

Job crafting: Um olhar sobre o significado do trabalho para refugiados venezuelanos no Brasil

MARIANA BORGES NUNES VIEIRA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)

RENATA AVANCINI TONINI
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)

MARIA CAROLINE MEYER GOULART
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)

IÁRIA GUERRA DE ARAÚJO
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)

FRANCISCO ANTONIO COELHO JUNIOR
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)

Job Crafting: Um olhar sobre o significado do trabalho para refugiados venezuelanos no Brasil

1. Introdução

De acordo com o painel interativo de decisões sobre refúgio no Brasil, gerenciado pelo Comitê Nacional para os Refugiados (Conare) com o apoio do ACNUR (Agência da ONU para Refugiados), no ano de 2022, foram reconhecidas como refugiadas no Brasil 5.800 pessoas (2023, ACNUR).

Do total de decisões de reconhecimento em 2022, 72,88% referem-se a pessoas de nacionalidade venezuelana (2023, ACNUR). À vista disso e, ante as disposições constitucionais de amparo à dignidade da pessoa humana, entender a inclusão desses refugiados na sociedade e na vida produtiva, com sua reinserção do mercado de trabalho, mostra-se premente.

A questão dos refugiados é uma preocupação global, e o Brasil tem desempenhado um papel significativo ao oferecer abrigo e oportunidades para essa população vulnerável. Tradicionalmente, a normativa interna sobre refugiados dos países da região se limitava a estabelecer o órgão encarregado da proteção dos refugiados e a indicar os procedimentos para a determinação da condição de refugiado. No caso do Brasil, sua normativa nacional é importante por ser mais ampla e contar com políticas públicas para a atenção, proteção e busca de soluções duradouras para os refugiados (BRASIL, 1997). No entanto, para que os refugiados possam se reintegrar plenamente à sociedade e reconstruir suas vidas, o acesso ao trabalho decente desempenha um papel fundamental.

Em um contexto mais amplo, é crucial compreender a importância do trabalho decente para refugiados. Ao fornecer oportunidades de emprego que sejam dignas, seguras e justas, é possível promover a autonomia, a integração socioeconômica e a autoestima deles. Além disso, ao permitir que os expatriados contribuam para a economia local, o trabalho decente não apenas beneficia individualmente essas pessoas, mas também fortalece a sociedade como um todo.

Conforme salientam Silva e Teixeira (2022), para que os refugiados possuam uma vida digna, alguns atributos são indispensáveis, a exemplo da não discriminação, do direito à habitação, à saúde, à alimentação e ao trabalho decente, dentre outros. Quanto a este último, os autores destacam que as dificuldades de acesso ao trabalho decente retardam a ascensão social e o acesso aos demais direitos fundamentais.

Nesse sentido, é crucial estabelecer o contexto específico e histórico da questão do trabalho decente para refugiados no Brasil, considerando o aumento do número de emigrados no país e as políticas e práticas existentes. Isso nos permite compreender as barreiras enfrentadas pelos refugiados no acesso ao trabalho decente e buscar soluções para superar esses obstáculos. Diferenciando-se de estudos anteriores, este artigo concentra-se especificamente no contexto brasileiro, explorando o significado do trabalho decente para refugiados venezuelanos. Embora haja pesquisas e iniciativas relevantes sobre a questão dos refugiados em outros países, é essencial compreender as particularidades do Brasil e as abordagens específicas necessárias para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades relacionadas ao trabalho decente para expatriados além de propor estratégias adequadas para promover a inclusão dos refugiados no mercado de trabalho e garantir a sua dignidade e integração socioeconômica.

O presente artigo tem como objetivo discutir o significado do trabalho decente para refugiados, levando em consideração a perspectiva dos próprios refugiados. A compreensão dessa perspectiva é de extrema importância, uma vez que permite uma visão mais abrangente e informada sobre as necessidades e aspirações dessa população em relação ao trabalho. Ao

explorar as percepções e valorizações dos refugiados em relação ao trabalho decente, será possível desenvolver estratégias mais eficazes para promover sua inclusão socioeconômica e contribuir para sua ressignificação e reconstrução de vida.

