



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA**

BRUNA SAN MARTINS SANES SCHUBERT

**OS HAITIANOS NO MEIO RURAL GAÚCHO: UMA ANÁLISE DOS DESAFIOS DO
TRABALHADOR SAFRISTA IMIGRANTE INTERNACIONAL NOS POMARES DE
MAÇÃ DE VACARIA**

Porto Alegre
2020

BRUNA SAN MARTINS SANES SCHUBERT

**OS HAITIANOS NO MEIO RURAL GAÚCHO: UMA ANÁLISE DOS DESAFIOS DO
TRABALHADOR SAFRISTA IMIGRANTE INTERNACIONAL NOS POMARES DE
MAÇÃ DE VACARIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Orientador: Prof. Dr. Karl Martin Monsma

Porto Alegre
2020

CIP - Catalogação na Publicação

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 / Bruna San Martins Sanes Schubert. -- 2020.

149 f.

Orientador: Karl Martin Monsma.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Porto Alegre, BR-RS, 2020.

1. Imigração. 2. Haitianos. 3. Integração social. 4. Trabalho. I. Monsma, Karl Martin, orient. II. Título.

BRUNA SAN MARTINS SANES SCHUBERT

**OS HAITIANOS NO MEIO RURAL GAÚCHO: UMA ANÁLISE DOS DESAFIOS DO
TRABALHADOR SAFRISTA IMIGRANTE INTERNACIONAL NOS POMARES DE
MAÇÃ DE VACARIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestrado em Sociologia.

Porto Alegre, 09 de novembro de 2020

Resultado: Aprovada

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Karl Martin Monsma (orientador)
Universidade Federal do rio Grande do Sul (UFRGS)

Prof. Dr. Marcio Sérgio Batista Silveira de Oliveira
Universidade Federal do Paraná (UFPR)

Profª Drª. Luciana Garcia de Mello
Universidade Federal do rio Grande do Sul (UFRGS)

Prof. Dr. Fernando Coutinho Cotanda
Universidade Federal do rio Grande do Sul (UFRGS)

DEDICATÓRIA

*A minha filha Iza e ao meu esposo
Maycon. Qualquer conquista só
vale a pena se puder ser dividida
com vocês.*

AGRADECIMENTOS

Foi um período desafiador esses dois anos e meio de mestrado. No primeiro ano, realizei as disciplinas concomitantemente ao trabalho e ao último ano de uma graduação em Direito, defendendo um TCC. No ano seguinte, fiz o trabalho de campo acompanhada do meu bebezinho já na barriga, que nasceu em outubro e mudou minha noção de tempo. Por fim, uma pandemia ditou o ritmo do nosso cotidiano, lembrando que não estamos sozinhos nesse mundo, e que o nosso comportamento reflete em todos à nossa volta, ao melhor estilo de um estudo de caso para o campo da sociologia.

Por tudo isso, gostaria de registrar os meus agradecimentos. Primeiramente, à instituição pública à qual trabalho. O Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária – INCRA permitiu que eu realizasse disciplinas em horário reduzido e fosse liberada para a escrita. Espero, com isso, poder retribuir com a minha pesquisa, mostrando novas possibilidades que se avizinham quando encontramos, no meio rural, imigrantes internacionais potenciais beneficiários das políticas da instituição.

À UFRGS e ao PPGS, pela possibilidade de realizar meus estudos em uma instituição qualificada e pública. Aos professores do curso de mestrado em Sociologia, em especial aos que ministraram as disciplinas de metodologia e seminários, professores Sandro Rudit Garcia e Lorena Cândido Fleury, pois acompanharam meus dilemas buscando ensinar e contribuir na realização da minha pesquisa. Nessa mesma esteira, agradeço imensamente ao meu orientador, Prof. Karl Martin Monsma, por ter me guiado sempre com presteza e interesse, ponderando as possibilidades que o campo trazia e a teoria ensinava.

