

ECONOMIA DA IDENTIDADE: UM ESTUDO DE CASO SOBRE OS ESTRANGEIROS VENEZUELANOS ATUANDO EM UMA EMPRESA DO DISTRITO INDUSTRIAL DE MANAUS

BARROS, Paulo Berti de Azevedo

OLIVEIRA, Rossimar Laura

RESUMO

A Zona Franca de Manaus, há anos, emprega grande parte da população residente na capital. As empresas que atuam na cidade fabricam uma imensa variedade de produtos que são comercializados no resto do Brasil e no mundo. Essas empresas têm como funcionários não só amazonenses, mas também pessoas que vêm de outros estados e outros países a procura de trabalho. Atualmente, na cidade de Manaus há um número de imigrantes que chama a atenção, e boa parte deles são venezuelanos. Através de um estudo de caso, tendo como objeto os funcionários venezuelanos em uma empresa de fabricação de lâmpadas de LED da ZFM (Zona Franca de Manaus), é analisado se a identidade de grupo é possivelmente um dos fatores que podem levá-los a serem possivelmente mais produtivos e comparar o nível de produtividade deles com relação a produtividade de brasileiros. A abordagem metodológica desta pesquisa caracteriza-se como do tipo qualitativa, quantitativa e descritiva na medida em que é uma pesquisa de campo. Referente a coleta de dados, foram aplicados questionários e entrevistas aos funcionários da empresa a ser estudada, a fim de analisar e definir fatores de maior ou menor nível de produção, pois, encontramos motivos para mostrar que há um preconceito na hora da contratação de um imigrante, além de, demonstrar o quanto pode ter sido vantajoso para a empresa em foco ter venezuelanos em seu quadro de funcionários. Nesse sentido, diminuir o preconceito e eventualmente estimular a contratação deles.

Palavras-chave: Economia da Identidade, Imigração, Zona Franca de Manaus, Produtividade na indústria.

ABSTRACT

The Manaus Free Trade Zone has for years employed a large part of the resident population in the capital. The companies that operate in the city manufacture an immense variety of products that are commercialized in Brazil and in the world. These companies have employees not only from Amazonas, but also people who come from other states and other countries looking for work. Currently, in the city of Manaus there are several immigrants from different nationalities that attract attention, and a large part

of them are Venezuelans. A case study focusing on Venezuelan employees in a LED lamp manufacturing company in the ZFM (Manaus Free Trade Zone), will be analyzed and how they are adapting, what factors (can) could lead them to be more productive and compare their level of productivity in relation to the productivity of Brazilians and try to find out if the identity variable is an issue. As for the methodology that is being applied, this research is characterized as a qualitative, quantitative, and descriptive type. Regarding the data collection, questionnaires and interviews was applied to the employees of the company to be studied, to be analyzed and define factors of higher or lower level of production or productivity, as it is observed and that there is possibly a prejudice when hiring an immigrant, in addition to demonstrating how advantageous it can be for a company to have Venezuelans on its staff, reduce prejudice and maybe encourage their hiring.

Key words: Identity Economy, Immigration, Manaus Free Trade Zone, Industrial productivity.

INTRODUÇÃO

A Zona Franca de Manaus (ZFM), desde a sua implantação há mais de 50 anos, tem sido palco de grandes discussões sobre produtividade, incentivos fiscais, emprego e renda. As empresas que atuam no Distrito Industrial fabricam uma imensa variedade de produtos e atendem os setores comercial, industrial e agropecuário e - a criação da ZFM exigiu do Governo Federal uma série de investimentos em infraestrutura capaz de atrair o capital privado - nacional e estrangeiro - a força de trabalho exigida pela atividade industrial local (SERÁFICO; SERÁFICO, 2005; LIMA; VALLE, 2013) gerando mais de meio milhão de empregos diretos e indiretos.

Os produtos fabricados na cidade de Manaus são comercializados no resto do Brasil e no mundo, e toda essa produção, em grande parte das discussões econômicas e políticas, só é vista como possível por conta dos incentivos fiscais administrados pela SUFRAMA (Superintendência da Zona Franca de Manaus) e qualidade de maquinário. A industrialização da capital foi responsável por atrair um grande volume de imigrantes, como resultado desta política, nos anos 70, a imigração teve quase o mesmo peso no crescimento populacional que o incremento vegetativo – respectivamente, 3,6% e 3,8% ao ano (MOURA; MELO, 1990). De acordo com Andrade (2012),

[...] tal força de atração tem contribuído significativamente para que, a cada censo demográfico, deparemo-nos com a multiplicação dos índices populacionais [na cidade de Manaus] que são

incrementados continuamente pelos fluxos migratórios (ANDRADE, 2012, p. 88).

Nos dias de hoje, mesmo após as revoluções industriais e o desafio da implantação da indústria 4.0, é possível analisar a produtividade da força de trabalho de uma empresa da ZFM (Zona Franca de Manaus) em vista das pessoas empregadas no processo produtivo, considerando que ainda há muitas empresas que dependem e se apoiam na mão de obra por não ter um processo produtivo 100% automatizado. Por diferentes motivos, pois sabe-se que para cada tipo de produto há um processo de produção específico, as indústrias da região continuam atraindo imigrantes das diferentes partes do Brasil e do mundo.

A mão de obra que atua nessas empresas varia entre funcionários amazonenses, de outros estados e até mesmo de outros países, todos residentes na cidade de Manaus a qual possui cerca de 2,1 milhões de habitantes, 52% da população total do estado do Amazonas, segundo dados da estimativa da população de 2017 do IBGE que faz com que a cidade de Manaus tenha peculiaridades territoriais relevantes em seus aspectos territoriais e geográficos. (BECKER; 2005). O problema que pudemos perceber e arriscamos identificar é que, no geral, há preconceito por parte de recrutadores na hora da contratação, e este preconceito, ou “segmentação” não está só atrelado a mulheres, negros, indígenas, pessoas de baixa renda ou a aparência física de um candidato no geral, mas também a estrangeiros (que na cidade de Manaus, grande maioria são Haitianos e Venezuelanos) residentes na capital, refugiados de seus países em busca de emprego, renda e qualidade de vida (KON; 2016). Tal preconceito gera dificuldade a esses imigrantes de encontrarem emprego e conseqüentemente para se adaptarem e estabelecerem moradia na cidade de Manaus (VILLARROEL; 2021). As dificuldades do migrante os coloca nas mesmas condições de privação que a população local já se encontra. Nesse sentido, apesar das diferenças reconhecidas, podemos dizer que os venezuelanos, ou haitianos, estão em uma situação *econômica* de privação semelhante à dos brasileiros. Esta é a base para pensar que condições *econômicas parecidas*, como dificuldade de mobilidade urbana, moradias precárias e baixos rendimentos deixariam imigrantes e locais em condições de “igualdade” (RIBEIRO; 2023). O preconceito de um recrutador de empresas não considera que a produtividade de diferentes pessoas pode ser a mesma em um processo produtivo¹. Mas será que a produtividade de um funcionário venezuelano em situação de migração é a mesma que a de um brasileiro? (GAMA & HERMETO; 2017; LIMA et al; 2019).

¹ Um dos autores deste artigo trabalhava como recrutador em uma indústria no Distrito Industrial de Manaus e tem percebido em primeira mão os preconceitos em relação aos imigrantes.

Este artigo tem como objetivo geral analisar e identificar se a identidade de grupo, no caso a condição de imigrantes venezuelanos, favorece ou não a produtividade em uma linha de montagem. Os resultados a que chegamos podem mostrar que as empresas do distrito industrial de Manaus podem contratar pessoas com forte identidade de grupo, neste caso imigrantes, como possível estratégia empresarial para aumentar a produtividade. A pesquisa se apoia no fato dado que existem muitos estudos que mostram diferencial de rendimentos entre migrantes e locais no sentido de serem favoráveis aos migrantes (GAMA & HERMETO; 2017; LIMA et all; 2019). Como melhores rendimentos em geral estão relacionados com mais produtividade, entendemos que um estudo de caso dessa natureza pode trazer mais luz sobre essa questão e apresentar e corroborar a economia da identidade como uma hipótese de causalidade. No sentido de contextualizar os venezuelanos empregados na empresa buscou-se primeiramente entender como eles estão se adaptando a realidade da cidade de Manaus para posteriormente identificar os fatores que podem levar os estrangeiros venezuelanos a serem mais produtivos que o brasileiro em seu país natal. E assim finalmente apontar a influência da identidade de grupo através de uma análise do nível de produção desses estrangeiros em comparação a *produtividade percebida* do brasileiro.