2. Referencial Teórico

2.1 Trabalho decente

O conceito de trabalho decente tem sua origem na 87ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1999. Diante da necessidade de renovação de sua atuação no contexto de mudanças econômicas e sua consequente influência nas relações laborais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu como eixo temático prioritário o trabalho decente. Sua consecução, de forma harmônica, perpassa quatro objetivos estratégicos: a promoção de direitos e princípios fundamentais do trabalho, a criação de novos empregos de qualidade, a proteção social e o diálogo social.

No ordenamento jurídico brasileiro também estão presentes princípios cuja observância é capaz de tolher práticas atentatórias contra os direitos sociais e trabalhistas. Como exemplo, citam-se os princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho. Conforme explicitam Araújo e Gil (2020), necessita-se partir da premissa de que o trabalho deve ser algo positivo e, quando não o for, a prevalência deve ser dada à dignidade humana, pois o indivíduo não pode ter seus direitos fundamentais sacrificados em favor de interesses econômicos.

Nesse sentido, o trabalho valorizado pela constituição é o trabalho decente, que não pode ser reduzido à atividade regulada por contrato de emprego, haja vista a quantidade de trabalhadores brasileiros inserida no mercado informal, com verbas obtidas a partir de um labor em condições inadequadas, capaz de reduzir tanto o tempo de atuação do trabalhador quanto de vida (ARAÚJO; GIL, 2020).

Sob essa ótica, nas palavras de Duarte *et al.* (2020) “o combate à desigualdade e a procura por formas de trabalho melhores e mais inclusivas estão atrelados à pactuação social a respeito da promoção de trabalho decente e da garantia de renda adequada”. Assim, reside em políticas públicas voltadas para o tema da precarização e saúde do trabalhador a possibilidade de colocar em prática ações efetivas e sistemáticas.

Duarte *et al.* (2020) reforçam que está, também, na identificação de pessoas e grupos vulneráveis, em uma abordagem territorial, com registros sobre especificidades e singularidades culturais, étnico-raciais, de gênero e sociais, maiores chances de êxito nas análises realizadas. Quando se traz à baila, por exemplo, a história ocupacional dos trabalhadores, o nexos causal entre o agravo e a atividade desenvolvida, a investigação sobre a relação entre eventuais adoecimentos e o tipo de atividade profissional, embasa-se uma avaliação de modo mais completo.

2.2 Job Crafting

O *job crafting* é um processo informal em que trabalhadores moldam seu próprio trabalho com vistas ao maior alinhamento com seus interesses e valores (BRANCO, 2019). É uma forma utilizada para aumentar a satisfação e o bem-estar no trabalho (WRZESNIEWSKI; DUTTON, 2001).

De acordo com o modelo apresentado por Wrzesniewski e Dutton (2001), três níveis figuram como possibilidade de comportamentos assumidos e que caracterizam o *Job Crafting*: a) mudanças ativas nas tarefas, quando se alteram os limites físicos ou temporais das tarefas,

considerando a quantidade e a natureza das mesmas, com manipulação do esforço empregado e do tempo despendido para a realização; b) relacional, cujo foco está na alteração da natureza das relações estabelecidas no trabalho, na extensão das interações, com ajustes ou criação de novas relações no ambiente laboral. Nesse nível, os trabalhadores podem, por exemplo, optar por passar mais tempo com colegas com interesses afins e, por outro lado, evitar certos relacionamentos; c) cognitivo, com mudanças na forma como o indivíduo enxerga seu trabalho, sua concepção pessoal sobre o significado e a identidade que desenvolve com o trabalho. Trata-se de uma mudança que contempla uma nova forma de interpretar as tarefas realizadas e os relacionamentos no meio laboral. Como exemplo, os autores Wrzesniewski e Dutton (2001) citam a percepção de trabalhadores da limpeza em hospitais ao visualizarem seu papel sob a perspectiva da essencialidade para a recuperação dos pacientes.

