

Integração de Haitianos e Senegaleses nas Empresas de Caxias do Sul-RS: um Estudo Qualitativo

Catherine Dorneles, Janaina Macke, Fabiano Larentis

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar a integração de imigrantes haitianos e senegaleses nas empresas de Caxias do Sul, partindo do pressuposto de que, devido às diferenças culturais da serra gaúcha em relação aos novos imigrantes, sua integração social no trabalho acontece de forma diferente da de nativos. Para atingir este objetivo, é proposta uma abordagem qualitativa, com caráter exploratório. A pesquisa de campo consiste em entrevistas a trabalhadores migrantes haitianos e senegaleses em empresas da cidade. Os dados obtidos e as análises feitas revelam que, dentro das empresas, há uma integração entre imigrantes, funcionários e chefes, mas a crise brasileira, com o aumento desproporcional da inflação em relação ao salário, dificulta a manutenção de uma boa qualidade de vida. Uma vez que foram feitos poucos estudos formais a respeito desse tema, apesar de sua importância para vários campos profissionais, este artigo se apresenta como uma exploração deste campo de pesquisa em Caxias do Sul.

Palavras-chave: Imigração. Imigrantes. Integração. Haitianos. Senegaleses.

1 INTRODUÇÃO

Caxias do Sul foi fundada com o propósito de colonizar a região da serra gaúcha através da vinda de imigrantes, e no século 21, essa imigração ganhou traços inéditos a partir de 2012, após o terremoto no Haiti. Com suas casas destruídas e o futuro incerto em sua terra natal, milhares de haitianos pediram refúgio em outros países, incluindo o Brasil. No solo brasileiro, uma parcela significativa desses imigrantes rumou para estados e cidades do sul, dentre as quais Caxias do Sul. Um ano mais tarde, foram seguidos por uma onda migratória senegalesa, e, desde então, o número de imigrantes haitianos e senegaleses em Caxias do Sul se tornou relevante o suficiente para mudar o panorama da cidade (ASSIS E MENIN, 2018).

Assis e Menin (2018) discutem como Caxias do Sul possui uma forte cultura de italianidade, constantemente reproduzida em eventos públicos, como a Festa da Uva, pelas elites políticas, intelectuais e econômicas da cidade. Como consequência negativa, tudo que não corresponde à ideia do imigrante como italiano ou branco é visto com hostilidade de variados níveis, como o “outro”, o “invasor”. Assim, embora os novos imigrantes haitianos e senegaleses sejam acolhidos por entidades pastorais e grupos de apoio a migrantes, o mesmo não ocorre por parte da população. Há preconceitos e discriminação – principalmente racial e proveniente de histórias com visões negativas – nunca antes sentidos por eles.

O tema escolhido para este artigo é a integração de imigrantes haitianos e senegaleses nas empresas de Caxias do Sul. Em relação ao problema de pesquisa, esta pesquisa coloca a proposição-problema como uma pergunta: como acontece a integração de imigrantes haitianos e senegaleses nas empresas de Caxias do Sul? Desta forma, diversas variáveis são avaliadas para se chegar à resposta ao problema, as quais ajudarão a atingir os objetivos de pesquisa descritos a seguir.

Portanto, o objetivo deste trabalho é analisar como ocorre a integração de imigrantes haitianos e senegaleses nas empresas de Caxias do Sul. A seguir estão apresentadas as questões metodológicas que ajudam a delimitar o escopo da pesquisa de campo, que são: levantar referencial teórico sobre o tema escolhido; identificar uma metodologia adequada para responder ao problema de pesquisa e desenvolver coleta de campo com uma amostra

representativa do público-alvo. Assim, pretende-se analisar resultados que possam indicar fatores como a satisfação, a aceitação e a adaptação de imigrantes haitianos e senegaleses, entre outros, em empresas de Caxias do Sul.

As modernas tendências migratórias em Caxias do Sul remetem às origens da cidade como uma colônia italiana. No entanto, o contexto no qual esses novos imigrantes se encontram é drasticamente diferente, e, portanto, os desafios por eles enfrentados são igualmente únicos. Poucos estudos formais foram feitos a respeito desse assunto, apesar de ele ser de suma importância para vários campos profissionais – sobretudo no campo da Administração, em virtude da entrada desses imigrantes no mercado de trabalho caxiense como novos moradores da cidade, permanentes ou temporários. Segundo Noel (2017, p. 22), ele próprio imigrante haitiano, “com a nossa chegada, acrescentamos ao Brasil uma nova cultura à sua diversidade. É importante que possamos conhecer um ao outro um pouco mais”.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TRABALHO

De acordo com Afonso (2020), pode-se dividir o trabalho em dois tipos: formal e informal. Segundo Marques (2020), trabalho formal é qualquer atividade profissional oficializada e registrada dentro da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou seja, o funcionário está protegido e amparado pelas leis trabalhistas, e pode recorrer a profissionais especializados em Direito do Trabalho para defendê-lo contra injustiças. O mesmo não ocorre com o trabalho informal, classificado por Xavier (2014) como o diferencial entre uma atividade legal e ilegal. Nesse contexto, o Direito do Trabalho se torna cada vez mais de suma importância para garantir o bem-estar do trabalhador, conforme Resende (2020, p. 01), que o descreve como tendo surgido para “tutelar adequadamente as relações entre empregados e empregadores, pelo simples fato de que há entre estes atores sociais uma enorme desigualdade econômica”.

2.2 INTERCULTURALIDADE

Kramsch apud Freitag e Severo (2016) afirma que a perspectiva intercultural envolve reflexão entre culturas diversas, tornando um falante intercultural um indivíduo com consciência sobre a relação entre uma determinada língua e seu respectivo contexto, tendo capacidade de interagir em fronteiras culturais, prever hipotéticos mal-entendidos e lidar com as necessidades sociais e cognitivas inerentes na relação com o outro. Weissman (2019) sintetiza como o elemento humano deve se portar em relação à questão intercultural para dela extrair o máximo de benefícios coletivos. De acordo com o autor, a maneira intercultural de existir teria o abandono interno dos espaços conhecidos que leva à abertura de espaço para a criação de espaços múltiplos de interação e integração. Neles as diferentes culturas podem conversar e armar estruturas criativas e novas, pois a interculturalidade pode ser definida como uma colcha de retalhos, a partir da qual os sujeitos vinculados escolhem caminhos individuais de integração e transformação cultural (WEISSMAN, 2019).

