

42º ENCONTRO NACIONAL DA ANPOCS

SPG 42 – Superexploração do trabalho, gênero e mobilidade

Mobilização de trabalhadores imigrantes e estratégias empresariais: estudo de caso de uma empresa de limpeza na cadeia da construção civil em São Paulo

Marcus de Campos Bicudo¹

¹ Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo (PPGS-FFLCH/USP) e bolsista da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP)

RESUMO

No presente artigo, apresenta-se os resultados parciais de pesquisa de mestrado voltada à compreensão da mobilização de trabalhadores imigrantes em São Paulo. Embora a importância relativa do estado frente às demais unidades federativas brasileiras esteja em declínio, o estado de São Paulo permanece hegemônico na recepção de imigrantes no Brasil. Nele, a Missão Paz aparece como a principal instituição a não somente “acolher” imigrantes, mas também a operar sua intermediação no mercado de trabalho. Por meio dos chamados “processos de mediação”, ela promove o “*matching*” entre ofertantes e demandantes de força de trabalho, mas à diferença de agências convencionais de emprego, pretende também regular a situação entre os dois polos no período subsequente à contratação. Por isso, os referidos processos são o campo empírico da pesquisa, cujo objetivo é descrever e explicar as formas concretas da mobilização do trabalho imigrante. O material de campo aqui utilizado envolve a observação das palestras ministradas a empregadores e a candidatos às vagas de emprego, das sessões de seleção e contratação, além de entrevistas realizadas com trabalhadores imigrantes e empregadores (esta última sendo aqui privilegiada). O que constitui, do ponto de vista das empresas, os imigrantes como uma categoria particular de trabalhadores? Que estratégias gerenciais determinam sua contratação? Quais são as credenciais em jogo durante sua seleção? Para apontar possíveis respostas a essas questões, o método de análise consiste no “cruzamento” de estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores, a partir do caso de uma empresa de desentupimento prestadora de serviços a importantes firmas do setor da construção civil na Região Metropolitana de São Paulo.

1. INTRODUÇÃO

Por uma série de fatores, os anos 1990 parecem ser um ponto de partida adequado ao estudo de fluxos migratórios que atualmente vêm se processando em território brasileiro. Foi quando se realizaram no país as reformas de reestruturação (e internacionalização) da economia com a abertura do mercado interno à competição internacional e, o que aqui interessa em particular, uma profunda reconfiguração do mercado e das práticas de trabalho, com a adoção de normas flexíveis e a emergência de formas de contratação e emprego – no que a crescente informalidade e a terceirização. Em suma, um amplo processo que inseriu definitivamente o país na globalização neoliberal e, portanto, o pôs diante de novos fluxos de capitais, mercadorias e, conseqüente e evidentemente, de força de trabalho. O novo regime de acumulação (flexível) global engendrou padrões de mobilidade humana próprios a ele, nos quais o desenvolvimento de estratos sociais *móveis*, sobretudo no “sul global”, aparece como a nota tônica da formação de um tipo específico de trabalhadores: estes mais passíveis a deslocarem-se entre vários setores da

atividade econômica, o que sob determinadas circunstâncias, extraeconômicas, se traduz em migrações de longa distância (SASSEN, 1988; HARVEY, 1994; CASTLES, 2002; 2010).

Durante a década 1990, o Brasil permaneceu majoritariamente como país de emigração (como o vinha sendo desde as três décadas anteriores), “enviando” trabalhadores para países como Estados Unidos, Japão, Portugal e Espanha e Inglaterra. Por outro lado, o fenômeno mais marcante no que concerne à incorporação de estrangeiros no mercado de trabalho formal² foi o significativo afluxo de trabalhadores altamente qualificados, oriundos de Estados do centro da economia capitalista, que vinham ocupar postos técnicos e de gerência nas várias empresas multinacionais que então instalavam-se no país.

No entanto, a partir da virada do milênio novas tendências se observam: assim, se o censo de 2000 registrou 62.523 estrangeiros na categoria “diretores e gerentes”, este número cai para 33.146 no de 2010. Isso significa que o número de estrangeiros que passou a ocupar tais postos de trabalho nos anos 1990 cai praticamente pela metade no correr dos anos 2000 (Oliveira, 2015). Por outro lado, houve um aumento vertiginoso de estrangeiros em postos de trabalho menos qualificados a partir deste segundo período: aumenta o número de estrangeiros classificados em “ocupação mal definida” (de 7.645 em 2000 para 33.146 em 2010), “operação instalação de máquinas” (de 3.111 a 23.099) e “ocupações elementares” (de 4.668 a 18.972). No mesmo período, houve redução do número de estrangeiros ocupados em postos de trabalho cujas jornadas estão na faixa entre 30 a 40 horas semanais (de 22.817 a 20.669) e entre 40 e 45 horas (de 25.036 a 19.323), enquanto aumentou nos postos com jornadas entre 45 e 49 horas (de 87.474 a 109.910). Quanto às faixas de renda, enquanto os estrangeiros que recebiam de 2 a 10 salários mínimos eram 344.753 em 2000, passam a somar 232.731 em 2010; paralelamente a isso, os que recebiam até 2 salários mínimos passam de 193.750 a 275.281 no mesmo período. (Oliveira, 2015)

Em suma, uma importante “viragem” se produziu na década de 2000 na incorporação de estrangeiros no mercado de trabalho brasileiro: em geral, a partir daí os trabalhadores estrangeiros passaram a ocupar postos de trabalho menos qualificados, a trabalhar mais e receber menos do que na década anterior. É também quando o Brasil passa a receber mais imigrantes do

² A delimitação ao mercado de trabalho formal exclui, evidentemente, fluxos migratórios também significativos e que já se produziam com vigor no período, notadamente as migrações internacionais em torno da indústria da confecção, que mobilizou trabalhadores sul-americanos (da Bolívia, do Peru e do Paraguai) em oficinas de pequeno de pequeno porte e informais, concentradas na capital paulista. A análise desse fenômeno, no entanto, nos levaria para além dos limites deste artigo.

que “enviar” emigrantes. Isso sugere que fluxos migratórios internacionais têm se orientado, desde então, a pôr no mercado de trabalho brasileiro uma quantidade crescente de pessoas que passam a compor reservas de força de trabalho “barata”. Em contraste com o período antecedente, tem-se agora a presença de imigrantes oriundos, não mais do Primeiro, mas de países do “Terceiro Mundo”, que constituem um contingente peculiar de trabalhadores, porque sujeito a formas singulares diferenciação social que constroem a “condição imigrante” (SAYAD, 2006), dentre elas formas determinadas de racialização e um “desarraigamento” específico que o torna apto a circular com menores restrições para atender a demandas locais crescentes.

