

**A REALIDADE DOS FRIGORÍFICOS BRASILEIROS HALAL: A SUBVERSÃO DA
DIGNIDADE HUMANA PELA QUANTIDADE PRODUTIVA
THE REALITY OF BRAZILIAN HALAL REFRIGERATORS: THE SUBVERSION
OF HUMAN DIGNITY BY PRODUCTION QUANTITY**

Mariana Buldo Vianna

Clínica de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, Universidade Federal de Uberlândia

Palavras-chave: Dignidade Humana. Frigoríficos Halal. Precarização do Trabalho.

Keywords: Human Dignity. Halal Slaughterhouses. Labor precarization.

Introdução

O halal é um estilo de vida islâmico, sendo um padrão ético e moral de ações lícitas quanto aos hábitos alimentares, financeiros e vestuários. Nessa pesquisa, focaremos na produção alimentícia voltada para a cadeia de produção de carnes certificadas pelo halal, condicionada a obedecer uma série de regras exigidas pela religião islâmica para que a carne esteja apta para o consumo daqueles que seguem a religião. Para tanto, apenas trabalhadores islâmicos podem realizar tal procedimento de corte, devendo ser conhecedores das normas do Alcorão. Sendo assim, países que desejam ser exportadores de carne necessitam de um setor frigorífico separado com profissionais específicos, o que já é realizado no Brasil.

O Brasil é líder entre os exportadores de alimentos produzidos pelo método halal, em sua maioria em certificação halal de carnes, recebendo cada vez mais mão-de-obra imigrante para ampliar esse setor. No entanto, devido às inúmeras exigências de certificação, a necessidade de trabalhadores específicos e a vulnerabilidade imigratória, juntamente com o crescimento da produção brasileira, os trabalhadores do halal enfrentam duras condições de trabalho e jornadas exaustivas. Por fim, eis a relevância do aprofundamento e discussão do tema, tendo em vista que muitas vezes esse assunto passa despercebido e é ignorado.

A pesquisa tem como objetivo analisar de que modo o crescimento da demanda produtiva por trabalhadores de um nicho específico, que envolve imigrantes muçulmanos, muitas vezes em busca de refúgio, em um contexto de terceirização e precarização das relações de trabalho, afeta as condições laborais desses imigrantes.

Buscando, assim, compreender as exigências da certificação HALAL e o crescimento desse segmento no Brasil, examinando não apenas os aspectos religiosos e produtivos envolvidos, mas também as condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores desse setor. Para isso, será investigado o processo de recrutamento de mão de obra nos frigoríficos certificados, buscando compreender como as empresas selecionam os trabalhadores e em quais condições eles se encontram. Por fim, a pesquisa também se propõe a identificar possíveis indícios de precarização das relações de trabalho, bem como a ocorrência de violações às normas trabalhistas, incluindo casos de jornadas exaustivas, baixos salários, restrição de direitos e situações de trabalho análogo à escravidão.

Dessa forma, o estudo busca contribuir para um melhor entendimento da interação entre a certificação HALAL, as condições de trabalho e a proteção dos direitos trabalhistas no setor frigorífico brasileiro, analisando se há compatibilidade entre os preceitos éticos da certificação e o respeito à dignidade dos trabalhadores.

Quanto ao seu método, a presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa e quantitativa para analisar as condições de trabalho nos frigoríficos brasileiros com certificação HALAL, sob a perspectiva do Direito do Trabalho e da dignidade humana. Os métodos utilizados incluem a revisão bibliográfica, abrangendo a legislação vigente, doutrinas e artigos acadêmicos relevantes sobre o tema. Além disso, será realizada uma análise documental de relatórios emitidos por órgãos como o Ministério Público do Trabalho (MPT), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Comissão Pastoral da Terra (CPT), com o intuito de compreender as principais violações trabalhistas associadas ao setor frigorífico HALAL.

No tópico 2 se iniciará o desenvolvimento da pesquisa, o item 2 abordará o significado do Halal, sua definição e princípios fundamentais, bem como os critérios necessários para a obtenção da certificação Halal. No item 3, será analisado o crescimento da demanda brasileira por produtos Halal, com ênfase no processo de recrutamento de trabalhadores imigrantes e muçulmanos para atuar nesse setor. O item 4 examinará as condições de trabalho nos frigoríficos Halal, evidenciando os impactos da precarização e terceirização da mão de obra por meio de um estudo de caso. Por fim, o tópico 5 apresentará a conclusão da pesquisa, ressaltando a importância da discussão sobre o tema e retomando os principais pontos abordados ao longo do estudo.

