



IMIGRAÇÃO VENEZUELANA E O MERCADO DE TRABALHO RORAIMENSE: UMA ANÁLISE DA ROTATIVIDADE NAS EMPRESAS DE BOA VISTA/RR

VENEZUELAN IMMIGRATION AND THE LABOR MARKET IN RORAIMA: AN ANALYSIS OF TURNOVER IN COMPANIES IN THE CITY OF BOA VISTA/RR

Amanda Vitória de Almeida Pires

amandavitoriapires2@gmail.com

Mestranda em Sociedade e Fronteiras na UFRR

José dos Santos Dias

josedias.prof@gmail.com

Doutorando em Recursos Naturais e professor do departamento de Contabilidade da UFRR

RESUMO

Diante do contexto de imigração moldado em decorrência da crise política e econômica que se instaurou na Venezuela, o município de Boa Vista/RR teve sua realidade alterada e o mercado de trabalho modelado com a nova conjuntura social. O presente trabalho, de natureza descritiva-analítica, buscou identificar e analisar os fatores que influenciaram na rotatividade dos imigrantes de nacionalidade venezuelana no mercado de trabalho roraimense, a partir da visão dos gestores empresariais. A pesquisa justificou-se pela ausência de estudos que identificassem os fatores relacionados à rotatividade de imigrantes no mercado de trabalho roraimense, diante do atual cenário de imigração venezuelana. Para atingir o objetivo da pesquisa, foi realizada a aplicação de questionários estruturados com questões de múltipla escolha, em empresas de diversos ramos de atuação, de forma a demonstrar se houve a existência de preferência na contratação de imigrantes venezuelanos, bem como a incidência de fatores e evidências do processo de admissões seguidas de demissões nas empresas entrevistadas. Os resultados foram obtidos por meio de uma abordagem quantitativa, em que demonstraram não haver um expressivo índice de rotatividade nas empresas participantes da pesquisa, contudo, foi identificada a existência de fatores que podem vir a influenciar na disposição desses fatores, tais como dificuldade linguística enfrentada por empregados venezuelanos e os níveis de satisfação pessoal e/ou profissional dos imigrantes.

Palavras-chaves: Rotatividade; Imigração Venezuelana; Gestão Empresarial.

ABSTRACT

Faced with the immigration context shaped as a result of the political and economic crisis that took place in Venezuela, the municipality of Boa Vista/RR had its reality changed and the job market was shaped according to the new social situation. This paper, of a descriptive-analytical nature, sought to identify and analyze the factors that influenced the turnover of immigrants of Venezuelan nationality in the Roraima labor market, from the perspective of business managers. The research was justified by the lack of studies that identified the factors

IMIGRAÇÃO VENEZUELANA E O MERCADO DE TRABALHO RORAIMENSE: UMA ANÁLISE DA ROTATIVIDADE NAS EMPRESAS DE BOA VISTA/RR

related to the turnover of immigrants in the Roraima labor market, given the current scenario of Venezuelan immigration. To achieve the objective of the research, structured questionnaires were applied with multiple choice questions, in companies from different areas of activity, in order to demonstrate whether there was a preference in hiring Venezuelan immigrants, as well as the incidence of factors and evidence of the process of admissions followed by dismissals in the companies interviewed. The results were obtained through a quantitative approach, in which it was demonstrated that there was no significant turnover rate in the companies participating in the research, however, the existence of factors that could influence the disposition of these factors was identified, such as linguistic difficulties faced by Venezuelan workers and the levels of personal and/or professional satisfaction of immigrants.

Keywords: Turnover; Venezuelan immigration; Business management.

1 INTRODUÇÃO

A crescente tendência mundial à imigração, que assombra países desenvolvidos há anos, é o reflexo da desigualdade social e dos complexos problemas econômicos e políticos que se moldaram no mundo moderno. Diante dos vários fatores que impulsionam este movimento, nomeadamente estão os problemas econômicos, que são vistos, pela ótica da sociologia, como característica do modelo neoliberalista moderno, que resulta na escassez de empregos e, concomitantemente, na busca, por parte da população mais afetada por tais problemas, por países que podem oferecer oportunidades e melhores condições de vida (Andrade, 2019).

O Brasil, não diferentemente da tendência mundial, passou a receber, nos últimos anos, diversos imigrantes, predominantemente de nacionalidade venezuelana, em função da crise social, política e econômica que se instaurou na Venezuela. Nos primeiros anos de crise, a movimentação Brasil-Venezuela acontecia de forma dinâmica, vez que os venezuelanos entravam na fronteira brasileira, pelo município roraimense de Pacaraima, apenas para comprar mantimentos e, após isso, voltar para seu país de origem. Contudo, com o agravamento da crise, os imigrantes passaram a fixar residência na fronteira e, posteriormente, começaram a migrar para a capital do estado, Boa Vista (Cerávolo & Franchi, 2020; Squeff & Weimer, 2020).

A instalação desses imigrantes causou um acúmulo de pessoas concorrendo, com a população local, a uma vaga no mercado de trabalho e, embora eles tenham conquistado espaço nesse mercado, a inserção desse grupo é marcada por expressivos números de rotatividade (Cavalcanti; Oliveira & Araújo, 2019; Martínéz, 2018).

IMIGRAÇÃO VENEZUELANA E O MERCADO DE TRABALHO RORAIMENSE: UMA ANÁLISE DA ROTATIVIDADE NAS EMPRESAS DE BOA VISTA/RR

Diante da temática, esta pesquisa buscou responder ao seguinte questionamento: Que fatores influenciaram nas contratações e demissões de imigrantes venezuelanos, de acordo com a visão dos gestores das empresas roraimenses?

Na busca de responder ao questionamento, teve-se, como objetivo geral, que identificar e analisar os fatores que influenciaram na rotatividade dos imigrantes de nacionalidade venezuelana no mercado de trabalho roraimense, a partir da visão dos gestores das empresas; e como objetivos específicos: (a) Caracterizar o processo de recrutamento e seleção de imigrantes nas empresas pesquisadas; (b) Identificar e analisar os fatores que influenciaram no processo de contratação e/ou demissão de imigrantes venezuelanos; e (c) Analisar a compatibilidade dos fatores encontrados na aplicação dos questionários com aqueles listados na literatura como causadores da rotatividade.

Esta pesquisa se justifica pela ausência de estudos que identificassem os fatores causadores da rotatividade da mão de obra do imigrante em empresas roraimenses, consoante a atual conjuntura da imigração no município de Boa Vista, Roraima, além de buscar resultados que extrapolem apenas o comparativo de dados fornecidos pelas instituições de acompanhamento desses imigrantes.

2 CONTEXTO IMIGRATÓRIO

O mundo conheceu os reflexos da crise política, econômica e social que se instaurou na Venezuela quando sua população passou a migrar para países vizinhos em busca de comida, emprego e condições básicas de vida. Dentre os países que recebem imigrantes venezuelanos fugindo da crise, está o Brasil, que faz fronteira terrestre com a Venezuela no município de Pacaraima, no estado de Roraima (Gomes, Leahy & Andreatta, 2019).

A movimentação Brasil-Venezuela, nos primeiros anos de crise, ocorria de forma pendular, uma vez que os venezuelanos entravam no Brasil apenas para comprar mantimentos e, após isso, voltar para seu país de origem. Contudo, conforme a crise venezuelana aumentou, a imigração se intensificou, de forma a que os imigrantes passaram a fixar residência na capital do Estado de Roraima, Boa Vista (Cerávolo & Franchi, 2020; Gomes, Leahy & Andreatta, 2019).

A imigração venezuelana para o Brasil foi dividida em três principais fases: a primeira, composta pela migração de pessoas de alta classe social, a segunda, por migrantes de classe

IMIGRAÇÃO VENEZUELANA E O MERCADO DE TRABALHO RORAIMENSE: UMA ANÁLISE DA ROTATIVIDADE NAS EMPRESAS DE BOA VISTA/RR

média e a terceira, por migrantes de vulnerabilidade social. Esta última fase causou grande impacto econômico e político no estado de Roraima, principalmente, por representarem o maior número de pessoas, dentre as fases definidas (Silva & Sousa, 2019).