2.3 INTEGRAÇÃO INTERCULTURAL NO TRABALHO

Segundo Yozgat e Güngörmez (2015), a integração social é essencial para o sucesso de trabalhadores recém-chegados a uma nova organização. Quando os recém-chegados se envolvem ativamente em um comportamento de socialização proativo para facilitar seu próprio ajuste ao novo ambiente, é mais provável que eles se sintam integrados totalmente. A sensação

de estar dentro da empresa aumenta a probabilidade de os novatos contribuírem para a organização e se misturarem ainda mais com outras pessoas. De acordo com Badran (2017), embora a aquisição de talentos internacionais possa ser importante para o crescimento e ampliação da empresa, o processo de integração cultural pode ser difícil de ser alcançado. Figueiredo apud Badran (2017) afirma que não existe integração cultural absoluta. Os novos funcionários não podem ser obrigados a cumprir as regras sociais e de trabalho, especialmente aquelas que se distinguem de suas próprias crenças pessoais, e as organizações devem ser abertas e flexíveis para aceitar novos tipos de perspectivas, comportamentos e estilos de trabalho.

2.4 INTEGRAÇÃO INTERCULTURAL EM CAXIAS DO SUL

A definição de migração segundo a IOM (Organização Internacional de Migração) apud Kallio (2016, p. 07) é:

“(...) a movimentação de uma pessoa ou grupo de pessoas, seja através de uma fronteira internacional, seja dentro de um Estado. É um movimento populacional, englobando qualquer tipo de movimento de pessoas, seja qual for sua extensão, composição e causas; inclui a migração de refugiados, pessoas deslocadas, migrantes econômicos e pessoas que se deslocam para outros fins, incluindo a reunificação familiar” (KALLIO, 2016).

De acordo com Herédia apud Azevedo (2020), os primeiros imigrantes a estabelecerem moradia em Caxias do Sul foram os italianos que a constituíram na segunda metade do século XIX, como parte de um programa de colonização. Bem-sucedido, o projeto levou a cidade a desenvolver sua economia agrícola, ainda com uma população predominantemente italiana e branca. Isso ocorreu, pois o programa imperial de colonização buscava, além de possuir a soberania sobre territórios em disputa com países vizinhos, o “branqueamento da raça” em uma época pós-escravatura.

Uma vez que a colonização de Caxias do Sul foi feita explicitamente com o propósito de criar uma hegemonia branca, a ideia do migrante “de cor” era desconhecida para a maioria da população até a segunda década do século 21, com o *boom* das imigrações haitiana e senegalesa. Segundo Assis e Menin (2018), a imigração de haitianos para Caxias do Sul se intensificou em 2011 com o terremoto no Haiti, e a de senegaleses, em 2013, rapidamente se tornando significativa na cidade: em outubro de 2015, a Secretária de Saúde da Prefeitura de Caxias do Sul tinha em seus registros 1.655 imigrantes do Haiti, e 1.709 expatriados do Senegal. O perfil dos imigrantes senegaleses, conforme Herédia (2015), é de jovens - entre 18 e 40 anos, com ênfase no grupo de 20 a 30 anos -, negros, homens, muçulmanos, geralmente solteiros e com escolaridade que varia de analfabetismo a Ensino Superior completo. Em um estudo realizado por Noel (2019) englobando afro-imigrantes em geral, foram levantados os seguintes dados: 50% dos entrevistados encontra-se na faixa etária entre 31 e 40 anos, 75% são homens, 53,3% são casados, e mais de 90% tem no mínimo ensino médio completo. Os imigrantes haitianos são predominantes, correspondendo a 68,4% dos entrevistados.

Essa nova onda migratória etnicamente distinta da italiana não foi recebida sem preconceitos. De acordo com Herédia (2019), na primeira Conferência Municipal de Migrações de Caxias do Sul, em 2014, alguns grupos migratórios internacionais recentes estavam organizados em associações étnicas e reivindicavam direitos quanto à inserção de sua etnia na sociedade local. Esses direitos reivindicados incluíam garantias de igualdade perante os demais indivíduos, supostamente um direito universal. Entretanto, esses grupos étnicos enfrentavam dificuldades de acesso a espaços que atendessem não só a esse direito, como também a outros direitos, incluindo saúde e educação.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa tem como estratégia o estudo qualitativo genérico, que consiste de entrevistas semiestruturadas. Segundo Merriam (2009), o estudo qualitativo genérico procura entender o significado que um fenômeno possui para os indivíduos que o experimentam – toda pesquisa qualitativa está interessada em como são construídos significados, e a pesquisa qualitativa genérica tem como objetivo primário descobrir e interpretar esses significados. Lozada e Nunes (2018) descrevem uma entrevista semiestruturada como apresentando a possibilidade de que nem todas as questões sejam utilizadas, conforme for o desenrolar natural da conversa com o entrevistado.

Para alcançar o objetivo do presente estudo, foi elaborado um modelo de roteiro de entrevista a partir dos trabalhos de Barros (2016), Braun (2020), e Schubert (2020), que considerou as contribuições teóricas que o embasam, a realidade encontrada no trabalho de imigrantes haitianos e senegaleses dentro de empresas e seus elementos mais destacados. A proposta metodológica consistiu em realizar a pesquisa de forma qualitativa, a partir da realização de entrevistas com perguntas semiestruturadas, com trabalhadores haitianos e senegaleses de empresas de Caxias do Sul.

Antes da aplicação do roteiro de entrevista para os participantes da pesquisa, foi feito um pré-teste com a versão beta, constituída de mais perguntas e com uma segunda parte de questionários direcionados aos chefes de RH da empresa na qual trabalha o afro-imigrante. Após a análise dos dados, foi concluído que para este trabalho apenas a entrevista com os funcionários seria suficiente, e que o número de perguntas deveria ser diminuído. Também foi observado que a primeira versão do roteiro de entrevista era de difícil interpretação, e que muitas perguntas se mostraram redundantes. Assim, de 40 perguntas iniciais, o roteiro foi modificado para as 23 questões da versão atualizada. Com as devidas alterações, o roteiro de entrevista foi então entregue aos participantes da pesquisa.