Agradeço aos colegas da turma de 2018 do Mestrado, pelo companheirismo tanto nas horas de angústia quanto de descontração, e por terem ensinado um pouco sobre cada tema de suas pesquisas.

Aos meus familiares pelo apoio e preocupação. Meus pais Ieda e Cidriano, meus irmãos Fernanda e Junior, minha cunhada Dani, e meu afilhado Enrique. À minha segunda família, sogros Gertrudes e Carlos, cunhados Juliano e Ryan, concunhadas Viviane e Carol, e em especial meu sobrinho, Maurício. Junto aos meus familiares agradeço aos amigos Paulinho e Cátia, que se tornaram irmãos depois de tantas alegrias e desafio que compartilhamos na vida.

Por fim, agradeço especialmente ao meu esposo Maycon. Refundamos a RECCUT, agora sob nome de RECUTD (Redação Central Unificada dos Trabalhadores da Dissertação). O teu apoio e companheirismo é uma fortaleza que me impulsiona a buscar meus objetivos. Junto com a nossa filha Iza, no final do dia, é o que pra mim mais importa.

RESUMO

Esta dissertação versa sobre o processo de integração social de imigrantes na dimensão do trabalho, onde questionamos se o trabalho realizado sob condições de precarização pode ser vetor de um processo que direcione para uma maior integração social do imigrante haitiano no Brasil, haja vista o espaço laborativo ser considerado fundamental nas trocas sociais e encontro de identidades individuais e coletivas. Complementarmente, também nos interessou perceber de que forma os imigrantes haitianos reivindicam direitos trabalhistas nesse ambiente, como se conformam redes para promover a mobilidade dos grupos em busca de novos locais de trabalho, e se existem comportamentos discriminatórios étnico-raciais nesse contexto. Foi articulado, enquanto base teórica, a ideia de integração social, bem como os aspectos que emergem na dimensão do trabalho. Tendo como cenário os trabalhadores safristas de uma empresa produtora de maçã no Município de Vacaria, no Rio Grande do Sul, ao final do trabalho de campo reunimos 13 questionários respondidos por trabalhadores haitianos, 18 por trabalhadores brasileiros, aproximadamente 300 minutos de entrevistas, além de anotações do diário de campo. A partir da análise dos dados, foi possível perceber que, apesar da atuação consistente do Sindicato Municipal, bem como da preocupação da empresa em atender as normas trabalhistas, o trabalho safrista na maçã mantém características de precarização, como a incerteza na continuidade de contratação, a distância do convívio de familiares e amigos, a percepção negativa dos munícipes de Vacaria, a falta de reconhecimento de habilidades individuais dos trabalhadores, a quase inexistência da possibilidade de ascensão profissional na empresa, a instabilidade pela ideia de não pertencimento, e o trabalho repetitivo sem qualquer desafio intelectual. Enfim, a invisibilidade do trabalhador safrista que se dissolve no enorme contingente que trabalha nas lavouras em período de safra. Nesse sentido, reflete um desafio, não apenas enfrentado pelo imigrante internacional, mas por parte de toda a sociedade brasileira, que não é capaz de garantir a todos os trabalhadores um reconhecimento material e simbólico do trabalho realizado, e a proteção social decorrente da estabilidade de emprego. Quanto aos objetivos complementares, foi possível identificar a postura ativa dos haitianos na vigilância no cumprimento de seus direitos trabalhistas, a conformação de redes que desempenham um trabalho fundamental na divulgação de vagas de trabalho, bem como a existência de tratamento discriminatório étnico-racial, refletindo o racismo estrutural que permeia as relações na sociedade brasileira. Respondendo a pergunta que norteou o trabalho, concluímos que o processo de integração social dos imigrantes haitianos, que pode ser impulsionado a partir das potencialidades vislumbradas na dimensão do trabalho, de fato, não encontra ambiente promissor no desempenho dessa atividade.

