

As Complexidades na Seleção, Contratação e Desenvolvimento de Imigrantes Pretos no Brasil

The Complexities in the Selection, Hiring, and Development of Black Immigrants in Brazil

Las complejidades en la selección, contratación y desarrollo de inmigrantes negros en Brasil

Kethlynn Toth Freitas¹

kethlynn.toth@fatec.sp.gov.br

Letícia dos Santos¹

leticia.santos96@fatec.sp.gov.br

Janaina Rute da Silva Dourado¹

janaina.dourado@fatec.sp.gov.br

Palavras-chave:

*Imigrantes pretos.
Racismo estrutural.
Cultura.
Seleção.
Recursos Humanos.*

Keywords:

*Black immigrants.
Structural racism.
Culture.
Selection.
Human Resources.*

Palabras clave:

*Inmigrantes negros.
Racismo estructural.
Cultura.
Selección.
Recursos Humanos.*

Enviado em:

05 novembro, 2023

Apresentado em:

05 dezembro, 2023

Publicado em:

04 outubro, 2024

Evento:

6º EnGeTec

Local do evento:

Fatec Zona Leste

Avaliadores:

Rosilene Andrea Santos
Alvarenga
Jeferson Cipriano de
Araújo



Resumo:

O artigo aborda as complexidades enfrentadas pelos imigrantes pretos no Brasil ao se depararem com um ambiente culturalmente diferente. A pesquisa, baseada em estudos, literatura e entrevistas, destaca a necessidade de uma abordagem mais sensível por parte do setor de Recursos Humanos, reconhecendo o potencial dos imigrantes pretos para contribuir positivamente no ambiente corporativo. No contexto social e governamental, apesar da existência de políticas públicas, o artigo ressalta a importância de uma fiscalização mais rigorosa e incentivos para que as empresas desempenhem um papel ativo na contratação e desenvolvimento desses imigrantes. O elo proposto entre as empresas e o setor social-governamental visa integrar os imigrantes pretos na sociedade e nas empresas, enfatizando a necessidade de treinamentos, palestras, reconhecimento e seleção justa. Destaca-se o papel crucial do setor de Recursos Humanos e do Governo na preparação do ambiente de trabalho para acolher, contratar e manter esses profissionais. O foco está em superar desafios como o racismo estrutural, barreiras linguísticas e culturais, visando um ambiente mais saudável, competitivo e aberto à diversidade.

Abstract:

The article addresses the complexities faced by Black immigrants in Brazil when they encounter a culturally different environment. The research, based on studies, literature and interviews, highlights the need for a more sensitive approach on the part of the Human Resources sector, recognizing the potential of Black immigrants to contribute positively to the corporate environment. In the social and governmental context, despite the existence of public policies, the article highlights the importance of stricter supervision and incentives for companies to play an active role in hiring and developing these immigrants. The proposed link between companies and the social-governamental sector aims to integrate Black immigrants into society and companies, emphasizing the need for training, lectures, recognition, and fair selection. The crucial role of the Human Resources sector and the Government in preparing the work environment to welcome, hire and retain these professionals is highlighted. The focus is on overcoming challenges such as structural racism, language, and cultural barriers, aiming for a healthier, more competitive and open environment for diversity.

Resumen:

El artículo aborda las complejidades que enfrentan los inmigrantes negros en Brasil cuando se enfrentan a un entorno culturalmente diferente. La encuesta, basada en estudios, literatura y entrevistas, pone de relieve la necesidad de un enfoque más sensible por parte del sector de Recursos Humanos, reconociendo el potencial de los inmigrantes negros para contribuir positivamente al entorno empresarial. En el contexto social y gubernamental, a pesar de la existencia de políticas públicas, el artículo destaca la importancia de una inspección más estricta e incentivos para que las empresas desempeñen un papel activo en la contratación y el desarrollo de estos inmigrantes. La propuesta de vinculación entre las empresas y el sector socio-gubernamental tiene como objetivo integrar a los inmigrantes negros en la sociedad y las empresas, enfatizando la necesidad de capacitación, conferencias, reconocimiento y selección justa. Se destaca el papel crucial del sector de Recursos Humanos y del Gobierno en la preparación del entorno laboral para acoger, contratar y retener a estos profesionales. La atención se centra en superar desafíos como el racismo estructural, las barreras lingüísticas y culturales, con el objetivo de lograr un entorno más saludable, competitivo y abierto a la diversidad.