É esse estrato de trabalhadores que, em parte, se presta à observação nos processos de mediação para o trabalho que acontecem na Missão Paz³ (doravante “Missão”), em São Paulo. Desde sua instauração nos primeiros anos da década de 2000, mais de 14 mil imigrantes passaram por esses processos - que consistem em sessões de entrevista e contratação precedidas de palestras de “treinamento intercultural” ministradas a ambas as partes, empregadores e candidatos - tendo aproximadamente a metade deles sido efetivamente contratados. O período no qual os processos de mediação para o trabalho vivenciaram seu auge se deu entre 2010 e 2014, tempos de crescimento e “pleno emprego”, que foi também (sem que uma relação de causalidade se estabeleça entre uma coisa e outra) quando a “imigração haitiana” rapidamente se fez sentir no mercado de trabalho brasileiro.⁴

Em geral, as vagas que se apresentam aos candidatos nos processos de mediação da Missão são para trabalhos que exigem pouca qualificação, como prestadores de serviços gerais (como auxiliar de limpeza, de cozinha, etc.), como operadores em indústrias de pequeno porte, serviços domésticos (estes reservado às mulheres) e em diferentes ocupações no “setor rural”.⁵ O acompanhamento do conjunto dos processos permite, além de identificar os principais setores

³ A Missão Paz, vinculada à Pastoral do Migrante da Igreja Católica, é a principal entidade a acolher imigrantes na cidade de São Paulo. Foi fundada ainda em 1930 por uma congregação de missionários scalabrinianos instituição inicialmente orientada a imigrantes italianos. Ela é composta por quatro instâncias: a Casa do Migrante (encarregada de alojar imigrantes recém-chegados), o Centro de Mediação dos Migrantes (dentro do qual funciona o Eixo Trabalho, que organiza os processos de mediação para o trabalho que constituem o objeto da presente pesquisa), o Centro de Estudos Migratórios (que promove debates, seminários e se encarrega da publicação da revista Travessia), e a Igreja Nossa Senhora da Paz.

⁴ Em 2015, um relatório da OBMigra revelou que dois anos antes os haitianos haviam se tornado os imigrantes com maior participação no mercado de trabalho formal brasileiro (Cavalcanti; Oliveira; Tonhati, 2015)

⁵ Durante a maioria das incursões de campo pôde-se constatar a presença de contratantes particulares (isto é, presentes na condição de Pessoa Física) buscando recrutar imigrantes para propriedades, aparentemente de pequeno e médio porte, em diferentes municípios do interior paulista. A ocupação mais ofertada era a de caseiro, embora tenha havido também contratações para serviços propriamente produtivos, como na colheita e no cuidado de animais.

contratantes num determinado momento, também apreender “o que está em jogo” no momento das entrevistas, a partir de quais critérios são feitas as escolhas que resultam na contratação, qual o perfil dos candidatos e, o mais importante, como esse “perfil” é apreendido pelos contratantes.

A importância de tais questões reside no fato de que diversos autores (geralmente chamados “histórico-estruturalistas” ou “histórico-institucionalistas”) põem na demanda por força de trabalho o princípio motor por excelência dos fluxos migratórios (SINGER, 1973; GAUDEMAR, 1976; SASSEN, 1988). Em casos extremos, chega-se a negar que exista qualquer coisa para além disso: é assim que Piore (1980), além de defender a demanda dos países receptores como o “fator dinâmico” dos fluxos migratórios, também afirma taxativamente (e é este o seu “pecado”:) uma oferta de força de trabalho perfeitamente elástica, *i.e.*, inexaurível. Com isso, faz nada mais, nada menos, do que assumir, à maneira neoclássica (que ele próprio tenciona combater), a hipótese axiomática da mobilidade perfeita do trabalho (GAUDEMAR, 1976). Desatento ao fato de que todo imigrante contém em si um emigrante (SAYAD, 2006), as causas que levam pessoas a abandonar seus meios sociais de origem para atender às exigências capitalistas de onde quer que elas venham sequer é por ele posta.

A importância da demanda por força de trabalho na determinação e direcionalidade dos fluxos migratórios (SASSEN, 1988), como “fator de atração”, é dificilmente posta em questão. Por isso, uma análise da constituição dessa demanda, da forma como é percebida pelos empregadores e quais estratégias utilizadas para recrutar e manter trabalhadores em cenários de escassez de “mão-de-obra”⁶, se faz isso importante no estudo dos movimentos migratórios. Este é o objetivo do presente artigo.

Entretanto, à luz do que se vem de dizer, é preciso ter em vista que é somente parte do problema. Às estratégias empresariais deve-se “cruzar” as trajetórias de trabalhadores – como é bem sugerido por Guimarães (2002). Ainda com ela (2008), é preciso também considerar a atuação desse novo agente fundamental, o intermediador (em nosso caso, a Missão), que promove o encontro entre a ofertantes e demandantes de força de trabalho. Dados os limites deste espaço, esta segunda parte terá de aguardar outra ocasião para ser feita.

⁶ É digno de nota que a menção a dificuldades em recrutar trabalhadores para seus respectivos ramos (sejam eles no campo ou na cidade) seja uma constante no discurso dos empregadores de imigrantes, mesmo em momentos de alta taxa de desemprego, como o atual. Naturalmente, essa escassez é referente sempre a um certo grau de acumulação possível ou pretendido e, portanto, depende da capacidade e “disposição” de cada setor em manter os salários níveis que lhe sejam proveitosos.

Portanto, o que segue são apontamentos preliminares de vias possíveis à investigação daquelas questões referentes unicamente à demanda por trabalhadores imigrantes, baseados no caso de uma única empresa, uma desentupidora de médio porte (doravante “Desentupidora”), sediada na zona sul de São Paulo. O principal material mobilizado é uma entrevista realizada com seu gerente, embora o trabalho de campo tenha envolvido o acompanhamento de todo o processo de contratação na Missão Paz, duas visitas à empresa e entrevistas com dois dos imigrantes contratados (que não são aqui mobilizadas).

2. O CASO DA DESENTUPIDORA

A Desentupidora contratou cinco imigrantes (sendo três haitianos, um angolano e um marfinense) nos processos de mediação para o trabalho da Missão Paz em maio de 2018. Os proprietários da empresa, Denise e Moacir⁷, se encarregaram do processo de seleção. A experiência da empresa com esses trabalhadores foi curta: quatro deles foram demitidos antes de terminado o período de experiência, em questão de semanas após a contratação; somente um foi mantido, mas não por mais de três meses. Uma análise preliminar sobre os critérios de seleção e manutenção permite identificar quais foram os critérios a nortear a contratação e manutenção dos trabalhadores na empresa. Trata-se de um ponto de partida para a questão mais ampla, crucial ao estudo dos processos migratórios e mercados de trabalho: o que determina a contratação de trabalhadores imigrantes? Quais características, reais ou presumidas, fazem dos imigrantes uma classe de trabalhadores desejáveis aos empregadores?