Observa-se que, ao assumirem comportamentos de mudanças nos diferentes níveis, é gerado um novo alinhamento com a identidade organizacional, de modo que também as organizações e chefias percebem os ajustes de maneira positiva e valorizam as mudanças.

Quanto às condições que motivam o *job crafting*, Van Wingerden, Derks e Bakker (2017) salientam a experiência de vida e as características do trabalho. Nesse sentido, Wrzesniewski e Dutton (2001) definem que o trabalho em si é uma construção dos trabalhadores a partir de suas próprias experiências de vida. Seu significado e identidade não são exclusivamente determinados pelos requisitos formais do cargo, visto que o próprio trabalhador altera de maneira autônoma e proativa a sua função ou as fronteiras da relação que estabelece com trabalho.

Sob essa ótica, Bakker, Tims e Derks (2012) asseveram que, por ser um comportamento proativo, com foco na forma como os trabalhadores percebem seus ambientes de trabalho e agem consoante suas preferências, valores e habilidades, é esperado que o *job crafting* relacione-se conceitualmente aos construtos ‘iniciativa pessoal’ e ‘personalidade proativa’. Assim, o *job crafting* é mais impulsionado pelos funcionários do que pela administração (GRAN; ASHFORD, 2008), visto que estes não são apenas receptores passivos dos seus ambientes de trabalho.

Para Berg, Dutton e Wrzesniewski (2010), o *job crafting* traduz ações do indivíduo na ressignificação de suas funções de maneira que ele possa nutrir satisfação, engajamento, resiliência e prosperidade por meio das suas atividades laborais.

2.3 Significado do Trabalho

O estudo sobre o Significado do Trabalho é largamente explorado por diversas disciplinas, sob múltiplos pontos de vista teóricos. Pesquisadores do *Meaning of Work International Reseach Team* (MOW), grupo que estuda o tema desde a década de 1970, definiram o Significado do Trabalho como um construto psicológico multidimensional e dinâmico, composto pela interação entre variáveis pessoais e ambientais, sob influência das mudanças sofridas pelo indivíduo, ao seu redor ou no trabalho (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007).

Sob uma perspectiva sociológica, Antunes (2000, *apud* MORIN, 2007) ressalta que uma vida de significado no trabalho importa da mesma forma na presença de uma vida com propósito em um ambiente diferente do trabalho, de modo que uma vida que não tenha sentido no trabalho também corresponda à falta de significado sobre a vida em outros locais de vivência do sujeito.

Compreende-se, portanto, que o significado do trabalho, além das dimensões sociais e econômicas, passou a abarcar uma dimensão psicossocial. Nesse sentido, a pessoa enxerga sua identidade também a partir do valor que atribuiu ao seu trabalho. Nas palavras de Morin, Tonelli e Pliopas (2007), “a própria identidade das pessoas muitas vezes se confunde com seu trabalho”.

Quanto à associação do Significado do Trabalho com o conceito de dignidade da pessoa humana, conforme discorre Richetti (2022), o trabalho é parte integrante de todo e qualquer projeto da vida. Nessa linha, é trabalhando que o homem se constrói e adquire conhecimentos para tornar-se autossuficiente.

Richetti (2022) assevera que o conceito de dignidade da pessoa humana é formado pela ação do homem consoante o projeto natural de se autoconstruir, necessitando, portanto, trabalhar para tornar-se homem, se fazer pessoa. Nessa ótica, o trabalho em si perde a mácula de penoso, restando tal característica atribuída apenas às condições sociais em que o trabalho é desenvolvido.