¹ FATEC Zona Leste

1. Introdução

A inclusão e diversidade são temas relevantes para as empresas. O maior interesse sobre esse assunto, é gerar um ambiente de trabalho mais justo e equitativo. Como ponto de partida, é fundamental compreender como a discriminação racial, cultural e os estereótipos influenciam no processo de seleção e contratação de imigrantes pretos nas empresas brasileiras.

Este artigo tem como objetivo elucidar o cenário diante das complexidades enfrentadas por imigrantes pretos no mercado de trabalho, mesmo o Brasil sendo um País com uma das maiores populações pretas, para isso, a abordagem diante dessa questão é compreender quais os desafios que são enfrentados por esses indivíduos, bem como apresentar políticas e práticas que promovam a equidade sobre essa questão, trazendo uma reflexão aprofundada sobre como esses indivíduos são vistos como o “outro”, termo abordado pela escritora Grada Kilomba (2020) em seu livro *Memórias da Plantação*, que nos explica que isso se dá, porque o preto é visto como parte não pertencente e não ocupante de uma posição relevante na sociedade supremacista branca, sendo reflexo de discursos de ódio e repulsa oriundas de um pensamento eugenista que inspiram práticas discriminatórias.

E ao mesmo tempo, examinar como a inserção dos imigrantes pretos no mercado de trabalho pode ser uma força que irá impulsionar a inovação e o crescimento econômico, beneficiando não somente esses indivíduos, mas a cultura e a sociedade como um todo.

2. Fundamentação Teórica

Durante o desenvolvimento desse artigo, as autoras tiveram como embasamento artigos correlacionados com o tema, bem como uma pesquisa qualitativa apresentando os três pontos de vista, sendo a das empresas, de um imigrante preto e da parte governamental dando o parecer a respeito das políticas públicas, a fim de compreender as dificuldades desse povo, além de buscar novas oportunidades para esse cenário.

Partindo do ponto histórico, a discriminação racial sofrida por imigrantes pretos no Brasil se perdura na História desde antigamente. Durante o governo de Getúlio Vargas (1930-1945) e de Eurico Gaspar Dutra (1946-1954), o Brasil adotou políticas excludentes em relação aos imigrantes. O governo de Vargas, em particular, colocou em prática uma política imigratória restritiva e racista, vetando, com base em argumentos racistas, a concessão de vistos aos judeus, ciganos, negros e japoneses. A construção da identidade nacional foi, muitas vezes, modelada por valores peculiares do pensamento racista moderno que não prescindiu das teorias importadas da Europa. A eugenia conquistou espaço entre as elites que debatiam e pensavam sobre a questão imigratória interpretada como “problema”, ou seja: como uma ameaça. Desde a década de 1920, o estrangeiro passou a ser classificado nas categorias “desejável” ou “indesejável”, selecionado segundo critérios políticos, étnicos, culturais e religiosos.

A sociedade brasileira é extremamente sensível a esses temas, pois são vivenciados por boa parte da sua população, mas muitas vezes isso não é manifestado ou até mesmo é negado. Podemos afirmar que esses atos acontecem de forma velada em uma sociedade que vive buscando um padrão “branco” e europeu, algo que nunca será alcançado em uma sociedade em que a miscigenação é a sua maior marca cultural. Sendo assim, o melhor caminho a se tomar é a negação. Vivemos em uma sociedade preconceituosa, racista e em que se praticam constantemente atos de racismo, de preconceito contra a sua população e agora vem praticando atos de xenofobia contra os imigrantes recém-chegados no País (SILVA; FERNANDES, 2015, p. 57,58)

Entendemos que parte da discriminação então surge como forma de um racismo estrutural dado como denegação, ou seja, disfarçado. Gonzalez (1988) apresenta que o racismo latino-americano é sofisticado para manter negros em condição de segmentos subordinados no interior das classes mais exploradas e ainda confirma que isso acontece devido ao fato de que, há-se o desejo de embranquecer a sociedade, seguindo então a negação da própria raça e da própria cultura.

Então vemos em uma situação das diversas experiências enfrentadas pelo povo preto, investida em violências sistemáticas contextualizada pela Grada Kilomba que traz a definição do preto como não pertencente à sociedade, velada pelo racismo estrutural definida como:

O racismo cotidiano refere-se a todo vocabulário, discursos, imagens, gestos, ações e olhares que colocam o sujeito negro e as Pessoas de Cor não só como o “Outra/o” – a diferença contra a qual o sujeito é medido – mas também como Outroridade, isto é, a personificação dos aspectos reprimidos na sociedade branca (KILOMBA, 2019, p.78)

Diante dessa questão verificamos que as complexidades para a inserção dos imigrantes pretos no mercado de trabalho, se dá principalmente das questões raciais, retratadas pelo racismo estrutural e sobre o acolhimento desses imigrantes e o domínio da língua, esses conjuntos de fatores resultam em empecilho para os imigrantes não se inserirem na sociedade brasileira ou viverem as escuras do convívio social.