A terceira fase representa aqueles que migraram em situação de miséria, necessitando de ajuda humanitária, e que vieram ao Brasil em busca de emprego. Este mesmo grupo foi alvo de manifestações de xenofobia e revolta social pelos brasileiros, em razão da ocupação de imigrantes no mercado de trabalho, bem como o inchaço dos atendimentos de serviços públicos (Gomes, Leahy & Andreatta, 2019; Silva & Sousa, 2019).

3 OS IMIGRANTES E O MERCADO DE TRABALHO

A intensificação do fluxo migratório trouxe o acúmulo de mão de obra disponível no mercado de trabalho, uma vez que grande parte dos imigrantes possui faixa etária jovem, bom nível de qualificação e veio ao Brasil com o objetivo de conseguir um emprego (Martínez, 2018; Simões, Silva & Oliveira, 2017).

Ao chegarem ao Brasil, os venezuelanos se depararam com uma economia incipiente, com atividade econômica baseada no comércio, na agricultura e no funcionalismo público, não possuindo grande atividade fabril. Dessa forma, observou-se que o cenário do mercado de trabalho foi gradativamente alterado, criando concorrência para aqueles que buscavam uma vaga de emprego (Baeninger & Peres, 2017; Simões, Silva & Oliveira, 2017).

De acordo com Cavalcanti, Oliveira e Araújo (2019), os anos de 2011 a 2018, com exceção de 2016, mostram saldo positivo para as contratações de imigrantes no mercado formal brasileiro. Os dados apontam, por outro lado, que embora os imigrantes sejam absorvidos pelo mercado, há, em contrapartida, um significativo número de desligamentos. As taxas de admissões seguidas de demissões mostram-se mais acentuadas para os imigrantes, em comparação aos dados apresentados para brasileiros (Cavalcanti, Oliveira & Araújo, 2019; Simões, Silva & Oliveira, 2017).

Mais da metade das carteiras de trabalho, emitidas em todo o país, destinaram-se a trabalhadores imigrantes, sendo 58,6% dos documentos destinados aos trabalhadores de nacionalidade venezuelana. Contudo, ressalta-se que, mesmo os trabalhadores imigrantes ao portarem o documento que os habilitavam a contratação formal, não significava que eles seriam absorvidos pelo mercado, pois os números de emissão da carteira de trabalho são

suficientes apenas para o dimensionamento da existência e disponibilidade de mão de obra estrangeira para contratação (Cavalcanti, Oliveira & Araújo, 2019).

No que se refere ao nível de instrução do grupo de imigrantes venezuelanos, sabe-se que maior parte deles possui pouco ou nenhum conhecimento da língua portuguesa e que os níveis de instrução predominantes são ensino médio completo, ensino superior incompleto e superior completo. Os dados referentes à escolaridade e faixa etária são importantes para compreensão do perfil dos imigrantes que compõe a mão de obra disponível no mercado de trabalho, já que possuir bom nível de qualificação é um fator de impulsão na procura por uma vaga de emprego, contudo, não dominar a língua portuguesa pode ser um fator de retardo nesta competição (Gondin, Brain & Chaves, 2003; Simões, Silva & Oliveira, 2017).

4 ADAPTAÇÃO DOS IMIGRANTES AO MERCADO DE TRABALHO

A adaptação dos imigrantes no mercado de trabalho pode se tornar um processo complexo. Diversas barreiras, além da língua, podem ser encontradas, tais como o preconceito racial e diferenças culturais. A lista de fatores que podem influenciar tanto na adaptação quanto na inserção e desinserção de imigrantes é diversificada, e vai desde fatores qualificativos até às influências econômicas externas à corporação (Chiavenato, 2000; Camargo & Herédia, 2018). Agostinho e Mondo (2018) afirmam que, embora os imigrantes possuam uma postura proativa, humilde e interessada, eles acabam tendo problemas de relacionamento com seus colegas brasileiros, devido a divergências culturais e linguísticas. Rodrigues (2018) ressalta que os trabalhadores imigrantes frequentemente se sentiram deslocados na empresa em que trabalhavam, além de sofrerem preconceitos.

A infelicidade de trabalhadores imigrantes com o mercado de trabalho é recorrente em pesquisas que exploram este tema. A falta de investimento no trabalhador imigrante, as dificuldades linguísticas e as diferenças sociais e culturais contribuem para a não adaptação de imigrantes ao mercado formal. Por sua vez, tais fatores estão diretamente ligados aos elementos que compõem para rotatividade de imigrantes no mercado de trabalho (Chiavenato, 2000; Lague, Gallon & Cerutti, 2020).

Gonzaga (1998) aponta, como principal fator da rotatividade nas empresas, a má qualidade do emprego, em que os empregos que são gerados no mercado de trabalho não possibilitam o crescimento pessoal e profissional do trabalhador, somados à falta de investimento das empresas em treinamento específico e qualificativo dos funcionários. Embora o autor não

IMIGRAÇÃO VENEZUELANA E O MERCADO DE TRABALHO RORAIMENSE: UMA ANÁLISE DA ROTATIVIDADE NAS EMPRESAS DE BOA VISTA/RR

inclua os imigrantes na sua pesquisa, percebe-se que o estudo apresenta variáveis semelhantes com os fatores apresentados em pesquisas que envolvem a adaptação de imigrantes ao mercado de trabalho (Gonzaga, 1998).

5 ROTATIVIDADE DE PESSOAL

O termo Rotatividade de Pessoal, também conhecido como *turnover*, é empregado para definir a relação de entradas e saídas de funcionários de uma organização ou do mercado de trabalho. Essa oscilação pode ser tanto positiva quanto negativa, sendo, expressa por uma relação percentual do número total de demissões e admissões. Os dados relativos à rotatividade de pessoal podem ser utilizados em comparações, quando expressos em índices mensais, semestrais ou anuais, para acompanhamento e controle dos resultados apresentados pela empresa (Gregory, 2014).

Conforme o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2011), a rotatividade representa a substituição do ocupante em um posto de trabalho por outro, ou seja, a ação de demitir seguida de admitir, para uma mesma função, ocupantes de um mesmo posto de trabalho.

Para Chiavenato (2000, p. 184), “a rotatividade de pessoal não é uma causa, mas o efeito, a consequência de certos fenômenos localizados internos ou externamente à organização, que condicionam a atitude e o comportamento do pessoal”.

Dentre as variáveis externas, são citados o desempenho econômico-social e a extinção de funções, exemplificando as constantes mudanças que ocorrem no mercado e afetam diretamente a organização, mas que não podem ser controladas por ela. Já as variáveis internas estão ligadas a fatores que são da alçada da empresa, como a política salarial e o tipo de supervisão exercida sobre os funcionários, que compõem o rol de elementos que contribuem para insatisfação pessoal ou profissional do contratado (Chiavenato, 2000).

As subdivisões da rotatividade também podem apresentar-se como: Voluntária, que ocorre quando a demissão parte de uma iniciativa do próprio funcionário, podendo apontar diversas situações, desde motivações pessoais do trabalhador a sérios problemas de gestão de pessoas das empresas; ou Involuntária, que decorre da iniciativa do empregador, denunciando a falta de adequação do trabalhador à vaga ou problemas externos à corporação (Boroni, Carvalho & Mota, 2020).

Quanto às demissões motivadas por iniciativa dos próprios trabalhadores, o DIEESE (2011) pontua as principais incidências: “[...] as mesmas podem estar associadas a mudanças na

IMIGRAÇÃO VENEZUELANA E O MERCADO DE TRABALHO RORAIMENSE: UMA ANÁLISE DA ROTATIVIDADE NAS EMPRESAS DE BOA VISTA/RR

condição de atividade (por exemplo, motivada por aposentadoria), ou na posição da ocupação ou, ainda, na mudança de empregador (reemprego)”.

