dos brasileiros também aparecem em estudos (Gondim et al., 2016) são revelados e questionados pela percepção de estrangeiros.

Ao tratar das Políticas Públicas para refugiados, os estudos recentes trazem as preocupações em relação a Política Nacional de Atenção Básica (PNAS) (Maia & Azize, 2020) e as políticas sociais e acolhimento a refugiados (Silva, Silveira & Muller 2018).

A mudança da política externa brasileira relacionada a imigração (Londoño Niño, 2018), a preocupação com a proteção humanitária como solução para a permanência de imigrantes no Brasil (Oliveira, 2017) e a hospitalidade e cidadania no contexto de refugiados e apátridas (Godoy, 2016) são temas estudados por diferentes conceitos e metodologias dentro dos princípios da cidadania global e da não violação aos Direitos Humanos da pessoa imigrante (Dias, 2016 e Del'Olmo, Gimenez & Machado, 2017).

O estudo de Wermuth (2020) sobre os fluxos migratórios, e os movimentos entre democracia e autoritarismo nas políticas migratórias brasileiras tematiza o movimento pendular entre democracia e autoritarismo que permeia historicamente as políticas migratórias brasileiras. O autor analisa os projetos imigrantistas do século XIX e interpreta como intenção voltado ao "branqueamento" da população nacional, examina as políticas restritivas adotadas na primeira metade do século XX e que resultaram, na década de 1980, na edição do Estatuto do Estrangeiro (Lei nº 6.815/1980), marcado segundo seu entendimento pela construção da imagem do imigrante como "sujeito de risco" à soberania e à segurança nacional e por uma nítida separação entre os imigrantes considerados "úteis" e "inúteis" de acordo com as exigências do mercado de trabalho.

Outro estudo importante para a presente pesquisa foi o relatado no artigo "A aprendizagem da língua portuguesa como fonte de poder e acesso ao mercado de trabalho para Imigrantes no norte do MT" de Pellizari e Roque-Faria (2017) que considera a aprendizagem da língua portuguesa como fonte de poder e acesso ao mercado de trabalho para imigrantes no norte do MT.

A ideia da presente pesquisa foi trazer a narrativa dos trabalhadores refugiados e trabalhadores brasileiros a fim de conhecer sentido e significado construídos por esses atores nos processos de interação e socialização dentro de uma organização de Curitiba, e, desta forma, contribuir para o maior conhecimento do assunto, investigação e identificação de fatores conflitantes e de vulnerabilidade social neste âmbito e possíveis medidas de intervenção para apoiar mecanismos que busquem a melhor integração dos atores envolvidos neste cenário, além de contribuir para o debate sobre formas de auxílio às organizações em ações que promovam o diálogo e maior socialização entre estrangeiros e brasileiros nas organizações de Curitiba.

A contribuição científica deste projeto de pesquisa se dá pelo fato de apesar de haver diversos estudos e publicações que relacionem a temática da integração de refugiados, pouco se tem divulgado sobre tal interação em ambientes organizacionais. Alguns estudos, como o de Moreira (2014), abordam a integração dos refugiados no Brasil levando em consideração perspectivas diversas, sem enfatizar o estudo dessa integração nos ambientes organizacionais, mas dissertando sobre a importância dessa integração como um processo que demanda empenho para adaptação não só das pessoas que acabam de chegar ao país, mas também da comunidade local que o recebe, considerando fatores complexos como mudanças de comportamentos, valores, adequação a normas, tanto para aquele que chega quanto para quem os acolhe. A autora menciona que se deve ainda considerar que o sucesso dessa integração depende de esforços conjuntos da sociedade como um todo, propiciando acesso à saúde, segurança, educação, moradia e principalmente oportunidades de emprego. Moreira (2014) ainda aborda um estudo de 2007, realizado através de entrevistas com refugiados residentes em São Paulo e Rio de Janeiro, onde foram investigados diversos aspectos de vida, entre eles as oportunidades de emprego, condições salariais e condições de trabalho. Os resultados comprovaram que 56,4% dos refugiados estavam trabalhando, sendo que somente 32,8% estavam registrados legalmente. Na pesquisa, identificou-se que as condições de trabalho e os níveis salariais foram avaliados pelos refugiados entrevistados, de forma geral, como insatisfatórios, mencionando-se a dificuldade pelo reconhecimento de certificações e diplomas universitários como um dos principais fatores relacionados à insatisfação com os salários. Ainda, 53,4% dos que residiam nas cidades pesquisadas manifestaram insatisfação relacionada à discriminação, informando que eram vistos muitas vezes como ‘fugitivos’, fatores que podem ser considerados agravantes para os processos de integração dos refugiados, tanto na comunidade local quanto nos ambientes de trabalho.

Acredita-se que a problematização desse tema possa trazer uma contribuição acadêmica e científica para esta área do conhecimento, de forma a fomentar mais estudos que visem preencher lacunas e trazer maior compreensão sobre os aspectos inter e intra-relacionais existentes na integração dos refugiados em empresas brasileiras, auxiliando no desenvolvimento de novas abordagens científicas que cooperem para a evolução das análises de ciências sociais relacionadas ao tema e subsidiem programas e ações voltados a integração de refugiados nos ambientes de trabalho.

A partir do aumento significativo da imigração em vários países, inclusive no Brasil, e a necessidade dessas pessoas de se inserirem nas empresas, essa nova realidade vem colocar novos desafios às práticas e estudos no campo da Gestão de Pessoas. Nova realidade exige novos estudos ou atualizações de estudos anteriores. Utilizando fundamentos da Psicologia Social Crítica e análise psicossocial dos indivíduos e das relações entre si, pretende-se estudar como os refugiados que chegam ao Brasil, especificamente em Curitiba, são recebidos, apoiados e inseridos no mercado de trabalho local.

2 Objetivos da Pesquisa

O objetivo geral desta pesquisa é compreender os sentidos e significados dos participantes refugiados nos processos de interação e socialização com brasileiros dentro de uma organização de Curitiba. Para seu alcance foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- Investigar como se dá a integração social que envolvem refugiados e brasileiros diante da chegada de pessoas com diferentes culturas, religiões, raças, idiomas, entre outras características em um ambiente de trabalho;
- Conhecer quais as implicações decorrentes da interação entre estrangeiros refugiados e brasileiros inseridos no mesmo ambiente de trabalho.
- Subsidiar programas de integração social de refugiados no contexto das organizações.

3 Referencial teórico

Nesse capítulo apresenta-se a perspectiva teórica assumida nesse estudo e os conceitos teóricos sensibilizadores que orientaram a análise interpretativa das narrativas dos trabalhadores participantes da pesquisa.

A presente pesquisa está fundamentada nos pressupostos da Psicologia Social Crítica. A psicologia caracterizada como social e crítica é consequência da crise da Psicologia Social da década de 1960 e início de 1970, em que diversas críticas começaram a ser dirigidas a hegemonia ocupada pela psicologia positivista norte-americana. Como, por exemplo, as formulações de Moscovici (1972), na França, e as críticas de Israel e Tajfel (1972) na Inglaterra. "É a crítica ao positivismo, que em nome da objetividade perde o ser humano", segundo as palavras de Lane (1985, p.11).

O que é reconhecido como movimento crítico na Psicologia Social da América Latina é o conjunto de produções teóricas e relatos de ações comunitárias, que tomaram corpo na década de sessenta, e foram motivadas por preocupações voltadas à construção de uma psicologia envolvida com a realidade e os problemas dos povos dos países latino-americanos. Uma preocupação, que aparece desde o início entre os autores que são reconhecidos como pertencentes à perspectiva crítica, é a necessidade de marcar a independência teórica e metodológica em relação à psicologia social positivista norte-americana.

A crise refletiu as manifestações culturais dos anos 60 e 70, uma época de intensa contestação dos padrões sociais, dos movimentos contra o racismo, movimentos feministas, de uma geração de jovens que buscavam liberdade através de ideais da contracultura e de ações revolucionárias. Nesse contexto, as discussões teóricas passaram a enxergar o conhecimento como construído (Parker & Shotter, 1990) e os teóricos marxistas aparecem como referencias importantes para a orientação de muitos trabalhos de psicólogos

comprometidos com os problemas sociais e situações de opressão vivida por pessoas nos diversos contextos dos países da América Latina.

Para Lane (1985) a psicologia deve estar a serviço da emancipação, desenvolvendo uma prática crítica e criadora. O que exige do pesquisar um comprometimento com os processos emancipatórios com a superação da opressão e de situações pessoas e sociais intoleráveis ao desenvolvimento humano (Lima, Ciampa, Almeida, 2009).

Na perspectiva da psicologia social crítica temos uma mudança na forma de fazer psicologia decorrente da concepção de homem assumida, que entende o ser humano como um produto histórico e social, que é, por sua vez, a dialética entre a igualdade e a diferença, entre a individualidade e a coletividade. Esta concepção contrapõe-se tanto as teses que tratam os indivíduos como portadores de qualidades inatas, quanto às teses que defendem a ideia de indivíduos passivos, determinados totalmente pelas condições sociais. A concepção de ser humano adotado é a de produto e produtor de seu ambiente, de sua história (Lane, 1985).

As ideias fundamentais da perspectiva crítica em Psicologia Social podem ser resumidas: a) compreender o indivíduo em relação dialética com a sociedade, porque o indivíduo não está separado do social; b) recusar as naturalizações e leis/valores universais, entendendo a sociedade e os indivíduos como produtos histórico-dialéticos; c) parte do entendimento de que todo o conhecimento é construído (Parker & Shotter, 1990); d) de que a existência do poder pressupõe a sua coexistência com formas de resistência a ele (Foucault, 1995); e) preocupação em revelar como as relações políticas e ideológicas de dominação estão funcionando por intermédio das práticas e teorias da psicologia tradicional. (Gruda, 2016); f) tem por preocupação ser instrumento no auxílio ao combate dos problemas da vida cotidiana e social, tais como os preconceitos, as discriminações, transpassando a mera produção de conhecimento teórico (Ibáñez & Iñiguez, 1997, Gruda, 2016); g) "recuperar o indivíduo na intersecção de sua história com a história de sua sociedade, pois, apenas este

conhecimento nos permitiria compreender o homem enquanto produtor da história" (Lane, 1985, p. 13).

Os conceitos teóricos apresentados abaixo foram selecionados entre os temas estudados no campo da psicologia social crítica e cumpriram a função de sensibilizadores na orientação da produção dos dados e na análise e interpretação das narrativas que os participantes fizeram sobre a integração dos refugiados no ambiente de trabalho. Inicialmente cabe destacar as diferenças entre imigração, emigração e migração e os conceitos de sentidos e significados que correspondem a função de conceitos metodológicos da pesquisa. Os outros conceitos do campo da psicologia social apresentados são: integração social, xenofobismo e exclusão, sentimento de pertencimento e subjetividade no trabalho.

3.1 Conceito de Refugiados e Diferenças Entre Imigração, Emigração e Migração

É muito comum que os termos emigração, imigração e migração sejam confundidos, sendo utilizados de forma aleatória quando se trata do assunto referente à movimentação de estrangeiros entre territórios. Abordaremos aqui seus reais significados e de que forma devem ser corretamente contextualizados.

Etimologicamente, imigrar é resultado da junção entre migrare, “mudar de residência/ condição” + in “para dentro”, já emigrante (do verbo emigrare: migrare, “mudar de residência/ condição” + e “para fora”). Já a migração é o movimento de pessoas ou animais entre países ou regiões, de forma temporária ou permanente[4].

É necessário ressaltar ainda o conceito de refugiado. Segundo o ACNUR (2019), o refugiado não é apenas um migrante (pessoa que se desloca de um local para o outro). O órgão das Nações Unidas conceitua o refugiado como pessoa que se encontra fora do seu país

[4] Dados disponibilizados http://museudaimigracao.org.br/blog/migracoes-em-debate/migrante-imigrante-emigrante-refugiado-estrangeiro-qual-palavra-devo-usar. Consulta em 21/03/2021

por causa de fundado temor de perseguição por motivos de raça, religião, nacionalidade, opinião política ou participação em algum grupo social, e que não possa (ou não queira) voltar para sua casa. Também inclui nesse conceito pessoas que são obrigadas a fugir do país de origem devido a guerras, violação de direitos humanos e violência generalizada.

O quadro abaixo detalha melhor essas diferenças:

	Migração	**Imigração**	**Emigração**
Definição	Movimento que uma pessoa, grupo ou animal realiza de um determinado local para outro.	Entrada de uma pessoa em um país estrangeiro, para estabelecer nova residência. O indivíduo que imigra é chamado imigrante.	Saída da pessoa de seu país de origem para viver em outro. O indivíduo que emigra é chamado emigrante.
Nível	País ou região.	País.	País.
Aplicação	Pode se aplicar à pessoas ou animais.	Pessoas.	Pessoas.
Tempo	Permanente ou temporário.	Permanente.	Permanente.
Origem	Do latim migro, que significa "ir de um lugar para outro".	Do latim “immigratus”, que significa “se mudar para".	Do latim “emigratus”,

Fonte: https://www.diferenca.com/migracao-imigracao-e-emigracao/

Segundo Cierco (2010), existe ainda o conceito de imigrante econômico, o que significa uma pessoa que sai do país de origem por motivos de crise econômica, ou seja, quando foge da pobreza e da miséria para sobreviver. A autora compara o imigrante econômico ao refugiado, afirmando que um refugiado foge do seu país quando está sofrendo perseguições que coloquem suas vidas em risco, fazendo com que sua moradia lá não seja mais segura para si e para sua família. Desta forma, eles encontram obstáculos como a falta de recursos financeiros, não conhecem a cultura do país que os acolhe, seus direitos e são obrigados a ‘reaprender a viver’.