De forma a não tomá-la como um simples dado explicável dedutivamente e em última instância a partir do conflito incontornável entre capital e trabalho, faz-se um esforço em construir a ação gerencial da empresa no que toca ao recrutamento e controle de seus trabalhadores de forma mais específica a partir dos seguintes fatores: i) a trajetória da empresa e a formação de sua clientela, com o que se apreende o lugar que ocupa na cadeia de serviços; ii) o caráter das tarefas realizadas por seus trabalhadores, isto é, seu significado social e os *status* a eles associados (PIORE, 1980); iii) a que reservas de força de trabalho ela tem acesso e, dadas as características destas, que desafios ela encontra na gestão de seus trabalhadores. Com isso, pode-

⁷ Os nomes são fictícios.

se melhor apreender de que maneira o recurso aos trabalhadores imigrantes se tornaram, para ela, uma opção plausível, apontando o caminho da resposta às questões precedentes.

3.1. Situando a empresa: trajetória e características da Desentupidora

As origens da Desentupidora remontam a 1996, quando começou a prestar serviços avulsos a clientes domésticos. Denise foi quem fundou a empresa e Moacir, que era policial militar, só se juntou a ela cerca de seis anos mais tarde, tendo na Desentupidora seu “segundo emprego”. Aproveitando a experiência com caminhões que ele tivera desde a infância (transmitida por seu pai, caminhoneiro), juntou-se a ela realizando, à princípio, a função de motorista; Denise, por sua vez, detinha a propriedade e exercia funções de gerência, as quais Moacir – que tinha também formação técnica em administração de empresas – veio também a assumir à medida em que a empresa cresceu e ampliou seu quadro de funcionários. Anos mais tarde, em 2010, os dois tiveram uma filha juntos e, embora não se digam um casal, moram juntos desde então para compartilharem a criação da menina, o que configura a Desentupidora como empresa de tipo familiar.

Em seus dez primeiros anos de existência, a ela teve como seus principais clientes além dos contratantes domésticos avulsos, pequenas e médias empresas do ramo hoteleiro, alimentício e de supermercados. Nesse período, ela prestava, além da desobstrução de tubulações, serviços gerais de limpeza, abarcando tanto dedetização, limpezas de caixas d’água, além de serviços de hidráulica e elétrica. Com o passar dos anos, sobretudo a partir de 2007, a empresa logrou consolidar uma clientela entre empresas maiores, principalmente do ramo da construção civil, sendo terceirizada por grandes empreiteiras privadas em importantes obras de empresas públicas, como a SABESP e o metrô de São Paulo. A conquista dessa nova posição na cadeia de serviços significou para a empresa uma importante oportunidade de crescimento, com a qual ela pôde aumentar ainda mais seu efetivo de trabalhadores, aprimorar seu equipamento (com a aquisição de carros maiores e de tecnologia mais avançada, sem os quais não poderia atender à nova demanda) e abrir a filial em Recife. Seus antigos clientes, se não chegaram a ser “abandonados”, foram relegados a segundo plano, e a Desentupidora passou a “mirar” as grandes obras urbanas como seu campo privilegiado de atuação. Ademais, ela tratou de especializar seus serviços: renunciou aos referidos serviços gerais de limpeza, elétrica hidráulica e dedetização e passou a

orientar-se exclusivamente ao jateamento, coleta e transporte de resíduos rumo às estações de descarte e tratamento.

Atualmente, os serviços por ela prestados são: desobstrução por hidrojateamento de alta pressão, desentupimento doméstico, esgotamento de caixa de gordura, esgotamento de lama bentonítica e limpeza de poços. Nomeadamente, as principais empresas suas contratantes são a) grandes empreiteiras, como Camargo Corrêa, Odebrecht, OAS e Mendes Júnior; b) grandes empresas de distribuição e comércio controladas pelo Grupo Pão de Açúcar. Aquelas empresas (a) solicitam à Desentupidora que mantenha um ou mais de seus carros “de plantão” para eventuais emergências nos canteiros de obras durante a maior parte do tempo de construção, à exceção dos meses finais, quando as obras já estão em fase de acabamento; estas (b), que realize esgotamento de caixas de gordura em suas instalações.

Além desses serviços, relativamente estáveis e com duração mais ou menos predeterminada, a Desentupidora atende a pedidos emergenciais, chamados de “aleatórios”, vinte e quatro horas por dia, o que exige que haja sempre alguém no atendimento dos telefonemas e trabalhadores a postos que poderão ser chamados a qualquer momento, dentro ou fora da jornada de trabalho estipulada; no último caso, mediante pagamento de hora extra ou compensação em folgas. Estes, entretanto, são os serviços prestados às “carteiras” – como o gerente se referia aos antigos clientes (restaurantes e unidades domésticas) – que, se foram em parte relegados, também se tornaram recurso vital à empresa em cenário de crise, como se verá adiante.

Esse dualismo da demanda pelos serviços da Desentupidora determina a divisão interna do trabalho na empresa, pois a cada um desses clientes ela reserva equipes distintas. O gerente nomeou três delas: equipe de obras (reservada aos serviços estáveis nos canteiros de obra), de residência e de limpeza (estas duas delegadas aos “serviços aleatórios”), cada qual operando equipamentos distintos.

Tendo na terceirização de serviços para essas grandes empresas seu principal meio de sobrevivência, a Desentupidora ficou, em larga medida, “refém” de suas demandas. Com a participação das grandes construtoras nas obras de expansão do metrô de São Paulo, a Desentupidora viveu seus melhores momentos entre os anos de 2011 e 2015, quando chegou a contar com 87 funcionários “em papel” (quer dizer, com carteira assinada e vínculo empregatício regido pela CLT), além de mais de uma dezena de temporários e terceirizados.

No entanto, com a crise das construtoras desencadeada pela eclosão da “Operação Lava-Jato”, a Desentupidora viu cair abruptamente a demanda por seus serviços e só não foi levada à falência por ter recorrido às “carteiras” e por ter conseguido negociar suas dívidas com os bancos com algum sucesso. É claro que nada disso bastaria se não fosse acompanhado de uma também abrupta redução de custos, que se traduziu principalmente numa radical redução de seu quadro de funcionários. Assim, ainda em 2016, ela passou a contar com nada mais do que 15 empregados, o mesmo número que tinha nos idos de 2007, i.e., antes de seu primeiro forte ciclo de crescimento.