Faremos a discussão sobre a produtividade dos funcionários estrangeiros diante da realidade de Manaus em comparação com os brasileiros tendo como estudo de caso uma linha de montagem onde o processo é cem por cento manufaturado, de uma empresa de fabricação de lâmpadas de LED do distrito industrial de Manaus. O esforço de uma pesquisa desse tipos se justifica na medida em que podemos encontrar “micro fundamentos” daquilo que no agregado já são encontrados em pesquisas frequentemente: as populações migrantes tendem a ter um desempenho econômico melhor que as populações locais (GAMA & HERMETO; 2017; LIMA et all; 2019).

A hipótese que fundamenta a pesquisa é que estrangeiros venezuelanos podem ou não ser mais produtivos que brasileiros. Caso contrário, os indivíduos que fazem parte da linha de produção seriam objeto de “indiferença”. Pelo motivo de estarem totalmente fora da zona de conforto e por terem que recomeçar do zero em um país onde a preferência se dá quase sempre por funcionários conterrâneos, os venezuelanos podem se comportar e agir como brasileiros buscando se integrar ao modo de vida brasileiro ou reforçar as suas características e buscar se distinguir dos brasileiros, nesse sentido que estamos falando da construção das identidades aqui. O propósito de se distinguir dos brasileiros são fatores que podem levá-los a necessidade de se destacarem entre os demais e conseguirem se estabilizar no país que escolheram viver. Se os brasileiros não são pontuais e faltam muito e sem justificativa, nós faremos o contrário, se os brasileiros só batem metas com hora extra nós vamos mostrar que podemos fazer melhor, e assim por diante. A ideia básica é que pessoas em diferentes categorias sociais devem

comportar-se de maneira diferente e usufruir de utilidade diferentemente (AKERLOF; KRANTON, 2010, p. 11). Outra questão interessante que entra em jogo é o aspecto do reforço social dos pares. Um venezuelano que recomenda outro venezuelano para um posto de trabalho coloca em funcionamento toda uma rede de contatos em que o fluxo de informações pode ser bastante prejudicial para aqueles que não correspondem com as expectativas de grupo que foram depositadas (GRANOVETTER; 2018). A coesão e o automonitoramento são instrumentos muito poderosos para a manutenção da reputação do grupo e para manter uma percepção interna ao grupo e fora dele (KILDUFF & KRACKHARDT; 2008).

A abordagem metodológica, como vimos, desta pesquisa caracteriza-se como do tipo quali quantitativa e descritiva. Não foram feitos nenhum experimento na linha da economia experimental a partir da abordagem da teoria dos jogos. A pretensão deste estudo é a modesta consideração de que a economia de identidade pode operar de fato considerando este estudo de caso e entendendo que os parâmetros constantes de uma linha de montagem podem ser caracterizados ao menos como quase-experimentos. A partir do questionário aplicado foi possível identificar que muitos dos funcionários são recrutados por indicação de outros funcionários, mas não foi feito nenhum esforço em encontrar uma rede (network) entre os funcionários, não sabemos se as relações são fortes ou fracas. Referente a coleta de dados, foram aplicados questionários e entrevistas aos funcionários da empresa estudada, a fim de analisar e definir fatores de maior ou menor nível de produção, bem como foram analisados controles de produção de um setor específico para identificar quantidades produzidas a fim de corroborar ou não uma maior produtividade no setor onde há mais venezuelanos.

REVISÃO DE LITERATURA

Mesmo admitindo que a urbanização das principais cidades do Estado do Amazonas iniciou-se na década de 30, por conta da decadência da economia da borracha, Benchimol (2000) e alguns autores tiveram que reconhecer que a ZFM foi decisiva para a urbanização de Manaus. De forma que existe uma clara relação entre a criação da ZFM e o aumento do volume migratório. (BENCHIMOL, 2000; LIMA; VALLE, 2013; MOURA; MOREIRA, 2001; MOURA; MELO, 1990).

Com a ZFM, o município de Manaus, capital do estado do Amazonas, passou a atrair tanto mão de obra especializada de grandes cidades como Rio de Janeiro e São Paulo com empresários dispostos a investir no município quanto a mão de obra da migração internacional que vinha aumentando à medida que a cidade crescia economicamente. Esses imigrantes eram, principalmente, japoneses e os sul-coreanos que foram residir na cidade para trabalhar em empresas de capital asiático como Honda, Yamaha, Samsung, entre outras. Assim como também foi atraída mão de obra menos qualificada oriunda

dos interiores do Amazonas e do Pará além de outras áreas das regiões Norte e Nordeste que foram atrás de oportunidades nas unidades fabris (LIMA; VALLE, 2013; BENCHIMOL, 2009).

Alguns estudos apontam que a imigração em massa em busca de melhores oportunidades de vida estaria relacionada com o aumento da favelização e, conseqüentemente da segregação residencial em Manaus o crescente aumento da dificuldade de planejamento urbano (ANDRADE, 2012; NAZARETH; BRASIL; TEIXEIRA, 2011; SOUSA, 2007; FIGUEIREDO; LOPES; BASTOS, 2013).

Pelo grande volume de imigrantes na cidade, há uma tendência de que eles se aglomerem no lugar para onde migram. Nesse sentido observa-se que a zona leste – onde há carência acentuada de infraestrutura urbana e social – era a área com maior retenção migratória no município e, também, onde havia a maior proporção de imigrantes sem rendimento (NAZARETH; 2012). Para todos os efeitos, imigrantes internos ao país ou externos estão sujeitos às mesmas condições precárias.

Por essas razões a Economia da Identidade que define “o conjunto de fatores que caracterizam as pessoas e que estabelecem sua categoria social, influenciando suas decisões” poderiam aproximar imigrantes de não imigrantes na medida em que compartilham das mesmas dificuldades. No entanto, essas categorias sociais e decisões combinadas com os conjuntos de características definem quem e o que as pessoas são ou escolhem ser (AKERLOF & KRANTON, 2010).

Para Akerlof e Kranton (2010) a história americana é repleta de conflitos entre as etnias no país, o maior deles – negros e brancos – por terem diferentes padrões de comportamento, acarretou impacto negativo na aceitação dos negros pelos brancos, fazendo com que tivessem dificuldades de conseguir emprego – em empresas onde cooperariam com brancos – e “escolheram” ser *outsiders* em conformidade com a sua construção identitária e se recusar a trabalhar de acordo com o padrão dos brancos, muitas vezes recorrer a meios informais e até ilegais para sobreviver. Hoje em dia, preconceitos consequentes desses comportamentos são ilegais e considerados errados pela maioria dos americanos e vivem numa constante tentativa de mudar o significado de ser negro ou estrangeiro.

Economistas têm mantido o pressuposto básico de que os gostos e preferências dos indivíduos são características individuais, e que não necessariamente tem a ver com o contexto social, mas o fato é que, as coisas com que as pessoas se importam fazem parte da identidade delas (AKERLOF; KRANTON, 2010).

Os imigrantes podem estar trazendo sua identidade de grupo consigo conforme se aglomeram nos lugares para onde vão, pois existe um padrão de normas de comportamento em comum que se associa a essa categoria social, ainda que – nem sempre de maneira consciente - esses imigrantes tenham que decidir se assimilar aos comportamentos e costumes do novo país ou se devem manter-se estrangeiro.

Essa escolha se baseia no objetivo que cada indivíduo tem de maximizar sua utilidade, ainda que esteja relacionada ao comportamento e objetivos de outros (AKERLOF; KRANTON, 2010).