Diante disso, é necessário mensurar que os fenômenos imigratórios acima descritos estão diretamente ligados à globalização. A globalização é um processo mundial que visa a integração econômica, cultural, política e social, que foi impulsionado entre o século XX e início do século XXI. Existem opiniões bastante divergentes no que tange os benefícios e os malefícios provenientes desse fenômeno. Milton Santos (1993, citado por Ribeiro, 2002),

geógrafo brasileiro, foi um dos mais ferrenhos críticos desse processo, ele escreveu: "O espaço se globaliza, mas não é mundial como um todo senão como metáfora. Todos os lugares são mundiais, mas não há um espaço mundial. Quem se globaliza mesmo são as pessoas" (Santos, 1993, citado por Ribeiro, 2002, p. 57).

O escritor considera que a globalização não só se trata de uma expansão capitalista, como de uma “fábula” e até mesmo uma “perversidade” que traz a ideia de uma aldeia global com a finalidade de diminuir distâncias, criando um mundo “sem fronteiras”, mas que na verdade revela um agravamento e um aumento crescente de problemas sociais como desemprego, fome, precariedade dos serviços de saúde, entre outros. Isso se reflete na forma como os países recebem, por exemplo, pessoas que solicitam refúgio a fim de sobreviver à decadência social, econômica e política dos seus países de origem. Segundo Pessanha (2017), apenas 1/3 da população mundial teria acesso à globalização real com suas premissas de um passaporte que garante acesso irrestrito a qualquer parte do planeta, cartão de crédito que dê acesso a bens de consumo e culturais mundialmente produzidos ou bens simbólicos proporcionados pelas trocas que contatos culturais permitem. O restante, 2/3 da população não vivencia a realidade prometida por esse sistema, restando somente assistir à “globalização fabulada”, mencionada por Santos (1993, citado por Ribeiro, 2002).

Remetendo essa perspectiva para a questão dos refugiados, parte-se do pressuposto que há um despreparo mundial no que se refere à prática dessa globalização, que vai desde a burocracia na regularização de documentos e aprovação de vistos, ao fechamento de fronteiras e expulsão de territórios onde a presença de estrangeiros não é bem-vinda. No Brasil, pessoas que buscam refúgio se deparam com diversos problemas já existentes na realidade econômica e social local, e, como se não bastasse, ao buscarem a inserção no mercado de trabalho, estão sujeitos a diversos fatores conflitantes que muitas vezes os expõem a discriminação e hostilização resultantes de aspectos culturais inerentes à algumas

empresas, principalmente as que não possuem a aceitação da diversidade entre os seus valores.

3.2 Sentido e Significado

As palavras sentido e significado transitam entre si e têm sido muito consideradas pela literatura em abordagens com mais ênfase na semântica. Neste tópico, traremos o sentido e o significado como elementos fundamentais na dialética da construção do indivíduo enquanto ser social, que pertence a um corpo social e como as relações desses seres podem ser influenciadas nesse processo.

Como seres inacabados que somos, e em constante construção, acabamos por assimilar hábitos, costumes e experiências que são adquiridas através dos processos interrelacionais, e esses, são dotados de significação e sentido que se distinguem dependendo de cada indivíduo e das experiências que este assimila durante sua vida.

Na teoria de Vygotsky (1993) o aspecto cultural envolve os meios socialmente estruturados pelos quais a sociedade organiza os tipos de atividades que as pessoas desenvolvem, e os tipos de instrumentos, tanto mentais como físicos, de que o ser humano dispõe para dominar aquelas atividades. Um dos instrumentos básicos inventados pela humanidade é a linguagem, e Vygotsky (1993) deu ênfase especial ao papel da linguagem na organização e desenvolvimento dos processos de pensamento. (Vygotsky, Luria & Leontiev, 1988).

Ao se falar de linguagem em uma perspectiva vygotskyana, é preciso ressaltar a diferença, na obra deste autor, entre significado e sentido. Apesar de sentido e significado aparecerem associados e se assimilarem, não são exatamente a mesma coisa.

Já Vygotski (1993) em uma abordagem histórico-cultural trata a palavra e a significação de formas diferentes, mas explorando as relações entre palavra e conceito, enfatizando a transformação dos significados em palavras. Para ele, o sentido de uma palavra por vezes, pode subordinar o significado. Assim, o sentido se torna:

> (...) A soma de todos os eventos psicológicos evocados na consciência graças a ela [palavra]. Portanto, o sentido é sempre uma formação dinâmica, variável, que tem diversas zonas de estabilidade diferente. O significado é apenas uma dessas zonas do sentido, a mais estável, coerente e precisa. (Vygotsky, 1993)

Para Leontiev:

> (...) Não há sentidos puros, todo sentido é sentido de algo, é sentido de uma significação. Embora estejam ligados um ao outro e pareçam fundidos na consciência, significados e sentidos têm uma base e uma origem distintas e são regidos por leis diferentes. (Leontiev, 1983)

Para o autor, as significações sociais são baseadas nas práticas vividas conjuntamente em sociedade, ou seja, atribuímos significados através das ações, comportamentos que temos e recebemos do outro na convivência em sociedade:

> A significação é a generalização da realidade que é cristalizada e fixada num vector sensível, ordinariamente a palavra ou a locução. É a forma ideal, espiritual da cristalização da experiência e das práticas sociais da humanidade. [...] A significação pertence, portanto, antes de mais, ao mundo dos fenômenos objectivamente históricos (Leontiev, 1983).

Bruner (1997a) é outro autor que tomou como objeto de estudo da Psicologia o significado. A concepção de ser humano de Bruner (1997a) compreende o homem como ser cultural que constrói e descontrói os significados para assimilar sua realidade. O autor atribui importância as narrativas e a negociação dos significados que os homens realizam nas interações humanas de uma cultura particular. Com respeito as origens dos significados, Bruner (1997b) identifica duas vias opostas que se entrecruzam no ser humano. A primeira de origem biológica e a outra de origem cultural. Com respeito a origem biológica, o autor reconhece que os seres humanos estão capacitados biologicamente para compreender alguns

significados que facilitam a apropriação da linguagem. Na via cultural, que é constituída pelos sistemas simbólicos (linguagem) a partir do qual os indivíduos constroem os significados das coisas do mundo. Nessa perspectiva, os significados estão enraizados na linguagem e na cultura e são apropriados pelos sujeitos na participação no mundo através das práticas interpessoais

Ou seja, a linguagem possibilita aos sujeitos participarem da cultura, entender e construir seus significados (Mendoza, Ramos, Jaramillo e Ortiz, 2010).

3.3 Integração Social na inserção de refugiados nos ambientes de trabalho

Para a Organização das Nações Unidas (ONU), a integração social é a inclusão e participação de todos os indivíduos dentro da sociedade. A integração ocorre quando eu incluo, insiro as pessoas e possibilito que elas interajam socialmente. Além disso, a integração social, para Durkheim (1897), promove um sentido de significado e propósito para a vida, de pertencer ao meio:

> A integração social acontece através de um comprometimento que as pessoas têm com a ordem social e exerce controle sobre o comportamento dos indivíduos. Esses contatos também reforçam um sentimento de pertencimento perante a sociedade, que afeta positivamente a saúde dos indivíduos. (Durkheim, 1897)

De acordo com o autor, o comportamento das pessoas é influenciado diretamente pela forma com que são recebidas quando inseridas no meio social e o comprometimento do outro em viabilizar esse processo, pode proporcionar a equidade nas relações sociais.

Já em sua obra intitulada: Comunidade: A busca por segurança no mundo atual, Bauman, Z. (2003) trata sobre a questão da necessidade de reconhecimento do indivíduo para o êxito nas interações sociais, como uma questão de “estima social”, ele cita a filósofa Nancy Fraser, intelectual da Teoria crítica quando defende que de fato, se o “reconhecimento” for

definido como o direito à participação na interação social em condições de igualdade, e se esse direito for por sua vez concebido como uma questão de justiça social, isso não quer dizer que “todos tenham direitos iguais à estima social” (Bauman, 2003), (ou que, em outras palavras, todos os valores sejam iguais e que cada uma das diferenças mereça ser cultivada simplesmente por ser uma diferença), mas apenas que “todos têm direito de procurar a estima social em condições de igualdade”.

Ager e Strang (2008) descrevem a integração social de refugiados como uma dialética que envolve tanto o refugiado quanto a comunidade que os recebe. De acordo com os autores, esse processo tem como base principal o acesso a emprego, cidadania, saúde e educação, sendo necessário ainda, identificar também as barreiras estruturais a essas relações em uma empresa, quer sejam a língua, aspectos culturais ou mesmo o ambiente local.

É através da identificação dessas barreiras e dos processos dialéticos entre brasileiros e estrangeiros refugiados que as diferenças podem ser suprimidas e os direitos dos estrangeiros refugiados preservados. Mais do que isso, a integração social promove a autoestima, dignidade do indivíduo a equidade nos processos relacionais.

De acordo com Dupuis (1996), é por meio de nossas ações que contribuímos para a construção e desenvolvimento da sociedade. Ou seja, nossas ações enquanto indivíduos, ou grupo, variam conforme somos inseridos nos ambientes, tudo conciliado pelos processos cognitivos.

Para Berger e Luckmann (2001), nós somos seres construídos através das interações sociais, ou seja, é em meio a um processo que se constitui na relação com o outro que interiorizamos significados e valores. Eles declaram:

> O ponto inicial deste processo é a interiorização, a saber a apreensão ou interpretação imediata de um acontecimento objetivo como dotado de sentido, isto é,como manifestação de processos subjetivos de outrem, que desta maneira torna-se subjetivamente significativo para mim. (Berger e Luckmann, 2001)

Essa construção resultante do convívio com o outro, é responsável pela formação do indivíduo, que vai se transformando na mesma proporção em que as relações sociais também se transformam. Tais interações influenciam no convívio social do indivíduo, quer seja na família, pequenos grupos ou comunidades, onde de alguma forma estamos inseridos. Bauman (2003) traz o conceito de comunidade como o lugar onde nos sentimos acolhidos, apoiados e onde todos convergem no sentido de melhorar as vidas uns dos outros, ou seja, a palavra comunidade se traduz em uma coisa boa, um lugar confortável, onde podemos nos sentir seguros, desta forma, exercendo um papel importante na consolidação do processo de socialização.

Em seu livro Identidade, Bauman (2004) enfatiza que os valores humanos não são perpétuos, e, assim como os significados, a forma como cada um vê o seu mundo modifica a sua forma de atuação nele. Isso nos leva ao entendimento de que interagimos com o outro baseados na nossa percepção de mundo, o que também está sujeito a mudanças constantes, assim como a identidade. Então, podemos observar que o resultado da integração de estrangeiros refugiados em seu ambiente de trabalho depende não só da sua cultura, mas da forma como os mesmos vêem e são vistos por quem os recebe, e também, conforme afirma Bauman (2004), da luta simultânea entre devorar ou ser devorado em sua identidade. Ou seja, quando inseridos nas empresas, o estrangeiro encontra no trabalho a maneira de, mais do que suprir suas necessidades básicas de sobrevivência, suprir necessidades inerentes a todo o ser humano, sentir-se pertencente à um grupo social, deixando assim de ser invisível.

Os autores citados neste tópico convergem na ideia de que a integração social se baseia na inserção de indivíduos ou grupos em contextos sociais maiores e que a comunidade local possui normas e padrões que podem se fazerem impeditivos no processo dialético de reconhecimento das diferenças e na integração social que favorece a estima social e fortalecem o sentimento de pertencimento, com padrões e normais mais gerais.

A integração social influencia o comportamento das pessoas, a forma como se relacionam socialmente e incorporam normas e valores do meio em que estão inseridos.

3.4 O sentimento de pertencimento e suas implicações na subjetividade do indivíduo

No trabalho, o sentimento de pertencer à um grupo social é responsável por tornar os colaboradores mais motivados, produtivos e participativos. O fato de saber que sou aceito pelas pessoas com as quais preciso me relacionar faz com que as diferenças sejam minimizadas, criando uma espécie de ligação afetiva onde sou tratado de igual para igual.

Baumeister e Leary (1995) citam que a necessidade de pertencimento faz com que os indivíduos busquem manter laços afetivos profundos para se manterem saudáveis emocional e psicologicamente. Quando tal necessidade não é satisfeita, pode causar prejuízos tanto psicológicos, como nas relações e no convívio social como um todo.

Isso explica o fato de algumas empresas se esquivarem de contratar estrangeiros para integrarem seus quadros de pessoal, pois, apesar do esforço despendido pelos mesmos para conseguir ser aceitos, muitos gestores se deparam com a falta/falha na receptividade de suas equipes no que se refere à integração da diversidade em um ambiente onde a hegemonia é instituída, mesmo que intrinsicamente ou de forma velada.

Estamos então diante de um desafio para as organizações brasileiras. Elas deparam com a problemática de incentivar e valorizar a diversidade através de campanhas de conscientização pelo respeito e tratamento igual ao estrangeiro que chega em seus ambientes, mas, por outro lado, há também o receio de desarmonizar equipes de trabalho, ter que lidar com conflitos interculturais, investir em tempo para treinamento, além de exercitar a paciência para adaptação de estrangeiros que precisarão encontrar meios alternativos de se

comunicar, até que aprendam a língua portuguesa e conquistem autonomia para desempenhar suas tarefas.

Esse desafio, quando não aceito ou vencido, contribui para que os mecanismos de exclusão e isolamento social sejam cada vez mais fortalecidos, e põe em risco a sobrevivência desses trabalhadores, visto que um dos objetivos principais de pessoas refugiadas é, além de escapar de perseguições e em muitos casos da morte eminente em seus países de origem, é justamente conseguir o seu sustento e o de sua família nos países para os quais se deslocam, através do trabalho, e, mais do que isso, o resgate de sua própria dignidade enquanto ser humano.