As questões presentes no roteiro englobam elementos com foco no aspecto social de acordo com o estabelecido dentro dos objetivos específicos. A partir das perguntas, os entrevistados puderam relatar sua situação em Caxias do Sul e especificamente nas empresas em que trabalham. A coleta ocorreu com ida direta aos locais de trabalho dos prospectivos participantes, em sua maioria funcionários do setor de comércio de Caxias do Sul, e entrevistas de cerca de 20 minutos em sua duração. No total, foram entrevistadas 10 pessoas – 6 senegaleses e 4 haitianos – entre 10/08/2021 e 14/08/2021, com o registro inicial em papel e caneta de suas respostas, por questões legais e de tempo, e posteriormente com transcrição digital em computador.

O processo de análise de dados para este artigo consistiu em adotar a análise de conteúdo para as entrevistas feitas com os imigrantes haitianos e senegaleses. Para Marconi e Lakatos (2021), a análise de conteúdo considera o significado do conteúdo em seus procedimentos, procurando interpretar os resultados obtidos de forma a evidenciar indicadores que permitam inferir sobre outra realidade que não a dos dados. Esse método de análise permitiu inferir sobre o grau de integração dos imigrantes haitianos e senegaleses participantes do estudo a partir das mensagens consciente e inconscientemente transmitidas pelas suas entrevistas.

As etapas de análise de dados consistiram em cruzar os relatos dos imigrantes entrevistados, por pergunta, com o referencial teórico a respeito da experiência do afroimigrante em Caxias do Sul, particularmente com o trabalho de Vânia Herédia (2015, 2019). Assim, verificou-se se as experiências dos entrevistados correspondiam aos cenários descritos pela pesquisadora, com problemas de racismo e discriminação para a efetiva integração dos imigrantes nas empresas de Caxias do Sul (HERÉDIA, 2019).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 CHEGADA AO BRASIL

Os indivíduos entrevistados utilizaram duas maneiras migratórias para conseguir acesso ao Brasil, correspondentes às situações distintas entre os imigrantes haitianos e os senegaleses: devido ao terremoto no Haiti, os haitianos podem conseguir permissão de permanência no Brasil através do status de refugiados, processo que inclui também a obtenção de documentos necessários pela Polícia Federal (entrevistados B, F e G). Os senegaleses, por outro lado, não se encontram em situação vulnerável de acordo com o estado de seu país, o que significa que seu processo de imigração é o de imigrantes regulares. De acordo com Uebel e Rückert (2017), a crise migratória na Europa de 2011, que dificultou a migração para o continente, foi o fator determinante para que um número considerável de senegaleses escolhesse o Brasil como nova opção de destino, atraídos pelo crescimento econômico significativo do país do início do ano 2010 em diante.

O Ministério do Trabalho é um ponto em comum para o processo de naturalização de haitianos e senegaleses, e uma vez terminado o procedimento, ambas as nacionalidades de imigrantes têm acesso aos mesmos tipos de documentação que os brasileiros possuem (entrevistados A e C). Andrade (2020) descreve o tipo de documentação a que imigrantes têm acesso: no Brasil, imigrantes são amparados pelas leis trabalhistas brasileiras, tendo direito a pagamento do FGTS, PIS/PASEP e da previdência social, além de direitos como férias, 13º salário, entre outros. Isso significa que eles igualmente possuem deveres em cumprir com suas obrigações fiscais de acordo com a legislação nacional, o que significa pagar impostos, arcar com obrigações fiscais em geral e manter seus CPFs atualizados e regulamentados.

Vim com visto do Haiti, por um federal dá visto pra pessoa, tu compra o visto e a passagem. Tá difícil por enquanto, lá tá fechado e muito haitiano não consegue sair pra encontrar a família. [...] A gente vai na Federal, e Federal dá um protocolo pra o Ministério do Trabalho para fazer cartão do SUS, CPF, fazer tudo. É o mesmo protocolo para fazer tudo, mas sem o protocolo não se consegue (ENTREVISTADO B).

Vim de avião, entrei com visto. [...] Cheguei aqui, me mandaram pra fazer CPF primeiro, depois carteira de trabalho no Ministério de Trabalho (ENTREVISTADO F).

Eu cheguei de avião, passei na PF para conseguir os documentos (ENTREVISTADO G).

Agora já que sou naturalizado tenho os mesmos documentos que um brasileiro tem, RG, CPF, passaporte etc (ENTREVISTADO A).

Foi encaminhada pela empresa até a Polícia Federal para encaminhar a documentação. Só possui cidadania brasileira (ENTREVISTADO C).

O aprendizado da língua portuguesa, de acordo com relatos dos entrevistados, foi difícil inicialmente, embora todos os imigrantes apresentassem domínio do idioma no momento da entrevista:

Não falava português, aprendi com colegas. É difícil, bastante diferente do idioma do Haiti, onde o idioma mais comum é crioulo (ENTREVISTADO B).

É complicado, são idiomas muito diferentes (ENTREVISTADO C).

Na fala, tudo é diferente. Quando tu começa a gente acha difícil, mas depois é fácil. Uma coisa que a gente não sabe é sempre difícil (ENTREVISTADO G).

Não foi difícil, pois já falava francês, inglês, espanhol. Cheguei bem, aprendi sozinho o português. Fiz dois anos de História no Senegal (ENTREVISTADO I).

Eu aprendo português com as pessoas, mas não fiz curso. Português é difícil (ENTREVISTADO J).

Segundo Quezada (2010), a linguagem é vista como a principal ferramenta de relacionamento com o país anfitrião em virtude de por meio desta ser possível a comunicação e o aprendizado sobre a organização social à qual os imigrantes tentam se integrar, por ser um dos principais traços da cultura local.