1. Definição e princípios do Halal

Vislumbrando a semântica da palavra “halal”, que em árabe significa “lícito” ou “permitido”, é um termo utilizado para se referir aquilo que é permitido pelas leis de “Allah”, sendo aplicável desde a conduta pessoal até na alimentação. Portanto, alimentos que possuem o certificado halal podem ser consumidos pelos muçulmanos, pois são preparados segundo as normas redigidas pelo Alcorão Sagrado e pela Jurisprudência islâmica.

Dito isso, quanto ao abate de animais, para se obter o certificado Halal o abate deve ser realizado separadamente de carnes não halal, executado por um muçulmano saudável e que conheça os fundamentos dos abates de animais no Islã, sendo eles: 1) Apenas animais saudáveis e aprovados pela vigilância sanitária; 2) Antes do abate, os profissionais devem dizer a frase “Em nome de alá, o mais bondoso, o mais Misericordioso”; 3) A faca deve ser bem afiada para permitir um corte preciso e de sangramento rápido, que minimize o sofrimento do animal; 4) O corte deve atingir regiões específicas do pescoço (traqueia, esôfago, artérias e a veia jugular) para que todo o sangue seja escoado; 5) Todo o abate deve ser realizado e acompanhado por inspetores muçulmanos; 6) O animal deve estar posicionado na direção da Meca; 7) Por fim, o transporte e estocagem dos alimentos halal são exclusivos, sendo realizados separadamente dos demais produtos, pois qualquer contato com o proibido inviabiliza o consumo. Após este processo fiscalizador e investigativo da cadeia produtiva, a empresa ganha o aval para rotular o alimento conforme a lei de Sharia¹.

2. Crescimento da demanda brasileira e o recrutamento de trabalhadores

Atualmente, o Brasil é o maior exportador de carne com o certificado Halal do mundo, exportando para mais de 57 países. As exportações brasileiras de produtos com certificação halal cresceram em 2024, ano em que cerca de 50 novas empresas receberam habilitação para atender a esse mercado. Conforme o balanço do projeto Halal do Brasil, mantido pela Câmara de Comércio Árabe-Brasileira (CCAB) e pela Agência Brasileira de Promoção de Exportações e Investimentos (ApexBrasil), as exportações brasileiras para os países da Liga Árabe atingiram o segundo recorde consecutivo em 2024, somando US\$ 23,68 bilhões, com alta de 22,41% sobre o ano anterior². Ainda sobre o crescimento da indústria no Brasil

¹ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. NJ Especial: Empregado contratado como “degolador islâmico” não consegue provar discriminação no ambiente de trabalho. **Portal TRT3**, 2015. Disponível em: [https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-empregado-contratado-como-201cdegolador-islamico201d-nao-consegue-provar-discriminacao-no-ambiente-de-trabalho?](https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-empregado-contratado-como-201cdegolador-islamico201d-nao-consegue-provar-discriminacao-no-ambiente-de-trabalho?utm_source=chatgpt.com) utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 28 fev. 2025.

No Brasil, a produção halal começou a despertar atenção das indústrias há trinta anos; nos idos de 1980, apenas três empresas foram certificadas, entre elas a Sadia. Hoje, porém, 90% das novas indústrias já demonstram interesse e preparam seus espaços para obter a certificação halal – desta vez são palavras de Ali Saifi, vice-presidente do Centro de Divulgação do Islam para a América Latina (CDIAL). (Magior, 2015, p. 75).³

Além disso, os padrões Halal desencadeiam uma ampla cadeia produtiva e comercial como resultado das noções de garantias, confiança, qualidade e ritualismo religioso para atender às exigências dos consumidores muçulmanos. No Sul do Brasil, a CIBAL (Central Islâmica Brasileira de Alimentos Halal), ligada à FAMBRAS (Federação das Associações Muçulmanas do Brasil), desempenha um papel fundamental no setor de certificação Halal. Já a CDIAL (Islamic Dissemination Center for Latin America), com sede em São Bernardo do Campo, é responsável por garantir essa certificação em diversos países da América Latina⁴.