No que concerne à organização interna da empresa, tal redução de quadros necessariamente impeliu a uma reconfiguração dos postos hierárquicos. As mudanças exatas ocorridas não puderam ser precisadas na entrevista. Entretanto, Moacir (o gerente) falou em uma quebra de três postos na hierarquia. O posto de chefes de *telemarketing* passou a chamar-se “chefe de mesa” e, com isso, a encarregar-se, além da propaganda, também de parte do processo de venda dos serviços como orçamentista. Igualmente suprimido foi o posto de “chefe de frente” ou “chefe de pátio”, cujo ocupante tinha poder de mando em cerca de quatro ou cinco obras distintas. Ele deu lugar aos chefes de equipe, cada qual encarregado de escalar e gerenciar equipes para serviços particulares. Com isso, Moacir “desceu” da administração e passou algumas funções dos antigos chefes de pátio, comandando os mecânicos e delegando poderes aos chefes de equipe.

A organização da hierarquia da empresa atualmente é aproximadamente a seguinte: no topo, Denise encarrega-se da administração geral e, em última instância, detém todo o poder de mando; em seguida, tem-se o posto de chefe de mesa e orçamentista, que determinam os termos das negociações dos serviços com os clientes; a estes, respondem as atendentes, encarregadas das vendas por telefone e internet. No que toca à execução dos serviços propriamente ditos, Moacir (que encarrega-se também parcialmente do setor de vendas) distribui ordens e poderes aos chefes de equipe; estes, tratam de selecionar os trabalhadores que julgam mais apropriados para determinados serviços e controlam sua execução nos locais de trabalho; na base, enfim, todos os encarregados de executar os trabalhos: técnicos e, por último, ajudantes. Há ainda pelo menos dois funcionários que não ocupam postos de venda ou administração, mas que trabalham também no pátio da Desentupidora: um porteiro (dotado de uma função de supervisão muito particular,

como mostrarei em breve) e uma faxineira-copeira, encarregada de limpar o local e preparar o café.

No dia da visita à empresa, não foi possível identificar mais que cinco mulheres na Desentupidora. Além da faxineira-copeira e de Denise (que é dona e preside da empresa), uma delas ocupando o cargo de chefe de mesa e as demais, atendentes e vendedoras. Quanto ao restante do efetivo, é inteiro composto por homens. Um ou dois, além de Moacir, em postos de administração (orçamentistas), todos os demais sendo executores.

Quando da ocasião da contratação na Missão Paz, Moacir declarou estar “desesperado” e que necessitava contratar trabalhadores com urgência, pois no último ano suas principais clientes vinham se reerguendo, retomando as obras e lançando novos empreendimentos – muitas vezes, acrescentou, “disfarçadas” em empresas menores que não tinham suas reputações abaladas no mercado. Com isso, voltou a crescer a demanda pelos serviços da Desentupidora, com o que ela teve que retomar rapidamente a contratação de pessoal, contando no momento da realização do trabalho de campo com aproximadamente 45 trabalhadores, isto é, três vezes mais do que há dois anos. Foi, portanto, nesse novo ciclo de crescimento demanda crescente que ela optou pelo recrutamento de trabalhadores imigrantes.

Que estratégias de seletividade de pessoal estariam fundamentando tal operação? Quais características têm os trabalhadores imigrantes que os tornaram atrativos para a empresa nesse novo cenário de expansão? Quais foram os critérios de sua seleção? São eles referentes a qualificação ou respondem antes a estratégias de controle sobre a organização do processo de trabalho e produção de consentimento?

3.2. Estratégias gerenciais no recrutamento e no uso de trabalhadores imigrantes

Na entrevista, nosso gerente declarou que a ideia de contratar imigrantes lhes surgiu ao ver que muitas das empresas com as quais a Desentupidora trabalha o haviam feito recentemente e estavam satisfeitas. O desejo dos gerentes da Desentupidora era contratar especificamente trabalhadores venezuelanos.⁸ Se no dia do processo de contratação optaram por três haitianos

⁸ Antes do início da palestra na Missão Paz, dirigindo-se à Denise, disse não querer contratar haitianos porque “esses aí já não presta”, haja visto que já estavam (presumidamente) há muito tempo no Brasil e, portanto, menos dispostos ao trabalho. Os venezuelanos, em contrapartida, cuja chegada ao Brasil é mais recente, ainda conservariam esse ânimo.

(que Moacir explicitamente antes disse não querer⁹), um angolano e um marfinense, foi somente por não haver ainda candidatos de nacionalidade venezuelana presentes na sessão de seleção.

No entanto, para compreender as estratégias a determinar a contratação de trabalhadores imigrantes, é preciso dar um passo atrás e, antes, investigar por que vias a empresa comumente recruta trabalhadores, ou seja, a quais reservas de força de trabalho ela tem acesso. Duas delas se revelaram na entrevista. A primeira, mais importante e “preferida” é a mobilização de migrações internas, pelo recrutamento de jovens nordestinos, homens, pouco escolarizados e com entrada recente ou incipiente no mercado de trabalho, os quais são acessados por redes familiares e de amizade de Denise (que é também nordestina, de Pernambuco). A maneira encontrada pela gerência de manter tais trabalhadores vinculados à empresa foi a de “custear” seus cursos de condução de caminhões mediante empréstimos a serem pagos no médio e longo prazo por descontos nos salários.

A segunda via de acesso a reservas de força de trabalho se revelou de maneira inusitada. No dia do processo de seleção, a *única* pergunta feita a todos os candidatos, sem exceção, era referente ao consumo ou não de álcool.¹⁰ Quando perguntado a esse respeito, o gerente pediu para que se desligasse o gravador e, isso feito, prosseguiu: “*Sabe que que é? é que aqui a gente trabalha muito com drogado.*” O consumo de bebidas alcólicas e drogas ilícitas (principalmente maconha e cocaína e, em menor grau, crack) parece ser um grave problema para a administração da Desentupidora na gestão e controle de sua força de trabalho. De acordo com o gerente, é frequente que os trabalhadores se entorpeçam nos bares do entorno do pátio da empresa nas noites em que têm de permanecer como “plantonistas” nos turnos da noite; igualmente constante é que esgotem seus salários nas “bocas” da região logo após recebê-los. Portanto, a preocupação com o consumo de bebidas alcólicas que, em suas palavras, “puxaria para outras drogas”, estaria em evitar que os trabalhadores imigrantes “se deixassem levar” pelos brasileiros e tivessem o mesmo destino que outros tiveram depois de ingressar na Desentupidora: o vício em drogas. Tal foi o sentido de uma manifestação de Moacir durante a “palestra de preparação” na

⁹ Sua aversão aos haitianos foi expressa em outra ocasião: na entrevista, disse ele: “(...) *então eu fui perguntando [a respeito das qualificações de cada candidato] e fui separando: ‘ó, vou levar 5 hoje. Pode ser que eu busque mais 4’. Eu precisava de 9 ou 11, 12... Como só tinha os haitianos, eu falei: ‘Putá merda! Tá difícil de eu escolher aqui, né?’*”

¹⁰ As demais questões feitas aos candidatos não tiveram a mesma regularidade. Em geral, trava-se de perguntas a respeito de suas experiências laborais prévias, de se tinham noções de hidráulica, mecânica e condução de veículos. Mas a maior parte das perguntas era referente não às qualificações, mas a determinadas qualidades dos candidatos, como local de residência, família (se eram casados, se tinham filhos, se tinham familiares no Brasil) e idade.