Desses obstáculos, Silva e Rezende (2017), observam que o primeiro deles a ser vencido, é o acolhimento, uma vez que o fluxo de imigrantes vindos dos continentes africanos se dá por diversas causas, mas em principal pela ocupação e colonização, questões econômicas, conflitos internacionais e guerras, fuga de crises econômicas, sanitárias e humanitárias ou de perseguições (religiosas, políticas e étnicas), busca por trabalho, melhor colocação profissional e melhores condições de vida, além de desastres naturais e situações climáticas extremas. Porém é observado que o Estado Brasileiro não possui estrutura e preparo para o recebimento dessas pessoas.

Um refugiado recém-chegado ao Brasil possui demandas que podem variar bastante. Um lugar onde dormir as primeiras noites; um atendimento médico de emergência; uma doação de roupas e itens de necessidade; aulas de português; orientações jurídicas; indicações de trabalho [...] estas são necessidades das mais básicas para a assistência e o início do processo de imigração no Brasil. (LEITE, 2014, p.85).

Como forma tratar essa questão, o Estado de São Paulo criou o CRAI – Centro de Referência e Acolhimento para Imigrantes, que oferece cerca de 110 vagas para os imigrantes permanecerem por um período de no máximo 180 dias, fornecendo os serviços de documentação, formação de profissionais, serviço social, orientação jurídica e atendimento psicológico, dando um ponto de partida para que os imigrantes reconstruam as suas vidas.

É possível observar que dos obstáculos que os imigrantes pretos enfrentam é a barreira linguística, apesar de muitos pretos vindos de países africanos, terem o domínio de diversas línguas, ainda é possível encontrar certos ruídos na comunicação, para Sá (2015) o domínio da língua é um papel fundamental pois é capaz de promover e estreitar laços sendo incorporados à cultura brasileira, auxiliando na geração de uma nova identidade.

Apresentado os principais pontos que elucidam algumas das complexidades enfrentadas pelo imigrante no momento em que se muda para o Brasil, entende-se que dentro de nossa sociedade por mais contraditório que seja, visto que o País é o segundo lugar que mais habita a população preta, o embranquecimento explicado pela Cida Bento (ativista e psicóloga) em seu livro O Pacto da Branquitude (2022), que isso acontece pois, nas palavras dela o “pacto de cumplicidade não verbalizado entre pessoas brancas, que visa a manter seus privilégios” (p. 18), fazendo com que os pretos sigam confinados nas partes mais baixas da pirâmide social, em permanente condição de subalternidade. Ainda em discussão pela autora que por sua vivência como recrutadora, decretou que existe uma homogeneidade de gênero e raça que marca os altos postos nas empresas brasileiras, nos fazendo retornar ao principal obstáculo no processo de seleção de imigrantes pretos no mercado brasileiro, é sem dúvidas, o racismo velado em nossa sociedade, reforçado por Mbembe (2014) que o preto é um produto da máquina capitalista, afirmando que, o preto ocupa cargos subalternos.

A compreensão dessa abordagem, parte do princípio que para facilitar e garantir que o processo de inserção de imigrantes pretos no mercado de trabalho seja eficaz, é preciso que as empresas em conjunto com o Estado Brasileiro atuem fortemente em políticas públicas e internas para a inserção

desses indivíduos no mercado, bem como a reeducação da sociedade em torno dos pré-conceitos criados pelos discursos racistas e de repúdio.

3. Materiais e Métodos

O estudo viabiliza a compreensão quanto a contratação e desenvolvimento de indivíduos pretos vindos para o Brasil, entendendo a complexidade dessa questão e como é possível a criação de alternativas que favoreçam essas pessoas.

O ponto é trazer a visão do setor de Recursos Humanos, do Governo e do próprio imigrante, as problemáticas desse assunto e possíveis métodos de intervenção já que essas pessoas sofrem com a inserção no mercado de trabalho.