3. Método

Sobre os dados empíricos analisados, esta seção relaciona o método adotado, indicando informações referentes aos participantes da pesquisa e aos procedimentos de coleta e análise dos dados. Este estudo, de caráter descritivo (Gil, 2002), foi realizado a partir da coleta de dados com refugiados venezuelanos que vieram para a capital de Boa Vista, no Estado de Roraima, Brasil. Foram utilizadas anamneses com 78 refugiados

Ainda, trata-se de um estudo de natureza quantitativa, com recorte transversal, realizado por meio de um *survey*, na qual o idioma adotado foi o inglês. O questionário contou com 13 itens, na qual foram associados a uma escala do tipo *Likert*, de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Quanto mais próximo de 1, maior a discordância da afirmação do item e quanto mais próximo de 5, mais concordância com o item. Além disso, realizou-se um estudo dos documentos relacionados ao contexto da pesquisa. Essa investigação buscou compreender o panorama normativo, histórico ou qualquer outro aspecto que fosse relevante para a compreensão do objeto de estudo.

A amostra foi selecionada de forma não probabilística, considerando critérios de acessibilidade. Os participantes foram convidados a responder o questionário voluntariamente, que foi aplicado presencialmente. Vale ressaltar que essa caracterização foi baseada nos participantes disponíveis e dispostos a participar da pesquisa, não sendo representativa de toda a população.

Em relação a questões éticas, o estudo foi realizado com cuidado em relação a todas as fases da pesquisa, observando os devidos limites e uso correto do método escolhido (Gil, 2019). A confidencialidade dos atos foi respeitada no intuito de se evitar danos aos respondentes e à instituição. Assim, informações que pudessem causar algum constrangimento foram removidas ou renomeadas (Gil, 2019).

A análise dos dados foi realizada por meio do Statistical Package for Social Sciences (SPSS), versão 22.0, que implementou uma análise estatística descritiva e inferencial. Inicialmente, foram analisadas a distribuição de frequências para entender a distribuição dos dados quantitativos. Em seguida, foram utilizadas análises estatísticas descritivas, como calculadas da média, desvio padrão e direção de variação. O SPSS foi o software estatístico escolhido por ser reconhecidamente uma ferramenta que possui ampla variedade de funcionalidades para análise e gestão simultânea de extensa quantidade de dados (Baro, 2020).

4. Resultado e Discussão

Esta seção expõe os resultados referente a percepção dos refugiados venezuelanos acerca do trabalho no Brasil. No primeiro momento, através do tratamento estatístico descritivo, foram obtidas as médias, desvio padrão e coeficiente de variação, com vistas a identificar a percepção dos refugiados sobre a inserção no mercado de trabalho no Brasil;

Segundo a agência da ONU para refugiados, no relatório “refúgio em Números”, em 2022, foi realizada cerca de 50.355 solicitações da condição de refugiado no Brasil, sendo 67% feita por venezuelanos. Diante disso, há diversas dificuldades enfrentadas pelos refugiados para a inserção no mercado, na qual podem ser nível individual, nacional ou organizacional.

Na tabela abaixo, pode-se verificar as maiores médias relacionadas a importância de trabalhar para se manter no Brasil e a importância das organizações brasileiras como facilitadora dessa inserção, conforme vê-se a seguir:

Tabela 1. Grau de concordância sobre o significado do trabalho para refugiados

ITEM	M	DV	CV
As qualificações dos refugiados, que foram adquiridas antes de chegarem ao Brasil, são valorizadas pelas organizações brasileiras.	3,09	1,23	0,40
Tive dificuldades, ou estou tendo, para encontrar trabalho de qualificação profissional no Brasil.	3,67	1,33	0,36
No Brasil, tive ou estou tendo oportunidades de qualificação profissional.	3,10	1,39	0,44
Acho que tenho as qualificações necessárias para conseguir um emprego aqui no Brasil.	4,03	1,05	0,26
Para os refugiados que vivem no Brasil, obter reconhecimento profissional é muito difícil	3,76	1,16	0,30
Os refugiados que conheço conseguem trabalho informal sem carteira assinada.	3,42	1,15	0,33
As organizações brasileiras deveriam facilitar a inserção dos refugiados no mercado de trabalho.	4,07	0,98	0,24
É muito mais difícil para um refugiado conseguir um emprego formal do que para um brasileiro.	3,94	1,26	0,31
Já fui excluído de uma oportunidade de trabalho por não ter conhecimento suficiente da língua portuguesa.	2,92	1,58	0,54
Trabalhar é importante para mim.	4,59	1,01	0,22
Minha dificuldade em trabalhar aqui no Brasil se deve à ausência de políticas públicas de busca de emprego para refugiados.	3,40	1,43	0,422
Tenho um emprego, com contrato formal de trabalho, no Brasil.	1,81	1,22	0,67
Senti-me esperançado em relação ao futuro	4,32	1,24	0,28