As dificuldades e costumes atrelados ao novo ambiente e a adaptação do migrante ao novo meio em que vive pode levá-lo a superar os obstáculos e se integrar ao processo produtivo capitalista quase sempre com êxito (SINGER, 1980), pois o resultado de um processo produtivo não se relaciona diretamente com o esforço de um trabalhador, mas sim do trabalho de uma equipe onde existe certo padrão de categoria social, normas e utilidade da identidade (AKERLOF; KRANTON, 2010). E aqui entra a hipótese da economia da identidade como um fator chave para a compreensão microeconômica do sucesso econômico dos migrantes que foi encontrado na literatura (GAMA & HERMETO; 2017; LIMA et all; 2019).

Segundo Truzzi (2008) a tendência de aglomeração de imigrantes no lugar de destino vem da necessidade de se sentirem mais aceitos, seguros e pode-se dizer que até mais produtivos por meio de vínculos ocupacionais, familiares, culturais e afetivos. E isto pode ser chamado de redes migratórias que do ponto de vista social pode ser definida segundo Kelly (1995) como “agrupamentos de indivíduos que mantêm contatos recorrentes entre si com formações complexas que canalizam, filtram e interpretam informações, articulando significados, alocando recursos e controlando comportamentos”². A ideia da identidade como uma forma que o indivíduo busca para controlar as suas ações e prever ações de terceiros funciona como um instrumento poderoso para reduzir as situações de incerteza. Neste sentido não podemos confundir a identidade da pessoa e a identidade de grupo. A identidade da pessoa vive em constante “tensão” com a identidade de grupo. Não podemos negligenciar o fato de que muitos indivíduos encontram a sua identidade pessoal divergindo do grupo. Contudo é justamente essa divergência que paradoxalmente permite que as identidades pessoais possam se organizar em identidades de grupo (WHITE; 2012).

Apesar dos imigrantes estarem sujeitos a sofrer preconceitos sociais, há muito tempo a mão de obra estrangeira foi reconhecida como vantajosa para processos produtivos no geral. Como Truzzi (2008) bem nos lembra, a imigração de famílias inteiras já foi subsidiada pelo governo de São Paulo no período do império para que fazendeiros e empresas privadas pudessem contratá-los, por exemplo, como colonos em fazendas de café, pois o trabalho em grupo de indivíduos com uma identidade em comum tornavam os resultados mais interessantes para os contratantes.

O comportamento econômico de imigrantes pode parecer ser racionais ou irracionais dependendo de cada indivíduo, porém podemos adotar o padrão de maximização de utilidade segundo Sen (1990) a

² Tradução dos autores.

partir da identidade do grupo com o qual os indivíduos mantêm relações contínuas. Essas relações influenciam diretamente nos interesses e motivações de cada pessoa. Para Sen (1990) a identidade não é apenas uma questão de maximização de utilidade, como Akerlof e Kranton (2000; 2005) insistem, mas sim uma forma de estabelecer objetivos e compromissos que extrapolam os interesses individuais mais imediatos, estabelecem objetivos (goals) e compromissos (commitment) que tornam objetivos de maximização de curto prazo um comportamento “tolo” daí a crítica feita aos “tolos racionais” (rational fools).

Para Akerlof e Kranton (2000, 2005) essas motivações e interesses próprios adquiridos e influenciados pela identidade de grupo estão ligadas a maximização de utilidade dos indivíduos e também a questões monetárias, fazendo com que se tornem mais produtivos no trabalho que exercem por terem como objetivo garantir um futuro melhor do que no lugar de onde vieram. Akerlof e Kranton (2000;2005) apontam que as “escolhas” identitárias têm efeitos intertemporais que são percebidos pelos indivíduos e por eles aceitos como um resultado “esperado”. É importante ressaltar esse aspecto da escolha. Do ponto de vista de Akerlof e Kranton (2000;2005; 2010) os indivíduos têm a agência de tomar a decisão segundo preferências. A questão seria a miopia diante dos resultados futuros sendo que na perspectiva de Sen (1990) os resultados futuros estariam dados a partir dos objetivos (goals) e os compromissos (commitment) estabelecidos entre os indivíduos. Seja esse resultado a melhoria na condição de vida ou a *continuidade na pobreza*. Nesse sentido, a economia da identidade sugere políticas públicas que apontam a formação das identidades como instrumento de formulação de políticas públicas e em nosso caso como possível estratégia empresarial. Para Sen (1998; 2007) a identidade social faz com que o indivíduo tenha mais comprometimento com o que o grupo com o qual se identifica tem em comum sem, no entanto, tratar os resultados esperados como um “destino” das relações identitárias, fruto de escolhas identitárias equivocadas que precisariam de correções de rota. Sen (1998; 2007) entende que existe uma “economia política da identidade” em que os indivíduos são plurais em suas afiliações identitárias devido aos diferentes contextos e trajetórias históricas. Neste sentido, a abordagem de Sen (1998; 2007) não tem a mesma aplicação que Akerlof e Kranton (2010) que reduzem a complexidade identitária e apostam em maior liberdade de escolha dos indivíduos (BRITES, M; MARIN, S. R.; ALMEIDA, F; 2019)

De uma perspectiva empresarial, Dal-soto, Paiva e Souza (2007) afirmam que alguns autores consideram que funcionários estrangeiros que exercem atividades importantes nas empresas de médio porte impactam diretamente na obtenção de resultados positivos em empresas com essa internacionalização. Pois, a combinação de competências organizacionais com as habilidades individuais de cada indivíduo e os benefícios de esses indivíduos se identificarem com um grupo ao qual se sentem pertencentes por compartilharem características comportamentais em comum, faz com que essas

empresas sejam detentoras das melhores práticas na atividade internacional, tendo os melhores resultados produtivos dentre as empresas da mesma cadeia de produção. A economia da identidade considera que os incentivos que o principal deve oferecer (os proprietários da empresa) aos agentes (os funcionários da empresa) devem ser estabelecidos de tal maneira que os funcionários tenham os seus interesses alinhados com os proprietários por outros meios que não apenas determinar se os pagamentos são compensadores para os proprietários. A economia da identidade parte da constatação de funcionários se identificarem com o trabalho e a empresa e outros funcionários não se identificarem com o trabalho e a empresa. De um lado temos o *insider* e do outro o *outsider*. O *insider* maximiza a sua utilidade ao responder de modo adequado às demandas do trabalho, o *outsider* maximiza a utilidade ao desconsiderar as demandas do trabalho e exigir incentivos compensadores. A aplicação prática da abordagem da identidade a partir da utilidade reside justamente na possibilidade de formulações de incentivos que não são apenas monetários.

A relação entre preconceito e identidade de grupo pode estar nas relações sociais. Esta relação acontece por meio da semelhança e diferença que os membros de um grupo percebem entre o seu grupo e os outros grupos (JETTEN, SPEARS, & POSTMES; 2004). O preconceito pode ser de cor, etnia, gênero, opção sexual, religião ou por qualquer outro motivo menos controverso, mas que pode ser uma forma de diferenciação entre um grupo e outro por um lado e meio de reforço de identidades por outro. Podemos encontrar aspectos como o nacionalismo ou patriotismo como fontes de preconceito. Por exemplo, segundo pesquisas realizadas por Barros, Pereira e Torres (2021) tudo indica que o patriotismo pode ser um fator que pode motivar a discriminação contra o estrangeiro. Portanto, apenas as pessoas mais patrióticas se comportam de maneira preconceituosa em relação aos estrangeiros, como uma forma de manter seu orgulho nacional protegido. E assim, considerando os imigrantes uma ameaça, facilita as atitudes negativas em relação a esse grupo de modo a dificultar a vida dessas pessoas. Com isso, pode-se dizer que estas talvez sejam as motivações principais do preconceito que muitas empresas têm na hora de contratar um funcionário estrangeiro para além das dificuldades burocráticas.