Ao desenvolvimento desse artigo foi utilizado as entrevistas como método de coleta de informações por meios tecnológicos contribuindo com as colaborações mediante as suas opiniões dadas através de uma entrevista guiada com perguntas específicas para clarear os apontamentos, de acordo com suas experiências e vivências sobre o tema. Conforme Ludke e André (1986) a entrevista desempenha um papel de extrema importância para a compreensão das ações humanas, capaz de destacar o conhecimento de opiniões, situações vivenciadas e focos de interesses.

As entrevistas foram o ponto essencial para a formulação e comparação dos argumentos, dos quais os entrevistados deram a permissão para que reproduzíssemos suas falas, garantindo o anonimato e preservação de imagem e voz.

Com isso, o tema foi desenvolvido através de pesquisa na literatura e das informações dadas pelos entrevistados, sendo codificada, segmentada e categorizada a fim de consolidar os principais pontos da matriz, sintetizando os seus significados e assim melhor compreender cada observação sobre um ponto apresentado.

Como método para a codificação usamos o sistema Flores (1994), que auxilia no processo de identificação através de códigos para categorizar as informações coletadas, facilitando a compreensão aos argumentos apresentados pelos entrevistados.

4. Resultados e Discussões

Parte do papel do setor de Recursos Humanos é promover a inclusão das pessoas, proporcionando oportunidades, gerando um ambiente mais plural e rico em cultura, fazendo com que se crie mais conhecimento, maior diversidade de ideias e a aceitação com diferenças ao próximo.

Por isso, é importante entender e buscar alternativas para que se estimule em nossa sociedade a inclusão e contratação dos imigrantes pretos.

A ideia da busca pela diversidade corrobora que a inclusão de pessoas pretas imigradas, favorecem em diversos aspectos, melhorando a convivência, acolhendo as diferenças, fazendo com que os colaboradores se sintam mais seguros e acolhidos, a grande questão em volta do tema é a quebra das barreiras e pré-conceitos desde a sua contratação.

De acordo com Freitas (2008) a vivência com pessoas de fora do País, exige uma postura profissional de abertura de espírito, a curiosidade quanto ao diferente, o estímulo pelo desafio, além de uma boa capacidade de observação e leitura de cenário e respeito a uma realidade de cultura diferente da sua.

Para que essa inclusão aconteça é importante que as empresas em conjunto com políticas públicas criem estratégias para alcançar este objetivo, diante disso, o treinamento e a sensibilização com os recrutadores e treinadores a respeito de preconceitos inconsistentes e práticas de recrutamento equitativas garantindo que o candidato seja avaliado de forma justa, com isso, as táticas para a gestão de diversidade e inclusão variam de acordo com o tipo de empresa e com a estratégia pretendida. Atualmente, existem consultorias especializadas em diversidade racial, como a EmpregueAfro,

Comunidade Empodera! e Educafro². Essas consultorias variam de acordo com os objetivos de cada corporação, à medida que as empresas adotam flexibilização no processo seletivo, com a exclusão de critérios como domínio da língua e que sejam exclusivamente voltados para pessoas pretas de acordo com Campos (2019).

Considerando o papel do Estado Brasileiro para que essa inclusão de migrantes internacionais pretos aconteça foi criada a Lei de Não Discriminação, agindo rigorosamente para que se proíba qualquer tipo de prática discriminatória, bem como dar incentivo por meio de cotas, ajudando e obrigando que as empresas atuem na contratação dos indivíduos e em contrapartida ter como por exemplo, isenção de impostos. Um exemplo claro dessa prática é através da Lei Nº 9.474 de 1997 sobre refugiados vindo para o Brasil, que salienta em seu Artigo 1º:

I - Devido a fundados temores de perseguição por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas encontre-se fora de seu país de nacionalidade e não possa ou não queira acolher-se à proteção de tal país;

II - Não tendo nacionalidade e estando fora do país onde antes teve sua residência habitual, não possa ou não queira regressar a ele, em função das circunstâncias descritas no inciso anterior;

III - Devido a grave e generalizada violação de direitos humanos, é obrigado a deixar seu país de nacionalidade para buscar refúgio em outro país (BRASIL, 1997, Artigo 1º).