Já para as demissões unilaterais, de iniciativa da organização, o DIEESE (2011) pontua: “[...] sem justa causa: redução de custos salariais, não adequação em decorrência de processo seletivo pouco rigoroso, enfraquecimento da organização sindical e no local de trabalho, desempenho abaixo do esperado etc.; ou por justa causa (...)”.

Destaca-se que o Brasil é um dos países que apresenta o tempo médio de trabalho mais baixo, em comparação a outros, ou seja, possui uma das maiores taxas de rotatividade do mundo. Esta comparação mostra-se otimista apenas frente aos Estados Unidos, onde apresenta tempo médio de permanência superior a cerca de sete meses ao país norte americano. Dessa forma, percebe-se que a rotatividade de pessoal é uma variável que está presente no mercado de trabalho brasileiro (DIEESE, 2011).

Diante das múltiplas causas da rotatividade, os gestores de uma organização, deparados com alto índice rotativo, poderiam identificar quais fenômenos (internos ou externos) estão acometendo seus negócios. De acordo com Chiavenato (2000), as informações referentes aos fenômenos externos são obtidas por meio de pesquisas, avaliações dos executivos da organização, como compradores e vendedores, e pessoas que possuem contato e interação com o ambiente externo. Por outro lado, as evidências, quanto aos fenômenos internos, poderiam ser coletadas por meio de pesquisas internas, como clima organizacional ou a realização de entrevista de desligamento de funcionários, as quais visam obter informações para diagnosticar os motivos das saídas (Chiavenato, 2000).

A rotatividade caracteriza-se, portanto, como a relação de admissões e desligamentos de funcionários, em relação a um período de tempo. Essa variável possui diversas faces, causas e consequências que nem sempre são reconhecidas, corrigidas e monitoradas pelas empresas. De fato, a rotatividade é presente no mercado formal há anos e possui, inclusive, raízes na situação econômica e estrutural brasileira (Camargo & Herédia, 2018; Gonzaga, 1998).

5.1 CONSEQUÊNCIAS DA ROTATIVIDADE

A rotatividade não representa apenas um alto custo de encargos trabalhistas, resultantes da demissão e custos de treinamento resultantes da admissão. De acordo com Lucena (1999, p. 198), “o *turnover* não somente pode significar investimentos perdidos, desperdiçados, que não retornam à empresa, como pode afetar profundamente o nível de produtividade, a continuidade da empresa e seus resultados (...)”.

IMIGRAÇÃO VENEZUELANA E O MERCADO DE TRABALHO RORAIMENSE: UMA ANÁLISE DA ROTATIVIDADE NAS EMPRESAS DE BOA VISTA/RR

Para Boroni, Carvalho e Mota (2020), a principal expressão da rotatividade, na ótica do empregado, é a instabilidade profissional, que resulta na insatisfação, na perda de produtividade e na motivação do funcionário. Já para a empresa, os custos de seleção e treinamento de um novo empregado, a perda de capital intelectual e impactos negativos sobre a lucratividade são os mais palpáveis a curto prazo.

Para Oliveira, Martins e Almeida (2014, p. 210), “o problema da rotatividade é quando ela sai do controle da organização, por exemplo, quando a empresa perde funcionários essenciais para seus processos e, com isso, gera aumento dos custos, perda de competitividade, desperdício de recursos”.

Quanto aos custos mensuráveis da rotatividade, Patias, Wittmann, Liszbinski, Balestreri e Costa (2015) ressaltam que excessiva rotatividade de pessoal, além de causar efeitos intangíveis a longo prazo para a organização, acarreta efeitos negativos para o clima organizacional e para a credibilidade da empresa; como o aumento dos custos com treinamento de novos empregados, horas extras dos funcionários que já estão incorporados ao quadro e perda de produtividade, devido a falta de confiança dos funcionários nas políticas adotadas pela empresa.

Quanto aos custos da rotatividade de pessoal, Bohlander e Snell (2009, p. 80) defendem que eles são divididos em três categorias: “Custos de desligamento do funcionário, custos de substituição e custos de treinamento. Esses custos são basicamente calculados de duas a três vezes o salário mensal do empregado que está se desligando (...)”.

Ainda, para esses autores (2009, p. 80), a rotatividade traz, em contrapartida, custos indiretos, de difícil mensuração: “Custos indiretos, tais como a baixa produtividade ocorrida anteriormente ao desligamento e o baixo moral, e a necessidade de horas extras por parte de outros empregados, em virtude da vaga aberta”. Entende-se, portanto, que os custos da rotatividade não estão ligados apenas aos decorrentes do processo de admissão, estando envolvidos outros fatores, como dispêndio de força de trabalho.

No tocante aos custos da rotatividade, para Chiavenato (2000), os custos decorrentes desse processo devem ser agrupados em três níveis: primário, secundário e terciário. Os custos primários seriam todos aqueles de fácil mensuração, inerentes ao desligamento propriamente dito, como o custo de recrutamento e seleção, custo de registro e documentação, custo de integração e custo de desligamento. Os custos secundários seriam aqueles de difícil avaliação, pois estão ligados, principalmente, ao ambiente da empresa. Por último, os custos terciários seriam percebidos na organização em um período de médio a longo prazo, e são divididos em

IMIGRAÇÃO VENEZUELANA E O MERCADO DE TRABALHO RORAIMENSE: UMA ANÁLISE DA ROTATIVIDADE NAS EMPRESAS DE BOA VISTA/RR

Custos Extra Investimento e Perdas nos Negócios, ligados com a perda de compradores pelo mau atendimento, por exemplo.

Contudo, nem todos os autores enxergam o movimento de entrada e saída de funcionários como algo que, necessariamente, prejudica a organização. Uma linha de pesquisa aponta que o ideal para uma empresa não é que ela mantenha seu quadro fixo de funcionários por muito tempo, pois estaria deixando de abrir espaço para pessoas que, possivelmente, poderiam trazer inovações à corporação. Por isso, os administradores deveriam buscar um ideal perfeito de rotatividade, sem perder os talentos da empresa (Boroni, Carvalho & Mota, 2020).

Dalton e Todor (1982 como citado em Boroni, Carvalho & Mota, 2020, p. 239) destacam que “é possível economizar quantias consideráveis em dinheiro ao longo de um ano mantendo-se taxas razoáveis de rotatividade. Isto porque, dentre outros aspectos, é mais viável economicamente realizar novas contratações do que manter funcionários (...)”. A dificuldade estaria em determinar quais funcionários deveriam sair e em estabelecer a taxa ideal de rotatividade da empresa. Dessa forma, a rotatividade pode ser enxergada como uma forma de inovação, que impulsiona a empresa à competitividade.

Na mesma linha, Ibsen e Westergaard-Nielsen (2005) apontam que a rotatividade de trabalhadores é uma variável importante para a renovação da economia, pois demonstram um índice do bom funcionamento da mesma. Para estes autores, um mercado de trabalho, que é flexível, apresenta uma grande capacidade de adaptação, utilizando os recursos humanos onde mais são demandados naquele momento. Contudo, não deixam de ressaltar as consequências que uma alta rotatividade pode acarretar para uma organização, como vários custos de demissão e, posteriormente, admissão de um novo funcionário, além da perda de capital social ocasionado por custos de difícil mensuração decorrentes do processo.

6 METODOLOGIA DA PESQUISA

O presente estudo representa uma pesquisa de natureza descritiva-analítica, pois, buscou identificar e analisar os fatores que influenciaram na rotatividade de imigrantes no mercado de trabalho de Boa Vista/RR, de modo a descobrir uma possível relação com o fenômeno da rotatividade, por meio da coleta de opiniões dos gestores empresariais.

Para Collis e Hussey (2005), a natureza descritiva se dá em função do desejo de analisar variáveis que de alguma forma influenciam ou causam o aparecimento de um fenômeno, que, nesse caso, é a rotatividade dos imigrantes. E a natureza analítica se dá pela intenção de relacionar diferentes variáveis, com base no conhecimento teórico do contexto estudado.