4.2 TRABALHO EM CAXIAS DO SUL

A criação de contatos e redes de comunicação entre os imigrantes foram essenciais para a obtenção de conhecimento, como oportunidades de emprego. A importância da integração social para os imigrantes haitianos e senegaleses, sob esse aspecto, se apresenta no aumento de possibilidades de trabalho para uma população que é sistematicamente excluída de vagas para certos tipos de empregos. Assim, é essencial a criação e manutenção dessas “redes de segurança”, que permitem o conhecimento sobre oportunidades de trabalho e subsequente contratação.

Através de amigos haitianos. Procurei em várias empresas, daí falei com a moça da frente, ela falou “vem fazer um teste comigo na quarta-feira”. Na quarta-feira fiz o teste, comecei a trabalhar. Eu fui atrás e procurei (ENTREVISTADO B).

Conhecido que trabalha na empresa me indicou (ENTREVISTADO D).

Na verdade, tinha um senegalês que trabalha aqui e meu marido fazia curso de português com ele. Meu marido falou com ele, ele falou com o gerente e o gerente me contratou (ENTREVISTADO G).

Eu tenho LinkedIn, tenho muitos aplicativos, e o trabalho foi indicação de um amigo meu, e ele falou que tinha uma vaga, era só fazer a entrevista (ENTREVISTADO I).

Os entrevistados relataram não sentir cansaço ou estresse em seus empregos maiores do que seus colegas brasileiros, o que sugere horários de trabalho em equidade com o considerado regular. A inclusão de plano de saúde dentro do contrato de trabalho da empresa varia de acordo com o entrevistado, e os que trabalham em uma organização que não oferece assistência de saúde se valem de sua documentação brasileira, dentro da qual se encontra acesso ao Sistema Único de Saúde (SUS). Existe uma predominância do trabalho em horas extras como fonte alternativa de renda, variável de acordo com a situação de cada imigrante individual e conforme as normas internas da empresa na qual estão empregados.

Às vezes, sim, se alguém folga ou falta, e eles pedem pra eu ficar, eu faço extra (ENTREVISTADO B).

Varia, demanda de serviço e salário (ENTREVISTADO D).

Às vezes, tem que pagar as contas, adoro trabalhar, não vou mentir (ENTREVISTADO G).

Não, eles não permitem (ENTREVISTADO I).

Embora todos os entrevistados ainda estejam empregados por contrato e com carteira assinada, de maneira “tradicional”, a sua escolha por horas extras, quando necessário, demonstra uma flexibilidade trabalhista condizente com o perfil do possível profissional do futuro, e necessária para sua presente situação de *outsider* em Caxias do Sul.

4.3 INTEGRAÇÃO NAS EMPRESAS DE CAXIAS DO SUL

Há unanimidade no uso do português para comunicação com os colegas de trabalho caxienses, e, dentre todos os entrevistados, apenas a empresa na qual o Entrevistado A trabalha possui um programa de integração estruturado. Contudo, outras organizações adotam medidas informais semelhantes a planos de integração, com o intuito de incentivar a camaradagem entre funcionários.

Sim, tem programas de integração. A Gestão de RH trabalha muito neste aspecto, reuniões, palestras e momentos de partilhas entre os gestores e colegas de equipe (ENTREVISTADO A).

Sim, eles nos convidam para passear em algum lugar, tomar café (ENTREVISTADO B).

Não, não tem (ENTREVISTADO F).

Tudo é português, só se encontro haitiano falo minha língua. É bem bom, todo mundo se ajuda. Meu jeito de ser é que eu falo com todo mundo, mesmo se não gostam de mim (ENTREVISTADO G).

Sim, marcamos churrascos, amigos nossos convidam e tomam cerveja. Como coisas no fim de semana (ENTREVISTADO J).

O Entrevistado G exemplifica que, embora o emprego seja satisfatório no presente, a longo prazo não o é. Os imigrantes participantes da pesquisa apresentam, como um todo, entendimento de que a sua satisfação é dependente das flutuações da moeda brasileira, e da já discutida crise no país. Tendo em consideração que a maioria dos haitianos e senegaleses entrevistados trabalha no setor de comércio, um relatório emitido pela CIC (2021) aponta que, de 2020 para 2021, os setores de comércio e serviços demonstram maiores dificuldades para a retomada econômica, em parte em função das restrições severas de funcionamento para os mesmos.

Se não estivesse satisfeito, já não estaria aqui mais. Agora que passou, a coisa tá bem boa. O problema é que o dólar tá caro, tá muito alto. Se tem família, tem que mandar dinheiro, tem que pagar aluguel (ENTREVISTADO B).

Sim, mas quero sair no futuro. Por enquanto eu tô [satisfeito] (ENTREVISTADO G).

Agora, sim, com dois empregos dá mais dinheiro. Um só não dá nas contas, agora tá tudo caro, dobrou o preço de tudo, mas o salário não aumentou (ENTREVISTADO D).

Os resultados registrados variam quanto à possibilidade de ascensão profissional nas organizações em que os entrevistados estão empregados, refletindo as situações individuais únicas de cada um deles.

Eu sou um empregado mais antigo lá, pra mim eu sou um sabe-tudo. Mas nunca falam pra mim que eu posso ser outra coisa. Mas quando entrei eu sei o que eu tinha que fazer (ENTREVISTADO B).

Já fui promovido, sou responsável pela loja (ENTREVISTADO F).

Antes podia, mas agora, não, porque não tá mais nos meus planos ficar no Brasil. Tô lá só pelo dinheiro. Vou juntar o dinheiro, e ir embora (ENTREVISTADO I).

Sim, tem chance. Um colega meu chegou vendedor e agora é gerente (ENTREVISTADO J).

O relato do Entrevistado B remete aos já anteriormente citados estudos de Herédia (2019) sobre a falta de garantias de igualdade dos afro-imigrantes perante os demais indivíduos, o que possivelmente se estende à falta de oportunidades de promoção no trabalho. No entanto, os relatos de Entrevistado F e Entrevistado J estão em divergência com essas pesquisas, apresentando histórias de crescimento profissional dentro do negócio.

De acordo com maioria das respostas registradas, as empresas cumprem suas obrigações legais concernentes aos valores de salário, mas isso não se traduz em uma quantia condizente com o custo de vida em Caxias do Sul.