Fonte: Elaborado pelos autores de acordo com dados fornecidos pelo SPSS

Nota: M = Média / DV = Desvio-padrão / CV = Coeficiente de variação

O item que obteve a maior média diz respeito a importância do trabalho para os respondentes (4,59). De acordo com a Lei n. 9474/1997, o refugiado tende a sair do seu país de origem por medo da perseguição relacionado a fatores como religião, raça, nacionalidade, guerras civis e graves violações de direitos humanos (Brasil, 1997). Logo, o mesmo ao chegar

em outro país procura meios de sobreviver, sendo assim o trabalho é a forma de conseguir sustento.

É fundamental compreender as contribuições recíprocas entre a organização e o refugiado, visto que o mesmo é uma extensão da diversidade dentro das empresas, de maneira a cooperar com os resultados organizacionais através das experiências vivenciadas e práticas adquiridas.

Em relação as qualificações necessárias e o reconhecimento profissional, na qual obtiveram uma média de 4,03 e 3,76. Nesse sentido, o nível organizacional se faz presente, onde os funcionários e as relações de trabalho afetam o objetivo de integração (Syed et al, 2009). As dificuldades relacionadas nesse nível abarcam as questões da linguagem, estereótipos tendenciosos, ausência de reconhecimento para crescimento profissional e discriminação (Silva et al, 2022). Ademias, Faria et al. (2021), através do estudo realizado no Brasil, identificou que há uma falta de observação nas qualificações técnicas dos refugiados, uma vez que os empregadores os consideram inferiores na hierarquia social no país, o que influencia na irrelevância das habilidades desenvolvidas pelos refugiados durante a trajetória profissional.

Além do mais, a dificuldade de conseguir um emprego formal está atrelado à aceitação cultural por parte da gestão de pessoas, uma vez que o julgamento pode estar enviesado pelo preconceito ao modo de vestir, comportamentos, discursos (Silva et al, 2022). As organizações tendem a deslegitimar valores culturais que foram desenvolvidos pelos refugiados, com o intuito de impor sua cultura local, assim tal ação ocasiona perda da identidade cultural dos deslocados (Berry, 1989).

No âmbito nacional também há entraves na assistência dos deslocados na inserção no mercado de trabalho. Por exemplo, no governo Trump houve uma redução considerável da admissão de refugiados comparado ao de Obama, visto que adotou-se medidas que limitaram o acesso ao emprego dessas pessoas, como forma de estigmatizá-los. (Frydenlund et al, 2022). Ademais, a omissão na prestação de assistências e entraves legais na revalidação de diplomas estrangeiros, dificulta no reconhecimento das qualificações, bem como acesso a novas oportunidades de emprego.

Por fim, o *job crafting* demonstra como os trabalhadores podem moldar seu trabalho para que alinhe com seus interesses e valores, de maneira a ter um significado, elevando a satisfação e bem-estar. Essa mudança é mais impulsionada pelos funcionários do que pela administração (GRAN; ASHFORD, 2008). Logo, a vivência e habilidades pessoais dão suporte no envolvimento dos funcionários e assim mudam o ambiente social do seu trabalho.

Vale destacar o item relacionado a esperança em relação ao futuro, na qual obteve uma média de 4,32, ou seja, apesar dos obstáculos enfrentados pelos expatriados, os mesmos possuem esperança no que tange a conseguir um trabalho que valoriza suas habilidades, bem como forneça suporte para a integração no ambiente laboral.