ABORDAGEM METODOLÓGICA

A pesquisa faz uso de uma abordagem metodológica quali-quantitativo e descritiva, cujo objeto do estudo foi uma empresa de fabricante de lâmpada de LED do distrito industrial de Manaus. Fizeram parte do estudo qualitativo todos os dados coletados a partir de questionários aplicados para os grupos produtivos que se reconhecem como brasileiros e venezuelanos. A fim de analisar e definir fatores de maior ou menor nível de produção, bem como analisar controles de produção de um setor específico para identificar quantidades produzidas e desse modo buscar demonstrar uma maior produtividade ou não no

setor. Foram escolhidos dois períodos distintos onde em um eram liderados por um brasileiro e em outro eram liderados por um venezuelano até a data de 25 de outubro de 2021, sendo excluídos da análise os dados com duplicações de informações. Para a análise descritiva também foi utilizado o questionário feito com o supervisor de produção a fim de obter uma visão geral das vantagens e desvantagens de se produzir com uma mão de obra internacional e nacional. Estamos conscientes do fato que identificar a produtividade nos termos que propomos é um terreno movediço (MARCH & SUTTON; 1997). No entanto, entendemos que as avaliações do supervisor influenciam o seu processo de decisão e se ele considera que determinado grupo é mais produtivo que outro, portanto, tomamos as suas percepções para todos os efeitos como válidas.

A empresa estudada é fabricante, varejista e atacadista de lâmpada de LED do distrito industrial de Manaus, de capital estrangeiro de origem chinesa com cerca de 4 anos de atividade no mercado. Com capacidade produtiva de oitocentas mil a um milhão de lâmpadas por mês, a empresa trabalha com todos os tipos e formatos de lâmpadas LED com bulbo e tubular. Para o cumprimento do PPB (Processo Produtivo Básico) exigido pela SUFRAMA, todas as lâmpadas produzidas possuem técnica digital com funções especiais como alteração de cores, intensidade da luz e fotocélula³.

Até o momento, é a única empresa do Brasil que produz lâmpada LED Bulbo com incentivos fiscais e isenção de impostos, o que garante grande competitividade de preço, até o momento, frente às principais marcas importadas gerando empregos locais e crescimento econômico.

A empresa tem como seus produtos: Lâmpadas de bulbo tradicional, bulbo sensor de movimento, bulbo autodimerizável, bulbo 12v, bulbo colorido, bulbo de 3 cores, bulbo dimerizável, alta potência comum, luminária LED plafon redondo, luminária LED quadrado, e luminária LED linear. Porém, por conta da produção sob demanda, os itens que mais são produzidos são as lâmpadas bulbo tradicional de 4,9W, 7W, 9W, 12W e 15W. Todos os produtos obedecem às regras regulatórias técnicas exigidas por lei tanto as nacionais quanto as destinadas ao mercado externo.

Atualmente essa empresa tem como estratégia empresarial a contratação de funcionários estrangeiros (especialmente venezuelanos) o que é um diferencial em relação às outras empresas no Distrito Industrial que não costumam adotar essa prática. As condições dadas são propícias, como veremos, para uma análise da economia da identidade em ação na prática.

³ A decisão de uma indústria fazer parte ou não dos incentivos fiscais, construir as suas instalações no Distrito Industrial e se submeter às regras da SUFRAMA é de uma complexidade que não vamos tratar aqui. No entanto, devemos ressaltar que na ausência dessa empresa todas as lâmpadas LED consumidas em território brasileiro seriam importadas.

Outros tipos de estudos a partir da abordagem da economia experimental formulando diferentes tipos de jogos vêm sendo elaborados para investigar a economia da identidade. O propósito desses experimentos é apontar questões de discriminação (HOFF, K; PANDEY, P; 2006), jogos que demonstram que ao revelar mudanças de etnia ou gênero os indivíduos submetidos ao experimento mudam as preferências revelando aspectos identitários e preconceitos (BENJAMIN, D J.; CHOI, J. J.; STRICKLAND, A. J; 2010), experimentos têm sido elaborados até mesmo para demonstrar *inside* e *outside* testando em ambientes de trabalho a hipótese de Akerlof e Kranton (BEN-NER, Avner et al; 2009). Foi feito um esforço de experimentação interessante no sentido de “criar uma identidade de grupo” e uma condição de “status” e a partir daí extrair os limites da confiança dos indivíduos (BUTLER J. V; 2019). A abordagem experimental tem os seus méritos inegáveis. No entanto, as condições objetivas da dinâmica social também devem ser investigadas em seu meio “natural”. Uma questão crítica da abordagem experimental reside no fato que as regras do jogo são restritas e irremediáveis, mas a ação dos indivíduos e dos grupos não operam apenas a partir das regras mas no intuito de mudar as regras (FRIEDBERG, E; 1993). Friedberg argumenta de modo convincente que:

“Por outras palavras, a regra só é estruturante se a sua aplicação puder ser suspensa ou modulada, ou seja, se continuar fundamentalmente incerta. E as funções positivas pelas quais se explica a emergência das convenções, das normas e das regras não devem nunca levar a esquecer a natureza estratégica e portanto fundamentalmente política da interação humana que conduz à corrosão dessas convenções, normas e regras logo que foram criadas, repacificando o contexto e recriando espaços de oportunismo. Uma regra sem a relação de força que a suporta torna-se sempre, a prazo, uma força vazia. (FRIEDBERG, E; 1993; 150)”

Uma análise da economia da identidade em um contexto do funcionamento econômico da vida e nos lugares onde ela realmente acontece é uma colaboração original para este campo em um tema em que pesquisadores na linha da economia experimental promovem justamente o seu oposto.

ANÁLISE E RESULTADOS

A empresa analisada conta com um quadro de funcionários de 90 pessoas no total, incluindo o setor administrativo, sem contar com os serviços terceirizados. Cerca de 30% desses funcionários são venezuelanos e exercem diferentes atividades nos setores de produção.

Pelo fato de o tipo de contrato de trabalho predominante ser na modalidade de contrato intermitente, pode acontecer de em um dia de produção máxima, nem todos os funcionários do quadro estarem disponíveis para convocação, isso faz com que muitas vezes o recrutamento tenha que ser imediato. As vagas são divulgadas em sites de RH na internet ou são aceitas indicações de outros funcionários, situação na qual os venezuelanos que já são funcionários acabam indicando outros venezuelanos e assim aumentando cada vez mais a quantidade de estrangeiros na fábrica. Esses aspectos efetivos e práticos do mercado de trabalho são essenciais para entender como o mercado de trabalho de fato opera. Sabemos que o mercado de trabalho opera a partir dos seus regramentos, da sua institucionalidade assim como de vários métodos de segmentação (KON; 2016). Podemos especular que as reformas trabalhistas recentes facilitaram de alguma maneira a contratação de imigrantes, especialmente na medida desde as reformas trabalhistas iniciadas no governo Temer, em que debilitaram o poder de ação coletiva dos sindicatos, alteraram regramentos legalizando contratações que anteriormente seriam consideradas ilegais, e mesmo assim a economia não retomou o crescimento econômico baseado nessas premissas. Segundo o IBGE o Brasil, então, não crescia mais que 1,5% (CARVALHO; 2017; BRIDI; 2020). No entanto, a questão fundamental aqui é a dinâmica da oferta de trabalho a partir de uma organização em rede onde as pessoas se conhecem, estabelecem laços de confiança mútuo onde a indicação de um candidato à vaga pode representar a continuidade dessa relação ou seu rompimento. Esses “laços fracos” podem ser um instrumento de fortalecimento da identidade (GRANOVETTER; 2018). Quando um funcionário venezuelano indica um outro venezuelano para a empresa existem várias questões interpessoais que estão implícitas nessa recomendação. São essas questões interpessoais que reforçam ou dissolvem as identidades de grupo. O que apoia a nossa hipótese, como veremos logo mais, é o fato dos venezuelanos estarem comprometidos uns com os outros mesmo quando se conhecem pouco. Ao passo que os brasileiros, não estão sujeitos às mesmas questões interpessoais e dessa forma criam uma identidade de grupo a partir de critérios diferentes (KILDUFF, M; KRACKHARDT, D; 2008).

Durante o processo seletivo, alguns candidatos que preenchem o mínimo dos pré-requisitos são chamados para fazer teste no setor em necessidade. O teste tem duração de no máximo 4 horas, um teste prático de trabalho, onde pode ser mensurada e avaliada a capacidade produtiva do candidato segundo os critérios da empresa. Após o teste é feita a entrevista e conforme se saem nas duas etapas, são contratados.