Missão Paz quando disse à palestrante que desejava contratar imigrantes justamente para *isolá-los* dos trabalhadores brasileiros: a seus olhos, estes seriam, em sua maioria, excessivamente problemáticos e a socialização prolongada com eles, fatalmente desvirtuadora.

Alcoólatras, “drogados”, ex-presidiários e foragidos compuseram o quadro de trabalhadores da Desentupidora ao longo de sua trajetória, segundo o entrevistado. Ele disse ter ciência do consumo de álcool e drogas ilícitas inclusive no interior do pátio da empresa, mas disse que a sua administração já se resignou a tentar coibir a prática, passando a simplesmente “fingir que não vê”. Durante o período da noite, um vigilante é mantido no pátio para controlar o acesso e verificar o fluxo de entrada e saída dos trabalhadores. Homem de confiança da gerência, ele se encarrega de relatar a ela os horários de entrada, saída e as “condições” em que se deram, isto é, informar à administração quem saiu e retornou “alterado”. No entanto, seu trabalho se restringe a isso; ele não tem quaisquer condições ou poderes repressivos e/ou coibitivos.

Em suma, trabalhadores “desviantes” de toda sorte, lumpenproletários reais ou potenciais, são a segunda reserva de força de trabalho a que tem acesso a Desentupidora. O próprio entrevistado disse que a empresa é conhecida no bairro por “dar emprego para qualquer um”. Portanto, é a ela que se dirigem aqueles que não têm mais para onde ir, pelo menos não dentro do mercado de trabalho “legal” ou “formal”. É preciso, porém, não tomar essas duas fontes mencionadas – os migrantes internos e os lumpenproletários do bairro – como duas realidades que não se encontram. Uma vez na empresa, os trabalhadores oriundos dessas duas vias passam a compartilhar seus destinos (no alcoolismo e na drogadição), como o próprio depoente afirmou: “*muitas vezes o cara chega aqui legal e sai viciado*”.

Algumas questões de imediato se impõem: por que a Desentupidora mantém esses trabalhadores (de seu ponto de vista) “problemáticos” em seu efetivo? Quais dificuldades em recrutar e manter trabalhadores ela encontra que a torna “dependente” daqueles? A resposta está no caráter do próprio trabalho exigido pela empresa. Ele é um exemplo paradigmático daquilo que a literatura em língua inglesa denomina “*3-D Jobs*”: *dirty, dangerous and demeaning* - sujo, perigoso e degradante (CASTLES, 2002). Nem sempre os problemas a que a Desentupidora é chamada para resolver se solucionam somente fazendo descer as mangueiras pelas tubulações para sugar ou diluir os resíduos que causam obstrução. Muitas vezes, é preciso que os trabalhadores acessem os canais subterrâneos de esgoto, seja para posicionar com maior precisão o equipamento ou para remover manualmente os resíduos. É, portanto, um trabalho de alto risco,

insalubre e extremamente desagradável, que poucas pessoas se dispõem a realizar pelo nível dos salários que a Desentupidora pode ou está disposta a pagar. O próprio gerente é convincente a este respeito:

Moacir: (...) esse nosso serviço... não propriamente das construtoras, mais os serviços de limpeza, né? Lá você mexe com tudo, tudo quanto é tipo de limpeza, tudo quanto é tipo de material você vai lá e pega. Então você não acha mão de obra pra fazer...

Entrevistador: *Por quê?*

Moacir: Ué! Você... um exemplo: você é formado, já tá na sua segunda formatura; eu tenho que limpar formol de defunto lá da estação de tratamento de Jundiaí; tem que entrar dentro da caixa, lá, superequipado, com 3, 4 roupas de couro, luva, máscara... bater água lá, jatear e sugar. Você vai por 1300 contos, 1500 contos? Você não vai. Você só vai se for por 8, 10 mil. Por quê? Você tem nível superior, você não vai arriscar a se machucar, a pegar uma doença...

Entrevistador: *Tem a ver então com o próprio serviço?*

Moacir: Você entendeu? Você tem que pegar gente, treinar ele, pra poder ir lá e fazer o serviço. Não tem que ter alguém pra fazer? Sempre tem alguém que faça, e é nós. (...) Hoje você não consegue mão de obra, porque ninguém quer trabalhar. Eu acho assim, a política do Lula matou... ele ajudou muita gente, mas matou muita gente também, assim, em questão de mão-de-obra deixou muita gente preguiçoso, né? E o que acontece? Se você não pagar bem e não pagar aquele necessitado mesmo, que quer trabalhar, ele não vai. É aonde você tem que pagar pessoas, treinar elas e pagar bem, senão elas não vão. Você vê, o salário mínimo é... 900 e? 960 agora... (...) O nosso salário aqui, o mínimo é 1240. Só que a pessoa quando tá aqui, ela nunca ganha 1240. Ganha de 1600, 1800, 2000 pra cima. Por quê? Como eu não tenho mão de obra, eu falo: “ó, tem essas horas extras aqui, pra fazer tal serviço”. Mesmo que ele não queira ir, ele vai ter que ir. Não é que eu tô forçando, eu sou um carrasco, escravidão... Não! [É] Que se não for, não tem ninguém pra ir! Eu vou perder o serviço, não tem como pagar eles! Então o que eu faço? Eu pago bem pra eles pra eles ir lá e executar, entendeu? Além de eu compensar no dinheiro, ainda compenso em folga. (...) Porque como são serviços aleatórios, emergencial, não é toda hora que vai ter o serviço. (...) [o “serviço aleatório”] é a hora que todo mundo tá ganhando dinheiro. Então eu falo pra eles: “ó, vocês podem tá à toa aqui agora, só que eu sou precisar de noite eu vou te chamar, tudo bem?” – “Não, tudo bem...” – “Paga?” – “Pagamos”. (...) Então a gente acaba... porque você já pensou se você manter aí... você tem 20 caminhão, você manter 20 motorista de dia, 20 ajudante de dia, depois 20 à noite... 20 motorista de dia e 20 à noite. Não dá pra manter, você fale. Não tem como pagar. Então você tem que pôr os que saem pra serviço, deixar uns de reserva e ficar mesclando. (...) E a gente fala: “se você tiver compromisso, você marca 2, 3 dias antes” – “Por quê?” – “Porque eu sabendo que você vai faltar, não vai poder trabalhar, eu já deixo outras pessoas no encaixe, já engatilhado, porque se der emergência, eu tenho o pessoal pra ir”. Entendeu? Então muita gente não gosta de trabalhar aqui por causa disso aí, porque não tem hora. Às vezes a gente chega