Deve-se analisar que os refugiados procuram um novo início e para isso é necessário oportunidades no mercado, de forma a integrá-los e demonstrar um ambiente que alinhe suas culturas, interesses e experiências. Diante disso, como maneira de mitigar tais empecilhos, há a necessidade da criação de estratégias públicas, através da capacitação no novo idioma para os refugiados e programas que incentivem a gestão da diversidade nas organizações.

4.1 Análise das correlações

Utilizou-se o coeficiente de correlação de Pearson para medição do grau de correlação linear entre as variáveis. Dentre elas, destacam-se as correlações positivas e fortes entre os itens referentes ao significado do trabalho na percepção dos refugiados venezuelanos.

Em suma, as correlações se mantiveram positivas, entretanto fracas. Como exemplo, o item “Já fui excluído de uma oportunidade de trabalho por não ter conhecimento suficiente da

língua portuguesa” e “Minha dificuldade em trabalhar aqui no Brasil se deve à ausência de políticas públicas de busca de emprego para refugiados” ($r = 0,419^{**}$), logo a correlação foi positiva e moderada. Assim, os deslocados demonstram que já foram prejudicados pela ausência de conhecimento da língua portuguesa e expressa a falta de políticas que dê suporte na busca de emprego. Vale salientar a importância de políticas públicas que contemple os refugiados, no sentido de ofertar capacitações, destinar recursos financeiros para que eles iniciem sua trajetória profissional no Brasil.

Além do mais, o item “Já fui excluído de uma oportunidade de trabalho por não ter conhecimento suficiente da língua portuguesa” e “Acho que tenho as qualificações necessárias para conseguir um emprego aqui no Brasil” ($r = 0,371^{**}$), assim a correlação foi positiva, mas fraca. Novamente reitera uma das principais dificuldades de nível organizacional, na qual é a pouca relevância das qualificações adquiridas pelos refugiados em sua trajetória profissional.

5. Conclusão

Este estudo teve como objetivo analisar o significado do trabalho decente para refugiados, a partir da perspectiva dos próprios. Ao longo da pesquisa, exploramos o significado do trabalho decente para refugiados, investigando suas percepções, desafios e oportunidades. Os objetivos foram alcançados ao compreendermos a importância do trabalho como meio de sustento, autonomia e reconstrução de suas vidas. As teorias estudadas, como o *job crafting* e trabalho decente, conduziram o entendimento e a discussão da temática para a promoção de um trabalho significativo e satisfatório. Identificaram-se barreiras, como o reconhecimento profissional e a aceitação cultural, que limitam o acesso ao trabalho decente. Esses resultados ressaltam a necessidade de políticas e práticas inclusivas. Em suma, esta pesquisa contribui para o conhecimento acadêmico sobre o trabalho decente para refugiados, destacando a importância de adaptar teorias existentes, explorar novas perspectivas e promover uma verdadeira ressignificação das vidas dos refugiados por meio do trabalho digno.

Os resultados encontrados revelaram entendimentos relevantes sobre as percepções dos expatriados em relação ao trabalho e as barreiras enfrentadas na busca por oportunidades de emprego dignas e inclusivas. Um dos resultados mais significativos foi a alta média atribuída à importância do trabalho para eles. Diante desses resultados, é evidente que os refugiados buscam um novo começo e necessitam de oportunidades no mercado de trabalho que os integrem e valorizem suas culturas, interesses e experiências. Ademais, compreender como os eles percebem e valorizam o trabalho decente é essencial para desenvolver estratégias que atendam às suas necessidades e aspirações, bem como para explorar as maneiras pelas quais o trabalho decente pode ser um veículo de transformação positiva em suas vidas.

Além disso, a compreensão do significado do trabalho para o ser humano é uma perspectiva teórica fundamental para se compreender o trabalho decente para refugiados. O trabalho possui um valor intrínseco na vida das pessoas, fornecendo não apenas uma fonte de renda, mas também um senso de identidade, propósito, realização pessoal e conexão social. Para os exilados, o trabalho decente representa muito mais do que um meio de subsistência, sendo uma forma de reconstruir suas vidas, recuperar a dignidade e contribuir para a sociedade que os acolhe.