Pra mim no Brasil, tá tudo certo, mas é difícil mandar dinheiro. Pra viver no Brasil, tranquilo, não passo fome, mas pra mandar não dá (ENTREVISTADO B).

Não (ENTREVISTADO D).

A gente trabalha e recebe, mas a gente sempre quer mais. A lei fala que tem que pagar isso e eles dão isso. Então eles são justos de acordo com a lei, mas a gente sempre quer mais. Não posso reclamar, tô há quatro anos aqui, tô de boa (ENTREVISTADO G).

Não posso reclamar, porque lá dão almoço também. Hoje em dia a comida é a parte mais cara. Mas os salários devem aumentar se os preços aumentam (ENTREVISTADO I).

Sim, o salário é bom. A gente sempre quer mais, mas agradeço, né (ENTREVISTADO J).

Dessa forma, há a impossibilidade de prover para famílias deixadas no país de origem (Entrevistado B), e o reconhecimento de que os valores dos salários deveriam ser ajustados conforme feito necessário por fatores externos, como a inflação (Entrevistado I). Essas falas ressaltam a situação de vulnerabilidade em que a maioria dos afro-imigrantes se encontra, o que dificulta a tomada de decisões consideradas regulares para expatriados apoiados por uma empresa-mãe.

4.4 INTEGRAÇÃO EM CAXIAS DO SUL

Em termos de diferença de tratamento entre os imigrantes e os nativos, os relatos encontrados são variados em sua composição.

Qualquer lugar que tu passar, tem gente que gosta e não gosta. Depende da hora, do teu cenário, do que tá fazendo (ENTREVISTADO B).

Sim, entre os colegas, chefia muito boa (ENTREVISTADO C).

Aqui na loja, não, mas tem bastante racismo, e a gente encontra nos clientes, mas não pode fazer nada porque eles que dão o dinheiro (ENTREVISTADO G).

Aqui dentro não, de verdade é tudo igual (ENTREVISTADO J).

Alguns, como o Entrevistado B, alegam não perceber diferenças de tratamento entre eles e seus colegas caxienses. Outros, como o Entrevistado C, notam diferenças de tratamento apenas entre os colegas de trabalho. Por fim, as descrições de Entrevistados B e G apresentam a similaridade de que, dentro do grupo social composto pelos funcionários e chefes, há igualdade de tratamento, mas fora deste grupo há comportamentos preconceituosos por parte de clientes e outros indivíduos.

Os relatos de tratamento diferenciado negativo seguem a linha discutida em seções anteriores concernente ao racismo e ao preconceito exibidos pela sociedade caxiense aos afro-imigrantes, detalhados no trabalho já citados de Herédia (2015, 2019).

O Brasil em todo seu conjunto é um país acolhedor, isso muda um pouco de uma região para outra. Caxias do Sul tem uma cultura tipicamente ítalo-alemão, quer dizer, não recebeu outros tipos de imigrantes ou outros tipos de etnias. Por isso tivemos um choque cultural entre os Caxienses e os imigrantes (ENTREVISTADO A).

Vim de Porto Alegre para Caxias do Sul, não fui muito bem recebido (ENTREVISTADO E).

Eu cheguei em 2015. Tinha coisas que gostei, mas tinha bastante racismo. Uma vez eu era vendedor, tava na porta, e umas meninas foram para o gerente largar o currículo, me ignoraram. Quando saíram, a primeira disse “por isso que a gente não tem emprego. Eles tomam todos os lugares” (ENTREVISTADO I).

Por outro lado, a exposição de interações positivas com colegas de trabalho e chefes mostra que muitos dos imigrantes entrevistados conseguiram se integrar socialmente em suas esferas de trabalho, segundo os relatos abaixo:

Não tive dificuldades para me adaptar com colegas de trabalho. Tanto como colegas e chefes os mesmos tratamentos, respeito mútuo e coleguismo (ENTREVISTADO A).

Em português. Me dou bem com meus colegas e meus chefes (ENTREVISTADO B).

Mais ou menos, tem diferença de idioma. Me dou bem com meus colegas e muito bem com meus chefes (ENTREVISTADO E).

Em português. Não posso reclamar da empresa. Aliás, tem um chefe moreno lá. Se fosse preconceituoso acho que não ia aceitar (ENTREVISTADO I).

Em português. É tudo minha família, me tratam bem, às vezes mais que os [funcionários] brasileiros (ENTREVISTADO J).

Entrevistado B, entretanto, sugere uma faceta alternativa de possíveis dificuldades de recepção pela população local, relacionada não a fatores comportamentais, mas, sim, à crise econômica brasileira que dificulta o acúmulo de riqueza, agravada pela pandemia COVID-19.

Antes tinha muito [imigrante], aqui em Caxias. O salário é mais baixo, as coisas estão caras, então fica difícil. Se eu tento mandar R\$ 100,00 para o Haiti, pago R\$ 600,00 [de taxa], e em 2010 dava para mandar R\$ 150,00 por R\$ 100,00 [de taxa]. O salário é de R\$ 1.200,00. Em função das taxas altas, é complicado mandar dinheiro. Muitos haitianos foram para outros lugares. O aluguel é caro (ENTREVISTADO B).

Não obstante, Entrevistado B enfatiza sua determinação em usar o dinheiro arrecadado como imigrante para ajudar sua família deixada em sua terra natal, uma característica, de acordo com ele, presente na migração relutante haitiana como um todo. Dentro desses parâmetros, Caxias do Sul se torna pouco receptiva à medida que sua economia decai, com o aumento da inflação, mas sem o aumento de salários proporcionalmente.

4.5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os principais resultados obtidos pelo estudo permitem traçar uma trajetória geral para a jornada em solo caxiense dos imigrantes haitianos ou senegaleses entrevistados, correlacionando-a com sua integração nas empresas de Caxias do Sul. Inicialmente, sua chegada à cidade se dá como refugiados, para os haitianos, ou imigrantes regulares, para os senegaleses, com a obtenção da documentação completa para o exercício regular do trabalho no Ministério do Trabalho. Isso os coloca na posição de trabalho formal conforme descrita por Afonso (2020) e Marques (2020), como sendo qualquer atividade profissional oficializada e registrada dentro da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou seja, o funcionário está protegido e amparado pelas leis trabalhistas, e pode recorrer a profissionais especializados em Direito do Trabalho para defendê-lo contra injustiças.