Os brasileiros costumam já ter a documentação necessária completa quando chegam para a entrevista, de maneira que a contratação pode ser feita de forma mais rápida. Já os venezuelanos costumam não ter toda a documentação completa ou não tem a qualificação comprovada por seus documentos serem estrangeiros o que acaba dificultando a contratação no ponto de vista do RH. No entanto, já do ponto de vista produtivo, segundo o supervisor de produção, observa-se que os venezuelanos costumam ser muito mais produtivos que os brasileiros, o que faz com que se destaquem para a contratação e a empresa dê a oportunidade.

Pode ser que outras empresas evitem a contratação de venezuelanos no geral por eles terem dificuldades em tirar documentação, morarem longe do polo industrial. Geralmente moram na zona leste de Manaus, considerada área de grande carência de infraestrutura social. Outros motivos podem ser não saberem por quanto tempo permanecerão na cidade, pois alguns, segundo pudemos apurar a partir das entrevistas, tem intenção de voltar para o país natal, fazendo com que não valha a pena investir no funcionário no ponto de vista dessas empresas. Ou até mesmo pelo simples fato de haver preconceito em relação aos imigrantes na hora da contratação.

Foram formulados dois tipos de questionários, cada um direcionado para venezuelanos e brasileiros, ambos foram respondidos de maneira voluntária pelos grupos. Conforme a pesquisa foi sendo aplicada, foi possível observar que grande parte (senão todos) os funcionários venezuelanos fizeram questão de comparecer e de responder da melhor maneira que podiam. Com o auxílio de uma funcionária bilíngue, foi explicado e traduzido o que cada pergunta dizia (já que o questionário estava em português, que não é o idioma deles) e foi transcrito em um papel a parte suas respostas para o português. Todos responderam ao questionário com o próprio punho e pareciam muito satisfeitos por poder comentar e compartilhar um pouco sobre suas histórias de vida, tanto através do questionário, quanto entre si na sala onde se reuniram para responder. Muitos conseguiram explicar em palavras os seus motivos de quererem ou não voltar para seu país natal, de considerarem suas situações atuais melhores em Manaus do que na Venezuela, de considerarem ou não ter perdido tudo, e etc. Mas não conseguiram colocar tudo no papel pela dificuldade com o idioma, mesmo a maioria estando em Manaus há mais de um ano. Pôde-se perceber como ficaram contentes por serem questionados sobre suas histórias de vida e de certa forma terem seus valores reconhecidos.

Já os funcionários brasileiros quase não vieram no mesmo dia, vieram aos poucos, alguns de boa vontade, outros nem tanto, com respostas rápidas, simples e sucintas. Foi preciso insistir em ir atrás de voluntários por vários dias até atingir a quantidade de questionários necessários para a pesquisa. O interessante é que o comportamento que os dois grupos tiveram (brasileiros e venezuelanos) se assemelham ao comportamento que eles têm na linha de produção. Brasileiros costumam ser mais

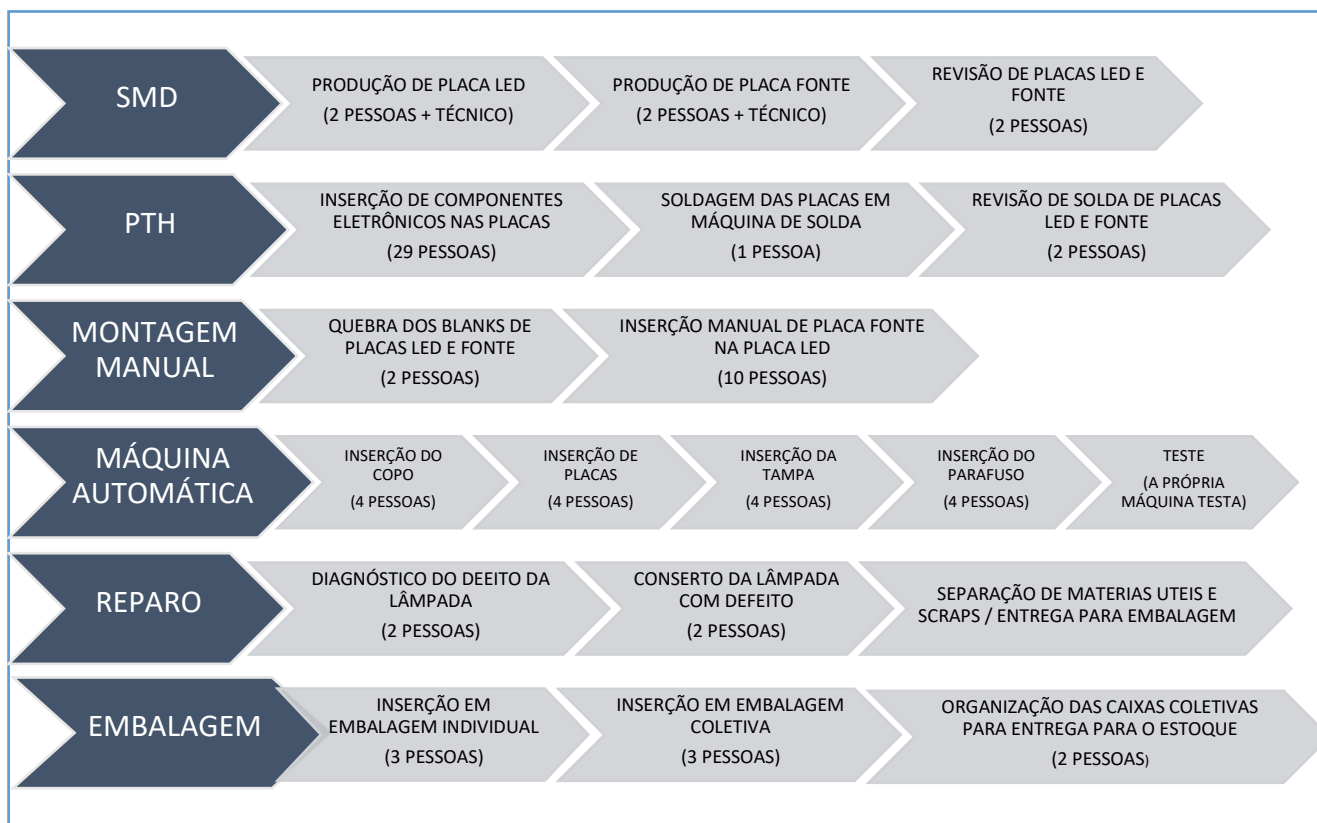
desidiosos, faltam sem justificativa, demoram para se adaptar em novos setores, são avessos a qualquer mudança ou nova regra imposta pela empresa e etc. Os venezuelanos costumam ser mais rápidos, colaborativos com regras e mudanças, aprendem rápido e se adaptam com mais facilidade quando são treinados e remanejados para outro setor e quase nunca faltam, sendo que ambos os grupos vivem em uma situação financeira muito parecida na cidade de Manaus. A maioria mora em *kitnets* alugadas, vivem de um salário um pouco maior que um salário mínimo, moram na zona leste da cidade, tem filhos, pouco estudo e etc.

Pode-se dizer que o fato de que venezuelanos não estão no seu país natal e que tem uma necessidade maior de *sobreviver* (por saberem que são poucas as oportunidades de emprego para estrangeiros) faz com que sejam mais esforçados e produtivos do que brasileiros que muitas vezes se acomodam com a própria situação. Podemos perceber aqui como a análise da economia da identidade pode nos ajudar. Segundo Akerlof e Kraton (2010) podemos traçar o modelo da identidade da seguinte forma: 1) tanto brasileiros quanto venezuelanos estão sujeitos às mesmas condições de trabalho e ao que tudo indica as mesmas condições de vida fora do ambiente de trabalho; 2) nessas condições uma abordagem padrão deveria ser que os resultados seriam semelhantes; 3) se os resultados são diferentes devemos considerar outros fatores que estão interferindo e impedindo que os dois grupos se comportem da mesma maneira.

Das 90 pessoas do quadro total de funcionários, 6 são do setor administrativo e atuam dentro da empresa, o setor de contabilidade é um serviço terceirizado e todo o corpo administrativo é composto por funcionários brasileiros. Outro serviço terceirizado é o de portaria e este não é considerado no total do quadro de funcionários.