Palavras-chave: Imigração; Haitianos; Integração social; Trabalho.

ABSTRACT

This dissertation deals with the process of social integration of immigrants in the dimension of work, where we question whether the work carried out under precarious conditions can be the vector of a process that leads to greater social integration of Haitian immigrants in Brazil, given the working space be considered fundamental in social exchanges and meeting individual and collective identities. In addition, we were also interested in how Haitian immigrants claim labor rights in this environment, how networks are formed to promote the mobility of groups in search of new workplaces, and whether there are ethnic-racial discriminatory behaviors in this context. The idea of social integration was articulated, as a theoretical basis, as well as the aspects that emerge in the dimension of work. With the scenario of the seasonal workers of an apple-producing company in the Municipality of Vacaria, in Rio Grande do Sul, at the end of the fieldwork, we gathered 13 questionnaires answered by Haitian workers, 18 by Brazilian workers, approximately 300 minutes of interviews, in addition to field diary notes. From the analysis of the data, it was possible to realize that, despite the consistent performance of the Municipal Syndicate, as well as the company's concern to meet labor standards, the seasonal work in the apple maintains precarious characteristics, such as uncertainty in the continuity of hiring, the distance from family and friends, the negative perception of the citizens of Vacaria, the lack of recognition of the workers' individual skills, the almost non-existence of the possibility of professional advancement in the company, instability due to the idea of not belonging, and repetitive work without any intellectual challenge. Finally, the invisibility of the seasonal worker who dissolves in the huge contingent that works in the crops during the harvest period. In this sense, it reflects a challenge, not only faced by the international immigrant, but by the whole of Brazilian society, which is not able to guarantee to all workers a material and symbolic recognition of the work done, and the social protection resulting from the stability of job. As for the complementary objectives, it was possible to identify the active position of Haitians in surveillance in the fulfillment of their labor rights, the formation of networks that play a fundamental role in the dissemination of job vacancies, as well as the existence of ethnic-racial discriminatory treatment, reflecting the structural racism that permeates relations in Brazilian society. Answering the question that guided the work, we conclude that the social integration process of Haitian immigrants, which can be boosted from the potentialities envisioned in the dimension of work, in fact, does not find a promising environment in the performance of this activity.

Keywords: Immigration; Haitians; Social integration; Work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CIBAI - Centro Ítalo Brasileiro de Assistência e Instrução as Migrações

IDMH – Instituto Migrações e Direitos Humanos

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CNIG – Conselho Nacional de Imigração

MINUSTAH – Missão das Nações Unidas para a Estabilização do Haiti

ONU – Organização das Nações Unidas

SUS – Sistema Único de Saúde

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Local de moradia fixa de trabalhadores brasileiros e haitianos no Brasil.....81

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Satisfação dos trabalhadores com o cardápio servido.....	81
Gráfico 2: Relação de gastos que conseguem realizar com o salário safrista	83
Gráfico 3: Meios para buscar informações sobre direitos trabalhistas.....	97
Gráfico 4: Melhor canal para cobrar cumprimento de direitos trabalhistas.....	97
Gráfico 5: Grau de escolaridade do trabalhador safrista.....	101
Gráfico 6: Motivos para escolher trabalhar como safrista na empresa.....	103
Gráfico 7: Atividade exercida fora do período de safra da maçã em Vacaria.....	104
Gráfico 8: Fonte de informação sobre a vaga de trabalho na empresa.....	107
Gráfico 9: Momento em que percebe alguma diferença de tratamento entre brasileiros e haitianos.....	112