aqui e pergunta: “ah, mas você gosta da sua família?” – “Ah, eu gosto” – “Só que você tem que gostar só 50%, 50% você tem que gostar de nós e 50% da sua família”. É onde começa a mulher a brigar, a ter problema em casa. No fim o cara não ganha, ele sai, mesmo ganhando bem. Você já viu um negócio desse?! E tem o cara que até gosta, só que a família não deixa ele trabalhar. Quem aguenta também, trabalhar 15 dias direto num lugar só? Não aguenta! Só que eu sou obrigado a manter sábado e domingo alguém aqui, por causa de serviço aleatório...

Pode-se perceber pela fala do entrevistado que o trabalho na Desentupidora requer trabalhadores que, além de dispostos a realizar trabalhos penosos, sejam também altamente *móveis*, isto é, passíveis de cumprir expedientes de trabalho incertos e intermitentes, adequando-se a constantes variações de duração e periodização das jornadas de trabalho. Isso reclama, por parte dos trabalhadores, uma organização sempre diferencial das parcelas de tempo livre e de trabalho, cuja possibilidade é reduzida quando estes se encontram imersos em um ambiente familiar solidamente constituído. É notório que, de fato, nenhum dos cinco imigrantes contratados tivesse suas famílias residindo no Brasil.

Daí também a necessidade de manutenção dos “desviantes”, desprovidos de outras opções de emprego, no quadro de efetivos da empresa. Estes são, efetivamente, os que podem permanecer no trabalho; o que não significa, evidentemente, que sempre o façam por longos períodos de tempo. Por sua vez, os trabalhadores socialmente “mais ajustados” tendem a abandonar a empresa assim que melhores opções de emprego se lhes apresentem. Portanto, fixar os trabalhadores, mantê-los vinculados à empresa e identificados com seus objetivos, é um difícil desafio para a administração da Desentupidora na gestão de sua força de trabalho, e isso a despeito do discurso de seu gerente a respeito das compensações salariais.

Isso posto, voltemos aos trabalhadores imigrantes. A esperança de que seriam trabalhadores passíveis de criar mais vínculos com a empresa, de que seriam mais “fiéis”, foi o fator determinante em sua contratação. Quando perguntado a respeito das expectativas que nutria com a contratação dos imigrantes, o gerente assim se expressou:

Ah, era unir o útil ao agradável. Se eles tavam precisando de trabalho, nós tava precisando de mão-de-obra, então por que não tentar com eles, né? Chamar eles pra trabalhar? Foi aonde caiu a ficha, né? A gente teve essa ideia. (...) Porque os brasileiros, vou te contar... Os caras chegam aqui, você ensina, aprende, eles ganham dinheiro e...? Vaza!, me deixa na mão. Entendeu? E eles, com certeza, pra eles ir embora só se for embora de volta, né? Porque é difícil de eles saírem de uma empresa e ir pra outra. Eles é mais... se eles aprendem num lugar, eu senti que eles são mais fiel. Eles dá mais valor

naquela empresa que ajudou ele, que deu um meio pra ele. Não é igual o brasileiro: “ah, eu vou trabalhar onde me paga mais”, “não, se lá é melhor pra mim eu vou trabalhar lá”, “não, lá é mais perto da minha casa...” Ele não liga pra trabalho, entendeu? Já os menininho não, eles vêm realmente pra trabalhar e juntar algum dinheiro, e isso aí é bom pra nós, entendeu? A gente une o útil ao agradável. Se eles tão precisando, e nós também tamo, nós damos treinamento. Precisamos da mão de obra deles...

Embora, em sua maioria, eles tenham sido contratados em função de suas qualificações, não parece ter sido esse o critério decisivo para sua escolha ou, mais precisamente, sua manutenção na empresa. Um deles, haitiano, possui curso superior em eletrônica, diplomado na Venezuela; outro, de mesma nacionalidade, já trabalhara como mecânico; igualmente declarou tê-lo feito um terceiro (embora mais tarde os gerentes da Desentupidora tenham desconfiado ser mentira); o penúltimo deles, por sua vez, era habilitado a dirigir todo tipo de veículos, de carros pequenos a caminhões (mas em seu país, a Costa do Marfim, não no Brasil); temos, enfim, o último, Vesner, que só foi contratado por ter se recusado a retirar-se da sala quando acabou o processo de contratação e, não tendo sido selecionado, dirigiu-se a à mesa onde estavam os gerentes e, determinado, implorou para que lhe fosse dada uma vaga. Ora, foi precisamente este o único a ser mantido na empresa quando, poucas semanas depois da contratação, todos os demais foram demitidos. Mais uma vez, ouçamos o gerente:

Moacir: (...) O menino vai ser bom vendedor. Não sabe nem conversar, o danado!

Entrevistador: *Quem?*

Moacir: O Vesner, esse um que ficou aí. Não é não? Ajudante, não tem carta, não sabe guiar, não sabe nada! Só que o bicho tem uma malícia, tem uma visão da coisa... só sai com os caras do desentupimento. Falou: “ô, rapaz, esse cara aqui, a hora que ele aprender a falar, ele vai ser bom. Ele vai ser bom pra executar”.

Entrevistador: *E por isso você escolheu ele? (...)*

Moacir: Entendeu? Aí ele sempre reclamava: “puta, eu tenho filho, eu tenho família, tô duro, eu passo fome, não sei o que, bla-bla-bla...” – “Então tudo bem, então você fica.” (...) Falei: “meu, o cara dá trabalho pra andar, meu! O cara é songa-monga!” Você conhece o cara pelo andar do cara, né, meu? Não sei se é porque eu sou polícia, só de bater o olho no cara eu já sei o que o cara é, né? E ela falava: “não, não, vamos lá, vamos lá...”. Aí o cara... rapaz, o cara é bom! Você vê como é que é? (...)

A partir dos depoimentos do gerente, pode-se perceber que são vários os sentidos em que os trabalhadores imigrantes são vantajosos à Desentupidora. Em primeiro lugar, ir ao centro de São Paulo para realizar um processo de seleção entre vinte candidatos é consideravelmente mais

fácil e proveitoso do que a mobilização de migrações internas de longa distância. No caso dos imigrantes internacionais, eles já foram deslocados e arcaram com os custos de sua própria viagem, poupando à empresa trabalho de planejamento e despesas que normalmente tem quando se trata de mobilizar migrantes nordestinos.