Devido ao crescimento da demanda e da confiabilidade nos produtos Halal brasileiros, a necessidade por trabalhadores afro-muçulmanos cresce proporcionalmente, por isso existe o serviço de recrutamento de trabalhadores para o Halal, geralmente pessoas em busca de melhores condições de vida e atendem aos requisitos exigidos pela lei islâmica.

Dessa forma, cabe explicar como o recrutamento ocorre: o intermédio entre os imigrantes afro-muçulmanos e os abatedouros é feito por meio do Grupo de Abate Halal (GAH), responsável por contratá-los e alocá-los em empresas da Sadia, por exemplo. O Grupo de Abate Halal (GAH) é a entidade no Brasil que conduz essa relação, mantendo contanto com instituições que acolhem refugiados e imigrantes, segundo a descrição do próprio grupo: “O Grupo de Abate Halal (GAH) nasceu com a proposta de fornecer mão de obra muçulmana qualificada para suprir a constante e crescente demanda por abate halal nas múltiplas e variadas indústrias brasileiras.”⁵

Contudo, na maioria das vezes, encurtam a sua regulamentação e terceirizam a sua mão de obra para grandes empresas frigoríficas, tornando a responsabilização difusa e nebulosa. De acordo com relatos de trabalhadores africanos para a pesquisa de Silva (2013), apesar de ser o GAH que recruta os trabalhadores, a relação de trabalho é feita pela Sadia que fornece vales, pagamentos, equipamentos e também controla as jornadas diárias. Ainda de acordo com o autor:

² VILARINO, Cleyton. Brasil avança nos mercados de carne halal: entenda o que garante esse selo. **Globo Rural**, 28 jan. 2025. Disponível em: <https://globo rural.globo.com/negocios/noticia/2025/01/brasil-avanca-nos-mercados-de-carne-halal-entenda-o-que-garante-esse-selo.ghtml>

³ MAGIOR, Natasha Ribeiro Fabiano. **Indústria frigorífica halal no Brasil, mão-de-obra islamita e estado de exceção**. 2015. Trabalho de Graduação (Bacharelado em Geografia) – Instituto de Geociências e Ciências Exatas, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Rio Claro, 2015. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/c840ff47-054f-4de2-9724-bd87e2e5b180/content>. Acesso em: 28 fev. 2025, p. 75.

⁴ TEDESCO, João Carlos. “Com a faca no pescoço”: trabalho, mercado e religião. **Revista Signos**, ano 37, n. 2, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.22410/issn.1983-0378.v37i2a2016.1084>

⁵ Descrição retirada do próprio site <https://www.grupodeabatehalal.com.br/>.

O GAH, por sua vez, se submete às decisões da Sadia e assina contratos de prestação de serviços que incluem o emprego no abate e que são revistos a todo momento em função do movimento do mercado de frangos, que acarreta transferência de trabalhadores entre as plantas das fábricas pelo Brasil. O deslocamento dos abatedores está sujeito a esse programa de racionalização da produção. Os relatos que ouvi também dizem que a empresa força alguns funcionários a mudarem de cidade e até de estado. [...] Aqui também vale o jogo duplo da liberdade, na qual os migrantes projetam suas estratégias fetichistas de mobilidade: El-Hadj aceitou ir à Amparo, por ser mais perto de São Paulo, onde tem que ir de vez em quando para lidar com seu processo de documentação. Amadul aceitou ir para Passo Fundo, em busca de um salário maior.⁶

Logo, o autor finaliza o raciocínio evidenciando que tal “situação nebulosa e dúbia “(o trabalho ser executado para uma instituição diferente do contratante) já é um indicativo de uma precarização das relações de trabalho específica dos produtos halal, no caso da Sadia.” Salienta-se que legislação vigente veta a terceirização de tal atividade, salientamos que é ilegal a terceirização ligada diretamente ao produto final, ou seja, a atividade-fim⁷.

Em adição, antes mesmo de chegarem ao Brasil, muitos trabalhadores recrutados já são vítimas de redes de corrupção e tráfico de pessoas, sendo aliciados por meio da venda de documentos e vistos falsificados. Ao ingressarem no país, por encontrarem-se em situação de vulnerabilidade, buscam, de forma imediata, oportunidades de trabalho e remuneração. Diante dessa realidade, grande parte permanece no Brasil como imigrante e aceita condições laborais precarizadas, independentemente dos riscos envolvidos.