3.5 O trabalho como um fator importante da subjetividade do indivíduo

Já dizia Max Weber (1864-1920): “O trabalho dignifica o homem” em seus estudos sobre a Ética protestante. Essa afirmação por si só já traz o entendimento do quanto o labor é importante para a construção da subjetividade do indivíduo. A palavra “dignifica” tem o significado de “tornar digno”, de fornecer valor, significado para a existência do ser humano. Isso porque é através do trabalho que se consegue o sustento material não só de si mesmo, mas, no caso em questão, do trabalhador refugiado, de toda a sua família e os meios para sua sobrevivência.

Além disso, o trabalho exerce um papel muito importante na subjetividade do indivíduo, além de fazer parte da sua experiência social, é meio de autorrealização e uma fonte de identidade.

Bock (2001, p. 23), afirma que a subjetividade é "concebida como algo que se constitui na relação com o mundo material e social, mundo este que só existe pela atividade humana. Subjetividade e objetividade se constituem uma à outra sem se confundir". A

subjetividade está no interior de cada sujeito, compõe seus valores, suas crenças pessoais, forma de pensar, que pode ser fruto de suas vivências e experiências singulares, por isso ela o torna também singular.

O trabalho exerce importante influência na subjetividade do indivíduo. É através dele que acontecem as relações humanas, representações inconscientes e é fabricado um modo de relação do homem com o mundo e consigo mesmo (Guattari & Rolnik, 2000).

Para Guattari e Rolnik (2000), a construção da subjetividade só pode ser efetivada através da relação do indivíduo com o mundo e consigo mesmo. Então, se alguma dessas relações apresenta deformidades, há um comprometimento na subjetividade, na forma como o indivíduo se vê, vê o mundo em que está inserido e seu papel enquanto ator social é impactado na trama das relações. Há uma expectativa desse ator sobre as réplicas de suas atuações na estrutura social envolvida no trabalho. Daí a importância de, não só estudar como acontece a integração dos trabalhadores estrangeiros refugiados nos ambientes de trabalho brasileiros, como de se levantar e investigar a forma como acontecem as inter-relações dos mesmos nesses ambientes totalmente estranhos à sua cultura e forma de viver.

3.6 Xenofobismo e Suas Implicações na Subjetividade do indivíduo dentro dos ambientes de trabalho

Neste subitem, iremos dissertar a respeito dos impactos que a xenofobia pode causar na subjetividade do indivíduo estrangeiro refugiado e em suas relações sociais nos ambientes de trabalho em que estão inseridos.

Segundo Albuquerque (2016), a palavra xenofobia significa o medo, a rejeição, a recusa, a antipatia e a profunda aversão ao estrangeiro, daí então, temos o xenofobismo. Como vemos, o xenofobismo é advindo do comportamento de profunda aversão e

hostilização às pessoas de nacionalidade diferentes, devido ao fato de não se simpatizar com a cor, língua, cultura, religião e outros aspectos que a diferem de outros indivíduos, por pessoas estranhas ao meio daquele que as julga, ou pelo que é incomum ou vem de fora do país. Falando especificamente dos estrangeiros, a integração dos indivíduos em uma empresa, pode ser ainda mais dificultada por diversas razões, como por exemplo, a língua, que por muitas vezes se torna outro empecilho para o ingresso ou permanência nos ambientes de trabalho brasileiros. Perguntado aos entrevistados sobre os desafios de integração ou xenofobismo entre brasileiros e estrangeiros na empresa pesquisada, observamos os seguintes discursos de alguns participantes, quando perguntados sobre terem presenciado alguma situação de discriminação ou xenofobia:

> (...) É até a gente teve uma questão esses dias que a gente fez um inventário, né? Dai a gente... até... a menina falou pra ele... ai você não está falando a mesma Língua que o meu... deu a tender que ele não estava entendendo o que ela estava falando. Dai eu cheguei pra ela e disse... olha se você tem algum problema com ele... fala pra mim... eu sou encarregada dele... a gente se entende, né (...). (P_2)

> (...) Eu já presenciei e não tive a oportunidade de poder... em ajudar a pessoa (...) Porque... a pessoa pediu... o cliente pediu uma pessoa para ajudar até o carro. Quando *noís arrumamo* a pessoa para ajudar, e realmente ele era estrangeiro... por ele falar, né, a língua dele do país dele... a pessoa não quis mais ajuda (...). Dai não deu para fazer mais nada, né? Mais assim; eu achei... desnecessário, né? A pessoa não ia conversar... puxar assunto... só ia ajudar a levar as sacolas até o carro, mas a pessoa não quis (...).” (P_10)

Analisando os discursos acima, compreende-se a língua como uma das principais dificuldades de interação e relacionamento entre estrangeiros e brasileiros. E já que as atividades em uma empresa costumam ser interdependentes, além de muita disposição por parte de quem os recebe, se fazem necessárias ações que minimizem esse impacto que o desafio linguístico impõe para a melhor socialização entre estrangeiros refugiados e brasileiros.

Uma pesquisa realizada e divulgada no ano de 2018 pelo site “VAGAS.com e Talento Incluir”, com 3.585 participantes, aponta que 60% das empresas pesquisadas não possuem programas de incentivo à diversidade e 62% afirmaram que as empresas onde trabalham não estão totalmente preparadas para lidar com a diversidade. Isto quer dizer ainda, que dependendo da forma como a empresa interioriza e transfere seus valores, crenças e hábitos aos funcionários, esta pode contribuir ou dificultar a aceitação e a integração de pessoas diferentes, e, até mesmo excluí-los, neste caso, os estrangeiros refugiados, tema central desta pesquisa.

Sawaia (2001), em seu livro “As artimanhas da exclusão”, trata dessa exclusão quando descreve:

> Em síntese, a exclusão é processo complexo e multifacetado, uma configuração de dimensões materiais, políticas, relacionais e subjetivas. É processo sutil e dialético, pois só existe em relação a inclusão como parte constitutiva dela. Não é uma coisa ou um estado, é um processo que envolve o homem por inteiro e sua relação com os outros. (Sawaia, 2001)

A autora descreve a exclusão social como processo excludente, de coação nas sociedades onde prevalece a ideia de homogenia, ou seja, tudo o que for diferente do normal pode trazer risco para a ordem social. Sawaia (2001) também aborda que, na maioria das vezes, a ideia de exclusão é tema de análise na perspectiva econômica, com a exclusão no sinônimo de pobreza, e na perspectiva social, como significado de discriminação, minimizando o propósito analítico essencial, que é tratar a exclusão como um processo de injustiça social.

Ainda segundo a autora, na análise social psicológica, ocorre uma convicção sobre uma fundamentação dialética que modifica o significado de inclusão social, desatrelando-a da noção de adaptação/normatização e ignorando o conceito de culpabilização do indivíduo, direcionando então a inclusão social para uma perspectiva ligada aos mecanismos

psicológicos de coação. Ou seja, quando eu incluo, na verdade estou excluindo, em um processo ilusório de manutenção da ordem social (o nós que exclui).

Nos ambientes de trabalho, é necessário investigar suposta relutância em contratar estrangeiros, visto que não se sabe ao certo, quais impactos a interação entre os colaboradores brasileiros e estrangeiros podem causar na subjetividade do indivíduo que vem de outro país. Nesse caso, as empresas podem fazer uso do ditado "é melhor prevenir, que remediar", causando então a *apartação social:* conceito usado por Cristóvão Buarque (l993): uma atitude de tratar o outro como um ser à parte, uma verdadeira exclusão do ser simplesmente pelo fato de não ser semelhante.

De forma geral, além de promover um melhor entendimento da importância da diversidade e sua contribuição para a sociedade e para a equidade nas relações sociais entre diferentes, busca-se a maior compreensão a respeito da importância do acolhimento dos estrangeiros que escolhem as organizações curitibanas para reiniciarem suas vidas, como seres de direitos sociais que podem contribuir mais do que laboral e produtivamente, mas inclusive com suas potencialidades, tradições, cultura, e costumes, promovendo benefícios importantes para as organizações que investem, respeitam e têm na diversidade um valor importante em sua identidade.

4 Percurso metodológico

A presente pesquisa foi planeja a partir do referencial teórico-metodológico da Psicologia Social Crítica e dos conceitos eleitos para orientar o tema do estudo. Caracteriza-se como da Pesquisa qualitativa exploratória a partir de uma perspectiva interpretativa. De acordo com Minayo (2008):

> O método qualitativo é adequado aos estudos da história, das representações e crenças, das relações, das percepções e opiniões, ou seja, dos produtos das interpretações que os humanos fazem durante suas vidas, da forma como constroem seus artefatos materiais e a si mesmos, sentem e pensam. (Minayo, 2008,p.57)

Esse estudo objetiva compreender os sentidos e significados dos participantes refugiados nos processos de interação e socialização com brasileiros de uma organização de Curitiba. Para alcançar o objetivo elegemos como categoria de análise o conceito de sentido e significado. Onde significado é considerado a zona mais estável da palavra (Vygotsky, 1993), que mesmo sofrendo constantes mudanças, reproduz aspectos socialmente cristalizados e compartilhados pelos sujeitos nas suas praticas sociais. Sendo os significados enraizados na linguagem e na cultura e são apropriados pelos sujeitos (Bruner, 1997a) e reproduzidos nas comunicações entre os sujeitos nas interações sociais. Por sua vez, o sentido é construído em relação dialética entre o social e a vivencia individual, na intersecção da história individual com a história social (Lane, 1985), com as marcas dos desejos, interesses e mobilizados pelas emoções e experiências idiossincráticas de sujeitos também singulares.

4.1 Participantes

Os participantes são estrangeiros refugiados e brasileiros que estão inseridos em um ambiente organizacional na cidade de Curitiba-PR, com idade acima de 18 anos, sendo 05

refugiados venezuelanos, 03 Gestores brasileiros e 03 trabalhadores também brasileiros. Não participaram da pesquisa, pessoas menores de idade e trabalhadores brasileiros que não interagem com trabalhadores refugiados. O convite para a participação das pessoas na pesquisa foi realizado por critério de conveniência.

TABELA 4

Participantes gestores brasileiros

PARTICIPANTE	GÊNERO	IDADE	ESCOLARIDADE	OCUPAÇÃO
P1	Masculino	48	Ensino superior	Gerente Geral
P2	Feminino	38	Ensino médio	Encarregada padaria
P3	Feminino	38	Ensino Superior	Encarregada RH

TABELA 5

Participantes trabalhadores refugiados

PARTICIPANTE	GÊNERO	IDADE	ESCOLARIDADE	OCUPAÇÃO
P4	Masculino	35	Ensino Médio	Operador de Hortifruti
P5	Masculino	34	Ensino médio	Operador de Hortifruti
P6	Feminino	38	Ensino Médio	Balconista de Padaria
P7	Masculino	26	Ensino Médio	Auxiliar de Loja
P8	Masculino	30	Ensino médio	Repositor

TABELA 6

Participantes trabalhadores brasileiros

PARTICIPANTE	GÊNERO	IDADE	ESCOLARIDADE	OCUPAÇÃO
P9	Feminino	46	Ensino médio	Caixa
P10	Feminino	46	Ensino médio	Caixa
P11	Feminino	48	Ensino médio	Auxiliar de Loja

4.2 Local de pesquisa

Os participantes da pesquisa são trabalhadores de uma empresa do setor de venda de alimentos e de higiene e limpeza, fundada no ano de 2005 e localizada em Curitiba, no estado do Paraná. Com cerca de 100 funcionários, tem em seu quadro atualmente 07 estrangeiros refugiados da Venezuela. De acordo com o gerente geral da empresa (P1), apesar de algumas dificuldades relacionados à cultura e idioma, a contratação de refugiados tem trazidos benefícios:

> (...) tem muita vontade de aprender...é diferente do brasileiro...boa parte deles vivem na zona de conforto e precisa vir de fora do país uma força de trabalho incrível com entusiasmo incrível, com ideias incríveis, para tirar as pessoas da zona de conforto. (P_1)

As entrevistas foram realizadas em sala privativa de descanso local que possibilitou o sigilo das informações pessoais dos participantes da pesquisa.

4.3 Produção de dados

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas. As entrevistas ocorreram de forma espontânea, com respostas a algumas perguntas através de três roteiros predeterminados (apêndice 3), gravadas em áudio e abordando questões como: percepção do acolhimento da organização na admissão; dificuldades de interação e socialização entre os colegas de trabalho; e situações de discriminação ou xenofobia (apêndice1).

Outros instrumentos para produção dos dados foram as análises de documentos como relatórios de órgãos públicos com dados sobre imigração e relação de admitidos nas organizações da cidade de Curitiba.

4.4 Procedimentos

O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética da Universidade Tuiuti do Paraná e está registrado na Plataforma Brasil com número CAAE 26224119.0.0000.8040 foi registrado na Plataforma Brasil. Após aprovação do projeto no Comitê de ética foi realizado o contato com os participantes para início da pesquisa através de contato individual com os trabalhadores refugiados e trabalhadores brasileiros para convidá-los a participar da pesquisa. Neste encontro foram explicados os objetivos e procedimentos para realização da pesquisa e ainda, a leitura dos Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice 2) e coleta das assinaturas. Em seguida, foi também feito o agendamento de dia e horário das entrevistas individuais com os trabalhadores e gestores participantes da pesquisa (TCLE) e acordado o cronograma da pesquisa. Foram iniciadas as entrevistas com todos os participantes nas datas e horários agendados previamente. Após as entrevistas, ocorreu a transcrição das informações coletadas. Os dados produzidos foram analisados segundo os procedimentos da análise de discurso proposto por Gil (2002).

Ao final da pesquisa, os participantes foram convidados a participarem de uma roda de conversa, a fim de conhecerem melhor e refletirem sobre os resultados.