Do quadro total de funcionários, podemos dizer que 89% (80) trabalham diretamente na produção, 7% (6) trabalham no administrativo, 2% (2) no estoque, 2% (2) na limpeza da empresa. O processo produtivo é dividido em 12 etapas divididas em 6 setores, sem contar com o setor de reparo, pois não é considerado uma etapa do processo produtivo e sim um setor de conserto.

Fluxograma 1: O processo produtivo, 2021.



Das etapas do processo produtivo podemos classificar em duas partes: mecanizada e manufaturada. As etapas mecanizadas estão fora do escopo desta pesquisa. Em todos estes processos mecanizados, os trabalhos dos operadores é de apenas programar as máquinas e/ou alimentá-las com os materiais necessários. Já as etapas manufaturadas são organizadas do seguinte modo:

2. Etapas manufaturadas:

- 2.1. Revisão de placa LED e fonte. – SMD;
- 2.2. Inserção manual de componentes eletrônicos nas placas LED e fonte. – PTH;
- 2.3. Revisão de solda de placas LED – PTH;
- 2.4. Todo o processo de montagem manual (quebra dos *blanks* de placa LED e fonte, Inserção manual da placa fonte na placa LED). – Montagem Manual;
- 2.5. Inserção de embalagem coletiva – Embalagem;
- 2.6. Organização das caixas coletivas e entrega para o estoque. – Embalagem.

São nos processos manufaturados que podemos observar e analisar a maior ou menor produtividade da mão de obra internacional e nacional. No setor de PTH foi a etapa produtiva que foi possível fazer melhor esta comparação pois é a etapa onde se encontra a maior concentração de funcionários venezuelanos e é o setor com a maior meta de produção diária, podendo chegar até 50 mil placas por dia. O processo de produção nesse setor é de inserir componentes eletrônicos em placas LED e placas fonte, estes componentes são: Bobina, Capacitor eletrolítico, Capacitor poliéster, Transformador bivolt, Fio neutro, Resistor. Para a inserção de cada componente, pelo menos 5 pessoas ficam responsáveis por inserir um em placas diferentes em dias em que a produção é máxima, pois, pelo fato de produzirem sob demanda, o contrato de trabalho intermitente permite que a empresa convoque apenas a quantidade de pessoas necessárias para setor de acordo com a meta diária.

Do total de 32 funcionários necessários no setor de PTH para uma produção máxima, 20 são venezuelanos. Estes estrangeiros têm idade entre 19 e 33 anos, 65% são casados, 35% são solteiros, 80% têm filhos, 80% tinham casa própria na Venezuela e nenhum deles tinham mais emprego fixo nos últimos anos e, a maioria dessas pessoas consideram suas vidas no Brasil melhores do que a situação em que viviam na Venezuela pois, essas pessoas consideram ter perdido todos os bens que possuíam (como casa e carro próprio) e vieram para Brasil em busca de emprego, estabilidade e melhoria de vida.

Cerca de 65% desses estrangeiros não têm a intenção de voltar para a Venezuela pois, ainda que não vivam nas melhores condições de moradia e estabilidade financeira na cidade de Manaus, estes estrangeiros ainda consideram a qualidade de vida que tem aqui melhor do que a que tinham no seu país de origem.

As condições sociais, de moradia e financeira que esses venezuelanos vivem atualmente na cidade de Manaus não são muito diferentes de como vivem os funcionários brasileiros. Nesta linha de produção, das 32 pessoas necessárias para a produção máxima, 12 são brasileiras. A idade desses funcionários varia entre 18 e 29 anos, 67% são casados, 33% são solteiros, 50% têm filhos, e todos consideram a vida no Brasil razoável, e até um tanto difícil. O que esses funcionários venezuelanos e brasileiros têm em comum nesses questionários é que todos têm emprego fixo atualmente, moram em imóveis alugados de baixo custo, e todos tem planos comuns como ter uma casa e um carro próprio.

Ainda assim, na linha de produção esses grupos têm diferenças expressivas de comportamento. Conforme foi relatado, foi possível perceber que funcionários venezuelanos costumam ter mais agilidade, comprometimento, facilidade em seguir regras, cumprir prazos e metas. Já os funcionários brasileiros se comportam de maneira mais desidiosa, seu comprometimento é motivado apenas por recompensas (como uma bonificação por batimento de meta mensal) e são bem mais relutantes na hora de cumprir novas regras impostas na empresa.

Essas diferenças de comportamento podem ser justificadas e claramente tem a ver com a identidade de grupo, pois ambos os grupos vivem em situações sociais e financeiras semelhantes como discutido acima.

Neste estudo, foi analisada a produção de um período em que este número de funcionários estrangeiros era menor e o setor era liderado por um brasileiro em comparação com outro período em que a quantidade de funcionários era predominantemente de venezuelanos e a liderança do setor era de uma funcionária também estrangeira.

Na tabela 1 abaixo podemos ver a meta diária e a quantidade realmente produzida em meses diferentes onde a quantidade de dias trabalhados e a meta mensal eram as mesmas, porém, no mês de abril o setor era liderado por uma venezuelana e os funcionários eram 80% estrangeiros e no mês de maio era liderado por um brasileiro e os funcionários eram 100% brasileiros.

Tabela 1: Produção do setor de PTH, abril e maio de 2021.

PTH							
META DE 505 MIL MENSAL							
abr/21				mai/21			
DIA S	DATA	META DIÁRIA	QTD. PRODUZIDA	DIA S	DATA	META DIÁRIA	QTD. PRODUZIDA
1	01/04/2021	30.000	30.000	1	03/05/2021	30.000	30.000
2	05/04/2021	36.000	36.000	2	04/05/2021	30.000	26.880
3	06/04/2021	36.000	38.000	3	05/05/2021	30.000	21.640
4	07/04/2021	36.000	36.000	4	06/05/2021	36.000	31.660
5	08/04/2021	36.000	36.000	5	07/05/2021	36.000	34.440
6	09/04/2021	24.000	20.260	6	11/05/2021	24.000	24.000
7	12/04/2021	24.000	24.000	7	12/05/2021	24.000	24.000
8	13/04/2021	24.000	24.500	8	13/05/2021	24.000	21.700
9	14/04/2021	30.000	30.000	9	14/05/2021	36.000	30.400
10	15/01/2021	30.000	27.500	10	17/05/2021	30.000	30.000
11	22/04/2021	32.000	32.000	11	18/05/2021	32.000	32.600
12	26/04/2021	36.000	36.000	12	19/05/2021	36.000	35.650
13	27/04/2021	30.000	32.000	13	20/05/2021	30.000	31.100
14	28/04/2021	35.000	35.000	14	21/05/2021	36.000	35.000

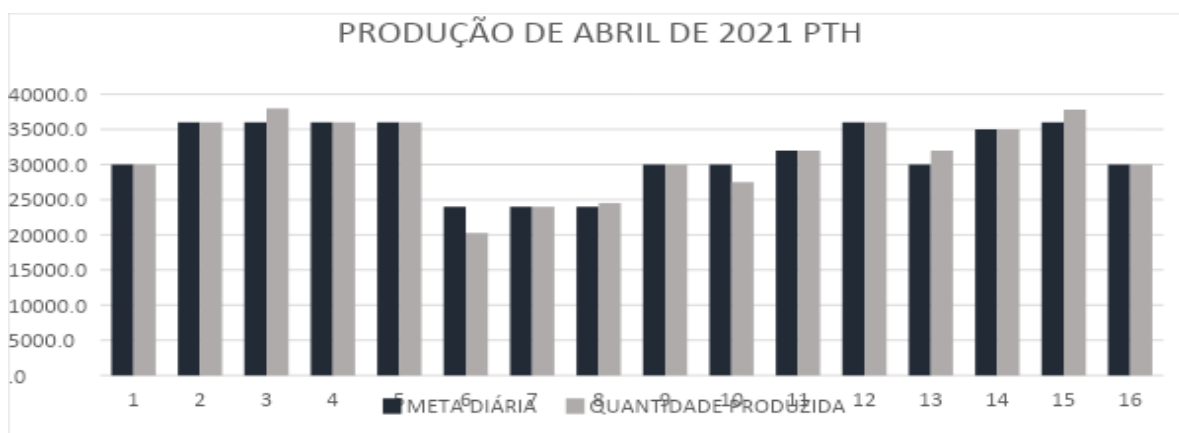
15	29/04/2021	36.000	37.800	15	25/05/2021	36.000	36.000
16	30/04/2021	30.000	30.000	16	26/05/2021	35.000	28.000
Total produzido:			505.060	Total produzido:			473.070

Fonte: Controle de produção interno da empresa (2021).