Nesse sentido, o conceito de *job crafting* mostrou-se como uma estratégia promissora, onde eles têm a capacidade de moldar o próprio trabalho para alinhar-se com seus interesses e valores, proporcionando-lhes significado e aumentando sua satisfação e bem-estar. No caso específico dos refugiados venezuelanos no Brasil, essa teoria revelou-se significativa ao considerar que eles podem utilizar suas habilidades, experiências e bagagem cultural para encontrar significado e satisfação no trabalho, mesmo em condições desafiadoras.

Foram identificados, ainda, desafios relacionados ao reconhecimento profissional, qualificações necessárias, aceitação cultural e barreiras institucionais, que dificultam o acesso ao trabalho decente. Essa dinâmica ressalta a importância de adaptar as teorias existentes acerca dos conceitos de trabalho decente e significado do trabalho às particularidades do contexto dos refugiados sul americanos no Brasil e explorar novas perspectivas teóricas que possam fornecer uma compreensão mais completa desse fenômeno.

No entanto, reconhecemos que o tema é complexo e em constante evolução, demandando novas investigações e intervenções para abordar os desafios enfrentados por eles, e criar oportunidades que permitam uma verdadeira ressignificação e reconstrução de suas vidas. Algumas áreas de estudo que podem ser exploradas incluem abordagens comparativas entre diferentes países e contextos culturais para compreender as variações nas percepções e experiências dos refugiados em relação ao trabalho decente. Isso permitiria identificar abordagens eficazes adotadas por diferentes países e suas implicações para a inclusão dos mesmos no mercado de trabalho.

Cabe ressaltar que esta pesquisa apresenta algumas limitações, como o tamanho da amostra, que pode restringir a generalização dos resultados. Além disso, a abordagem qualitativa utilizada nas entrevistas pode levar a uma visão limitada das experiências dos refugiados, uma vez que as percepções individuais podem variar. Portanto, estudos futuros podem buscar uma amostra maior e utilizar uma abordagem mista, combinando métodos qualitativos e quantitativos, para obter uma compreensão mais abrangente e representativa do tema. Outra lacuna importante a ser abordada é a falta de pesquisas longitudinais que acompanhem os refugiados ao longo do tempo, permitindo uma análise mais aprofundada das mudanças nas percepções e experiências do trabalho decente ao longo do processo de integração.

Por fim, como contribuições deste estudo, do ponto de vista prático, os resultados fornecem subsídios para a formulação de políticas públicas e programas de apoio que promovam a inclusão dos refugiados no mercado de trabalho, levando em consideração suas necessidades específicas e os desafios enfrentados. Essas informações podem ser utilizadas por governos, organizações não governamentais e agências internacionais no desenvolvimento de estratégias mais eficazes e sustentáveis. No âmbito acadêmico, esta pesquisa destaca a importância de incorporar a inteligência dos agentes investigados nos estudos e promover uma abordagem participativa em estudos relacionados ao trabalho decente. No contexto mais amplo da sociedade, os resultados desta pesquisa têm o potencial de contribuir para a redução das desigualdades, promovendo a inclusão social e econômica dos refugiados. Essas ações podem ter um impacto significativo na vida dos refugiados, permitindo-lhes reconstruir suas vidas de forma digna e contribuir para o desenvolvimento das comunidades que os acolhem.