No mais, havia uma expectativa do empregador (que até então o tempo não permitiu ainda verificar) de que os imigrantes seriam mais disciplinados para o trabalho e menos propensos à embriaguez e à drogadição. Por isso, se tornariam mais facilmente disciplináveis no e para o trabalho.

Tentei mostrar, ainda, que a manutenção dos trabalhadores na empresa é um problema permanente para a administração da Desentupidora. Contudo, um outro aspecto não foi ainda explicitado, embora tenha-se permitido antever: vigora, na empresa, um regime de rápida e intensa rotatividade do trabalho, tendo ela de demitir e contratar na mesma velocidade em que varia a demanda por seus serviços. Portanto, o controle sobre a mobilidade do trabalho é aí decisivo à sua sobrevivência: evidentemente, isso envolve também o controle sobre sua *imobilidade*, quando se trata de manter o trabalhador vinculado à empresa; ou, quando se trata de pô-lo efetivamente em movimento, fazendo-o adequar-se às referidas variações nas durações da jornada de trabalho e na organização dos tempos de trabalho e de não-trabalho no cotidiano.

Esse último fator, é decisivo em função da necessidade vital que a Desentupidora tem dos chamados “serviços aleatórios”, sem os quais ela não conseguiria arcar com as vicissitudes das variações da demanda e da concorrência. Novamente, graças a eles foi que ela não foi levada à bancarrota pela recessão de 2014 e pela crise das construtoras. Diferentemente de empresas maiores, que podem prescindir de turnos noturnos e serviços aleatórios para preservar suas margens de lucro, no caso da Desentupidora, disse o gerente: “(...) *as empresas contratam nós porque a gente trabalha fora de hora*”. Trata-se de um caso típico de empresas relativamente pequenas inseridas em setores de mercado altamente competitivos, que Sassen caracterizou com precisão:

Empresas no setor competitivo do capital calculam ganhos adicionais da (1) flexibilidade da oferta de trabalho (i.e., turnos noturnos e facilidade de contratação e demissão) e da (2) flexibilidade organizacional (i.e., uso de equipamentos perigosos em espaços de trabalho precários). Esses dois tipos de ganhos podem ser muito significativos para firmas que operam com margens estreitas de lucro, estão sujeitas a amplas flutuações de demanda e dependem, para sua sobrevivência, de suprir a demanda quando quer que ela emerja (SASSEN, 1988, p. 40)

A isso, soma-se, neste caso, uma posição subalterna da empresa na cadeia de serviços urbanos. Na totalidade dos “serviços grandes” em que ela trabalha (*i.e.*, obras públicas), o faz na condição de empresa subcontratada dentro do regime de licitações. Seja na condição de empresa terceirizada pelas grandes empreiteiras ou por “atravessadores” anônimos, ela jamais consegue ser competitiva o suficiente para, sozinha, vencer as licitações para os serviços a que é chamada a realizar para o Estado.

Quando se trata também de “serviços grandes” para contratantes privados diretos, ela dificilmente tem meios de negociar os termos de realização dos serviços em pé de igualdade com seus contratantes. Dada o alto grau de dependência que ela tem de seus maiores contratantes (que de forma alguma se reproduz em caminho inverso), ela tem poucas capacidades de negociar os termos e condições da execução de seus serviços. A circunstância que levou a gerência da Desentupidora a demitir os cinco trabalhadores imigrantes (novamente, com a posterior reintegração de um deles) é um bom exemplo disso.

No momento de realização do trabalho de campo, nossa empresa matinha dois de seus caminhões num antigo centro de distribuição do Grupo Pão de Açúcar. Nos últimos dias de 2017, o galpão onde o centro funcionava sofreu um violento incêndio que o destruiu inteiramente. A Desentupidora foi contratada pelo grupo para garantir que, nos dias de chuva, não escorresse dele material contaminado que pudesse contaminar águas pluviais. Era lá que três dos cinco imigrantes contratados vinham sendo utilizados. Contudo, o Pão de Açúcar passou a exigir das empresas por ele contratadas a realização de exames médicos e certificados de capacitação dos trabalhadores, mas transferiu às empresas os custos de sua obtenção. Como a gerência da Desentupidora não tinha ainda a certeza de que manteria os cinco imigrantes contratados dentre seus quadros (pois eles estavam ainda em período de experiência), ela optou por enviar ao galpão funcionários mais antigos, já “plenamente” efetivados, de maneira a não correr o risco de ter que gastar com esses custos adicionais mais de uma vez.

Para contornar a situação, a solução encontrada pela Desentupidora foi de, por sua vez, também transferir os custos; mas agora, aos mais vulneráveis da cadeia: os trabalhadores. Por isso seus gestores optaram por adulterar os termos do contrato de trabalho diminuindo o período de experiência dos recém-contratados de 45 para 30 dias. As contas fecharam quase perfeitamente: com essa redução, em vez de pagar para cada um dos contratados um montante de R\$ 1.860,00 ao fim do período de experiência, pagaram o salário exato de um mês de trabalho,

R\$ 1.240,00, ou seja, uma economia de R\$ 620,00 sobre cada trabalhador. Como eram cinco, a contenção total foi de R\$ 3.100, o que já pagava a maior parte dos gastos de R\$ 4.000,00 que as novas exigências do Pão de Açúcar lhe custaria se fossem aplicadas aos cinco trabalhadores:

Paralelamente a isso, outro evento inesperado imprimiu um forte abalo à gerência: a greve nacional dos caminhoneiros, que eclodiu no dia 21 de maio. Embora os funcionários da empresa não tenham sido mobilizados no movimento, sua administração não ousou pôr seus carros em circulação, temerosos de eventuais danos que poderiam sofrer se porventura se deparassem com bloqueios nas ruas. Portanto, durante os dez dias em que durou a greve, a empresa não realizou nenhum novo serviço “grande” (embora os carros que já estivessem dispostos em determinados canteiros de obra tenham permanecido operando), somente serviços domésticos pequenos e mais baratos, que são feitos com veículos menores. De maneira a minimizar os prejuízos, a Desentupidora demitiu, além dos cinco imigrantes recém-contratados, mais três funcionários de sua unidade em Recife.