Cavalcanti e Simões (2013) asseguram que para que os imigrantes pertencentes à minoria, tal qual as pessoas pretas, tenham seus direitos garantidos, existem três modelos: De forma geral, podemos dividir esses modelos em três tipos: assimilacionista ou republicano (baseado na ideia de que a equidade e a igualdade podem ser alcançadas através da plena adoção de regras e valores coletivos da república, evitando diferenciações de caráter cultural); multicultural ou pluralista (baseado no respeito, proteção e investimento estatal no que se refere à diversidade cultural); e o segregacionista ou modelo de exclusão (caracterizado pela segregação cultural e restrição legal para o acesso à cidadania). Baseando-se nisso, as empresas na visão dessas autoras, entendem que o modelo ideal para que seja feita a inclusão e contratação desses indivíduos seria o assimilacionista em conjunto com pluralista, isso porque, traz a oportunidade de garantir que se mantenha a cultura desse povo, agregando a nossa que é de fato multicultural, bem como garantir que todos esses indivíduos sejam vistos e inseridos em nossa sociedade de forma igualitária. Essa ideia também corrobora com o fato de que, as empresas por haver todo esse contexto anteriormente dito em nosso embasamento teórico e mesmo com todo o discurso apresentado por elas, apoiadoras da inclusão e diversidade, reproduzem o racismo cultural e mantendo os negros em cargos de subalternidade, como é analisado por Cavalcanti (2015) que:

O final da cadeia produtiva do agronegócio, como por exemplo as atividades relacionadas com os frigoríficos e os abatedouros, foram os principais responsáveis pela contratação dos imigrantes no mercado formal de trabalho em 2014. De fato, as ocupações de Alimentador de Linha de Produção, Magarefe e Abatedor estão entre as cinco primeiras ocupações que mais contrataram imigrantes em 2014. As ocupações relacionadas às atividades econômicas de construção de edifícios, restaurantes e serviços de limpeza completam a lista das principais ocupações que mais contrataram imigrantes. (CAVALCANTI, 2015, p.27)

Ainda averigua Cavalcanti (2015) que os imigrantes têm uma formação técnica e profissional superior às exigidas pelo exercício da profissão atual e, portanto, há uma inconsistência de status na medida em que exercem atividades aquém das suas formações e experiências nos países de origem.

Em resumo, compreendemos que complexidades enfrentadas pelos imigrantes pretos no Brasil, são provenientes de diversos aspectos principalmente embasados por uma sociedade racista e que ainda possui o racismo cotidiano (Kilomba, 2019) enraizado em suas atitudes, e que o fato de o preto ser

² Empresas e ONGs especializadas na contratação de negros através de consultoria.

visto como uma ferramenta de trabalho braçal (Mbembe, 2014) e recurso do meio capitalista. Verificamos também como é importante e benéfico a inserção de imigrantes pretos no mercado de trabalho, pois gera um ambiente de trabalho inclusivo, multicultural e que compõem diversas oportunidades para a visão global.

De acordo com as entrevistas realizadas, notamos que as visões com relação ao Estado Brasileiro, das empresas e do próprio imigrante divergem de como o cenário pode ser modificado em benefício desses indivíduos, porque cada um apresenta uma ponta dessa triangulação, mas ainda assim, se relacionam quando se trata na chegada de um denominador comum, que é contratar e desenvolver imigrantes pretos no Brasil.

Os assuntos abordados nas entrevistas retratam a percepção de cada profissional sobre as complexidades enfrentadas pelos imigrantes pretos no mercado de trabalho brasileiro, destacando a dificuldade na seleção, contratação e desenvolvimento destes profissionais.

As abordagens retratam aspectos da área social, pública e corporativa, para trazer ramificações e compreender as vertentes do cidadão trabalhador imigrante, como pode ser visto na imagem a seguir:

Figura 1 - Assuntos das entrevistas



Fonte: Autoras

Os entrevistados foram escolhidos de diversas áreas para contextualizar e equiparar as informações e conhecimentos de forma que corrobore nas análises, compostas por perspectivas distintas, como demonstra a imagem a seguir:

Figura 2 – Dados dos Entrevistados

ENTREVISTADOS:	GÊNERO	ÁREA DE ATUAÇÃO NA EMPRESA (CARGO)	PORTE DA EMPRESA EM QUE ATUA
● R1	Masculino	Treinador	Orgão privado
● R2	Feminino	Assistente Social	Orgão público
● R3	Feminino	Orientadora de vista técnica	Orgão público
● R4	Masculino	Analista de operações	Orgão privado

Legenda:

●	Respondente 1- R1
●	Respondente 2- R2
●	Respondente 3- R3
●	Respondente 4- R4

Fonte: Autoras

Os quadros a seguir descrevem as experiências relatadas por profissionais das áreas de assistência social, do Recrutamento e Treinamento e do próprio imigrante de como pode ser realizada a inclusão dos imigrantes.