6. Referências Bibliográficas

- ACNUR, Agência da ONU para Refugiados. Painel interativo de decisões sobre refúgio no Brasil. Acesso em: 15 mai. 2023. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoizTk3OTdiZjctNGQwOC00Y2FhLTgxYTctNDNIN2ZkNjZmMwVlliwidCI6ImU1YzZM3OTgxLTY2NjQtNDEzNC04YTBJLTY1NDNkMmFmODBiZSIsImMiOjh9&pageName=ReportSection>
- Araújo, J. M., & Gil., S.T. (2020). Trabalho decente como conceito harmonizador entre os princípios constitucionais dignidade humana e valorização do trabalho. *Revista de Direito*, v. 12, n. 02, p. 01-26.
- Bakker, A.B., Tim, M., Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human relations*, v. 65, n. 10, p. 1359-1378.
- Baron, W. (2020). Pesquisas na área do ensino da história e o Software IBM SPSS Statistics: limites e possibilidades no diagnóstico do conhecimento histórico escolar em grande escala. *História & Ensino*. 25.239.
- Berg, J. M.; Wrzesniewski, A; Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of organizational behavior*, v. 31, n. 2-3, p. 158-186.
- Berry, J. W. (1989). The acculturation process and refugee behavior. In: Williams, C. L.; Westermeyer, J. (ed.). *The series in clinical and community psychology. Refugee mental health in resettlement countries*. Hemisphere Publishing. p. 25-37
- Branco, A. S. O. M. (2019). Relação das características de cowork afetam a insegurança no trabalho e o job crafting: efeitos na inovação e no desempenho. Tese de Doutorado.
- Brasil. (1997). Lei n. 9.474 de 22 de julho de 1997. Define mecanismos para a implementação do Estatuto dos Refugiados de 1951, e determina outras providências.
- Duarte, D. (2020). Precarização e Saúde do Trabalhador: um olhar a partir do trabalho decente e os paradoxos na reabilitação profissional. *Psicologia em Estudo*, v. 25.
- Faria, J. H., Ragnini, E. C. S., Brüning, C. (2021). Deslocamento humano e reconhecimento social: relações e condições de trabalho de refugiados e migrantes no Brasil. *Cadernos EBAPÉ.BR*, v. 19, n. 2, p. 278-291. DOI:10.1590/1679-395120200018
- Frydenlund, S., Dunn, E. C. (2022). Refugees and racial capitalism: meatpacking and the primitive accumulation of labor. *Political Geography*, v. 95, 102575. DOI: 10.1016/j.polgeo.2021.102575
- Gil, A. (2019). *Métodos e técnicas de pesquisa social / Antonio Carlos Gil. - 7. ed. - São Paulo: Atlas*.
- Grant, A. M., Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior*, v. 28, p. 3-34.

Jenger, G.; Cavalcanti, L., Lemos Silva, S., Tonhati, T., Lima Costa, L. F. (2023). Observatório das Migrações Internacionais; Ministério da Justiça e Segurança Pública/ Departamento das Migrações. Brasília, DF: OBMigra.

Morin, E., Tonelli., M. J., Pliopas, A. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & sociedade*, v. 19, p. 47-56, 2007.

OIT. (1999) Conferência Internacional Del Trabajo. 87ª reunión. Memoria Del Director General: Trabajo decente. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, OIT, 1999. Acesso em: 15 mai. 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Richetti, J. L. (2022). O significado do trabalho e dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito brasileiro. *Revista Brasileira de Ontopsicologia-Brazilian Journal of Ontopsychology*, v. 2, n. 3, p. 158-179.

Sampieri, R H., Collado C. F., Lucio, M. P. B. (2013). *Metodologia de pesquisa*. 5. ed. São Paulo: McGraw-Hill.

Silva, P. M. M., Cardoso, J. G., Iwaya, G. H., Paula, B. S., Silva, A. W. P., Oliveira, W. F. M. (2022). Barreiras ao emprego de refugiados no Brasil e seus impactos na integração de longo prazo. *R. bras. Est. Pop.*, v.39, 1-24, e0210.

Syed, J., Özbilgin, M. (2009). A relational framework for international transfer of diversity management practices. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 20, n. 12, p. 2435-2453. DOI:10.1080/09585190903363755.

Van Wingerden, J., Derks, D; Bakker, A. B. (2017). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Human Resource Management*, v. 56, n. 1, p. 51-67.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, v. 26, n. 2, p. 179-201.