IMIGRAÇÃO VENEZUELANA E O MERCADO DE TRABALHO RORAIMENSE: UMA ANÁLISE DA ROTATIVIDADE NAS EMPRESAS DE BOA VISTA/RR

A escolha da localidade da pesquisa foi o município de Boa Vista/RR, sem direcionamento de bairro ou região, sendo as empresas participantes, localizadas nos seguintes bairros: Centro, Calungá, Treze de Setembro, Pricumã e Santa Tereza; e se deu em função do contexto social de imigração no estado de Roraima.

Para a coleta dos dados, foram convidadas 70 (setenta) empresas para participar da pesquisa, sem discriminação de ramo de atuação ou localização, porém, apenas 20 (vinte) dessas empresas aceitaram participar. Por isso, a amostra da pesquisa foi limitada aos gestores dessas empresas, os quais atuam desde a prestação de serviços até a venda de produtos no atacado.

A amostra da pesquisa foi selecionada em razão de sua acessibilidade. Segundo Gil (2007), a amostragem pode ser identificada por acessibilidade ou por conveniência, em razão de se ter selecionado elementos que possuíam fácil acesso, admitindo que estes se identificam ou representam o universo de empresas que empregam imigrantes no município de Boa Vista.

A construção do questionário, para a coleta dos dados, foi estruturada de forma a demonstrar a existência de preferência na contratação de imigrantes venezuelanos e a incidência de fatores e evidências do processo de admissões seguidas de demissões nas empresas entrevistadas. Por isso, as perguntas foram elaboradas com alternativas de múltipla escolha, sendo que, em algumas delas, o entrevistado teve a possibilidade de marcar mais de uma opção.

A aplicação do questionário foi realizada no período de 20 a 26 de maio de 2021, tendo sido acompanhada por um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, para que os participantes tomassem conhecimento dos objetivos da pesquisa e da não intenção em divulgar quaisquer dados da empresa participante, do gestor entrevistado ou dos funcionários imigrantes.

Quanto ao tratamento dos dados, utilizou-se a abordagem quantitativa, pois, buscou-se garantir a precisão dos resultados e evitar ambiguidade na análise e interpretação dos dados coletados. Para Richardson (2007), o método quantitativo é frequentemente utilizado em pesquisas de natureza descritiva e analítica.

Os dados foram organizados no programa *Spreadsheets*, do pacote *WPS Office*, versão 2018, ao qual possibilita a edição de planilhas. Nesse programa, as informações foram organizadas em tabelas, de forma que pudessem ser contadas as frequências de respostas em cada alternativa, de cada questão.

Dessa maneira, os dados receberam um tratamento estatístico e, por meio da estatística descritiva, foi possível sintetizar informações de uma mesma natureza, para fins de análise, em gráficos e informações descritivas (Barbetta, 1998).

7 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

IMIGRAÇÃO VENEZUELANA E O MERCADO DE TRABALHO RORAIMENSE: UMA ANÁLISE DA ROTATIVIDADE NAS EMPRESAS DE BOA VISTA/RR

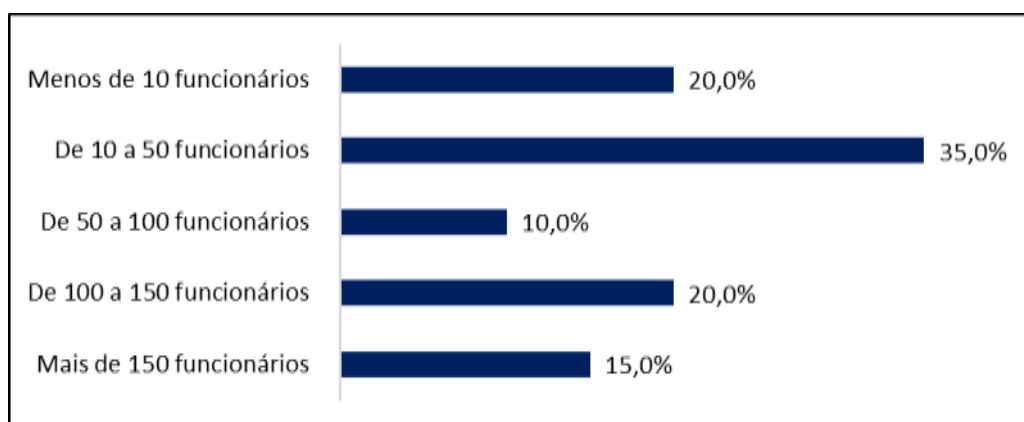
A estrutura do questionário, que foi utilizado no levantamento dos dados, contou com 13 (treze) perguntas, divididas em 3 (três) seções, conforme segue:

- a) Caracterização da Empresa e seu Processo de Recrutamento e Seleção;
- b) Fatores Associados ao Processo de Contratação e/ou Demissão de Venezuelanos; e
- c) Fatores da Rotatividade de Imigrantes Venezuelanos nas Empresas.

7.1 AS EMPRESAS E SEUS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Inicialmente, a pesquisa buscou caracterizar as empresas em relação ao quantitativo de funcionários e quantos desses funcionários eram de nacionalidade Venezuela. Observou-se que, das vinte empresas que participaram da pesquisa, 20% possuem menos de 10 funcionários, 35% possuem de 10 a 50 funcionários, 10% possuem de 50 a 100 funcionários, 20% de 100 a 150 e 15% acima de 150 funcionários (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Quantidade de funcionários nas empresas



Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à quantidade de funcionários de nacionalidade venezuelana, que trabalhavam nas empresas participantes, apurou-se que 80% possuem menos de 10 funcionários venezuelanos, 10% possuem de 20 a 30 funcionários venezuelanos e outros 10% possuem acima de 50 funcionários venezuelanos.

De acordo com as informações levantadas, percebe-se que não houve preferência de contratação de imigrantes, pois o número de funcionários venezuelanos em relação ao de funcionários de outras nacionalidades é percentualmente menor. Esse padrão foi observado

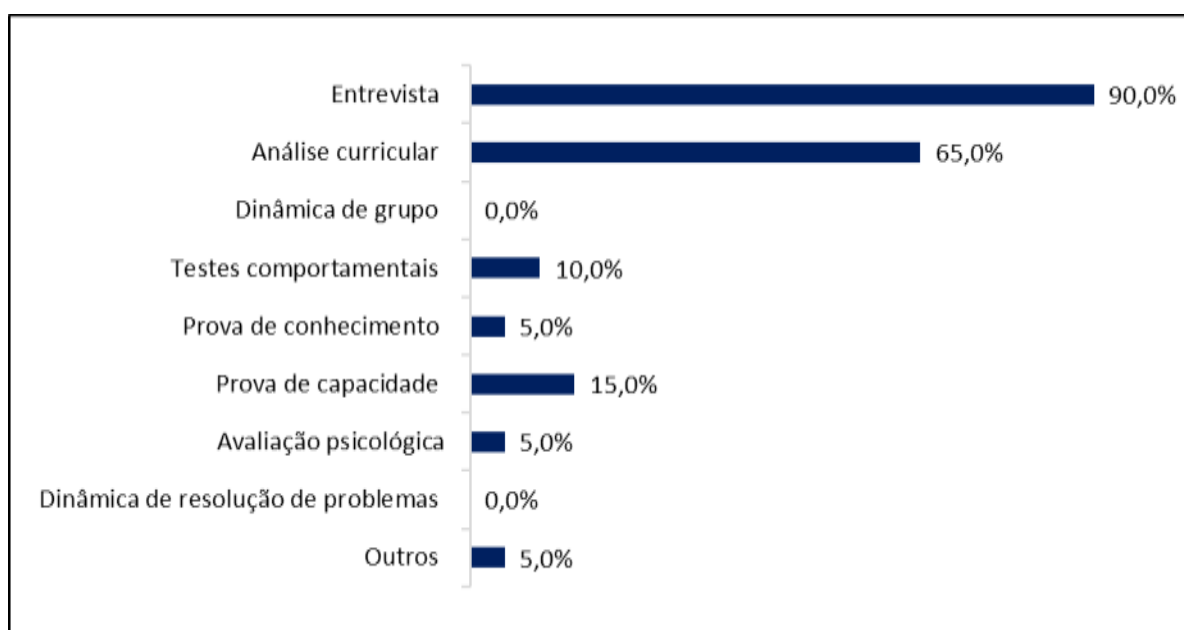
IMIGRAÇÃO VENEZUELANA E O MERCADO DE TRABALHO RORAIMENSE: UMA ANÁLISE DA ROTATIVIDADE NAS EMPRESAS DE BOA VISTA/RR

em todas as empresas, sendo que 16 delas (80%) possuem mais de 10 funcionários totais, e a mesma quantidade (80%) possui menos de 10 funcionários de nacionalidade venezuelana.