Quadro 1- Metacategoria: “Desburocratização das dificuldades legais e responsabilidade social para inclusão dos imigrantes”

Código	Definição de categoria	Unidade
DOC	Desburocratização e mais facilidade no acesso aos meios de regulamentação documental.	<p>R2- Bom na questão do que é preciso para dar esse acolhimento ao imigrante pensando no poder público, nas empresas, primeiramente né, o poder público precisa pensar em políticas públicas para desburocratizar primeiramente o acesso a documentação, a regularização migratória. Porque o imigrante que chega aqui ele mal tem informação, ele vai num atendimento como é o exemplo do CRAI né, que tem a orientação de como regulariza, porém ele acaba esbarrando em algumas coisas impedindo com que facilite o acesso a isso né.</p> <p>R3- Uma série de políticas, onde por exemplo o governo brasileiro pagava a passagem para a população europeia para chegar aqui, custeando tudo, enquanto outros imigrante não tinham esse tipo de custeamento, o imigrante japonês por exemplo não chegava com um subsídio do governo brasileiro, ele chega aqui com um subsídio próprio, ou do próprio País, então porque havia interesse em pagar a passagem de algumas pessoas e de outras não, esse espaço de hospedagem não tinha custo nenhum né, permanecer aqui não havia custo, as pessoas ficavam aqui de 3 a 7 dias no máximo, com 3 refeições documentação tudo feito, pelo governo do estado né, pelo governo da província que na época a gente não tinha o governo do estado, o governo federal e o apoio dos cafeicultores, porque a maioria das pessoas que passaram por aqui iriam passar nas indústrias de café, então esses são alguns contextos da história da hospedaria que se refletem no museu da imigração hoje.</p>
ACES	Divulgação de acesso à órgãos que acolham e auxiliem os imigrantes na estadia e regulamentação.	<p>R1- Muitas vezes os imigrante que chegam aqui, estão sem trabalho, em uma situação mais vulnerável, uma grande parte deles chegam nessa situação, então a gente precisa repensar mesmo nesse atendimento para facilitar esse acessos, por que ela não conseguiria pagar a taxa se não fosse isso, e iria ficar sem a documentação, e aí consecutivamente viriam outra coisas, porque acessar um programa social atualmente, ela precisa de um documento com foto, e precisa regularizar a situação, e uma coisa vai levando a outra. É importante pensar nessas políticas e as empresas também cobrando do governo políticas nesse sentido, indo auxiliando essas organizações da sociedade civil, para poder facilitar o acesso.</p> <p>R4- Então acho que existem essa desinformação muito grande, não é por parte de muitos brasileiros, de muitas empresas, então acredito que se pudesse melhorar seria algo para implementar.</p> <p>Implementar algo com relação a pessoas que são estrangeiras e trabalham no Brasil, e como as empresas precisam, no mínimo saber lidar com o imigrante.</p>

Fonte: Autoras

Quadro 2- Metacategoria: “As ações que propiciam melhorias no acolhimento aos imigrantes mediante ao trabalho.”

Código	Definição de categoria	Unidade
ACO	Acolhimento	<p>R1- Eu acho que o acolhimento ele rola não só pela parte das pessoas que fazem o processo de integração. As boas-vindas, a empresa, mas eles mesmos entre eles. Eles se acolhem, né? A gente proporciona, nos damos boas-vindas, a gente fornece todo o contexto para que isso aconteça. Mas isso vem de parte deles também, deles para eles.</p> <p>R4- Falam sobre inclusão, falam sobre respeitar culturas e coisas do gênero, mas é quase que impossível você falar sobre inclusão, se você não tiver conhecimento sobre, precisa saber ter uma abordagem boa para fazer esse acolhimento.</p>
NATU	Naturalidade nas tratativas	<p>R1- Um espaço de acolhimento e deixar uma naturalidade, deixar com que as coisas rodem no ritmo delas, que assim, o que as pessoas acabam fazendo aqui é se acostumando aos pouquinhos. Mas a gente sempre vê esse, essa carinha, esse perfil do pessoal chegar com muito medo, quer trabalhar bem demais, às vezes se afogar no trabalho, porque quer se agarrar na oportunidade que eles conseguiram aqui na empresa. Então o que a gente faz pelo menos do lado de recrutamento, de administração, é proporcionar um espaço legal.</p> <p>R2- Trabalhos precarizados com um salário muito baixo, por conta de ficar ali né, ela fica meio refém da situação né, a pessoa precisa trabalhar, e acaba que se sujeita a essas condições precárias de trabalho, e não por escolha, mas por necessidade, e é preciso pensar políticas que possam incentivar as empresas a contratação da população imigrante né, e as empresas por si, podem facilitar o acesso e desenvolvimento em um ambiente natural, acolhedor, convidativo.</p>

Fonte: Autoras

Quadro 3- Metacategoria: “Incentivos para o desenvolvimento e planejamento de carreira dos imigrantes.”