Todos os entrevistados apresentaram dificuldades iniciais no aprendizado da língua portuguesa, mas conseguiram aprender o idioma como seu domínio do português no momento das entrevistas comprovou. Como já descrito por Quezada (2010), a linguagem é vista como a principal ferramenta de relacionamento com o país anfitrião em virtude de por meio desta ser possível a comunicação e o aprendizado sobre a organização social à qual os imigrantes tentam se integrar, por ser um dos principais traços da cultura local.

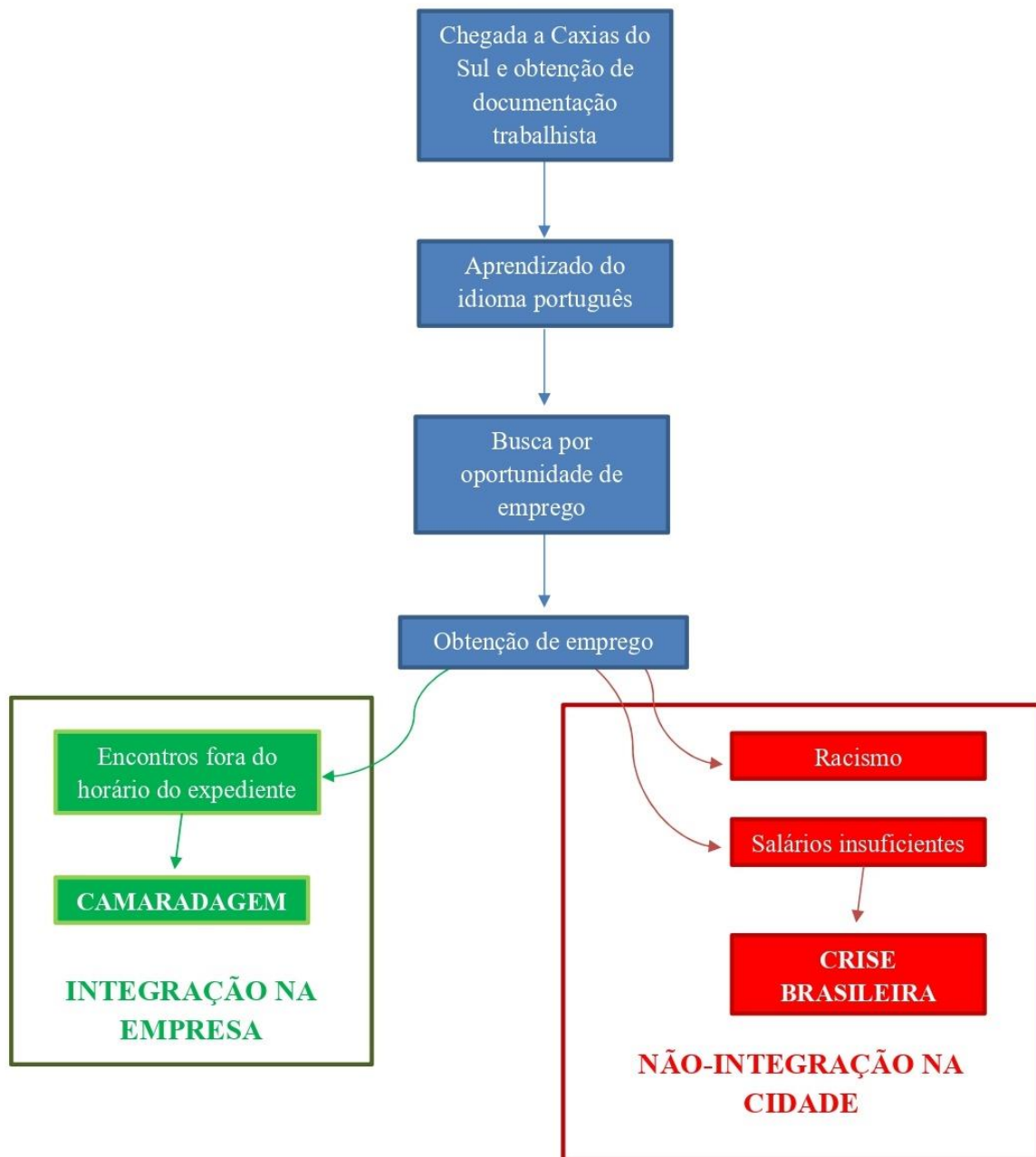
Em seguida, é procurado emprego, com o uso de contatos e redes de comunicação na comunidade imigrante para a busca de vagas e oportunidades de trabalho. Uma vez obtido, o emprego, nas descrições dos entrevistados, não é mais cansativo do que o de seus colegas brasileiros, mas predomina a existência de empregos “extras” para complementar a renda do imigrante entrevistado. Isso se relaciona tanto à importância para o bem-estar do trabalhador do Direito de Trabalho como descrito por Resende (2020, p. 01) – “tutelar adequadamente as relações entre empregados e empregadores, pelo simples fato de que há entre estes atores sociais uma enorme desigualdade econômica” – quanto à possibilidade de que esses empregos “extras” se enquadrem no trabalho informal como diferencial entre uma atividade legal e ilegal, segundo Xavier (2014). Contudo, não foram feitas pesquisas aprofundadas sobre esse assunto.

Dentro do ambiente de trabalho, foram coletados relatos que afirmam a existência de uma integração entre os imigrantes entrevistados e os funcionários brasileiros, com encontros regulares fora do horário de expediente e outras medidas de “camaradagem” servindo como alternativas a programas de integração, mas obtendo resultados semelhantes: de acordo com os dez entrevistados, há uma integração nas empresas de Caxias do Sul, e possibilidade de crescimento profissional para muitos. Esses resultados dialogam com a literatura coletada sobre interculturalidade e integração cultural no trabalho. Segundo Kramsch apud Freitag e Severo (2016) a perspectiva intercultural envolve reflexão entre culturas diversas, e Weissman (2019) complementa essa afirmação, sintetizando como a maneira intercultural de existir teria a abertura de espaço para a criação de espaços múltiplos de interação e integração. Tendo em mente que Yozgat e Güngörmez (2015) afirmam que a integração social é essencial para o sucesso de trabalhadores recém-chegados a uma nova organização, a integração considerando a interculturalidade é na verdade um processo difícil de ser alcançado, de acordo com Badran (2017). Figueiredo apud Badran (2017) afirma que não existe integração cultural absoluta, de

vendo haver uma flexibilização por parte das organizações para aceitar novos tipos de perspectivas, comportamentos e estilos de trabalho.