As metas, tanto neste setor quanto nos demais, variam de acordo com a demanda de lâmpadas a serem entregues aos clientes semanalmente, pois a fábrica não possui estoque reserva de todos os modelos. Segundo o supervisor da produção, existem alguns fatores que fizeram com que as metas não fossem batidas nos meses analisados, e a maioria delas estão diretamente ligadas à própria mão de obra.

No mês de abril, nos dois únicos dias em que a meta não foi batida se deu por uma falta de energia na região e a um problema no setor de SMD que fez com que a quantidade de placas fonte necessárias para a meta do dia não fossem produzidas a tempo. No restante dos dias os funcionários conseguiram bater a meta e algumas vezes até ultrapassá-las fazendo com que a meta mensal fosse alcançada sem necessidade de horas extras ou de funcionários além dos 32 já existentes. No gráfico 1 podemos ver claramente que a relação entre meta diária e quantidade produzida estiveram quase sempre em equivalência.

Gráfico 1: Setor de PTH, Produção do mês de abril de 2021.

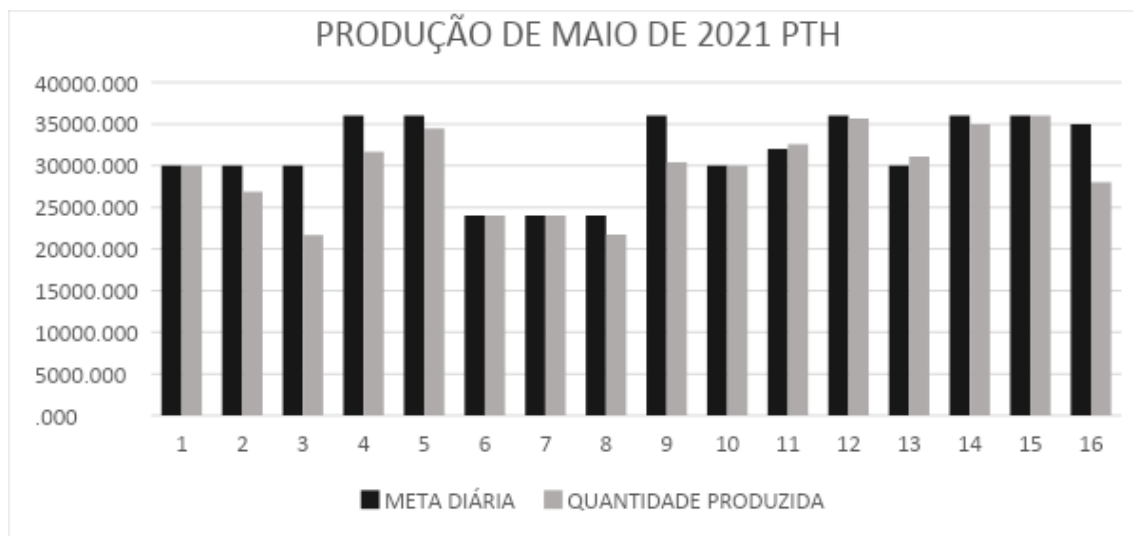


Fonte: Controle de produção interno da empresa (2021).

No mês de maio houve uma troca de liderança e de funcionários no setor por conta do fim do contrato de alguns, promoção e realocação de outros funcionários, houve a necessidade de substituir boa parte da mão de obra e desta vez foram a maioria brasileiros com uma liderança também

brasileira. Ainda que todos tivessem experiência na função que estavam exercendo, segundo o supervisor de produção, a dificuldade em bater metas esteve principalmente ligada à mão de obra. Alguns funcionários faltavam ao expediente sem justificativas plausíveis, tinham comportamento desidioso, chegavam atrasados e até mesmo por falta de atenção deixavam passar placas sem que todos os componentes tivessem sido inseridos, fazendo com que todo o processo atrasasse. Neste período houve apenas um dia em que houve um problema técnico, assim, podemos concluir que o problema da falta de batimento de metas realmente estava ligado à mão-de-obra. No gráfico 2 é possível visualizar as disparidades na relação entre as metas diárias e as quantidades que realmente foram produzidas.

Gráfico 2: Setor de PTH, Produção do mês de maio de 2021



Fonte: Controle de produção interno da empresa (2021).

Nesta pesquisa foi considerado apenas o setor de PTH pois é onde se encontra a maior concentração de venezuelanos na fábrica, e onde o processo é integralmente manufaturado e que nos permite fazer uma análise comparativa mais adequada sobre o quanto esses estrangeiros podem ser mais produtivos em comparação com brasileiros, levando em consideração a realidade da empresa e a identidade de cada um dos grupos observados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo analisar e identificar se a identidade de um grupo favorece ou não a produtividade em uma linha de montagem a fim de estabelecer se as empresas do distrito industrial de Manaus e talvez de outras localidades estariam negligenciando a contratação de pessoas com forte identidade de grupo como estratégia empresarial com a possibilidade de aumentar a produtividade. Considerando como esses venezuelanos estão se adaptando a realidade da cidade de Manaus, os fatores que podem levar os estrangeiros venezuelanos a serem mais produtivos que o brasileiro em seu país natal e a influência da identidade de grupo através de uma análise do nível de produção desses estrangeiros em comparação a produtividade do brasileiro. Constatou-se que a quantidade de funcionários estrangeiros na linha de produção fez diferença nos resultados e desenvoltura produtiva final do setor.

Cerca de 65% desses estrangeiros estudados não tem mais a intenção de voltar para a Venezuela, mesmo que 50% deles ainda tenham familiares próximos no país de origem, eles cogitam um dia conseguir trazê-los para o Brasil pois consideram terem se adaptado bem a cidade de Manaus em comparação com a vida que levavam na Venezuela nos últimos anos. Tanto os estrangeiros quanto os brasileiros moram na zona leste de Manaus onde, segundo Nazareth (2012) reside a maior parte da população carente da cidade. Todos esses funcionários estrangeiros tiveram dificuldades em conseguir emprego fixo pois alegam que nas empresas nas quais participaram de processos seletivos havia preconceito da parte dos recrutadores, o que fazia com que fosse muito difícil a busca pelo sustento financeiro e conseqüentemente faz com que eles supervalorizem o emprego atual, e estes podem ser fatores que fazem com que esses estrangeiros se tornem mais produtivos que os funcionários brasileiros.

Por meio dos questionários aplicados para ambos os grupos, foi identificado que os grupos em questão vivem em situações financeiras e sociais similares na cidade de Manaus e possuem cargos e salários iguais na fábrica, porém esses grupos se comportam de maneira diferente em relação ao trabalho e o ritmo produtivo. Diante de tantas semelhanças no estilo e qualidade de vida e ao mesmo tempo divergências comportamentais entre essas pessoas, foi possível constatar que essas diferenças estão atreladas a identidade de grupo assim como foi afirmado por Akerlof e Kranton (2010) pois foi observado que o resultado do processo produtivo de PTH tem relação direta, com o trabalho da equipe onde existe certo padrão de categoria social, comportamento produtivo, normas e utilidade da identidade.

Assim, através da análise quantitativa de dois meses diferentes nos quais em um, 80% dos funcionários da linha eram venezuelanos e liderados por uma venezuelana e em outro mês o quadro de funcionários e a liderança eram 100% de brasileiros, foi possível constatar que no mês em que havia mais estrangeiros não houve problemas em bater as metas relacionados à mão-de-obra, somente problemas circunstanciais relacionados ao maquinário e ainda assim conseguiram alcançar a meta mensal. Já no

mês em que havia somente brasileiros a produção foi menor e não houve batimento de meta por problemas relacionados diretamente à mão-de-obra. Então, pode-se corroborar a hipótese de que a identidade de grupo favorece a produção em uma linha de montagem.