Código	Definição de categoria	Unidade
PERC	Percepções sobre o desenvolvimento de carreira para os imigrantes	<p>R4- A questão do ensino. As pessoas fazem perguntas extremamente absurdas, né? Se vocês lá têm universidade, se vocês lá tipo isso, já indica que as pessoas já têm um conceito, completamente distorcido sobre como é o país, como é o continente. Então isso acaba por ser muito difícil, mas eu particularmente, não tive esses problemas, mas já conversei com muita gente que afirmaram ter esses problemas. Uma certa dificuldade de pessoas negras e estrangeiras desenvolverem carreiras dentro de empresas, não só brasileira, mas nesse contexto brasileiro é assim.</p> <p>R1- Então, quando a gente está falando aqui, por exemplo, do setor que eu trabalho, talvez não seja parte de uma política específica da empresa, mas o que a gente vê é que pelo menos metade ou mais da metade de todos os produtos que eu trabalhei, o corpo, a mão de obra são imigrantes. Então tipo, inclusive, eles recebem até mais do que o pessoal de atendimento em português. Que eles acabam sendo considerados como atendimento bilíngue. Porém a gente vê que no mercado de trabalho isso não acontece com muita frequência, mas pelo menos no Contact center, na área de comunicação, a gente vê que pode ser diferente, então a gente está falando aqui realmente literalmente de metade da operação de imigrantes mesmo.</p>
CAP	Capacitação e cursos	<p>R1- Sim, aqui na empresa, a gente tem um plano de carreira que é oferecido através do projeto Escalada e tanto os imigrantes quanto quaisquer outros colaboradores têm acesso a muitos descontos em escolas de idioma em opções de faculdade, de bolsas de estudo mesmo, então a gente possibilita, talvez não diretamente como uma política, mais para umas questões raciais, de imigração. Mas pelo menos o que eu tenho de experiência aqui é para até agora que eu vejo muito acontecendo.? A pessoa já entra aqui falando um outro idioma e, por exemplo, tem escolas que dão aula de português, né? Durante nessas listas de</p>

		<p>desconto, então para a pessoa fortalecer o idioma daqui do país enquanto ela já carrega consigo o idioma nativo, né? Então, acho que é mais por aí.</p> <p>R2- Fornecendo informações e até mesmo a questão dos cursos da língua portuguesa, que atualmente são fornecidos por essas organizações da sociedade civil que acaba atendendo os imigrantes na questão da respeitabilidade social.</p>
--	--	---

Fonte: Autoras

Quadro 4- Metacategoria: “Ampliação e imersão na diversidade cultural, para acolhimento dos trabalhadores imigrantes.”

Código	Definição de categoria	Unidade
CONH	Demonstrar atenção, cuidado e conhecimento.	<p>R4- A outra cultura, você não pode incluir apenas alguém, né? Num determinado meio, seja meu trabalho ou não, se você não sendo essa pessoa, alguém de uma cultura diferente, de um país diferente, né? Então, se você não conhecer a cultura desta pessoa ou o básico, né? Você não consegue incluir esta pessoa porque existem várias formas de haver choques culturais. E coisa assim muito básico com relação à cultura predominante, coisas assim que são características assim muito forte de um país, não é muito claro, mas isso enriqueceria muito mais a questão cultural e da própria cultura da empresa.</p> <p>Acho que seria algo muito relevante se as empresas tivessem esses cuidados, e ter essa vontade de fazer com que haja mais, muito mais facilidade ou até interessante de outra pessoa pesquisar sobre países africanos sobre o continente em si.</p>

Fonte: Autoras

Figura 3- Flores



Fonte: Autoras

5. Conclusão

De acordo com os estudos realizados, o artigo traz reflexões sobre quais são as complexidades enfrentadas pelos imigrantes pretos no Brasil, e quais são os impactos que estes indivíduos sofrem ao estarem em um território diferente do seu.

Por meio de pesquisas de outros artigos de tema similares, livros com a temática, e entrevistas, foi possível identificar que o setor de Recursos Humanos tem como por obrigação, ter um olhar mais apurado para essa questão e estar preparado para receber bem esses candidatos no processo de seleção e tomar uma maior ciência de que os imigrantes pretos podem fazer a diferença no ambiente corporativo.