Conforme destacado pela Revista Signos, a qual conduziu um artigo acerca da relação de trabalho halal, o imigrante é frequentemente percebido como uma força de trabalho “disposta a tudo”. Essa expressão, revela um mercado que explora a necessidade urgente do trabalhador, impondo jornadas exaustivas, turnos noturnos e atividades intensivas em mão de obra, muitas vezes exercendo o trabalho “que os daqui não querem mais”, de acordo com o depoimento exposto na revista. Assim, movidos pelo desejo de estabilidade financeira, frequentemente deparam-se com um cenário oposto ao que projetavam para o próprio futuro, marcado por exploração, precarização das condições de vida, falta de lazer e sociabilidade, discriminação e ausência de reconhecimento humano, social e cultural.

Como resultado, a percepção de que esses trabalhadores estão sempre disponíveis para o serviço resulta em um fluxo constante de deslocamento dentro do próprio território nacional. Muitos são transferidos de um Estado para outro, acompanhando as demandas produtivas e a lógica da gestão territorial, tornando-se peças substituíveis em um sistema que prioriza a produtividade em detrimento da dignidade humana. De acordo com relato fornecido por

⁶ SILVA, Allan Rodrigo de Campos. **Imigrantes afro-islâmicos na indústria avícola Halal brasileira**. 2013. Dissertação (Mestrado em Geografia Humana) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013, p. 12.

⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciado nº331**, I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº6.019, de 03-01-74). Disponível em: [https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1001/Sumulas_e_enunciados#:~:text=SÚMULA%20Nº%20331%20-%20CONTRATO%20DE,%2C%20de%202003.01.1974\).](https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1001/Sumulas_e_enunciados#:~:text=SÚMULA%20Nº%20331%20-%20CONTRATO%20DE,%2C%20de%202003.01.1974).)

Ricardo Ballarini⁸, procurador do Ministério Público do Trabalho: “A empresa se vale da situação vulnerável deles no país, o que permite caracterizar condição análoga à de escravo. Ao transferi-los constantemente de Estado, impede que criem raízes, que estabeleçam relações pessoais e denunciem os abusos à polícia”.

Em suma, o conjunto de vulnerabilidade e desregulamentação, tornam a fiscalização do trabalho e a proteção do trabalhador complexas, abrindo margem para a precarização do trabalho e condições análogas a escravidão.

3. Condições de trabalho nos frigoríficos halal

A partir desse ponto serão abordadas as condições de trabalho vivenciadas no setor Halal, demonstrando a precarização do trabalho e a sua relação com a terceirização e a alta demanda. Tais assuntos serão discutidos com base em notícias, jurisprudências, depoimentos e pela pesquisa feita por Silva⁹.

Para cumprir com as expectativas cada vez maiores acerca desse mercado no Brasil, a escala produtiva, apesar de negligente ao recrutar os seus trabalhadores, é imperiosa quanto a velocidade da escala produtiva e as exigências acerca do abate. O documentário “Carne & Osso” (2011)¹⁰, produzido pelo Repórter Brasil, ressalta esse fato, com imagens que demonstram o ritmo de trabalho inacreditavelmente rápido e desumano.

No setor Halal, para efetuar o corte específico exigido pela religião, os trabalhadores têm que permanecer em pé e com os braços levantados, por um turno de duas horas e descanso de uma hora, o que ocasiona em uma série de lesões nos braços e joelhos. Segundo a medicina legal do trabalho, o limite crítico para o número de gestos efetuados por minuto não pode passar de 35 gestos, no entanto, os abatedores, efetuam as sangrias (etapa presente no abate halal) em dois gestos por abate, abatendo 75 frangos por minuto, o que resulta em 225 gestos por minuto, ultrapassando 6 vezes o limite legal. Por fim, quando o trabalhador é afetado cronicamente pelo seu trabalho, devido a lesões de esforço repetitivo (LER), ele é rapidamente substituído, sem nenhum tipo de assistência. Além de serem obrigados a irem além das suas capacidades físicas, também sofrem pressões psicológicas por parte dos fiscalizadores, segundo relatos retirados pela revista¹¹: “Eles [supervisores] falam que é para fazer rápido, que é para estar sempre com a faca no pescoço [...]. Aqui os segundo são tempos valiosos (Entrevista com imigrante do setor de frigorífico, n. 16)”.