Quanto ao processo de recrutamento e seleção das empresas, verifica-se que as técnicas mais utilizadas são: entrevista (90%), análise curricular (65%) e prova de capacidade (15%). Vale destacar que essa questão possibilitou que o entrevistado marcasse mais de uma alternativa e, devido a isso, o somatório da frequência de suas respostas é maior que 100% (Gráfico 2).

Em relação ao processo de contratação de imigrantes, 95% dos gestores indicaram não haver qualquer diferenciação, vantagem ou facilitação no processo de recrutamento ou de seleção de imigrantes de nacionalidade venezuelana. Apenas um dos entrevistados (5%) alegou haver vantagens, pois não é cobrada, para fins de contratação, a comprovação de escolaridade, exigência geralmente adotada nas contratações de trabalhadores brasileiros.

Gráfico 2 – Técnicas de seleção utilizadas pelas empresas



Fonte: Dados da pesquisa.

Quando questionados se o nível de escolaridade influenciou nas contratações, 40% dos entrevistados assinalaram que alguns funcionários venezuelanos estão alocados em vagas específicas para o seu nível de escolaridade e outros não; 30% assinalaram que o nível de escolaridade não é observado na alocação dos funcionários; e 25% que todos os funcionários são alocados em vagas específicas para o seu nível de escolaridade. Por fim, 5% dos entrevistados assinalaram que quase nenhum dos funcionários está alocado para vagas específicas ao seu nível de escolaridade (Gráfico 3).

Gráfico 3 – Influência do nível de escolaridade nas contratações de imigrantes



Fonte: Dados da pesquisa.

No tocante ao treinamento de imigrantes recém-contratados, destaca-se que foram anuladas, para fins de tabulação dos dados, as respostas de duas empresas. A sua anulação se deu em função da marcação incorreta das alternativas, isto é, a questão permitia a marcação de apenas uma alternativa como resposta e os entrevistados realizaram duas marcações.

Nesse sentido, o Gráfico 4 demonstra que 5,6% dos entrevistados não realizam qualquer tipo de treinamento; 50% apontaram que o treinamento ocorre por acompanhamento, onde um funcionário mais experiente acompanha as atividades por um período de tempo; outros 38,9% apontaram que não há treinamento específico para os funcionários imigrantes recém-contratados, sendo treinados igualmente aos demais funcionários. Por fim, apenas 5,6% dos entrevistados informou que realiza treinamento voltado para os empregados venezuelanos, em que suas atribuições são passadas na língua do imigrante, para que houvesse uma melhor compreensão de suas atividades.

Gráfico 4 – Processo de treinamento de imigrantes

IMIGRAÇÃO VENEZUELANA E O MERCADO DE TRABALHO RORAIMENSE: UMA ANÁLISE DA ROTATIVIDADE NAS EMPRESAS DE BOA VISTA/RR



Fonte: Dados da pesquisa.

Esses resultados apontam que os imigrantes venezuelanos não apresentam vantagem no mercado de trabalho, pois há indicação de que os gestores não possuem preferência na contratação de imigrantes ou tampouco concedem vantagens no processo de recrutamento e seleção, e ainda não são contemplados, na maioria das vezes, por treinamentos específicos.

7.2 FATORES ASSOCIADOS AO PROCESSO DE CONTRATAÇÃO E DEMISSÃO

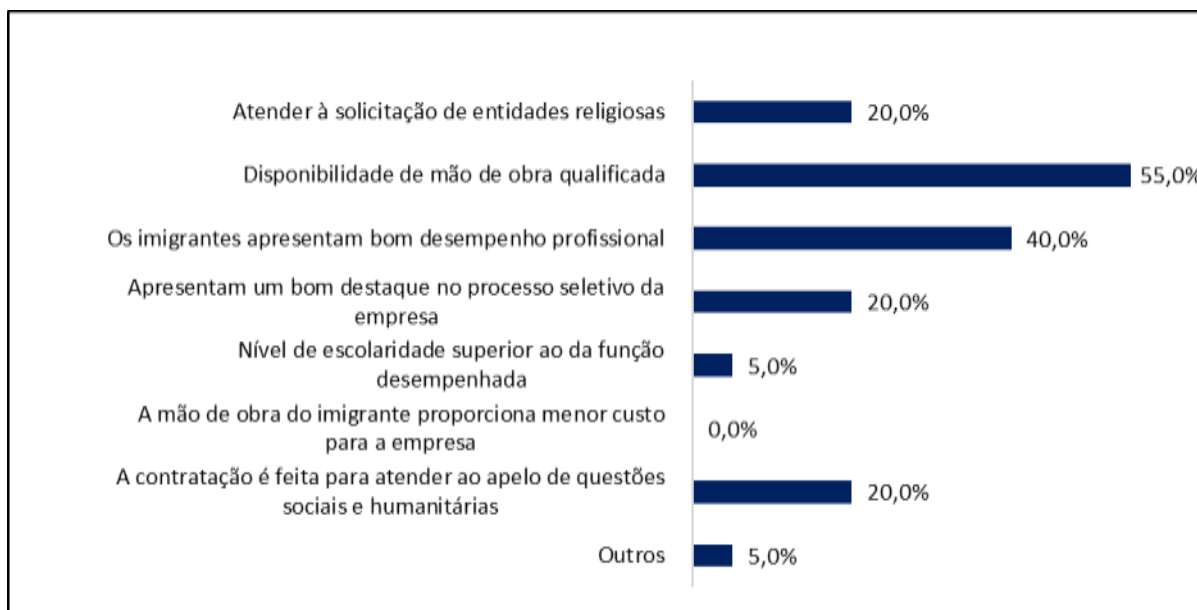
Primeiramente, para fins de entendimento dos resultados desta subseção, ressalta-se que todas as suas questões permitiram a possibilidade do entrevistado marcar mais de uma alternativa. Por esse motivo, o somatório dos resultados apresentados nos gráficos sempre será superior a 100,0%. Além disso, ressalta-se que todas as questões, tratadas nessa sessão, contaram com a opção “Outros”, para que os participantes não fossem induzidos a marcar uma opção que não concordassem ou que não representasse a realidade dos fatos.

Para se compreender a rotatividade dos imigrantes sob a ótica dos gestores das empresas, buscou-se, nesta seção do questionário, observar a satisfação do empregador com os serviços prestados pelos imigrantes venezuelanos, incluindo-se os motivos pelos quais a empresa optou pela contratação desse grupo de pessoas.

Os dados apontaram que os gestores contrataram imigrantes, principalmente, pela disponibilidade de mão de obra qualificada (55%) e por seu bom desempenho profissional (40%) (Gráfico 5).

Gráfico 5 – Principais motivos para contratação de imigrantes venezuelanos

IMIGRAÇÃO VENEZUELANA E O MERCADO DE TRABALHO RORAIMENSE: UMA ANÁLISE DA ROTATIVIDADE NAS EMPRESAS DE BOA VISTA/RR



Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se, ainda, que algumas contratações foram realizadas para atender a solicitações de entidades religiosas (20%) e outras para satisfazer o apelo de questões sociais e humanitárias (20%), o que demonstra uma possível preocupação das empresas com a situação de vulnerabilidade dos imigrantes. Além disso, demonstrou-se, ainda, que 20% dos participantes assinalaram que os imigrantes apresentam bom destaque no processo seletivo da empresa. Contudo, vale ressaltar que nenhuma das empresas participantes apontou que a contratação de imigrantes proporcionava menor custo para a empresa.