4.5 Procedimento da análise de dados

A análise do discurso objetiva interrogar o sentido e não somente o contexto textual, sentido que não traduzido e sim produzido. Quando se analisa o discurso, busca-se encontrar os significados na produção que pode ser verbal ou não verbal, contanto que a materialidade tenha em sua produção sentidos para a interpretação (Caregnato & Mutti, 2006).

Passos da análise de discurso segundo Gil (2002):

1. Retomar as questões iniciais da pesquisa.

2. Escolher os textos a serem analisados. Todos os dados produzidos na pesquisa passam a ser considerados textos.

3. Transcrever os textos em detalhes; entrevistas, análise de documentos.

4. Leitura cética e interrogativa dos textos.

5. Categorização, tão inclusivamente quanto possível.

6. Análise:

6.1 examinar regularidades e variabilidade nos dados;

6.2 criar hipóteses tentativas; e

6.3 voltar a literatura para relacionar e discutir os dados.

7. Teste de fidedignidade e a validade através de:

7.1 análise de casos desviantes;

7.2 compreensões dos participantes; e

7.3 análises das coerências.

8. Descrição detalhada do processo.

5 Análise e discussão dos dados.

De acordo com Jacob e Shaw (1998, p. 155) a “categorização é um processo cognitivo de dividir as experiências do mundo em grupos de entidades, ou categorias, para construir uma ordem física e social do mundo”, ou seja, facilita a compreensão e a interação com as demais informações existentes. Se trata de um processo de nomeação, classificação e compartilhamento das palavras-chaves que servirão de objeto de interpretação para o pesquisador.

Por meio do procedimento da leitura cética e interrogativa das narrativas presentes nas entrevistas, procedeu-se a identificação de trechos dos discursos dos entrevistados e a codificação desses fragmentos de fala. Primeiro, foi realizado a leitura interrogativa com o procedimento aberto, ou seja, na busca de categorias que surgissem do próprio discurso dos entrevistados. No segundo momento, procedeu-se a leitura a partir dos conceitos teóricos eleitos como fundamentos da presente pesquisa, ou seja, o procedimento de categorização fechada. No primeiro movimento, foram construídas as categorias: recepção e empregabilidade ao chegar a CURITIBA e, também, foi identificado os desafios (barreiras) e benefícios da integração dos refugiados e dos trabalhadores brasileiros. No segundo movimento, a partir dos conceitos teóricos, foram construídas as seguintes categorias: Discriminação/ Xenofobismo e Sentimentos de pertença.

A tabela abaixo apresenta os segmentos dos discursos e as categorias e subcategorias construídas no procedimento de análise das entrevistas dos três grupos de participantes da pesquisa. A primeira tabela apresenta os fragmentos significativos dos discursos dos refugiados, a segunda apresenta dos trabalhadores brasileiros e na última dos gestores.

TABELA 7

Trabalhadores refugiados em interação com brasileiros

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	DISCURSOS
RECEPÇÃO E EMPREGABILIDADE AO CHEGAR A CURITIBA	- Problemas com documentação - Empregabilidade -Implicações relacionadas ao idioma;	"Eu cheguei... dia 19, aqui... a Curitiba... e... um mês procurando... eu entreguei meu currículo dia 15 de março e graças a Deus... ligaram para mim" P4 "… primeiro foi pelo idioma... foi um pouco complicado pelo idioma, mas depois fui compreendendo tudo e fazer a adaptação foi boa… E depois, com o tempo, fui compreendendo o português... e... foi ... a adaptação boa" P6 "Foi bom. Quando... foi bom, porque eles me ajudaram muito. Eu não sabia... Nós não sabemos falar bem português e nem compreender, então era ele que traduzia e tudo isso…" P6 "Eu cheguei em Curitiba faz 8 meses e demorou 2 meses para eu conseguir trabalho. Foi forte, este... Depois... ee... enviei o currículo aqui em máster. E me chamaram."P7 "Os brasileiros aceitaram com muita boa intenção. Me ajudaram muito. Eu ainda não entendia muito português e nem falava nada e foram pouco a pouco.... eee.. me ensinando a compreender e entender as coisas em português." P5 "Eu cheguei dia 17... fiquei 3 dias trabalhando de pedreiro em Roraima... foi uma experiência muito... eee... não muito boa, mas tava bom... o idioma, entende... o idioma... eee... foi um pouco complicado para compreender, mas assim foi bom… Não... eu... fui procurar... coloquei um papelão... eee... escrevi que procurava trabalho... comecei a procurar trabalho... em uma rua... em um avenida..." P7. "Aqui eu demorei um pouco… fiquei 5 meses procurando emprego, enviei currículo em vários lugares... Aqui eu demorei. Eu estou no Brasil faz dois anos e pouco. Só conseguia trabalho por dia em lojas de hambúrguer e cachorro quente com limpeza. Não envie currículo para esta empresa porque já tinha muito venezuelanos. P5 "José... irmão... nós chegamos juntos... E chegamos aqui de Manaus, para Curitiba. E... a 3 meses como falou ele... dois dias... desculpa... dois dias consegui emprego que estávamos precisando e graças..." P6 "Sim, conhecendo pouco a pouco a Cultura... tanto a... eee... do venezuelano quanto do brasileiro... ou... fala espanhol/castelhano ou que fala português... assim a integração... conhecendo a Cultura, a vida... o

		que se come aqui... assim... para conhecer seu idioma eee... estávamos falando isso... o que é formal... eee... o que se usa... usuário" P6 "… Eu cheguei aqui em Curitiba, faz... vai fazer 2 anos... cumpriu dia 23... 2 anos aqui em Curitiba. Eu cheguei aqui com R$400,00 e minha família, só. E tipo... a roupa. Ai, a gente não tinha nada... e eu comecei a deixar currículo nos mercados. Em qualquer lugar eu deixava currículo. Ai já estava terminando o mês... a gente tinha que pagar o aluguel... eu falei para mulher...(…) eu trabalhava em um lavacar. Na hora que a gente saiu de lá para cá... eu falei para minha mulher assim... "eu não vou trabalhar mais em lavacar" porque eu estava cansado, mas tipo... não sei... se foi Deus que me castigou e... botou eu a trabalhar no lavacar." P7 "Na verdade, para mim foi muito legal a experiência de eu entrar aqui, nessa empresa, porque... eee... não só na empresa como fora da empresa, porque... quando eu cheguei aqui em Curitiba... na verdade os brasileiros que eu conheci eles foram muito gratos com a gente, viu... tanto na empresa quanto fora... e... na empresa..." P4 "Eu posso contar... de eu... do relacionamento com os brasileiros é muito legal. Na verdade do 100% do mercado... mais de 95% é muito top... eu converso..como fala?... Eu converso, eu trabalho eu dou risada. E sempreee... assim entendeu... não, não tenho... a gente não tem essa... essa... como que diz?... É... não está brigando com ninguém... só amizade... assim". P7 "Bem, discriminação não tive, não fui discriminado no Brasil. Só como falou a colega que tem pessoas que não dão um bom dia, quando passam por você não falam nada, ou com licença, não. É muito da Cultura venezuelana... se eu passo por alguém digo, bom dia, com licença". P5
DISCRIMINAÇÃO/ XENOFOBISMO	- Hostilidade - Receptividade - Preconceito - Diversidade - Exploração de mão-de-obra	"… porque os brasileiros são muito legal, mas alguns te tratem bem... e... outros não te tratam bem... uns são mal educado vem aqui pedem pão e pega o saco e nem dizem obrigado moça...não falam nada disso. Uns são bons e outros com cara assim..." P4 "Não. Mas quem é venezuelano é muitoooo... como diz... brincador... brinca muito… eu disse que sou assim, mas discriminação nada disso não." P6 "Quando a gente de levanta com o pai e a mãe e diz... bom dia... quando amanhece... tudo bem... como foi seu dia?... bem..." P6 "… falei com a dona de novo (do lava car) ... ela disse..." nossa eu estou querendo contratar, mas eu achei que você fosse haitiano" ... eu disse... eu sou venezuelano... ela disse para mim... os haitianos são muito preguiçosos... então eu vi que eles têm preconceito com os haitianos... por causa que eles são preguiçosos. Então, graças a Deus eu não sou haitiano... eu sou venezuelano e eu tenho muita vontade

		de trabalhar. Por que?... porque eu preciso e tenho muitas bocas para alimentar, também" … Nossa, eu trabalhava... (som de estalos dos dedos ou mãos sugerindo que trabalhava muito) eu entrava às 8h da manhã… o horário era das 8h às 17h45 (pigarreou) e era 19h e eu ainda estava lavando o carro. E era... tipo… eu almoçava às 15h, mas eu não tinha horário de almoço...era 15h... comia largava o prato e de novo. Tipo eee... uma coisa que... depois de um tempo que eu larguei... que eu sai do lavacar... porque eu não tinha documentação... eu cheguei aqui em Curitiba somente com o REFUGIO." P7
		"… Ai um dia eu falei para minha mulher..." eu vou sair do lavacar eu vou procurar na FEDERAL (Polícia Federal) porque eu vou... tipo... tirar minha documentação, porque... eu vou largar esse trabalho, porque eu acho que estou me matando ali". Minhas mãos antigamente... quando o clima descia tanto que ficara 2ºC, 1ºC... minhas mãos ficavam... estouravam toda... tudo feio... tipo... com o produto que a gente usa no lavacar... nossa era... muito feio... eu não aguentava, porque... tipo assim... a mão estava assim... quando queria esticar as mãos... era só sangue... na mão." P7
		"quando é... quando vem... que nós chegou primeiro... estou falando de nós... Joel e eu... quando nós chegamos no mercado... eles não tinha visto trabalhar de perto de estrangeiros... entendeu... então, todos queriam conhecer... todos queriam conhecer a Cultura... como se diz isso?... como se diz isso? Como se aproximássemos da gente. Então... a gente não tem esse preconceito". P7
		"Aqui na empresa tem sido bom porque, depois de 2 meses a empresa..aumentou meu salário. Entende? Para nós falta... bom dia, boa tarde, com licença. Eu morei em Colômbia e era a mesma Cultura da Venezuela. Mas aqui não são todos, mas tem muitas pessoas que não... não... em Brasil" P4
		"Penso que... qualquer coisa que o gerente fale... precisa de um conhecimento que eu tenho e que possa ser ótimo para a empresa. Encontraria uma forma." P6
SENTIMENTO DE "PERTENÇA"	- Se sentir integrado - Ser "útil", valorizado -Participante da coletividade.	"Bem, bem... bem todos nós trabalhamos... com o suporte... por exemplo... ele precisa de ajudo no seu corredor... eu o ajudo... e temmm... o José, também, precisa de ajuda... e todos colaboram... Graças a Deus , aqui, é como uma família. Todos unidos... se. você precisa da ajuda dele... ele te ajuda... um com o outro... isso nós temos." P6
		"Na verdade, até agora eu me sinto grato pelo relacionamento que a gente tem com o brasileiro. Levando em conta como meus colegas.. que tem pessoas que são grosso... sim tem aqui... tem na China... tem na Venezuela... Quem não dá um "bom dia", não dá um "Com licença", você está passando vem e dá um encontrão em você, te atropela. Acho que em todos lugar..é todo lugar é assim…" P5
		"Eee. A empresa me contratou e eu me sinto muito orgulhoso, porque os padrões são pessoas boas... e vontade de nos ajudar eu também ajudo a eles... Isso. É, mas se tenho experiência e qualquer coisa que a empresa precisar de conhecimento eu posso fornecer um grão de areia... entendeu... para a empresa." P4

		"Não nada que o que falar de ninguém. Sou encarregada na padaria com as trabalhadoras... é muito legal. Minha amiga de trabalho é brasileira e ela me ajuda em coisas que eu não sei. Diz "o nome disse é... desse é... e os códigos." P5 "Curiosos com a gente de aprender também. Assim como a gente, também, quer aprender de vocês. Entendeu? Porque eu falo... você quer aprender de mim... e eu quero aprender de vocês. Porque a gente troca as culturas". P7 "poderia trazer para o crescimento da empresa... como até agora a gente é ajudado na reposição e no crescimento da empresa... querendo que a empresa possa ter outro mercado... que a gente posso ajudar... sei lá... depois... amanhã... um repositor... um conferente... tipo crescendo… ajudar a empresa em outras coisas, também. Na verdade os patrões precisam. se precisar, nós está ai". P7
DESAFIOS E BENEFÍCIOS DA INTEGRAÇÃO REFUGIADO ESTRANGEIRO E BRASILEIRO	- Formação acadêmica - Habilidades - Experiências anteriores	"Só que, lá na Venezuela eu tinha outra profissão e não, assim, de mercado. Mas acho que posso contribuir para a melhora da empresa." P5 "Éeee... melhorar... bem... o brasileiro... nós que somos estrangeiros trazemos conhecimento diferente da Venezuela... ee... temos outra... outra maneira de trabalhar... de fazer as coisas… É... respeito a forma de trabalharmos." P4