A sobreposição da demanda produtiva sobre a dignidade humana fica ainda mais evidente ao serem analisadas as jornadas de trabalho impostas aos trabalhadores em frigoríficos que seguem o método HALAL. Um exemplo disso é o caso de um imigrante iraniano, que foi agenciado em seu país de origem em 2017 sob promessas de trabalho digno no Brasil. No

⁸ FELLET, João. Refugiados africanos denunciam maus-tratos em frigoríficos brasileiros. **BBC News Brasil**, 25 jan. 2012. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2012/01/120125_refugiados_maus_tratos_sadia_jf

⁹ TEDESCO, João Carlos. “Com a faca no pescoço”: trabalho, mercado e religião. **Revista Signos**, ano 37, n. 2, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.22410/issn.1983-0378.v37i2a2016.1084>

¹⁰ CARNE e osso. Direção de Caio Cavechini e Carlos Juliano Barros. São Paulo: **Repórter Brasil**, 2011. 62 min. Documentário.

¹¹ TEDESCO, João Carlos. “Com a faca no pescoço”: trabalho, mercado e religião. **Revista Signos**, ano 37, n. 2, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.22410/issn.1983-0378.v37i2a2016.1084>

entanto, ao chegar, foi submetido a condições degradantes, com remuneração incerta e irrisória, jornadas exaustivas que chegavam a ultrapassar 12 horas diárias e alojamentos precários, sem itens básicos como geladeira ou fogão. Além disso, seu passaporte foi retido pelo empregador, restringindo sua liberdade e impossibilitando seu retorno ao país de origem.

O caso, julgado pela Vara do Trabalho de Jales (SP), expôs a vulnerabilidade desse trabalhador, que, além de enfrentar condições análogas à escravidão, encontrava-se em situação migratória irregular e sem qualquer respaldo legal. Esse cenário demonstra como a lógica mercadológica, voltada à maximização da produção e ao atendimento do mercado internacional, pode levar à violação sistemática de direitos fundamentais, subordinando a dignidade humana às exigências econômicas do setor. Para a relatora desse caso, Liana Chaib, condições como as supracitadas enquadram-se em condições análogas à escravidão e na tipificação pena descrita pelo artigo 149, II e III, do Código Penal brasileiro¹²:

Art. 149-A. Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de:

II - submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo;

III - submetê-la a qualquer tipo de servidão;

O trabalho é considerado “pesado”, os trabalhadores não podem conversar entre si, só podem ir ao banheiro durante as suas pausas, são coagidos a produzirem mais pela sua condição de imigrante, trabalham sob baixíssimas temperaturas (para conservar a carne) e são alojados¹³. Dessa forma, percebe-se tamanha opressão nos frigoríficos brasileiros do setor Halal, para o procurador Ballarini, ainda de acordo com o seu relato para a revista BBC, tais acontecimentos indicam uma possível rede nacional de exploração de trabalho no abate halal.

Conclusão

A presente pesquisa analisou como o crescimento da demanda produtiva por trabalhadores imigrantes muçulmanos no setor Halal, impulsionado pela expansão desse mercado no Brasil, tem impactado suas condições laborais. Observou-se que, apesar da importância econômica desse nicho, o recrutamento desses trabalhadores ocorre, muitas vezes, em um contexto marcado pela terceirização e precarização das relações de trabalho.

No contexto da produção frigorífica HALAL, a intensificação do ritmo da força e do tempo de trabalho se manifesta na exigência de jornadas exaustivas, como evidenciado nos relatos de trabalhadores submetidos a condições degradantes. A mais-valia se torna ainda mais evidente quando a certificação HALAL é utilizada para agregar valor ao produto final sem que

¹² BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 28 fev. 2025.