Em relação às vantagens na contratação de venezuelanos, verifica-se que 40% dos entrevistados contrataram imigrantes devido ao comprometimento com suas atividades laborais (Gráfico 6). Além disso, 35% dos entrevistados indicaram não ter nenhuma vantagem a ser mencionada na contratação de imigrantes, ou seja, o desempenho profissional dos imigrantes está dentro da normalidade. Por último, os gestores apontaram que os imigrantes dificilmente faltam ao trabalho sem justificativa (25%) e que enxergam na empresa uma possibilidade de crescimento (25%).

Gráfico 6 – Principais vantagens na contratação de imigrantes

IMIGRAÇÃO VENEZUELANA E O MERCADO DE TRABALHO RORAIMENSE: UMA ANÁLISE DA ROTATIVIDADE NAS EMPRESAS DE BOA VISTA/RR



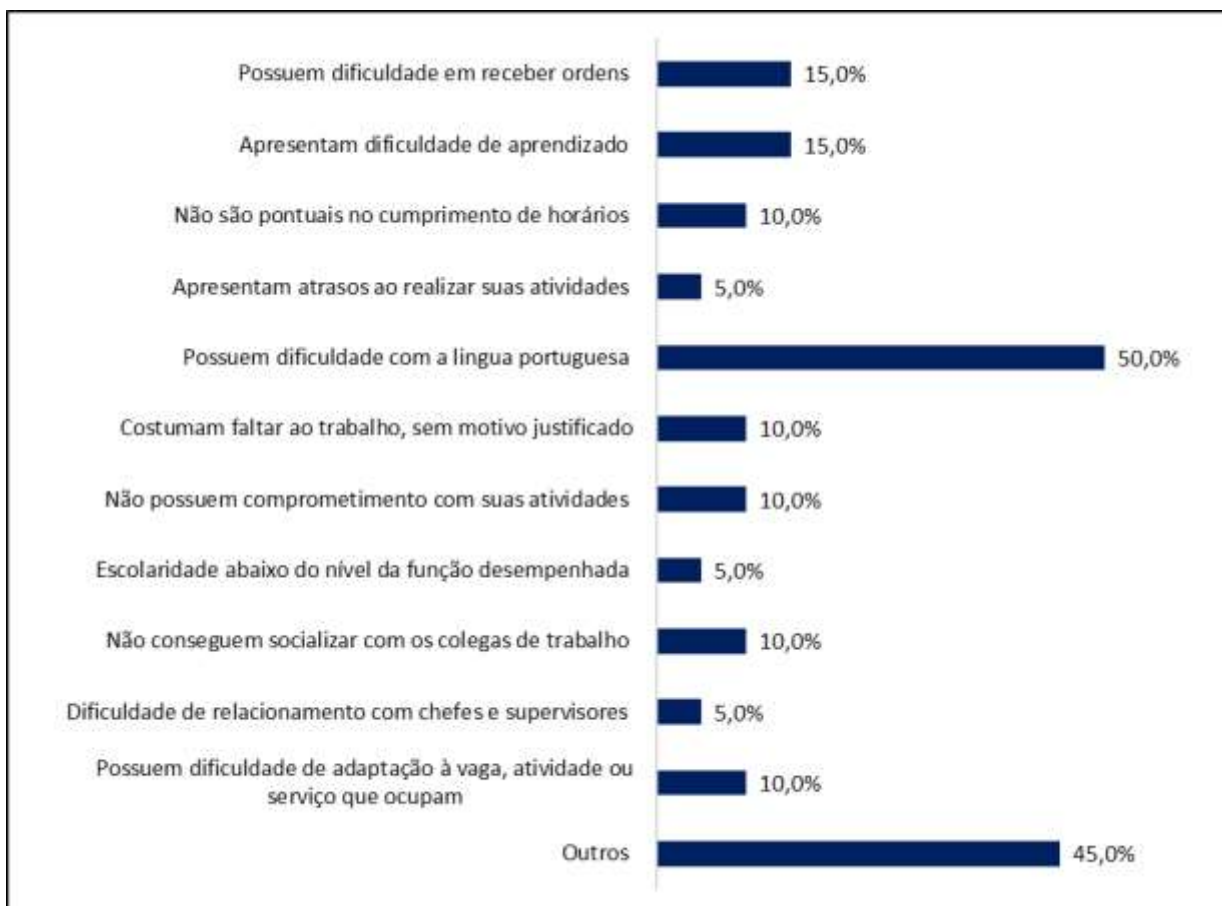
Fonte: Dados da pesquisa.

As empresas participantes que marcaram “Outros” (10%) descreveram que os funcionários imigrantes de nacionalidade venezuelana são mais interessados em manter o emprego, por isso, é mais fácil manter o quadro de funcionários da empresa (Gráfico 6).

Quanto às desvantagens na contratação de imigrantes: 45% das empresas participantes marcaram a opção “Outros”, na qual 35% declararam não haver qualquer desvantagem na contratação de imigrantes e os 10% restantes, relataram que os imigrantes perdem o interesse no emprego com facilidade e apresentam queda no rendimento de suas atividades com pouco tempo de trabalho. As demais empresas relataram, dentre outras desvantagens, que as principais são: a dificuldade de receber ordens (15%), a dificuldade de aprendizado (15%) e a dificuldade com a língua portuguesa (50%) (Gráfico 7).

Gráfico 7 – Principais desvantagens na contratação de imigrantes

IMIGRAÇÃO VENEZUELANA E O MERCADO DE TRABALHO RORAIMENSE: UMA ANÁLISE DA ROTATIVIDADE NAS EMPRESAS DE BOA VISTA/RR



Fonte: Dados da pesquisa.

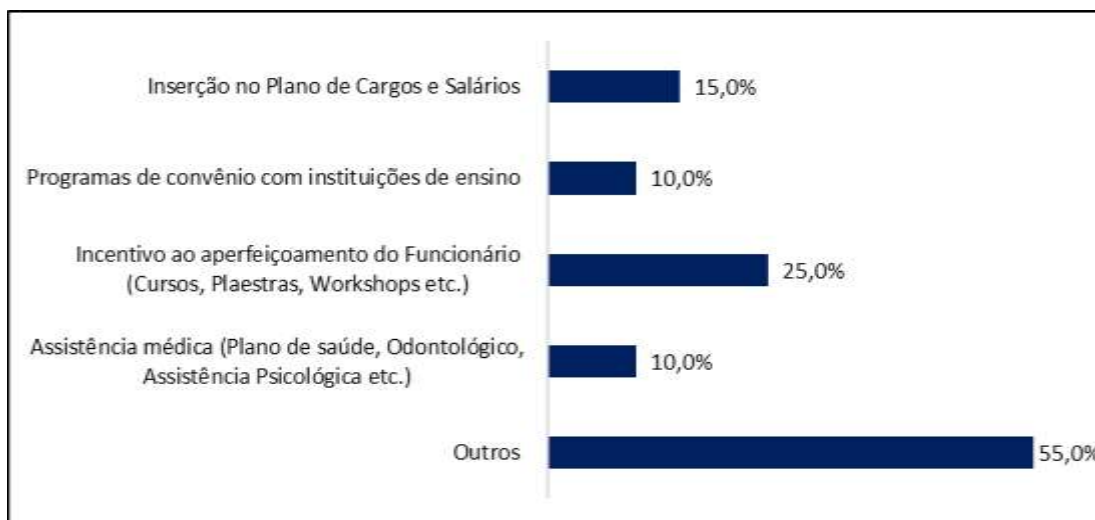
7.3 FATORES DA ROTATIVIDADE DE IMIGRANTES VENEZUELANOS

Nesta seção, os questionamentos buscaram colher informações diretamente ligadas à rotatividade, ou seja, ligadas à média de permanência do funcionário venezuelano na empresa. Além disso, também, buscou-se explorar os principais motivos apontados para o desligamento do trabalhador venezuelano, seja por iniciativa do empregado ou por iniciativa da empresa.