TABELA 8

Trabalhadores brasileiros em interação com refugiados

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	DISCURSOS
RECEPÇÃO E EMPREGABILIDADE AO CHEGAR A CURITIBA	-Problemas com documentação - Empregabilidade -Implicações relacionadas ao idioma	"É fundamental intérprete, até porque quando a pessoa chega realmente no Brasil a pessoa não entende? Não fala nada com cultura, se não tiver uma pessoa para fazer essa transição fica bem difícil bem difícil mesmo, porque a gente sofreu bastante com a entrada porque o portunhol dele era ensinado mas o português dele não era, claro a gente tinha dificuldade de integração de interação." P8 "mas quando eu contratei um venezuelano de carteira assinada, ele me reclamou que trabalhava de lavacar, há mais de um ano, ele fala bem português, esse, dois anos ele tinha no lavacar e a carteira não estava assinada. Então, acho que porque era refugiado." P3 "... é pesado... eu sei que é pesado... às vezes, sabe? Quando eu contratei eles eu tinha uma dificuldade, né?.. éee... em relação a nós brasileiros... vou falar nós.. porque, né? Porque eu também não sou tão, né... prestativa. Quando eu conheci eles, conversei, fiz toda a entrevista.. quando chegou a papelada... cadê a papelada?? Então eu tive dificuldade com a carteira de trabalho, tive dificuldade com ooo RNN que como se fosse a identidade deles, né? E fui descobrindo... e fui tentando ... e eles não tinham número de PIS... e eu liguei para contabilidade... e eu fui vendo..quiiii... era má vontade das pessoas... as pessoas ir na Caixa Econômica... mandavam eles irem no Ministério do Trabalho, o Ministério do Trabalho mandava ir em outro lugar... então... aquilo tudo... era cansativo... por isso eles trabalhavam sem carteira... eu falei... não... eu não vou contratar vocês sem carteira... nós vamos fazer essa carteira." P3 "Na realidade eu tenho dó, sabe, eu tento me por no lugar deles, imagina, né se fosse o Brasil que estivesse acontecendo o que aconteceu no país deles, e tiver, também, que sair, também, do país assim, né... a procura de emprego em outro país, a procura de... dee, sei lá... do... de ser bem aceito ara eles acaba sendo difícil... porque vem de um país diferente do nosso. Chega aqui sem saber como que vai.. como nós vamos receber eles... como que ele vão ser aceitos em nosso país. Então, acabo tendo pena, sabe?... tentando me por no lugar deles, porque é difícil, sabe?... é bem difícil". (P10) "(...) Por enquanto, ainda, é a Língua, né? A gente não consegue muito, ainda...tem alguma coisa... a gente se entende, mas muitas vezes a gente não se compreende, até pelo... pela... pela nossa Língua Portuguesa, as vezes eles usam uma diretriz diferente de falar lá.... Gíria, alguma coisa. Uma gíria que às vezes a gente não consegue entender" (P9).
DISCRIMINAÇÃO/ XENOFOBISMO	- Hostilidade - Receptividade	"Não deixo passar mesmo… relacionado ao preconceito, discriminação entre brasileiros e refugiados dentro da nossa empresa não.. até mesmo porque a gente sempre deixou claro, independente da nação ou do país ou da língua

	- Preconceito - Diversidade - Exploração de mão-de-obra	nós somos um só e aqui Se houver não ouvi ainda..., mas se houver a gente vai tratar de modo diferente, sabe... é punição severa". P1 "O Léo saiu de repositor para encarregado quando os brasileiros me questionaram eu fui sincero, rápido e direto... para você chegar onde você não chegou você precisar fazer aquilo que não foi feito… se ele chegou aonde chegou em pouco tempo porque ele fez aquilo que tinha ser feito em curto prazo." P2 "… hoje a gente trata a diversidade aqui com carinho, com respeito, porque além dos estrangeiros a gente tem na loja também pessoas com opção de sexo diferente das nossas e a gente trata com respeito, carinho, a gente também se preocupa porque o dia que alguém chegar para mim dizer que foi tratado e difamado. Aí a gente vai ter que tomar uma decisão radical… e pode ter certeza que eu não vou disfarçar para pegar minha caneta e fazer o que tem que ser feito…" P3 "Eu acho que a gente tem que conversar, ser as claras, né? Pras pessoas entenderem qui aqui não tem ninguém melhor que ninguém, né? Eu acho qui sempre a gente tem que conversa. A gente abre bastante pros funcionários... éee.... em relação a encarregados, também, porque... nem... a gente não consegue ver tudo, e todo funcionário tem direito a ir no RH, porque... eu... eu... posso ter um encarregado que tá... oprimindo um de baixo, né? E ele não consegue relatar isso. Então... aqui eu deixou bem claro qui... a gente tá aqui do RH, que eu quero ouvir o problema, sabe? (P3) "… As empresas têm preconceito com povo estrangeiro. Ou acha que se dá oportunidade pro estrangeiro tá tirando a oportunidade do povo no Brasil". P3 "Eu já presenciei e não tive a oportunidade de poder... em ajudar a pessoa... a pessoa pediu... o cliente pediu uma pessoa para ajudar até o carro. Quando noís arrumamo a pessoa para ajuda e realmente ele era estrangeiro... por ele falar, né, a língua dele do país dele... a pessoa não quis mais ajuda. Mais assim; eu achei... desnecessário, né? A pessoa não ia conversar... puxar assunto... só ia ajudar a levar as sacolas até o carro, mas a pessoa não quis". P9 "... Mas hoje eu tô muito contente, eu não vou mentir... com os venezuelanos" P11
SENTIMENTO DE "PERTENÇA"	- Se sentir integrado - Ser "útil", valorizado - Participante da coletividade.	"O Léo saiu de repositor para encarregado quando os brasileiros me questionaram eu fui sincero, rápido e direto... para você chegar onde você não chegou você precisar fazer aquilo que não foi feito…se ele chegou aonde chegou em pouco tempo porque ele fez aquilo que tinha ser feito em curto prazo." P1 "No hortifrúti ele planejou muitas coisas para os patrões, gerente e encarregados dele... tipo... para mudar e ir crescendo, né... nessa área... tipo... ajudar e contribuir no crescimento da empresa... falar com patrões na forma de

		pode ajudar. (intervenção do tradutor)" P9
		"... A gente hoje, incentiva de uma formaaa... éee... mais reuniões. A gente não tinha muito assim..éee... reuniões de setores, né? Do encarregado com os funcionários... dos próprios funcionários existi prêmios. Então assim, uma boa convivência tá ocorrendo, porque, né? a gente começa do treinamento dos encarregados... a gente tenta fazer alguns benefícios, sabe? Final do mês a gente... faz um bolo de aniversário, sabe? Coloca o nome dos funcionários... e chama aqueles funcionários de setores diferentes... canta o parabéns, sabe?... A gente deixa outros setores fazerem horário de almoço... que a gente tem uma sala de descanso... pra eles interagirem e tudo. A gente "botou" sofá... deixa carregar o celular... pra haver essa interação, sabe?" P3
		"Diferente... uma ferramenta estrangeira, é uma ferramenta que com certeza a curto e médio prazo vai... vai colher frutos na empresa e nós também colheremos frutos legal" P2
		"… Então já serviu acendeu uma luz no fim do túnel, gente. Se eu não fizer o outro vai vir vai fazer que vai se dar bem" P1
DESAFIOS E BENEFÍCIOS DA INTEGRAÇÃO REFUGIADO ESTRANGEIRO E BRASILEIRO	- Formação acadêmica - Habilidades -Experiências anteriores	"… É um pouco lento porque a maioria tem dificuldade com o idioma, são hoje a maior barreira de integração entre o colaborador estrangeiro que chega e o colaborador que está é o idioma é o idioma... para empresa além do seu trabalho técnicos, trazem alguns essencial diferencial. Cris tem muita vontade de ter muita vontade de aprender é diferente do brasileiro, brasileiro boa parte deles vivem na zona de conforto e precisa vir de fora do país uma força de trabalho incrível com entusiasmo incrível com ideias incríveis para tirar as pessoas da zona de conforto". P3
		"Tem uma função diferente na empresa e o pessoal que tá vindo de fora até por já ter formação lá fora por ter sofrido, ele chega no Brasil com humildade". P2
		"… nós estamos há 22 anos trabalhando com estrangeiros, nenhum que entrou e saiu foi desligado, nenhum dos que entrou até hoje assinou advertência, suspensão..;é um grau de comprometimento deles é bem alto em relação a mão de obra brasileira". P1

Becker (2007, p. 117) afirma que a categorização pretende responder as questões do tema de pesquisa do investigador, baseada, claro, na literatura científica. Ou seja, a formulação de considerações gerais para grandes acontecimentos. Com a análise das categorias observadas em concordância com os discursos, alcança-se assim a dialogação que remeta aos objetivos do estudo. Dialogação entendida como a participação entre os participantes, propiciando momentos de fala e escuta qualificada. A seguir, conceituaremos e contextualizaremos as categorias temáticas inseridas na pesquisa com os entrevistados.

Foram também criadas subcategorias que representavam maiores abrangências para identificar com mais intensidade os discursos e os aspectos subjetivos dos mesmos, na intenção de interpretar melhor as respostas que alcançassem com mais clareza a percepção de cada indivíduo sobre o que estava sendo pesquisado. As categorias e subcategorias foram:

1. Problemas com documentação, empregabilidade e implicações relacionadas ao idioma.

Subcategorias: Problemas com documentação, empregabilidade e implicações relacionadas ao idioma.

2. Discriminação / Xenofobismo.

Subcategorias: hostilidade, receptividade, Preconceito, diversidade e exploração de mão-de-obra.

3. Sentimentos de pertença.

Subcategorias: Se sentir integrado, ser útil, valorizado e participante da coletividade.

4. Desafios e benefícios da integração refugiado estrangeiro e brasileiro

Subcategorias: Formação acadêmica, habilidades e experiências anteriores.

5.1.1 Categoria 1: Recepção e empregabilidade ao chegar a Curitiba.

Com essa primeira categoria, foram incluídas subcategorias que questionavam: problemas com documentação, empregabilidade e implicações relacionadas ao idioma. Para alguns refugiados participantes da pesquisa, a receptividade e a criação de conexões e associações ao serem recebidos em ambientes desconhecidos e muitas vezes, contra a sua vontade, mas por necessidade (especialmente nos casos dos refugiados como já mencionado anteriormente no presente estudo) são poderosas influências na interação e integração nos ambientes onde são recepcionados.

Segundo Sá (2015), esses vínculos são importantes na probabilidade de os estrangeiros emigrarem, pois decorrem das redes criadas em meio à forma de se comportarem e como se organizam diante desse deslocamento/movimento.

A dificuldade com o idioma, por exemplo, aparece no artigo publicado "Representações Sociais de Imigrantes Haitianos sobre o Trabalho no Brasil" por Anjos & Polli (2019). A maior parte dos entrevistados nessa pesquisa relatam dificuldades enfrentadas por estrangeiros, com relação ao idioma, como vemos no discurso de um dos participantes desta pesquisa: "... foi um pouco complicado pelo idioma, mas depois fui compreendendo tudo e fazer a adaptação foi boa… E depois, com o tempo, fui compreendendo o português... e... foi... a adaptação boa" (P6). "... eu ainda não entendia muito português e nem falava nada e foram pouco a pouco... eee... me ensinando a compreender e entender as coisas em português." (P5)

Já o Gerente geral da empresa, expressou a dificuldade mais incisivamente e opinou sobre alternativas que pudessem facilitar essa interação e comunicação entre eles:

> (...) É fundamental intérprete, até porque quando a pessoa chega realmente no Brasil a pessoa não entende? Não fala nada com cultura ,se não tiver uma pessoa para fazer essa transição fica bem difícil, bem difícil mesmo, porque a gente sofreu bastante com

> a entrada porque o portunhol dele era ensinado mas o português dele não era, claro a gente tinha dificuldade de integração de interação. (P1)

Por outro lado, o mito da amabilidade e hospitalidade dos brasileiros revelados nos estudos Gondim e Guedes (2016) a partir da percepção de estrangeiro é aqui confirmado pelo discurso do entrevistado: "...Os brasileiros aceitaram com muita boa intenção. Me ajudaram muito. Eu ainda não entendia muito português e nem falava nada e foram pouco a pouco.... e... me ensinando a compreender e entender as coisas em português." P2

Em relação a percepção da recepção e **e**mpregabilidade ao chegar a Curitiba os trabalhadores refugiados falam:

(...) Eu cheguei... dia 19, aqui... a Curitiba... e... um mês procurando... eu entreguei meu currículo dia 15 de março e graças a Deus... ligaram para mim" (P4).

(...) eu... fui procurar... coloquei um papelão... eee... escrevi que procurava trabalho... comecei a procurar trabalho... em uma rua... em um avenida..." (P7).

> (...) Aqui eu demorei um pouco… fiquei 5 meses procurando emprego, enviei currículo em vários lugares... Aqui eu demorei. Eu estou no Brasil faz dois anos e pouco. Só conseguia trabalho por dia em lojas de hambúrguer e cachorro quente com limpeza. Não envie currículo para esta empresa porque já tinha muito venezuelanos. (P5)

As dificuldades relacionadas ao trabalho formal aparecem nas falas dos entrevistados. A dificuldade em falar o português e a falta de documentos necessário para a contratação formal remete os refugiados para o trabalho informal e precário, como é revelado na fala do gerente:

> (...) Isso, mas quando eu contratei um venezuelano de carteira assinada, ele me reclamou que trabalhava de lavacar, há mais de um ano, ele fala bem português, esse, dois anos ele tinha no lavacar e a carteira não estava assinada. Então, acho que porque era refugiado. (P3)

> (...) é pesado... eu sei que é pesado... às vezes, sabe? Quando eu contratei eles eu tinha uma dificuldade, né?... éee... em relação a nós brasileiros... vou falar nós... porque,

> né? Porque eu também não sou tão, né... prestativa. Quando eu conheci eles, conversei, fiz toda a entrevista... quando chegou a papelada... cadê a papelada?? Então eu tive dificuldade com a carteira de trabalho, tive dificuldade com o RNN que como se fosse a identidade deles, né? E fui descobrindo... e fui tentando... e eles não tinham número de PIS... e eu liguei para contabilidade... e eu fui vendo... quiiii... era má vontade das pessoas.. as pessoas ir na Caixa Econômica.. mandavam eles irem no Ministério do Trabalho, o Ministério do Trabalho mandava ir em outro lugar... então... aquilo tudo... era cansativo... por isso eles trabalhavam sem carteira... eu falei... não... eu não vou contratar vocês sem carteira... nós vamos fazer essa carteira. (P3)

5.1.2 Categoria 2: Discriminação e Xenofobismo.

Aqui, citamos o pensamento de Lieberman (2000) em seu estudo "A natureza e a criação da xenofobia: uma perspectiva da neurociência cognitiva social", para enfatizar os conceitos já reproduzidos anteriormente a respeito dessa categoria: "A xenofobia pode ser considerada uma das formas principais de atitudes estereotipadas. As atitudes correspondem a uma forma de cognição intuitiva que atua de modo rápido, automático, mandatário, sem requerer atividade mental consciente ou esforço." (Lieberman, 2000).