¹³ TEDESCO, João Carlos. “Com a faca no pescoço”: trabalho, mercado e religião. **Revista Signos**, ano 37, n. 2, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.22410/issn.1983-0378.v37i2a2016.1084>

esse acréscimo seja revertido em melhores condições de trabalho. Pelo contrário, muitas vezes, os trabalhadores são submetidos a uma maior exploração para atender às exigências produtivas e mercadológicas. Ademais, a expropriação do fruto do trabalho também se verifica na precarização e terceirização das relações laborais, onde os trabalhadores, especialmente imigrantes em situação vulnerável, não recebem remuneração justa ou sequer têm controle sobre sua própria força de trabalho, como no caso do imigrante iraniano cujo passaporte foi retido pelo empregador. A alienação do dinheiro ocorre na medida em que a remuneração incerta e irrisória impede a autonomia dos trabalhadores, mantendo-os em um ciclo de dependência e exploração.

Diante desse quadro, fica evidente a necessidade de aprofundar a discussão sobre a proteção dos direitos desses trabalhadores e a implementação de medidas que garantam condições laborais dignas. O estudo reforça a urgência de políticas públicas e ações fiscalizatórias mais efetivas, capazes de combater a exploração e assegurar que o crescimento da indústria Halal no Brasil não se sustente à custa da precarização da mão de obra imigrante.

Referências

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciado nº331**, I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº6.019, de 03-01-74). Disponível em: https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1001/Sumulas_e_enunciados#:~:text=SÚMULA%20Nº%20331%20-%20CONTRATO%20DE,%2C%20de%2003.01.1974).

CARNE e osso. **Direção de Caio Cavechini e Carlos Juliano Barros**. São Paulo: Repórter Brasil, 2011. 62 min. Documentário.

FERRAZ, João. **Refugiados africanos denunciam maus-tratos em frigoríficos brasileiros**. BBC News Brasil, 25 jan. 2012. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2012/01/120125_refugiados_maus_tratos_sadia_jf. Acesso em: 28 fev. 2025.

GRUPO DE ABATE HALAL. Página inicial. Disponível em: <https://www.grupodeabatehalal.com.br/>. Acesso em: 28 fev. 2025.

FELLET, João. **Refugiados africanos denunciam maus-tratos em frigoríficos brasileiros**. BBC News Brasil, 25 jan. 2012. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2012/01/120125_refugiados_maus_tratos_sadia_jf

MAGIOR, Natasha Ribeiro Fabiano. **Indústria frigorífica halal no Brasil, mão-de-obra islamita e estado de exceção**. 2015. Trabalho de Graduação (Bacharelado em Geografia) – Instituto de Geociências e Ciências Exatas, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Rio Claro, 2015. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/c840ff47-054f-4de2-9724-bd87e2e5b180/content>. Acesso em: 28 fev. 2025.

SANT'ANNA, James Eduard Campos e; AL SHEIKH, Yunus Mustafa; SPADOTTO, Anselmo José. **Comparação entre abate Halal e convencional de bovinos em uma visão islâmica e zootécnica**. *Ciência Animal*, v. 31, n. 4, p. 107-117, 2021.

SILVA, Allan Rodrigo de Campos. **Imigrantes afro-islâmicos na indústria avícola Halal brasileira**. 2013. Dissertação (Mestrado em Geografia Humana) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

TEDESCO, João Carlos. “Com a faca no pescoço”: trabalho, mercado e religião. *Revista Signos*, ano 37, n. 2, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.22410/issn.1983-0378.v37i2a2016.1084>

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Mantida indenização a imigrante iraniano submetido a condições degradantes de trabalho**. Portal TST, 2024. Disponível em: https://tst.jus.br/web/guest/-/mantida-indeniza%C3%A7%C3%A3o-a-imigrante-iraniano-submetido-a-condi%C3%A7%C3%B5es-degradantes-de-trabalho?p_1_back_url=%2Fweb%2Fguest%2Fresultado-de-busca%3Fq%3Dhalal. Acesso em: 28 fev. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **NJ Especial: Empregado contratado como “degolador islâmico” não consegue provar discriminação no ambiente de trabalho**. Portal TRT3, 2015. Disponível em: TRT-3ª Região. Acesso em: 28 fev. 2025.

VILARINO, Cleyton. **Brasil avança nos mercados de carne halal: entenda o que garante esse selo**. *O Globo*, 28 jan. 2025. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2025/01/28/brasil-avanca-nos-mercados-de-carne-halal-entenda-o-que-garante-esse-selo.ghtml> . Acesso em: 28 fev. 2025.