O Gráfico 8, que trata dos investimentos e/ou benefícios, demonstra que 15% das empresas participantes possuem plano de cargos e salários; 10% possui plano de convênio com instituições de ensino; 25% assinalaram que incentivam o aperfeiçoamento do funcionário por meio de cursos, palestras entre outros; e 10% indicou que fornece plano de assistência médica aos funcionários. Ademais, 55% dos participantes marcaram a opção “Outros”, dividiram-se em 35% que informaram não haver qualquer tipo de investimento e/ou benefício para trabalhadores imigrantes e 20% dividiram-se entre Vale Alimentação e adesão à carteira do Serviço Social do Comércio (SESC).

IMIGRAÇÃO VENEZUELANA E O MERCADO DE TRABALHO RORAIMENSE: UMA ANÁLISE DA ROTATIVIDADE NAS EMPRESAS DE BOA VISTA/RR

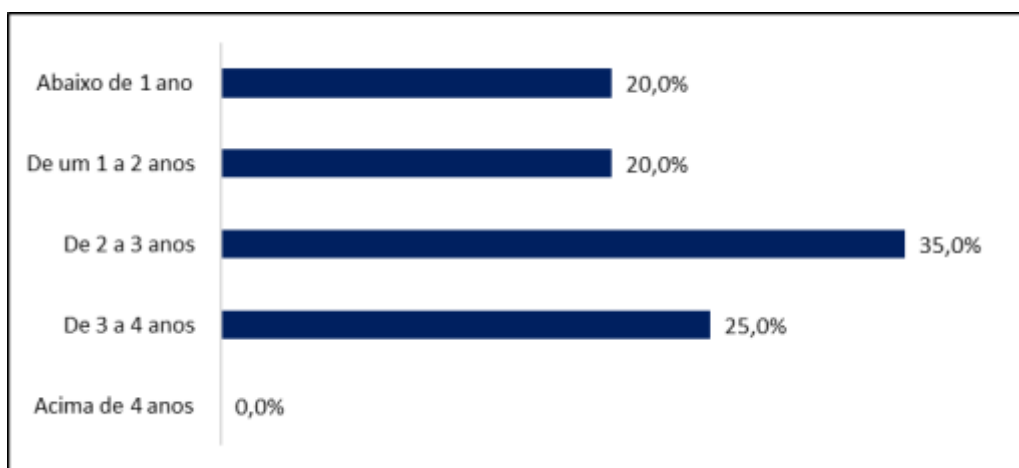
Gráfico 8 – Investimentos e/ou benefícios para trabalhadores imigrantes



Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à média de permanência de funcionários venezuelanos nas empresas, obteve-se que 20% dos entrevistados assinalaram que os funcionários mantiveram-se no emprego por menos de um ano; que 20% permaneceram de 1 a 2 anos; 35% de 2 a 3 anos; e 25% de 3 a 4 anos. Nenhum dos entrevistados assinalou que possui ou possuiu funcionários venezuelanos que permaneceram na empresa por mais de 4 anos (Gráfico 9).

Gráfico 9 – Média de permanência de funcionários venezuelanos na empresa



Fonte: Dados da pesquisa.

Dessa forma, observa-se, ainda, que 80% dos gestores indicaram que os funcionários venezuelanos permanecem na empresa por períodos superiores a um ano (20%, de 1 a 2 anos; 35%, de 2 a 3 anos; e 25%, de 3 a 4 anos), ou seja, as informações, obtidas nesta questão, demonstram um baixo índice de rotatividade dos seus funcionários imigrantes.

Gráfico 10 – Motivos apontados por imigrantes para solicitação de demissão



Fonte: Dados da pesquisa.

No tocante aos motivos que levaram os imigrantes venezuelanos a solicitarem demissão da empresa, verifica-se que 45% dos gestores assinalaram que os imigrantes pediram demissão por aceitarem outra oferta de emprego; 40% assinalaram que foi por motivo pessoal, não informado à empresa; e 35% assinalaram que a empresa, até o momento da aplicação do questionário, permanece com todos os funcionários imigrantes que contratou (Gráfico 10).

Os 45% dos imigrantes venezuelanos que pedem demissão por aceitação de outra proposta de emprego, possivelmente pode indicar que esses empregados não estavam satisfeitos com o emprego ou a função que ocupavam e, por isso, acabaram por procurar outra ocupação. Vale lembrar que, diante dessa informação, a insatisfação profissional e pessoal do trabalhador pode vir a influenciar nos índices de rotatividade de uma empresa.

Observa-se, também, que nenhum dos participantes apontou que os funcionários saem da empresa por alegarem sofrer discriminação, assim como nenhum deles apontou desmotivação profissional como causador dessa atitude.

Ressalta-se, ainda, que os participantes que marcaram a opção “Outros” correspondem a 10% dos entrevistados e informaram que os imigrantes pediram demissão porque se mudaram para outro estado, o que tem sido muito comum em virtude do processo de interiorização de venezuelanos, ou seja, do transporte desses imigrantes para outros estados como forma de evitar a sua concentração no estado de Roraima, por ser a principal entrada no Brasil, e, com isso, diminuir a procura pelos serviços públicos do estado.

Gráfico 11 – Motivos dos venezuelanos serem desligados por iniciativa da empresa



Fonte: Dados da pesquisa.

Por outro lado, os principais motivos pelos quais os funcionários venezuelanos são desligados por iniciativa da empresa são: a não adequação à política da organização (20%) e a dificuldade de relacionamento com o ambiente de trabalho (20%) (Gráfico 11).

Observa-se, também, que dos 40% de gestores que assinalaram a opção “Outros”, 35% indicaram que nunca houve demissões de funcionários venezuelanos por iniciativa da empresa, demonstrando uma satisfação dos gestores com os serviços prestados por imigrantes, e o restante (5%) declarou que demitiu funcionários venezuelanos por necessidade de redução do quadro de funcionários.

E, por fim, nenhuma empresa apontou a opção “Nível de escolaridade insuficiente”, como motivo para o desligamento de um funcionário venezuelano, confirmando os dados apresentados no Gráfico 7, onde 55% dos gestores contrataram esses imigrantes por haver disponibilidade de mão de obra qualificada.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No cumprimento aos objetivos específicos, quanto à caracterização do processo de recrutamento e seleção das empresas pesquisadas, os resultados demonstraram que os imigrantes não são contemplados com qualquer vantagem que facilite ou os diferencie dos demais concorrentes a uma vaga de emprego.

IMIGRAÇÃO VENEZUELANA E O MERCADO DE TRABALHO RORAIMENSE: UMA ANÁLISE DA ROTATIVIDADE NAS EMPRESAS DE BOA VISTA/RR

Adicionalmente, os dados demonstraram que os empregadores não investem em treinamento específico para funcionários recém-contratados de nacionalidade venezuelana e grande parte deles não faz investimentos ou oferece benefícios aos trabalhadores dessa nacionalidade.

Para colaborar com a interpretação dos dados, que indicam uma possível falta de investimento das empresas em processos seletivos sólidos e na falta de políticas de benefícios e/ou investimentos em funcionários, obteve-se o resultado de que 45% dos empregados venezuelanos, que pedem demissão, saem da empresa porque buscam outra vaga de emprego, o que pode indicar insatisfação pessoal ou profissional com os empregos que ocupam.

Sabe-se que um processo seletivo deficiente e a falta de investimento em treinamento e aperfeiçoamento do empregado são apontados como um dos principais fatores de influência para rotatividade no mercado de trabalho. Portanto, infere-se que a rotatividade é um reflexo da má qualidade de empregos gerados, ponderando na satisfação pessoal do trabalhador.