Relacionamos então, as subcategorias: hostilidade, receptividade, preconceito, diversidade e exploração de mão-de-obra, seguindo com os discursos a seguir:

> (…) falei com a dona de novo (do lava car) ... ela disse... "nossa eu estou querendo contratar, mas eu achei que você fosse haitiano" ... eu disse... eu sou venezuelano... ela disse para mim... os haitianos são muito preguiçosos... então eu vi que eles têm preconceito com os haitianos... por causa que eles são preguiçosos. Então, graças a Deus eu não sou haitiano... eu sou venezuelano e eu tenho muita vontade de trabalhar. Por que?... porque eu preciso e tenho muitas bocas para alimentar, também"… Nossa, eu trabalhava... (som de estalos dos dedos ou mãos sugerindo que trabalhava muito) eu entrava às 8h da manhã… o horário era das 8h às 17h45 (pigarreou) e era 19h e eu ainda estava lavando o carro. E era... tipo… eu almoçava às 15h, mas eu não tinha horário de almoço... era 15h. .. comia largava o prato e de novo. Tipo eee... uma coisa que... depois de um tempo que eu larguei... que eu sai do lavacar... porque eu não tinha documentação... eu cheguei aqui em Curitiba somente com o REFUGIO. (P7)

> (...) quando é... quando vem... que nós chegou primeiro... estou falando de nós... Joel e eu... quando nós chegamos no mercado... eles não tinha visto trabalhar de perto de estrangeiros... entendeu... então, todos queriam conhecer... todos queriam conhecer a Cultura... como se diz isso?... como se diz isso? Como se aproximássemos da gente. Então.. a gente não tem esse preconceito. (P7)

> (...) Eu acho que a gente tem que conversar, ser as claras, né? Pras pessoas entenderem qui aqui não tem ninguém melhor que ninguém, né? Eu acho qui sempre a gente tem que conversa. A gente abre bastante pros funcionários... éee.... em relação a encarregados, também, porque... nem... a gente não consegue ver tudo, e todo funcionário tem direito a ir no RH, porque... eu... eu... posso ter um encarregado que tá... oprimindo um de baixo, né? E ele não consegue relatar isso. Então... aqui eu deixou bem claro qui... a gente tá aqui do RH, que eu quero ouvir o problema, sabe? (P3)

> (...) Então, eu acho que desde o início que eu entrei, o meu gerente, também é uma pessoa muito humilde, a gente começou a controlar isso. Não gosto de "bullying"... quando eu vejo que tá rolando alguma piada. Ohh... vamos parar, vamos parar. (P11)

Quando uma entrevistada foi questionada sobre ter presenciado alguma atitude de preconceito, discriminação ou hostilidade com colegas estrangeiros, a mesma respondeu:

> (...) Eu já presenciei e não tive a oportunidade de poder... em ajudar a pessoa... a pessoa pediu... o cliente pediu uma pessoa para ajudar até o carro. Quando *noís arrumamo* a pessoa para ajuda e realmente ele era estrangeiro... por ele falar, né, a língua dele do país dele... a pessoa não quis mais ajuda. Mais assim; eu achei... desnecessário, né? A pessoa não ia conversar... puxar assunto... só ia ajudar a levar as sacolas até o carro, mas a pessoa não quis. (P9)

Com esses relatos consideramos que a empresa pesquisada procura passar uma imagem de intolerância a discriminação contra estrangeiros pertencentes aos seus quadros de colaboradores e valoriza a igualdade de direitos e a diversidade, reafirmados mais uma vez pelo gestor geral:

> (...) Não deixo passar mesmo… relacionado ao preconceito, discriminação entre brasileiros e refugiados dentro da nossa empresa não... até mesmo porque a gente sempre deixou claro, independente da nação ou do país ou da língua nós somos um só e aqui se houver não ouvi ainda..., mas se houver a gente vai tratar de modo diferente, sabe...é punição severa. (P1)

> (…) hoje a gente trata a diversidade aqui com carinho, com respeito, porque além dos estrangeiros a gente tem na loja também pessoas com opção de sexo diferente das nossas e a gente trata com respeito, carinho, a gente também se preocupa porque o dia que alguém chegar para mim dizer que foi tratado e difamado... Aí a gente vai ter que tomar uma decisão radical…e pode ter certeza que eu não vou disfarçar para pegar minha caneta e fazer o que tem que ser feito. (P3)

Os gestores reafirmam a postura da não discriminação, no entanto, na fala dirigida aos haitianos na comparação com os venezuelanos refugiados, revelam o preconceito e a intolerância com culturas diferentes e confirmam os resultados do estudo de Wermuth (2020) sobre os fluxos migratórios, e os movimentos entre democracia e autoritarismo nas políticas migratórias brasileiras. No exame crítico do conteúdo do Estatuto do Estrangeiro (Lei nº 6.815/1980), o autor ressalta a presença nesse documento da imagem do imigrante como "sujeito de risco" à soberania e à segurança nacional e por uma nítida separação entre os imigrantes considerados "úteis" e "inúteis" de acordo com as exigências do mercado de trabalho.

5.1.3 Categoria 3: Sentimentos de pertença.

Os autores Leary & Kelly (2009) reforçam a definição do pertencimento da seguinte forma:

> Apesar de ser definida como uma motivação comum a todos os seres humanos, existe variação na força e influência da necessidade de pertencimento na vida de cada indivíduo, o que indica a importância de compreender esse fenômeno também a partir de uma perspectiva disposicional. Alguns indivíduos são fortemente motivados a manter relações de aceitação e pertencimento e direcionam maiores esforços para tal objetivo, enquanto outros tem uma motivação mais fraca para manter conexões sociais.(Leary & Kelly, 2009)

Nesta categoria, as subcategorias analisadas foram: Se sentir integrado, ser "útil", valorizado e participante da coletividade. Vejamos os discursos dos participantes:

> (...) A gente hoje, incentiva de uma formaaa... éee... mais reuniões. A gente não tinha muito assim... éee... reuniões de setores, né? Do encarregado com os funcionários... dos próprios funcionários existi prêmios. Então assim, uma boa convivência tá ocorrendo, porque, né? a gente começa do treinamento dos encarregados... a gente tenta fazer alguns benefícios, sabe? Final do mês a gente... faz um bolo de aniversário, sabe? Coloca o nome dos funcionários... e chama aqueles funcionários de setores diferentes.. canta o parabéns, sabe?... A gente deixa outros setores fazerem horário de almoço... que a gente tem uma sala de descanso.. pra eles interagirem e tudo. A gente "botou" sofá... deixa carregar o celular... pra haver essa interação, sabe? (P3)

> (...) O Léo saiu de repositor para encarregado quando os brasileiros me questionaram eu fui sincero, rápido e direto... para você chegar onde você não chegou você precisar fazer aquilo que não foi feito… se ele chegou aonde chegou em pouco tempo porque ele fez aquilo que tinha ser feito em curto prazo. (P1)

> (...) Eee... A empresa me contratou e eu me sinto muito orgulhoso, porque os padrões são pessoas boas... e vontade de nos ajudar eu também ajudo a eles... Isso. É, mas se tenho experiência e qualquer coisa que a empresa precisar de conhecimento eu posso fornecer um grão de areia... entendeu... para a empresa. (P4)

> (...) Na realidade eu tenho dó, sabe, eu tento me por no lugar deles, imagina, né se fosse o Brasil que estivesse acontecendo o que aconteceu no país deles, e tiver, também, que sair, também, do país assim, né... a procura de emprego em outro país, a procura de... dee, sei lá... do... de ser bem aceito ara eles acaba sendo difícil... porque vem de um país diferente do nosso. Chega aqui sem saber como que vai.. como nós vamos receber eles... como que ele vão ser aceitos em nosso país. Então, acabo tendo pena, sabe?... tentando me por no lugar deles, porque é difícil, sabe?... é bem difícil. (P10)

> (...) Não nada que o que falar de ninguém. Sou encarregada na padaria com as trabalhadoras... é muito legal. Minha amiga de trabalho é brasileira e ela me ajuda em coisas que eu não sei. Diz “o nome disse é... desse é... e os códigos...”. (P5)

Os discursos acima expressam que tanto brasileiros quanto estrangeiros se comprometem em manter um ambiente de trabalho sinérgico, uma boa interação e integração, fazendo com que todos se sintam “parte” de um time, de uma mesma coletividade, apesar das diferenças culturais. No entanto, as falas também revelam os mecanismos de controle dos comportamentos dos funcionários por meio de prêmios e benefícios, como no exemplo acima, no relato da comemoração de aniversários e permissão de horário de almoço e descanso que em vez de direitos é colocado com dádiva oferecida pela empresa e, assim, se naturalizam as relações de exploração do trabalho.

5.1.4 Categoria 4: Desafios e benefícios da integração refugiado estrangeiro e brasileiro.

Os autores Bredgaard e Thomsen (2018), resumem que o sucesso dos refugiados em garantir sua sobrevivência no mercado de trabalho está diretamente ligado a variantes e a problemas pré-migratórios, além das motivações individuais para a inserção nas empresas.

Concluindo a análise das categorias com as falas dos participantes, temos a categoria sobre os desafios e benefícios da integração entre trabalhadores refugiados e trabalhadores estrangeiros, incluíram-se as subcategorias: Formação acadêmica, habilidades e experiências anteriores. Os discursos registrados foram os seguintes: "(...) No hortifrúti ele planejou muitas coisas para os patrões, gerente e encarregados dele... tipo... para mudar e ir crescendo, né... nessa área... tipo... ajudar e contribuir no crescimento da empresa... falar com patrões na forma de pode ajudar." (P2). "(...) Só que, lá na Venezuela eu tinha outra profissão e não, assim, de mercado. Mas acho que posso contribuir para a melhora da empresa." (P5). "(...) Éeee... melhorar... bem... o brasileiro... nós que somos estrangeiros trazemos conhecimento diferente da Venezuela... ee... temos outra... outra maneira de trabalhar... de fazer as coisas… É... respeito a forma de trabalharmos." (P4). "(...), Mas hoje eu tô muito contente, eu não vou mentir... com os venezuelanos." (P11). "(...) Tem uma função diferente na empresa e o pessoal que tá vindo de fora até por já ter formação lá fora por ter sofrido, ele chega no Brasil com humildade". (P2). "(…) Nós estamos há 22 anos trabalhando com estrangeiros, nenhum que entrou e saiu foi desligado, nenhum dos que entrou até hoje assinou advertência, suspensão...; é um grau de comprometimento deles é bem alto em relação a mão de obra brasileira". (P1).

Esta categoria específica mostra que muitos estrangeiros chegam ao Brasil sem qualquer tipo de amparo legal ou de políticas públicas, porém, o fato de não poderem voltar

ao país de onde vieram onde a situação era pior, se comprometem, valorizam e possivelmente são leais aos seus compromissos. Os relatos corroboram que eles agem “abraçando” as oportunidades, abrindo portas e consequentemente, sendo reconhecidos pelo seu esforço.

Podemos compreender melhor os discursos proferidos por alguns participantes da presente pesquisa quando questionados sobre alguns dos desafios enfrentados na relação com os estrangeiros no trabalho. Vejamos:

> (...) Por enquanto, ainda, é a Língua, né? A gente não consegue muito, ainda... tem alguma coisa... a gente se entende, mas muitas vezes a gente não se compreende, até pelo... pela... pela nossa Língua Portuguesa, as vezes eles usam uma diretriz diferente de falar lá.... Gíria, alguma coisa. Uma gíria que às vezes a gente não consegue entender. (P_9)

Na fala do participante citado acima, percebe-se um desconforto relacionado à compreensão da “palavra” como ferramenta de comunicação entre os colaboradores.

O sentido é construído através da “palavra” e nesse processo dialético é que acontecem as significações sobre o outro e o meio em que estão inseridos. Esse significado (significação) é internalizado pelo indivíduo através da realidade experienciada e se cristaliza por meio das práticas desenvolvidas nas relações sociais. Isso quer dizer, que quando estrangeiros e brasileiros interagem entre si durante o trabalho, a linguagem tem papel fundamental no sentido, que é dinâmico e variável, atribuído durante a comunicação e se transforma em um significado em todos os contextos em que estão inseridos.

6 Considerações finais

A presente pesquisa buscou compreender os sentidos e significados presentes nos discursos de estrangeiros refugiados que trabalham em uma organização de Curitiba. Diversos autores foram citados reafirmando a ideia de os hábitos, costumes e experiências nas vivências das relações, trazem sentido através dos processos interrelacionais, e esses, são favorecidos de muitas significações, que entre si, se distinguem.

Aspectos como o idioma, recepção e empregabilidade dificultam os processos de pertencimento, valorização e autoestima do estrangeiro enquanto ser humano, fazendo-os caírem em armadilhas diversas como a exploração da mão-de-obra, como citado nos discursos analisados.

Além desses fatores, pode-se pesquisar como os entrevistados percebem-se enquanto seres de direitos e contribuintes da sociedade, a importância dos sentidos e significados para eles, com relação à própria língua, eventos psicológicos e a cristalização de suas experiências em sociedade.

A empresa pesquisada apresentou dados importantes que trouxeram uma perspectiva mais otimista sobre a integração e introdução dos refugiados nas equipes de trabalho, porém, sugere-se que nem todas as empresas possuem processos semelhantes, percebendo-se noticiários e na própria fala de alguns entrevistados que trabalharam em empresas brasileiras anteriores.