Que todos os trabalhadores imigrantes contratados tenham sido demitidos, isso se deve antes a características próprias da empresa do que a características próprias daqueles que os tenham tornado inadequados às exigências da Desentupidora. Nela, vigora uma intensa rotatividade do trabalho em função das rápidas variações na demanda e se os demitidos da vez foram os imigrantes, foi somente por serem eles também os mais recentemente contratados, o que diminuiria os custos de seu desligamento. “*Mas eu gostei da experiência, vamos pegar mais. Só estamos respirando aí...*”, foi como Moacir justificou a demissão. Por paradoxal que pareça, o episódio da demissão revela não um desajuste, mas a perfeita adequação dos trabalhadores imigrantes ao regime de trabalho e emprego que vigora na empresa estudada. Sua gerência pôde adulterar os termos iniciais do contrato, reduzindo em 50% o período de experiência pré-estabelecido, sem que a fraude implicasse em quaisquer consequências (embora a Missão Paz tenha estudado a abertura de um processo contra a empresa, os afetados, receosos em se envolver em conflitos judiciais, concordaram em receber somente pelo tempo em que tinham sido efetivamente empregados, embora sua demissão se tenha dado sem qualquer tipo de aviso prévio, incitando em todos um sentimento de perplexidade geral).

Neste artigo, foi feito um esforço em reconstituir a trajetória da empresa e, identificar sua principal clientela, situá-la dentro da cadeia de serviços urbanos para, a partir disso, compreender suas estratégias de seletividade e controle de trabalhadores. Empresa de tamanho relativamente pequeno, de organização familiar e situada em posição dependente no setor da construção civil, a Desentupidora constantemente tem de adequar-se às pressas às variações conjunturais da demanda por seus serviços, o que exige dela uma contínua capacidade de reorganização interna, criando e suprimindo postos hierárquicos, demitindo e contratando trabalhadores, em função das flutuações econômicas circunstanciais e em velocidade quase instantânea.

Ademais, por prestar serviços que exigem trabalhos “pesados”, insalubres e em jornadas de trabalho longas e intermitentes (o que exige dos trabalhadores que organizem a totalidade de seu tempo em função das necessidades da empresa), a Desentupidora tem de recorrer a reservas de força de trabalho, por assim dizer, “residuais”, isto é, tem necessariamente de contratar trabalhadores com difíceis chances de obtenção de empregos melhores que, por sua vez, têm também de aceitar postos de trabalho rejeitados por quem tem melhores oportunidades de emprego. Em outras palavras, trabalhadores que ninguém quer em postos de trabalho que ninguém quer. Vimos que essas reservas são feitas via mobilização de migrantes internos ou de trabalhadores “desviantes” da sobrepopulação relativa do bairro onde a empresa é sediada. Em ambos os casos, os trabalhadores impõe à gerência graves problemas de controle sobre a força de trabalho, sobretudo pelo consumo de entorpecentes lícitos e ilícitos, mas também pela tendência a abandonar o emprego diante do primeiro ensejo.

Seja pela necessidade de manutenção ou desligamento dos trabalhadores, além da imposição de adequação a jornadas de trabalho sempre incertas, o controle sobre a mobilidade da força de trabalho é um ponto crítico no gerenciamento da empresa. Tamanha mobilidade da força de trabalho é dificilmente obtida entre trabalhadores que possuam melhores oportunidades de trabalho e estejam inseridos em núcleos familiares integrados. Os trabalhadores imigrantes tornaram-se à Desentupidora desejáveis por estarem no que aqui se chama provisoriamente (e talvez de maneira infeliz) de dessocialização relativa se comparados aos trabalhadores brasileiros. Dotados de menos meios possíveis de encontrar emprego e desarraigados de seus ambientes familiares, ele se tornam trabalhadores potencialmente mais passíveis de terem sua mobilidade controlada pela empresa; concretamente, mais aptos seja a permanecer no emprego,

seja adaptar-se às suas exigências. Naturalmente, isso tende a diminuir à medida em que cresce o tempo de estadia no país e os imigrantes ampliam seu leque de relações sociais e “oportunidades de mercado” ganhando, com isso, maior poder de barganha contra os patrões. Daí a preferência dos gerentes pelos venezuelanos, que constituíram um fluxo migratório mais recente e, portanto, ainda não “integrado”.

Por fim, nenhum dos trabalhadores contratados tinha seus núcleos familiares residindo no Brasil. Em quatro dos cinco casos, os trabalhadores tinham filhos (dentre estes, somente um não era casado) e suas famílias contavam com e dependiam de remessas. A necessidade imperiosa de enviar remessas compele os trabalhadores imigrantes a uma racionalidade e disciplina econômicas distintas da dos trabalhadores brasileiros. Em muitos dos casos, reservam para si menos do que o necessário à própria subsistência em condições saudáveis, de maneira a destinar parte às remessas e, quando possível, reter ainda algum montante para a organização das próximas etapas do processo migratório (como promover a reunião familiar ou obter os meios necessários para acessar um novo destino).

Tudo o que precede não são mais do que alguns resultados, muito parciais, de pesquisa ainda em andamento. Como se buscou tornar claro anteriormente, a demanda por força de trabalho é uma parte de seu problema. Sob pena de antecipar material empírico ainda em “tratamento”, cabe mencionar que uma visão negativa dos empregadores sobre os trabalhadores brasileiros associada a dificuldades alegadas em contratá-los ou mantê-los (ambos fatores expressa na entrevista aqui mobilizada) foi recorrente no discurso de *todos* os empregadores e empregadoras até agora entrevistados(as). A incorporação desse material permitirá dar maior densidade a aspectos somente aqui indicados.

Referências bibliográficas

CASTLES, Stephen. Migration and Community Formation under Conditions of Globalization. *International Migration Review*, New York, v. 36, n. 4, p.1143-1168, 2002.

_____. Understanding Global Migration: A Social Transformation Perspective. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, v. 36, n. 10, pp. 1565-1586, 2010

CAVALCANTI, Leonardo.; OLIVEIRA, Antônio; TONHATI, Tânia. (orgs.). *A Inserção dos Imigrantes no Mercado de Trabalho Brasileiro*. Brasília: Cadernos OBMigra, 2015

GAUDEMAR, Jean-Paul de. *Mobilité du travail et accumulation du capital*. Paris: François Maspéro, 1976

GUIMARÃES, Nadya Araújo. *Caminhos Cruzados: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores*. São Paulo: ed. 34, 2002

_____.Empresariando o Trabalho: os Agentes Econômicos da Intermediação de Emprego, esses Ilustres Desconhecidos. DADOS – *Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, vol. 51, nº 2, 2008, pp. 275-311

PIORE, Michael. J. *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Society*. Cambridge: Cambridge University Press, 1980

SASSEN, Saskia. *The Mobility of Labor and Capital: a study in international investment and labor flow*. Cambridge, New York, Melbourne: Cambridge University Press, 1988

SAYAD, Abdelmalek. *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité, vol. 1: L'illusion du provisoire*. Paris: Éditions Raisons d'Agir, 2006

SINGER, Paul. *Economia-Política da Urbanização*. São Paulo: Brasiliense, 1973