Entretanto, nessa trajetória de migração e integração, a maioria dos entrevistados se deparou com fatores externos ao ambiente empresarial que dificultaram a sua integração efetiva na cidade de Caxias do Sul como um todo: muitos relataram terem sofrido racismo, em situações já discutidas por Herédia (2019): na primeira Conferência Municipal de Migrações de Caxias do Sul, em 2014, alguns grupos migratórios internacionais recentes estavam organizados em associações étnicas e reivindicavam direitos quanto à inserção de sua etnia na sociedade local. Outros imigrantes não se consideraram satisfeitos com seus ganhos salariais no contexto da cidade dentro da crise brasileira, com o aumento da inflação sem o aumento proporcional de salários. De acordo com o relatório econômico de janeiro de 2021, elaborado pela Câmara de Indústria, Comércio e Serviços de Caxias do Sul - CIC (2021), a atividade econômica em geral de Caxias do Sul apresenta declínio contínuo, que aumenta desde maio de 2020.

Assim, a partir desses resultados, pode-se construir um esquema conceitual ilustrando a linha do tempo da experiência do imigrante haitiano ou senegalês em Caxias do Sul, conforme os relatos dos dez entrevistados, e como certos fatores impedem a completa integração na cidade, ainda que haja integração nas empresas nas quais os imigrantes trabalham (Figura 1). Os fatores que levam à não-integração em Caxias do Sul também impossibilitam a satisfação plena do imigrante com sua vida na cidade.



INSATISFAÇÃO EM CAXIAS DO SUL

Figura 1 – Linha do tempo do imigrante em Caxias do Sul (Fonte: elaborada pela autora).

A Figura 1 pode ser interpretada como ilustrativa da insatisfação causada pela não-integração em Caxias do Sul, apesar da integração bem-sucedida nas empresas da cidade após terem sido percorridas as etapas de uma trajetória de migração e tentativa de estabelecimento em um novo país. Ela demonstra que, para a satisfação plena do imigrante, tanto o ambiente interno (empresa) quanto o externo (cidade) devem ser igualmente acolhedores, a qualidade de integração de um não sendo capaz de compensar a ausência disto no outro. Ao mesmo tempo, os fatores que impedem a integração do imigrante haitiano ou senegalês em Caxias do Sul são

mais complexos do que racismo, pois a insegurança econômica causada por salários comparativamente baixos perante a crise brasileira também foi descrita por muitos entrevistados como sendo um fator significativo para sua má recepção na cidade – no sentido de que as condições econômicas oferecidas a eles não são consideradas atraentes, mesmo em empregos que não exigem grandes esforços físicos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo procurou investigar a integração de imigrantes haitianos e senegaleses especificamente na cidade de Caxias do Sul. Em conformidade com o objetivo, que pretendia analisar resultados que pudessem indicar fatores como a satisfação, a aceitação e a adaptação de afro-imigrantes, entre outros, em empresas de Caxias do Sul, a análise de dados revelou que a satisfação dos imigrantes haitianos e senegaleses é variável conforme variam seus ganhos salariais, pois o salário recebido não é suficiente para se sustentar em Caxias do Sul e possibilitar o envio de um valor monetário razoável para sua família de origem. Além disso, a longo prazo, os entrevistados não se veem satisfeitos o suficiente com seus empregos atuais para neles permanecerem, expressando o desejo de migrar novamente para fora do Brasil, ou procurarem por novos empregos. Quanto à aceitação pela população de Caxias do Sul, os imigrantes como um todo revelam que, embora seus colegas de trabalho e chefes os tenham aceitado, o mesmo não ocorre com a população em geral - o que dificulta sua adaptação na cidade. Ainda é sentida a hostilidade de muitos caxienses, que consideram os haitianos e senegaleses intrusos e competidores em empregos.

Com o atingimento do objetivo, foi possível responder à questão guiadora do mesmo: como ocorre a integração de imigrantes haitianos e senegaleses nas empresas de Caxias do Sul? Os dados obtidos e as análises feitas revelam que, dentro das empresas, há uma integração entre imigrantes, funcionários e chefes, mas isso não necessariamente se traduz em uma vida mais fácil devido a fatores externos que dificultam a integração plena na cidade. A partir dos resultados, há a implicação de que se torna necessário para empresas caxienses que empregam imigrantes haitianos e senegaleses investir em programas de integração, ampliando os já existentes ou criando novos. Com isso, será possível prestar um auxílio com maior impacto, que abranja também as famílias imigrantes, com foco em aumentar salários de modo a garantir sua qualidade de vida. Também é interessante considerar ações sociais para combate ao racismo, com possível patrocínio municipal a partir de audiências realizadas pelas empresas para este fim. Dessa forma, as necessidades e problemas únicos do imigrante haitiano ou senegalês podem ser atendidos com maior sucesso, aumentando sua integração em Caxias do Sul.

Ao concluir este artigo, percebe-se que o campo de pesquisa sobre imigração afrodescendente em Caxias do Sul ainda está em construção. Espera-se que possa ser dada uma continuação a esta pesquisa, trazendo à luz aspectos mais profundos sobre a inserção dos imigrantes na cidade e estimulando o desenvolvimento de outros estudos sobre o tema. Caxias do Sul agora está no mapa de cidades brasileiras que recebem fluxos de migração internacionais de diferentes culturas da cultura italiana dominante. No entanto, é necessário que esse fenômeno seja estudado e compreendido com profundidade. Sugere-se que pesquisas futuras usem instrumentos quantitativos de coleta de dados para uma população que abranja todos os afro-imigrantes, com o propósito de traçar um perfil geral atualizado de sua situação socioeconômica. Estudos qualitativos e comparativos entre funcionários imigrantes e seus colegas e/ou chefes também se qualificam como sugestões, com o intuito de proporcionar um entendimento aprofundado dos mecanismos de integração envolvidos na vida dos afro-imigrantes.