Em relação ao objetivo de identificar e analisar os fatores que influenciam no processo de contratação e/ou demissão de imigrantes, identificou-se que os gestores entrevistados contratam trabalhadores venezuelanos, principalmente, pela disponibilidade de mão de obra qualificada e por apresentarem um bom desempenho profissional.

Por outro lado, a principal desvantagem levantada pelos gestores foi a dificuldade com a língua portuguesa, fato que pode influenciar tanto na satisfação do empregador quanto na do empregado, pois essa dificuldade representa um empecilho na adaptação dos imigrantes ao mercado de trabalho.

Pode-se observar, também, que, de forma geral, os empregadores demonstraram satisfação com os serviços prestados por imigrantes. Tal afirmação é confirmada pelo fato de que o tempo de permanência de um funcionário imigrante venezuelano, nas empresas participantes da pesquisa, foi superior a um ano, bem como alguns gestores informaram que nunca desligaram funcionários imigrantes por iniciativa expressa da empresa.

No tocante ao objetivo que buscou identificar e analisar a existência de outros fatores que influenciaram na rotatividade, obteve-se o resultado de que grande parte das empresas participantes contrata imigrantes em atendimento ao apelo de questões sociais e humanitárias e, também, para satisfazer o pedido de entidades religiosas. Portanto, embora este trabalho não tenha confirmado a presença de elevados níveis de rotatividade no mercado de trabalho roraimense para imigrantes venezuelanos, foram observados alguns pontos que podem influenciar na tendência deste fenômeno, tais como: a dificuldade linguística, a falta de investimento no trabalhador e o reemprego, ou seja, a aceitação de outra proposta de trabalho.

IMIGRAÇÃO VENEZUELANA E O MERCADO DE TRABALHO RORAIMENSE: UMA ANÁLISE DA ROTATIVIDADE NAS EMPRESAS DE BOA VISTA/RR

Por fim, como fragilidade dessa pesquisa, aponta-se o pequeno número de empresas participantes e a ausência de uma abordagem que compreenda a visão dos imigrantes quanto aos fatores ligados à rotatividade. Por este motivo, sugere-se a realização de uma pesquisa que se concentre na possibilidade de estudar a rotatividade pela percepção do imigrante e quais os fatores estão influenciando na procura por novas vagas de emprego.

REFERÊNCIAS

Agostinho, H., & Mondo, T. S. (2018). Os desafios da empregabilidade dos haitianos na hotelaria de Florianópolis. *Revista de Turismo Contemporâneo*, 6(2), 189-210.

Andrade, D. P. (2019). Neoliberalismo: crise econômica, crise de representatividade democrática e reforço de governamentalidade. *Novos estudos CEBRAP*, 38(1), 109-135.

Baeninger, R., & Peres, R. (2017). Migração de crise: uma migração haitiana para o Brasil. *Revista Brasileira Estudo Populacional*, 34(1), 119-143.

Barbetta, P. A. (1998). *Estatística aplicada às ciências sociais*. Florianópolis: Editora da UFSC.

Bohlander, G., & Snell, S. (2009). *Administração de recursos humanos*. 14a. ed., São Paulo: Cengage Learning.

Boroni, F., Carvalho, A., & Mota, C. (2020). Rotatividade voluntária: um estudo com trabalhadores pouco qualificados. *Revista Gestão e Planejamento*, 1(21), 235-250.

Camargo, C. S., & Herédia, V.B.M. (2018). Preconceito como sinal de hostilidade nas relações entre imigrantes: o caso de Caxias do Sul-RS, Brasil. *Revista Rosa dos Ventos Turismo e Hospitalidade*, 10(2), 388-402.

Cavalcanti, L., Oliveira, T., & Araújo, D. (2019). *A inserção dos migrantes no mercado de trabalho brasileiro. Relatório Anual 2019*. Observatório das Migrações Internacionais. Brasília, DF: Observatório das Migrações.

Cerávolo, L. E. S., & Franchi, T. (2020). A resposta brasileira à imigração venezuelana recente em Roraima. *Revista de Ciências Militares*, 8(2), 235-260.

Chiavenato, I. (2000). *Administração de recursos humanos: fundamentos básicos*. 4a. ed. São Paulo: Atlas.

Collis, J., & Hussey, R. (2005). *Pesquisa em Administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação*, 2a. ed. Porto Alegre: Bookman.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [DIEESE] (2011). *Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho*. São Paulo: DIEESE.

Gil, A. C. (2007). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*, 5a. ed. São Paulo: Atlas.

IMIGRAÇÃO VENEZUELANA E O MERCADO DE TRABALHO RORAIMENSE: UMA ANÁLISE DA ROTATIVIDADE NAS EMPRESAS DE BOA VISTA/RR

- Gomes, E. B., Leary, E., & Andreatta, J. T. (2019). A eficácia da nova legislação migratória no contexto da crise venezuelana. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, 8(78), 32-46.
- Gondin, G.M.S., Brain, F., & Chaves, M. (2003). Perfil profissional, formação escolar e mercado de trabalho, segundo a perspectiva de funcionários de recursos humanos. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho*, 3(2), 119-152.
- Gonzaga, G. (1998). Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil. *Revista de Economia Política*, 18(1), 120-140.
- Gregory, M. (2014). *Rotatividade de funcionários em pequenas empresas prestadoras de serviços da cidade de Lajeado/RS*. Monografia de Curso de Graduação, Universidade do Vale do Taquari, Lajeado, Brasil.
- Ibsen, R., & Westergaard-Nielsen, N. (2005). Job creation and destruction over the business cycles and the impact on individual job flows in Denmark 1980-2001. *Allgemeines Statistisches Archiv*, 89(2), 183-207.
- Lague, J. D., Gallon, S., & Cerutti, P. (2020). A percepção de bem-estar no trabalho para imigrantes senegaleses. *Revista de Administração da UNIMEP*, 18(1), 269-292.
- Lucena, M. D. S. (1995). *Planejamento de Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas.
- Martínez, F. R. (2018). Desemprego em Roraima atinge o maior nível desde 2012. *Fecomércio RR*, [online]. Recuperado em 09 março 2021 de <https://fecomerciorr.com.br/artigo-tecnico-26-2018-desemprego-em-roraima-atinge-o-maior-nivel-desde-2012/>
- Oliveira, R., Martins, U., & Almeida, L. (2014). A rotatividade de funcionários na empresa Alpha Telecon. *Revista Estácio*, 4(1), 207-226.
- Patias, T. Z., Wittmann, M. L., Liszbinski, B.B., Balestreri, A. S., & Costa, C. F. (2015). Custos da rotatividade de pessoal: evidências no setor de supermercados. *RACE, Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 14(1), 143-170.
- Richardson, R. J. (2007). *Pesquisa Social: métodos e técnicas*. 3a. ed. São Paulo: Atlas.
- Rodrigues, J. M. D. (2018). Condições de trabalho, percepção e adaptação dos imigrantes haitianos inseridos em uma agroindústria no município de Paranavaí. *Cadernos de Gestão e Empreendedorismo*, 6(1), 74-82.
- Silva, F. C., & Sousa, E. (2019). A Migração Venezuelana e o Aumento da Pobreza em Roraima. *Tensões Mundiais*, 14(27), 105-119.
- Simões, G. F., Silva, L. C., & Oliveira, A. T. R. (2017). *Perfil sociodemográfico e laboral da imigração venezuelana no Brasil*. Curitiba: CRV.

IMIGRAÇÃO VENEZUELANA E O MERCADO DE TRABALHO RORAIMENSE: UMA ANÁLISE DA ROTATIVIDADE NAS EMPRESAS DE BOA VISTA/RR

Squeff, T; A. F. R., & Weimer, S. F. M. (2020). Crise venezuelana, emigração e fechamento da fronteira: análise da Ação Cível Ordinária n. 3121/RR. *PENSAR, Revista de Ciências Jurídicas*, 25(2), 1-19.