Entendemos que um estudo de campo como este da Economia da Identidade atrelado à aspectos migratórios ainda é incipiente para apontar generalizações. Entendemos que é necessário mais estudos dessa natureza, porém, acreditamos que os resultados a que chegamos será corroborado com novas pesquisas de mesma natureza e escopo metodológico. A Economia da Identidade pode ser uma ferramenta teórica interessante para compreender o comportamento do imigrante e colaborar na elaboração de políticas públicas e empresariais.

REFERÊNCIAS

- AKERLOF, G. A.; KRANTON, R. E. **Economics and Identity**. The Quarterly Journal Of Economics, v. 115, n. 3, p. 715-753, 2000.
- AKERLOF, G. A.; KRANTON, R. E. **Identity and the economics of organizations**. The journal of Economic Perspectives, v. 19, n. 1, p. 9-32, 2005.
- AKERLOF, George A. e Rachel E. Kranton. 2010. **A Economia da Identidade**. p. 3-143. Análise econômica, Porto Alegre, set. 2019.
- ANDRADE, A. O. **Migração para Manaus e seus reflexos socioambientais**. Somanlu, Manaus, n. 12, p. 85-102, 2012.
- BANDEIRA, M. **O milagre alemão e o desenvolvimento do Brasil: as relações da Alemanha com o Brasil e a América Latina (1949-1994)**. São Paulo: Ensaio, 1995.
- BARROS, C. M. D. L.; PEREIRA, C. R.; TORRES, A. R. R. **Preconceito e Identidade Patriótica face à Imigração de Médicos**. Estudos e Pesquisas em Psicologia 2021, Vol. 01. doi:10.12957/epp.2021.59370 ISSN 1808-4281
- BECKER, B. K. **Dinâmica urbana na Amazônia**. Economia e território. Belo Horizonte: UFMG, p. 401-428, 2005.
- BENCHIMOL, S. **A Amazônia e o terceiro milênio**. Parcerias estratégicas, Brasília, n. 9, p. 22-34, 2000.
- BENJAMIN, D J.; CHOI, J J.; STRICKLAND, A. J **Social identity and preferences**. American Economic Review, v. 100, n. 4, p. 1913-28, 2010.
- BEN-NER, Avner et al. **Identity and in-group/out-group differentiation in work and giving behaviors: Experimental evidence**. Journal of Economic Behavior & Organization, v. 72, n. 1, p. 153-170, 2009.

- BRIDI, M. A. **A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil**. Estudos avançados, v. 34, p. 141-165, 2020.
- BRITES, M; MARIN, S. R.; ALMEIDA, F. **Economia e identidade no século XXI: uma análise das contribuições de akerlof e kraton, sen e davis**. Análise Econômica, v. 37, n. 74, 2019.
- BUTLER, J. V. **Trust, truth, status and identity: An experimental inquiry**. The BE Journal of Theoretical Economics, v. 14, n. 1, p. 293-338, 2014.
- CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. IPEA. 2017.
- CASTELLS, Manuel. **O poder da identidade**. Tradução Klauss Brandini Gerhardt. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000. 530p. (A Era da Informação: economia, sociedade e cultura, 2).
- DAL-SOTO, F.; PAIVA E. L.; SOUZA, Y. S. **Análise de competências organizacionais na internacionalização de empresas da cadeia coureiro-calçadista**. RAE, v. 47, n. 3, p. 40-52, 2007.
- FERSHTMAN, C; GNEEZY, U. **Discrimination in a segmented society: An experimental approach**. The Quarterly Journal of Economics, v. 116, n. 1, p. 351-377, 2001.
- FIGUEIREDO, S. C. G.; LOPES, R. H.; BASTOS, M. F. S. **A insustentabilidade das ocupações urbanas irregulares em Manaus**. X Encontro da Sociedade Brasileira de Economia Ecológica, Vitória, 2013.
- FRIEDBERG, Erhard. **O Poder e a Regra**, coleção Epistemologia e Sociedade. Instituto Piaget, 1993.
- GAMA, Luiz Carlos Day; HERMETO, Ana Maria. **Diferencial de ganhos entre migrantes e não migrantes em Minas Gerais**. Revista Brasileira de Estudos de População, v. 34, p. 341-366, 2017.
- GRANOVETTER, Mark. **Getting a job: A study of contacts and careers**. University of Chicago press, 2018.
- HOFF, K; PANDEY, P. **Discrimination, social identity, and durable inequalities**. American economic review, v. 96, n. 2, p. 206-211, 2006.
- HUA, Tao. **Plano de Negócio**. Santa Rita/MG. FT LED FABRICACAO E COMERCIO DE LAMPADAS LTDA, 2020.
- JETTEN, J., SPEARS, R., & POSTMES, T. (2004). **Intergroup distinctiveness and differentiation: A meta-analytic integration**. Journal of Personality and Social Psychology, 86(6), 862- 879. doi: 10.1037/0022-3514.86.6.862
- KELLY, P.F. **Social and cultural capital in the urban ghetto: implications for economic sociology of immigration**. In: Portes. A. org. The economic sociology of immigration. Nova York, Russell Sage, 1995.
- KILDUFF, M; KRACKHARDT, D. **Interpersonal networks in organizations: Cognition, personality, dynamics, and culture**. Cambridge University Press, 2008.

- KON, Anita. **A economia do trabalho: qualificação e segmentação no Brasil**. Alta Books Editora, 2019.
- LIMA, Cícero Francisco de et al. **Diferenciais de rendimentos entre o migrante e o não migrante na região do Matopiba**. IPEA, texto de discussão 2019.
- MARCH, James G.; SUTTON, Robert I. **Crossroads - organizational performance as a dependent variable**. Organization science, v. 8, n. 6, p. 698-706, 1997.
- MOURA, H. A.; MELO, M. L. **Migrações para Manaus**. Recife: Massangana, 1990.
- MOURA, H. A.; MOREIRA, M. M. **A população da região Norte: processos de ocupação e de urbanização recentes**. Parcerias Estratégicas, v. 6, n. 12, p. 214-238, 2001.
- NAZARETH, T. **Desigualdade de renda e migrações em Manaus: um estudo comparativo entre migrantes e não-migrantes**. XVIII Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Águas de Lindóia, 2012.
- NAZARETH, T.; BRASIL, M.; TEIXEIRA, P. **Manaus: crescimento populacional e migrações nos anos 90**. Revista Paranaense de Desenvolvimento, Curitiba, n. 121, p. 201-217, 2011.
- RIBEIRO, Daiany Cavalcante. **A relação do trabalho precarizado e a saúde dos migrantes venezuelanos**. 2023.
- SEN, A. **Identity and violence: The illusion of destiny**. Penguin Books India, 2007.
- SEN, A. K. **Reason before identity**. New York: Oxford University Press, 1998.
- SEN, Amartya, 1990. **On ethics and economics**. Comportamento econômico e sentimentos morais. P. 103-125
- SEN, AMARTYA. **Comportamento econômico e sentimentos morais**. On ethics and economics. Oxford, 1990.
- SERÁFICO, J.; SERÁFICO, M. **A Zona Franca de Manaus e o capitalismo no Brasil**. Estudos Avançados, São Paulo, v. 19, n. 54, p. 99-113, mai/ago, 2005.
- SINGER, P. I. **Economia política e urbanização**. In: Migração interna: textos selecionados. Hélio Moura (org.). Fortaleza: Banco do Nordeste do Brasil, 1980.
- TRUZZI, Oswaldo. 2001. **Estudos Históricos**. Etnias em convívio: o bairro do Bom retiro em São Paulo. Rio de Janeiro, nº 27, p. 143-166
- TRUZZI, Oswaldo. 2008. **Tempo social, revista de sociologia da USP**. Redes em processos migratórios. v. 20, n. 1. P 199-218
- VILLARROEL, Eduardo José Weffer et al. **A efetivação dos Direitos Humanos e Proteção Social na migração forçada de venezuelanos em Manaus-Brasil**. 2021.
- WHITE, Harrison C. **Identity and control**. Princeton University Press, 2012.

YIN, R. K. **Estudo de caso**. Planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2003.

Sites visitados:

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE): www.ibge.gov.br