A pesquisa também apresentou dados relevantes que demonstram a vulnerabilidade e a falta de amparo e políticas públicas que apoiem o indivíduo estrangeiro refugiado na busca por integração social, moradia, conexão e principalmente oportunidades de trabalho para seu sustento e de suas famílias.

A pesquisa apresentou indicadores importantes que podem ser desenvolvidos em programas de integração social de trabalhadores refugiados nas organizações. Três aspectos foram destacados como barreiras para a integração, são eles: a falta de documentos necessários para a admissão formal no trabalho, a dificuldade de comunicação estabelecida pela diferenciação linguística e a diferença cultural em relação aos hábitos de polidez presentes nas relações interpessoais. O brasileiro é muito informal nas relações interpessoais e essa informalidade, pontuada por um dos refugiados entrevistado em relação as práticas de cordialidade e gentilezas, é frequentemente interpretada como falta de educação ou hostilidade.

Esses três aspectos revelados no resultado da presente pesquisa podem ser problematizados e transformados em diretrizes para a construção dos programas de integração. Assim, os programas de integração social, no contexto organizacional, devem propiciar aos refugiados o aprendizado da língua portuguesa e criar espaços nas organizações para a discussão e identificação das diferenças culturais presentes nos diversos países e que por meio das práticas sociais constituem nossos modos de ser e de estabelecer nossas relações interindividuais. Políticas públicas voltadas ao atendimento dos direitos de cidadania dos refugiados precisa ser estabelecida, para assim, propiciar a inclusão formal no trabalho nas organizações no Brasil.

A pandemia mundial da COVID-19 impossibilitou que outras realidades fossem pesquisadas, aprofundando o objetivo geral da pesquisa. Com isso, espera-se que, o tema tenha sido levantado de forma mais explícita e que estudos relevantes futuros possam ser realizados, a fim de preencherem lacunas e apresentarem realidades mais atuais sobre os aspectos que envolvem os estrangeiros refugiados nos ambientes de trabalho.

Finalmente, é necessário assumir que essa realidade existe e apresenta problemáticas e desafios, que devem ser enfrentados em conjunto com a esfera pública, sociedade e

organizações como um todo, afinal, a migrações sempre aconteceram e não podemos ser indiferentes quanto à esse fenômeno mundial.

Referências

Achotegui, J. (2004) Emigrar en Situación Extrema: el Síndrome del inmigrante con estrés crónico y múltiple (Síndrome de Ulises). *Norte de Salud Mental*, *21*(5), pp. 39-52. Recuperado de https://bit.ly/3j9QMRM.

ACNUR. (2019). *Legislação*. Agência da ONU para Refugiados: UNHCR/ACNUR. Recuperado de https://bit.ly/3kfsEfF.

ACNUR. (2019). *Protegendo refugiados no Brasil e no mundo*. Agência da ONU para Refugiados: UNHCR/ACNUR. Recuperado de https://bit.ly/2Wa4ziy.

Ager, A., & Strang, A. (2008). Understanding Integration: A Conceptual Framework. *Journal of Refugee Studies*, *21*(2), pp. 166–191. Recuperado de https://bit.ly/3z3Wqu5.

Albuquerque Jr, D.M. (2016). *Xenofobia: medo e rejeição ao estrangeiro*. São Paulo: Cortez.

Anjos, N.A., & Polli, G.M. (2019) Social Representations of Haitian Immigrants about Labor in Brazil. *Paidéia*, 29(e2929). Recuperado de https://bit.ly/3mpi48M.

Barbosa, J.C.M. (2010). *Reassentamentos urbanos de imigrados palestinos no Brasil: um estudo de caso do "campo" de Brasília*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC-Rio, Rio de Janeiro. Recuperado de https://bit.ly/3sMCHNi.

Bardin, L. (2006). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Bauman, Z. (2003). *Comunidade: a busca por segurança no mundo atual*. Rio de Janeiro: Zahar.

Bauman, Z. (2004). *Identidade: Entrevista a Benedetto Vecchi*. Rio de Janeiro: Zahar.

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation.*Psychological Bulletin*, *117*(3), pp. 497-529. Recuperado de https://bit.ly/3D2gDmx.

Becker, H. S. (2007). *Segredos e truques da pesquisa*. Rio de Janeiro: Zahar.

Bedrikow, R., & Bandini, M.C.D. (2018). A visão ramazziniana e os discriminados. *Rev Bras Med Trab.,16*(1), pp. 106-108. Recuperado de https://bit.ly/2Wmrszg.

Berger, P.L., & Luckmann, T. (2001). *A construção social da realidade*. 20ª ed. Petrópolis, Vozes.

Bock, A.M.B. (2001). A Psicologia sócio-histórica: uma perspectiva crítica em Psicologia. In: Bock, A.M.B.; Gonçalves, M.G.G.; Furtado, O. (Orgs.). *Psicologia sócio-histórica: uma perspectiva crítica em Psicologia* (pp. 15-35). São Paulo: Cortez.

Bredgaard, T., & Thomsen, T. (2018). Integration of refugees in the Danish labor market. *Nordic Journal of Working Life Studies, 8*(S4), pp. 7-26. Recuperado de https://bit.ly/3y9xd06.

Bruner, J. (1997a). Atos de significação. Porto Alegre: Artes Médicas.

Bruner, J. (1997b). Realidade mental, mundos possíveis. Porto Alegre: Artes Médicas.

Buarque, C. (1991). *O colapso da modernidade brasileira e uma proposta alternativa*. São Paulo: Paz e Terra.

Buarque, C. (1993). *O que é apartação: o apartheid social no Brasil*. São Paulo. Brasiliense.

Buarque, D. (2016). Pesquisa revela alta rejeição a refugiados e imigrantes no mundo. *Folha de São Paulo*, 18 ago. Recuperado de https://bit.ly/3zlv2HW.

Buchmann, F. (2018). Paraná é o terceiro estado do país com maior número de refugiados regularizados. *CBN Curitiba*, 28 jun. Recuperado de https://bit.ly/3z86FO8.

Caregnato, R.C.A., & Mutti, R. (2006). Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. *Texto Contexto Enferm*, *15*(4), pp. 679-684. Recuperado de https://bit.ly/3sLsBME.

Chizzotti, A. (2006). Pesquisa qualitativa em Ciências Humanas e Sociais. 3. ed. Petrópolis: Vozes.

Cierco, T. (2010). *A instituição de asilo na União Europeia*. Coimbra: Almedina.

Cogo, D. (2019). O Haiti é aqui: mídia e narrativas de imigrantes haitianos sobre racismo no Brasil. Chasqui. Revista Latinoamericana de Comunicación, 0(139), pp. 427-448. Recuperado de https://bit.ly/3B9qAg9.

Godoy, G.G. (2016). Cosmopolitismo, hospitalidade e cidadania no contexto de refugiados e apátridas. Rio de Janeiro: Direito e Praxis.

Del'Olmo, F.S., Gimenez, C.P.C., & Machado, M.C., (2017). O estrangeiro na contemporaneidade: o reconhecimento do outro sob a ótica do direito fraterno. Revista de Direito Brasileira, 18(7), pp. 422-438. Recuperado de https://bit.ly/3jejHnJ.

Demo, P. (1995). *Metodologia científica em ciências sociais*. 3ª ed. São Paulo: Atlas.

Dias, R.D. (2016). Fluxos Migratórios e Fronteiras: Necessárias Aproximações entre Arte, Política e Direito. *Revista de Direito, Arte e Literatura, 2*(1), pp.161-181. Recuperado de https://bit.ly/3B49bp0.

Dupuis, J. (1996). Antropologia, cultura e organização: proposta de um modelo construtivista. (pp. 231-251). In: Chanlat, J. (Coord.). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas.* São Paulo: Atlas.

Durkheim, E. (1897, 1977). *O Suicídio. Estudo Sociológico*. Lisboa: Editorial Presença.

Figueredo, L.O., & Zanelatto, J.H. (2017). Trajetória das migrações no Brasil. *Acta Scientiarum. Human and Social Sciences, 39*(1), pp. 77-90. Recuperado de https://bit.ly/2WnI6yj.

Fleury, A., & Fleury, M.T.L. (1997). *Aprendizagem e inovação organizacional: as experiências de Japão, Coréia e Brasil*. 2ª ed. São Paulo: Atlas.

Foucautl, M. (1995). O sujeito e o poder. (pp. 231-249). In: Dreyfus, H.L., & Rabinow, P. *Michel Foucault, uma trajetória filosófica: para além do estruturalismo e da hermenêutica*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.

Fraser, N. Social justice in the age of identity politics: redistribution, recognition, and participation. *Discussion Papers, Research Unit: Organization and Employment,* pp. 98-108. Recuperado de https://bit.ly/3mqaESK.

Fundação Getúlio Vargas. (2016). *O Brasil pelo olhar dos imigrantes*. Recuperado de https://bit.ly/3y2PtIs.

Geraldo, N. (2017). *Brasil abriu a porta para mais de 10 mil refugiados: quem são e como são recebidos.* Recuperado de https://bit.ly/3z439nP.

Gil, R. (2002). Análise de discurso. (pp.244-270) In: Bauer, M.W. & Gaskell, G. (Orgs.) *Pesquisa qualitativa com texto: imagem e som: um manual prático*. 7.ª Ed. Petrópolis: Editora Vozes.

Gondim, S.M.G., Techio, E.M., Lima, D.C.R., Carias, I.A., Lima, S.R.M.P., Souza, J. B.... Silva, L.M. (2016). Percepção de amabilidade e hostilidade para com estrangeiros: um estudo qualitativo. *Psicologia e Saber Social, 5*(2), pp. 91-111. Recuperado de https://bit.ly/3jc4687.

Granada, D., Carreno, I., Ramos, N., & Ramos, M. D. C. P. (2017). Discutir saúde e imigração no contexto atual de intensa mobilidade humana. *Interface, 21*(61), pp. 285-296. Recuperado de https://bit.ly/388PsrZ.

Gruda, M.P.P. (2016). Breves considerações, comentários e ideias acerca de uma Psicologia Social Crítica. *Pesquisas e Práticas Psicossociais, 11*(2), pp. 514-526. Recuperado de https://bit.ly/3gkaLv2.

Guattari, F., & Rolnik, S. (2000). *Micropolítica: Cartografias do desejo*. 6ª ed. Petrópolis: Editora Vozes.

Ibáñez, T., & Iñiguez, L. (Orgs.). (1997). *Critical Social Psychology*. London: Sage.

Israel, J., & Tajfel, H. (1972). *The context of social psychology: A critical assessment*. London: Academic Press.

Jacob, E.K., & Shaw, D. (1998). Sociocognitive perspectives on representation. *Annual Review of Information Science and technology, 33*, p. 131-185. Recuperado de https://bit.ly/3mkfzo5.

Kowalski, R.L. (2018). Paraná é o 2º estado que mais gera empregos para estrangeiros. *Bem Paraná.* Recuperado de https://bit.ly/2XMRex0.

Lane, S.T.M. (1985). A Psicologia Social e uma nova concepção do homem para a Psicologia. (pp. 11-19). In: Lane, S.T.M. & Codo, W. (Orgs.). *Psicologia Social: o homem em movimento.* São Paulo: Brasiliense.

Leary, M.R., & Kelly, K. (2009). Belonging Motivation (pp. 400-409) In: Leary, M.R. & Hoyle, R.H. *Handbook of Individual differences in social behavior*. New York: Guildford.

Lei n. 6.815, de 19 de agosto de 1980. *Define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração.* Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6815.htm.

Lei n, 9.474, de 22 de julho de 1997. *Define mecanismos para a implementação do Estatuto dos Refugiados de 1951, e determina outras providências*. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9474.htm.

Leontiev, A. (1983). *Actividad, conciencia y personalidad*. Havana: Editorial Pueblo y Educacion.

Lieberman, M. D. (2000). Intuition: A social cognitive neuroscience approach. *Psychological Bulletin, 126*(1), pp.109-137. Recuperado de https://bit.ly/387octG.

Lima, A.F., Ciampa, A.C., & Almeida, J.A.M. (2009). Psicologia social como psicologia política?: A proposta de psicologia social crítica de Sílvia Lane. *Revista Psicologia Política, 9*(18), 223-236. Recuperado de 2021 de https://bit.ly/3j8MRoj.

Londoño Niño, E.A. (2018). Questão de segurança ou de direitos humanos? A imigração venezuelana e as mudanças na Política Externa Brasileira. *Mural Internacional, 9*(1), pp. 122-137. Recuperado de https://bit.ly/2Wo9hIV.

Machado, E. (2019). Migração, imigração e emigração. Diferença. Recuperado de https://bit.ly/3y2Orfy.

Maia, A.C., & Azize, R.L. (2020). Saúde nas margens: dilemas da territorialidade da Atenção Primária em Saúde no cuidado aos refugiados no município do Rio de Janeiro, Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva, 25*(5), pp. 1789-1797. Recuperado de https://bit.ly/3DdkyNf.

Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), pp. 370-396. Recuperado de https://bit.ly/3y7CYLO.

Mendoza, P.A., Ramos, Y.L., Jaramillo, J., & Ortiz, Ó.E. (2010). Comprensión del significado desde Vygotsky, Bruner y Gergen.

Minayo, M.C.S. (2016). O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Cortez.

Moreira, J.B. (2014). Refugiados no Brasil: Reflexões acerca do processo de integração local. *Rev. Interdiscip. Mobil. Hum., (22)*43, pp. 85-98. Recuperado de https://bit.ly/3B4sKO1

Moscovici, S. (1972). Société contrenature. Paris: Union Générale d'Édition.