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	OS ATORES: O IMIGRANTE HAITIANO E O TRABALHADOR SAFRISTA.....	16
2.1	Um breve histórico do Haiti	16
2.1.1	O imigrante haitiano no Brasil	17
2.2	O trabalhador imigrante safrista.....	19
2.2.1	O trabalho safrista em Vacaria/RS.....	24
3	METODOLOGIA	27
3.1	O espaço de estudo.....	27
3.2	Percurso metodológico.....	28
3.3	Da coleta e análise de dados.....	30
4	A COMPLEXIDADE DO PROCESSO DE INTEGRAÇÃO	33
4.1	A Integração na tradição sociológica e na sociologia das migrações	34
4.2	Compreendendo a ideia de integração.....	39
4.2.1	Possíveis caminhos para impulsionar um processo de integração social	47
4.3	Crítica sociológica à apropriação do termo e políticas de integração	55
4.3.1	Os desejáveis e os “não tão desejáveis” nas políticas migratórias brasileira.....	62
4.4	A integração na dimensão do trabalho.....	66
4.4.1	Aspecto legal.....	71
4.4.2	Aspecto econômico	74
4.4.3	Aspecto social	77
5	CONHECENDO A REALIDADE DO CAMPO.....	81
5.1	Aspecto legal – reivindicação de direitos;	93
5.2	Aspecto econômico – formação de redes para acesso ao trabalho;	101
5.3	Aspecto social – discriminação étnico-racial	109
6	CONCLUSÕES.....	118
7	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	126
8	Apêndice 1: Questionários trabalhadores brasileiros	135
9	Apêndice 2: Questionário trabalhadores haitianos.....	139
10	Apêndice 3: Roteiros das entrevistas	146

1 INTRODUÇÃO

A migração haitiana apresenta-se como um desafio social que, ao longo da última década, despertou atenção especial por parte da comunidade internacional, recebendo também tratamento diferenciado no Brasil, a partir das normativas nacionais que concedem aos haitianos visto humanitário. Destaca-se nesse processo o fato de ser o primeiro movimento migratório desse país caribenho para o Brasil, impulsionado notoriamente pelo momento de catástrofe pelo qual o Haiti passou em 2010, quando um terremoto provocou perdas humanas e danos materiais, principalmente na capital do país, Porto Príncipe. O advento do terremoto registrado em 12 de janeiro de 2010 colocou o Brasil na rota da diáspora¹ haitiana.

Compreendendo tal urgência, inúmeros estudos sobre a situação da comunidade haitiana no Brasil vêm sendo publicados nos últimos anos, despontando como elemento central das discussões sobre o tema da imigração para o país (COTINGUIBA, 2014). Existem diferentes elementos que permeiam o fenômeno migratório em destaque, que causam impactos em diversos espaços de socialização – trabalho, família, escola, espaços públicos, etc. Nesses espaços, onde identidades individuais e coletivas se encontram, convergindo ou provocando conflitos, se torna fundamental uma análise do ponto de vista sociológico, que pode convergir, inclusive, na necessidade de se repensar as políticas migratórias e de acolhimento, uma vez que ela causa impactos sociais, econômicos e culturais em um país.

Partindo desse norte, o presente estudo se propõe a analisar o processo de integração da vida em sociedade, a partir da dimensão do trabalho. Essa dimensão, tão fundamental no deslocamento de um grande número de imigrantes, vem sofrendo transformações ao longo dos anos. Não obstante, permanece desempenhando o papel de “grande integrador”, muitas vezes sendo o único elo de troca com a sociedade de acolhida. Para isso, ao menos dois elementos são fundamentais para justificar a importância do estudo dessa dimensão.

Primeiramente, o número crescente de imigrantes que ingressam no mercado formal brasileiro a cada ano. Com relação a dados trabalhistas, o Relatório de Estatística CTPS/CAGED Anual 2016/2017 do Conselho Nacional de Imigração (CNIg²) demonstram o impacto da migração haitiana para o Brasil, com relação à ocupação de postos de trabalho. Somente no ano de 2017 foram 35.716 carteiras de trabalho emitidas para imigrantes haitianos,

¹ “diáspora” é um termo empregado quando um povo ou etnia se desloca para outras partes do mundo (FARIA, 2012).