REFERÊNCIAS

- AFONSO, José Roberto (coord.). Trabalho 4.0. 1. ed. São Paulo: Almedina Brasil, 2020.
- ANDRADE, Augusto. Expatriados no Brasil: planejamento e atenção às regras evitam riscos e custos com atuação de profissionais estrangeiros. Amchan Brasil, [s. l.], 24 set. 2020. Disponível em: <https://www.amchan.com.br/noticias/associados/expatriados-no-brasil-planejamento-e-atencao-as-regras-evitam-riscos-e-custos-com-atuacao-de-profissionais-estrangeiros>. Acesso em: 3 abr. 2021.
- ASSIS, Gláucia de Oliveira; MENIN, Assis Felipe. Memórias, imigrantes e imprensa: diferentes narrativas em Caxias do Sul no tempo presente. História & Perspectivas, Uberlândia, v. 58, p. 67-87, jan./jun. 2018.
- AZEVEDO, Renan Giménez. A expressão da esperança na diáspora mouride em Caxias do Sul. Ciencias Sociales y Religión/Ciências Sociais e Religião, Campinas, v. 22, ed. 020004, 2020.
- BADRAN, Aseel. Multiculturalism and Cultural Integration at the Workplace. [S. l.], 13 jun. 2017. Disponível em: <https://blog.aiesec.org/cultural-integration-at-the-workplace/>. Acesso em: 22 jul. 2022.
- BARROS, Allyne Fernandes Oliveira. Reconstrução em movimento: os impactos psicológicos do terremoto de 2010 em imigrantes haitianos. Orientador: Prof.^a Dr.^a Lucienne Martins Borges. 2016. 127 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016.
- BRAUN, Fabiana. O desafio da integração socioespacial de haitianos em Lajeado/RS (2010 – 2020). Orientador: Prof.^a Dr.^a Luciana Inês Gomes Miron. 2020. 218 f. Dissertação (Mestrado em Planejamento Urbano e Regional) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020.
- CÂMARA DE INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS DE CAXIAS DO SUL – CIC CAXIAS. Desempenho da economia de Caxias do Sul: janeiro de 2021. Disponível em: <https://ciccaxias.org.br/beneficios/desempenho-economico/>. Acesso em: 15 abr. 2021.
- FREITAG, Raquel Meister Ko.; SEVERO, Cristine Gorski; GÖRSKI, Edair Maria. Sociolinguística e política linguística: olhares contemporâneos. 1. ed. São Paulo: Editora Edgard Blücher Ltda., 2016.
- HERÉDIA, Vania. Migrações em espaços contemporâneos: integração ou pluralismo cultural. Colóquio: Revista do Desenvolvimento Regional, Taquara/RS, v. 16, ed. 3, jul./dez. 2019.
- HERÉDIA, Vania (org.). Migrações Internacionais: o caso dos senegaleses no Sul do Brasil. Caxias do Sul: Quatrilha Editorial, 2015. 292 p.
- KALLIO, Enni. Human Migration: Implications and Opportunities for Conservation. In: The Social Science for Conservation Fellowship Programme: Working Paper Series. 4. ed. [S. l.], 2016. Disponível em: https://www.iucn.org/sites/dev/files/pdf_final_human_migration.pdf. Acesso em: 24 mar. 2021.
- LOZADA, Gisele; NUNES, Karina da Silva. Metodologia Científica. São Paulo: SAGAH EDUCAÇÃO S.A., 2018. 238 p.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Técnicas de pesquisa. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2021.

MARQUES, José Roberto. O que é trabalho formal e informal?. [S. l.], 2020. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/>. Acesso em: 15 abr. 2021.

MERRIAM, Sharan B. Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation. Alemanha: Wiley, 2009.

NOEL, Mario. Escravos ou Escravizados?: Haiti: uma história de paixão, de luta e de sofrimento. Caxias do Sul: EDUCS, 2017. 104 p.

NOEL, Mario. Os afro-imigrantes no mercado de trabalho de Caxias do Sul-RS. Orientador: Profª Dra. Maria Emilia Camargo. 2019. 123 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Administração) - Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2019.

QUEZADA, Cláudia Yolanda Paz. Barreiras culturais na comunicação e na adaptação de expatriados. Orientadora: Professora Dra. Ana Lúcia Malheiros Guedes. 2010. 126 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2010.

RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho. 8. ed. São Paulo: Editora Método, 2020.

SCHUBERT, Bruna San Martins Sanes. Os haitianos no meio rural gaúcho: uma análise dos desafios do trabalhador safrista imigrante internacional nos pomares de maçã de Vacaria. Orientador: Prof. Dr. Karl Martin Monsma. 2020. 150 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020.

UEBEL, Roberto Rodolfo Georg; RÜCKERT, Aldomar Arnaldo. Haitianos no Rio Grande do Sul: panorama e perfil do fenômeno migratório contemporâneo. PERIPLOS: GT CLACSO - Migración Sur-Sur, [s. l.], v. 1, ed. 1, p. 92-110, 2017.

WEISSMANN, Lisette. Interculturalidade e vínculos familiares. 1. ed. São Paulo: Editora Edgard Blücher, 2019.

XAVIER, Dayana Caroline Rodrigues Macedo. O mundo do trabalho e aspectos do trabalho informal na atualidade. Orientador: Drª. Lenir Maristela da Silva. 2014. 30 f. Trabalho de conclusão de curso (Curso de Especialização em Questão Social pela Perspectiva Interdisciplinar) - Universidade Federal do Paraná, Setor Litoral, Matinhos, 2014.

YOZGAT, Uğur; GÜNGÖRMEZ, Dilek. The mediating role of social integration on the effect of proactive socialization tactics applied by newcomers on their organizational commitment. Procedia: Social and Behavioral Sciences, Turquia, v. 207, p. 462-471, 2015.