Museu da Imigração. (2019). *Migrante, Imigrante, Emigrante, Refugiado, Estrangeiro: qual palavra devo usar?* Recuperado de https://bit.ly/386lLYw.

O Globo. (2018). Brasil acumula o maior número de pedidos de refúgio na América Latina. *O Globo*. Recuperado de https://glo.bo/387LT57.

Oliveira, C.D.C.C. (2018). O Brasil e a proteção complementar humanitária. *Mural Internacional*, *8*(1), pp. 120-133. Recuperado de https://bit.ly/3BetNLv.

ONU. *Social Integration – Social Policy and Development Division*. Recuperado de https://bit.ly/3B4Fq7K.

Paraná. (2014). Plano estadual de políticas públicas para promoção e defesa dos direitos de refugiados, migrantes e apátridas do Paraná 2014-2016. Curitiba: Secretaria de Estado da Justiça, Cidadania e Direitos Humanos, Governo do Estado do Paraná. Recuperado de https://bit.ly/3k8Cdgs.

Parker, I., & Shotter, J. (Orgs.). (1990). Deconstructing Social Psychology. London: Routledge.

Pellizari, K., & Roque-Faria, H.J. (2017). A língua portuguesa como instrumento de acesso ao mercado de trabalho: imigrantes no norte de Mato Grosso. *Revista Expectativa*, *16*(2), pp. 167-189. Recuperado de https://bit.ly/3BaePGd.

Pena, R.F.A. (2019). Milton Santos. Milton Santos foi um dos maiores geógrafos da história do pensamento geógrafo. *Brasil Escola*. Recuperado de https://bit.ly/385h9BV.

Pereira, A. M., & Bordenave, J.D. (1995). *Estratégias de ensino e aprendizagem*. 15.ª ed. Petrópolis: Vozes.

Pessanha, J.G. (2017). *Peter Sloterdijk: Virada imunológica e analítica do lugar*. Tese de Doutorado, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo. Recuperado de https://bit.ly/38dh6nM.

Prodanov, C.C., & Freitas, E.C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2.ª ed. Novo Hamburgo: Feevale.

Refugiados escolhem cada vez mais o Brasil como lar em busca de um recomeço. (2015). *Correio Braziliense,* 30 abr. Recuperado de https://bit.ly/3kcn2mA.

Ribeiro, W.C. (2002). Globalização e geografia em Milton Santos. In: El ciudadano, laglobalización y lageografía. Homenaje a Milton Santos. *Revista electrónica de geografía y cienciassociales, VI* (124), Recuperado de https://bit.ly/3mlMsRn.

Rodenbusch, B.M., Leviski, D.S., Ferretti, E.C., Simm, J.D.C, & Quaresma, S.M. (2017). Direito dos refugiados: proteção e efetivação no ordenamento jurídico brasileiro. *(RE)PENSANDO DIREITO, 7*(13), pp. 131 – 157. Recuperado de https://bit.ly/3yetmyW.

Rodrigues, W. (2018). *A maioria das empresas não possui programas de diversidade e não está totalmente preparada para lidar com o assunto, revela pesquisa VAGAS.com e Talento Incluir*. Recuperado de https://bit.ly/3kfkUKK.

Sá, P.R.C. (2015). As redes sociais de haitianos em Belo Horizonte: Análise dos laços relacionais no encaminhamento e ascensão dos migrantes no mercado de trabalho. *Cadernos OBMigra, 1*(3), pp.99-127. Recuperado de https://bit.ly/3zedlKG.

Sawaia, B. (Org.). (2000). *As artimanhas da exclusão*. Petrópolis: Vozes.

Silva, G.J., Cavalcanti, L., Oliveira, T., Costa, L.F.L., & Macedo, M. (2020). *Refúgio em Números*, 5ª Edição. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério da Justiça e Segurança Pública / Comitê Nacional para os Refugiados. Brasília, DF: OBMigra. Recuperado de https://bit.ly/3sEBmYB.

Silva, K.S., Silveira, H.M., & Muller, J. (2018). Santa Catarina no roteiro das diásporas: os novos imigrantes africanos em Florianópolis. *Rev. Katálysis, 21*(02), pp. 281-292. Recuperado de https://bit.ly/3zeReUc.

Vignoli, J.R. (2001). *Vulnerabilidad y grupos vulnerables: un marco de referencia conceptual mirando a los jóvenes*. Naciones Unidas: Cepal, Santiago. Recuperado de https://bit.ly/38aPFeb.

Vygotsky, L.S. (1993) Pensamiento y lenguaje. In: Vygotski, L.S. *Problemas de Psicologia General*. Obras Escogidas – v. II, Madri: Visor.

Vygotsky, L.S. (2003). *A formação social da mente: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores*. 6.ª ed. São Paulo: Martins Fontes.

Vygotsky, L.S., Luria, A.R., & Leontiev, A. N. (1988). *Linguagem, desenvolvimento e aprendizagem*. SP: Ícone.

Wermuth, M.A.D. (2020). As políticas migratórias brasileiras do século XIX ao século XXI: uma leitura biopolítica do movimento pendular entre democracia e autoritarismo. *Revista Direito e Práxis, 11*(4), pp. 2330-2358. Recuperado de https://bit.ly/3yfYcXZ.

Apêndice A - Declaração de Infra-Estrutura e Autorização Para o Uso da Mesma

Ao Comitê de Ética em Pesquisa – CEP Universidade Tuiuti do Paraná – UTP

Declaro, conforme a Resolução CNS 466/2012 a fim de viabilizar a execução da pesquisa intitulada, "Estudo da Integração Social de Refugiados nos ambientes de trabalho das Organizações de Curitiba**,** sob a responsabilidade da pesquisadora Bárbara Cybelle Ramos da Costa, que a área de descanso/lazer da Universidade Tuiuti do Paraná - Campus Barigui, conta com toda a infra-estrutura necessária para a realização da pesquisa e que a pesquisadora acima citada está autorizada a utilizá-la, tão logo o projeto seja aprovado no Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Tuiuti do Paraná.

De acordo e ciente,

Curitiba, ___ de _____de 2021.

Responsável pela área (nome completo, assinatura e CPF) e Carimbo da Instituição onde será realizada a pesquisa

Rubricas:
Participante da Pesquisa e /ou responsável legal

Apêndice B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, Bárbara Cybelle Ramos da Costa, aluna do Programa de Pós-Graduação a nível de Mestrado em Psicologia Social e Saúde, orientada pela Profa. Dra. Denise de Camargo da Universidade Tuiuti do Paraná, estou convidando você, a participar de um estudo intitulado Estudo da Integração Social de Refugiados nos ambientes de trabalho das Organizações de Curitiba. Este estudo é importante porque visa preencher lacunas e trazer maior compreensão sobre os aspectos inter e intra-relacionais existentes na integração dos refugiados em organizações brasileiras, auxiliando no desenvolvimento de novas abordagens que cooperem para a evolução das análises de ciências sociais relacionadas ao tema.

a) O objetivo desta pesquisa é compreender como se dá a integração social de refugiados em seus respectivos ambientes de trabalho na cidade de Curitiba

b) Caso você participe da pesquisa, será necessário responder à algumas perguntas em entrevista gravada em áudio, de forma individual e totalmente anônima.

c) Para tanto você deverá comparecer no_____para realização das entrevistas o que levará aproximadamente 30minutos.

d) É possível que você experimente algum desconforto ou constrangimento, ao se deparar com sentimentos reprimidos ou pensamentos não antes revelados no momento de responder a questões sensíveis como discriminação, racismo e isolamento social, por exemplo.

e) Os benefícios esperados com essa pesquisa são a possibilidade de melhora das relações interpessoais produzidas pela abordagem do tema entre os colaboradores, o que pode ocasionar maior compreensão sobre a importância do respeito à diversidade, prevenção de possíveis reclamatórias trabalhistas decorrentes de discriminação, xenofobia ou assédio moral, além da sugerir estratégias de combate à esses comportamentos sugerindo ações que auxiliemos colaboradores a lidarem com a diversidade em seus ambientes de trabalho. Nem

Rubricas:

Participante da Pesquisa e /ou responsável legal

sempre você será diretamente beneficiado com o resultado da pesquisa, mas poderá contribuir para o avanço científico.

f) A pesquisadora Bárbara Cybelle Ramos da Costa e a orientadora do Projeto Denise de Camargo responsáveis por este estudo poderão ser localizadas na Universidade Tuiuti do Paraná localizada a Rua Sidney Antonio Rangel Santos, n 238 Bairro Santo Inácio, cidade Curitiba/PR e também pelo e-mail barbara.costa@utp.br e telefone (41)3331-7700, no horário das 14:00 às 22:00h para esclarecer eventuais dúvidas que você possa ter e fornecer-lhe as informações que queira, antes, durante ou depois de encerrado o estudo.

g) A sua participação neste estudo é voluntária e se você não quiser mais fazer parte da pesquisa poderá desistir a qualquer momento e solicitar que lhe devolvam este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado. O seu acompanhamento psicológico está garantido e não será interrompido caso você desista de participar.

h) Todas as informações serão divulgadas em relatório ou publicação, isto será feito sob forma codificada, para que a **sua identidade seja preservada e mantida sua confidencialidade.**

i) O material obtido através dos questionários será utilizado unicamente para essa pesquisa e será destruído/descartado através de incineração ao término do estudo, dentro de 02anos.

j) As despesas necessárias para a realização da pesquisa como transporte, fotocópias, custos de alimentação e material gráfico não são de sua responsabilidade e você não receberá qualquer valor em dinheiro pela sua participação.

k) Você terá a garantia de caso venha a apresentar sintomas que ocasionem problemas de cunho psicológico ou emocional decorrentes do estudo serão tratados na Clínica de Psicologia da Universidade Tuiuti do Paraná (UTP).

Quando os resultados forem publicados, não aparecerá seu nome, e sim um código, ou serão apresentados apenas dados gerais de todos participantes da pesquisa.

Rubricas:
Participante da Pesquisa e /ou responsável legal

l) Se você tiver dúvidas sobre seus direitos como participante de pesquisa, você pode contatar também o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Tuiuti do Paraná, pelo telefone (041) 3331-7668 / e-mail: comitedeetica@utp.br. Rua: Sidnei A. Rangel Santos, 245, Sala 04 - Bloco PROPPE. Horário de atendimento das 13:30 às 17:30.

Eu,___li esse Termo de Consentimento e compreendia natureza e objetivo do estudo do qual concordei em participar. A explicação que recebi menciona os riscos e benefícios. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento sem justificar minha decisão e sem qualquer prejuízo para mim.

Eu receberei uma via assinada e datada deste documento.

Eu concordo voluntariamente em participar deste estudo.

Curitiba,_____de____de20__.

_____

[Assinatura do Participante de Pesquisa ou Responsável Legal]

_____

[Nome e Assinatura do Pesquisador]

Rubricas:
Participante da Pesquisa e /ou responsável legal

Apêndice C - ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. PARA OS 05 TRABALHADORES REFUGIADOS

 Você encontrou dificuldades em conseguir um emprego quando chegou na cidade de Curitiba? Se sim, narre a experiência.

 Como você foi recebido pelos seus colegas de trabalho nos primeiros dias em que foi admitido na empresa? Por favor, relate a experiência.

 Como você se relaciona com seus colegas de trabalho brasileiros? Relate um pouco da sua experiência com eles no dia anterior.

 Você já foi vítima de preconceito, discriminação ou percebeu alguma atitude hostil de algum colega de trabalho brasileiro por ser estrangeiro? Por favor, comente.

 Você se sente integrado na empresa em que trabalha? Por favor, comente.

 Na sua opinião, você acredita que possa contribuir de alguma forma para o crescimento da organização, além do seu trabalho técnico?

 Quais ações você acredita que possam contribuir para a melhora da integração e interação dos estrangeiros nas empresas brasileiras?

Rubricas:
Participante da Pesquisa e /ou responsável legal

2. PARA OS 3 TRABALHADORES BRASILEIROS

 Como você percebe a chegada de pessoas refugiadas nas organizações de Curitiba?

 Você sente alguma diferença entre trabalhar com colegas estrangeiros refugiados e colegas brasileiros? Por favor, relate.

 Na sua opinião, quais são os desafios em trabalhar com colegas estrangeiros refugiados?

 De que forma, você acredita que os colegas estrangeiros refugiados possam contribuir com a empresa, além do trabalho técnico?

 Você já presenciou alguma atitude de preconceito, discriminação ou hostilidade com colegas estrangeiros pelo fato de serem refugiados? Se sim, como reagiu? Se não, como acha que reagiria caso presenciasse uma atitude assim?

 Quais ações você acredita que possam contribuir para a melhora da integração e interação dos estrangeiros nas na empresa em que trabalha?

Rubricas:
Participante da Pesquisa e /ou responsável legal

3. PARA OS 03 GESTORES PARTICIPANTES

 Como você percebe a chegada de estrangeiros refugiados nas organizações de Curitiba?

 Comente como ocorrem os processos de integração dos colaboradores estrangeiros refugiados ao chegarem à sua organização.

 Na sua opinião, você acredita que os colaboradores estrangeiros refugiados contribuem de alguma forma, além do trabalho técnico? Por favor, comente.

 Você já presenciou ou foi notificado de alguma situação de conflito relacionado à preconceito, discriminação entre trabalhadores refugiados e brasileiros? Por favor, comente.

 Como a empresa reage/reagiria diante da dificuldade de integração ou conflitos entre trabalhadores estrangeiros refugiados e trabalhadores brasileiros?

 A empresa em que trabalha possui alguma estratégia específica para coibir atitudes de discriminação, preconceito, e incentivo ao respeito da diversidade em seu ambiente organizacional? Por favor, comente.

 Quais ações você acredita que possam contribuir para a melhora da integração e interação dos estrangeiros nas empresas brasileiras?

Rubricas:
Participante da Pesquisa e /ou responsável legal