Já na questão social e governamental, é possível identificar que apesar de haver políticas públicas para estes candidatos, deve-se haver mais fiscalização e incentivo para que as empresas auxiliem na contratação e desenvolvimento dos imigrantes, porque é visto que os benefícios são inúmeros, bem como, o fortalecimento das lutas raciais, de inclusão e diversidade.

Diante do exposto, percebe-se que deve haver um elo entre as empresas e o setor social-governamental, para que os imigrantes pretos sejam integrados na sociedade e nas empresas, por meio de treinamentos, palestras, reconhecimento, seleção justa e livre de pré-conceito e conscientização da população, pois dessa forma, o profissional imigrante se sentirá e será parte integrante da empresa e sociedade.

Entende-se que dentre os modelos de imigração e inserção desses indivíduos, o cenário ideal seria o mix entre assimilacionista que tem como visão a equidade e igualdade entre todos os membros da sociedade, em princípio da minoria, bem como, o modelo multicultural, que baseia no respeito e proteção desses povos.

Considerando as informações até aqui analisadas, o artigo propõe as melhorias que podem ser aplicadas mediante as dificuldades que os imigrantes encontram para a inserção no mercado de trabalho ao chegar no Brasil.

Na visão dos entrevistados, este é um dever do setor de Recursos Humanos e do Governo. Que devem ter preparo para contratar e manter os imigrantes no mercado de trabalho, fomentando um ambiente saudável e diverso, se tornando mais acolhedor, competitivo e aberto ao diferente.

Referências

BARRETO, Gustavo. **Dois Séculos de Imigração no Brasil: Imagem e Papel Social dos Estrangeiros na Imprensa (Volume 1)**. Editora Appris, 2019.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. Companhia das Letras, 2022.

CAVALCANTI, Leonardo; SIMÕES, Gustavo Frota. **Assimilacionismo x multiculturalismo: reflexões teóricas sobre os modelos de recepção dos imigrantes**. Esferas, n. 3, 2013.

CAVALCANTI, Leonardo. **Novos fluxos migratórios para o mercado de trabalho brasileiro. Desafios para políticas públicas**. Revista da ANPEGE, v. 11, n. 16, p. 21-35, 2015.

FLORES, J.G. **Análisis de datos cualitativos - aplicaciones a la investigación educativa**.

Barcelona: PPU, 1994.

FREITAS, M. E. **O imperativo intercultural na vida e na gestão contemporânea**. Organizações & Sociedade, v. 15, n. 45, p. 79-89, abr./jun. 2008

GONZÁLEZ, Lélia. **Por um Feminismo Afro-Latino-Americano: Ensaio,**

Intervenções e Diálogos. Rio Janeiro: Zahar, 2020, 375 p. Disponível em:

<https://mulherespaz.org.br/site/wp-content/uploads/2021/06/feminismo-afro-latinoamericano.pdf>. Acesso em 7 de novembro de 2023.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano**. Editora Cobogó, 2020.

Lei nº 9.474 de 22 de julho de 1997. **Define mecanismos para a implementação do Estatuto dos Refugiados de 1951.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9474.htm Acesso em 7 de novembro de 2023.

LEITE, Larissa. **Os anfitriões brasileiros para os estrangeiros que se refugiam no Brasil.**

Cáritas Brasileira. 20 de junho de 2014. Disponível em: <http://caritas.org.br/artigo-os-anfitrioes-brasileiros-para-os-estrangeiros-que-se-refugiam-no-brasil/26285>. Acesso em 7 de novembro de 2023.

LÜDKE, M; ANDRÉ, M. E.D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas.** São

Paulo: EPU, 1986

MBEMBE, A. **Crítica da razão negra.** Lisboa: Antígona, 2014.

SÁ, Patrícia Rodrigues Costa de. **As redes sociais de haitianos em Belo Horizonte: análise dos laços relacionais no encaminhamento e ascensão dos migrantes no mercado de trabalho.** In: Cadernos OBMigra. Brasília, v.1, n.3, p.99-127, 2015. Acesso em 7 de Novembro de 2023.

SILVA, Filipe Rezende; FERNANDES, Duval. **Desafios enfrentados pelos imigrantes no processo de integração social na sociedade brasileira.** Revista do Instituto de Ciências Humanas, v. 13, n. 18, p. 50-64, 2017.