²<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/trabalho-estrangeiro/estatisticas-imigracao/conselho-nacional-de-imigracao-cnig>

seguido de 11.231 emitidas a imigrantes venezuelanos. A partir dos dados estatísticos disponibilizados pelo CNIg, referentes a movimentação de trabalhadores estrangeiros no mercado de trabalho formal, segundo grandes regiões e unidades da Federação, nos anos de 2016 e 2017 a região Sul aparece com o maior número de admissões em emprego formal com relação às demais regiões do Brasil, totalizando 20.617 em 2016 e 22.547 em 2017. O Estado do Rio Grande do Sul, sozinho, contratou formalmente 6.141 estrangeiros em 2016 e 6.999 em 2017.

Em segundo lugar, o fato de que os haitianos, em grande medida, se movem hoje por necessidade de subsistência. A difícil situação humanitária do Haiti e a falta de empregos, agravados após terremoto de 2010, cria um discurso recorrente quanto ao motivo pelo qual imigrantes haitianos vêm ao Brasil, que é trabalhar pelo compromisso de um futuro melhor para si e suas famílias, que na maioria das vezes permanece no Haiti. Essa realidade traz consequências, como a preocupação demasiada com o trabalho e em enviar todo dinheiro possível para suas famílias que permaneceram no Haiti, refletindo na privação de conforto e lazer, desencadeando inclusive grandes níveis de estresse (BARBOSA, 2015). A diáspora haitiana, assim, se insere na lógica da migração por trabalho, com um viés gravado na relação que se estabelece entre o “aqui/ali” e “antes/depois”, já mencionada por Conde e Herranz (2004), concatenando as duas realidades – emigração e imigração – em uma relação sempre presente, que perdura do tempo (SAYAD, 1998).

No mesmo sentido, Cotinguiba (2014) assevera que a relação entre migração e trabalho tem sido uma constante nos últimos séculos, mas que não pode ser pensada de forma isolada, sem relacioná-la com os múltiplos aspectos que se inserem nessa problemática. Tanto no Brasil quanto no Rio Grande do Sul, segundo Uebel e Ruckert (2015), está inserida uma nova seara das migrações internacionais. Exige-se, desta forma, uma reflexão maior acerca do que está, ou não, sendo feito para a positiva inserção destes imigrantes, evitando e combatendo os males do trabalho escravo, preconceito e xenofobia, em um país como o Brasil que foi construído majoritariamente por imigrantes.

Conforme Relatório Anual sobre Imigração e Refúgio no Brasil de 2019, elaborado pelo Observatório da Migrações Internacionais (OBMigra), os haitianos no Brasil são considerados imigrantes de longo termo, ou seja, permanecem no país por um período maior que 1(um) ano, mudando sua residência. Mais do que isso, o documento, em consonância com o Relatório da CNIg, destaca os haitianos como a principal nacionalidade no mercado de trabalho brasileiro, formando, atualmente, junto com os nacionais venezuelanos o maior volume de movimentações de imigrantes no mercado de trabalho formal. Conforme o *Diagnóstico Regional sobre*

Migración Haitiana, publicado em 2017 pela Organização Internacional para as Migrações (OIM), é possível identificar que a imigração haitiana para o Brasil já se encontra na segunda fase de desenvolvimento, onde há um incremento significativo do número de migrantes, que passa a ser composto em grande parte por familiares diretos e indiretos dos migrantes já instalados no Brasil (2017).

Este nuevo grupo, por ejemplo, se conforma en buena parte por familiares-directos e indirectos - de los migrantes ya instalados, lo que forzará las incipientes dinámicas institucionales previstas a abordar la reunificación familiar, la integración de familias y un proceso lento de feminización de la migración haitiana (OIM, 2017, p. 41).

De fato, o processo de “feminização” da migração haitiana mencionada no relatório pode ser percebida pelos dados coletados no Relatório de 2019 do OBMigra. O Relatório conclui que houve um acréscimo de carteiras de trabalho emitidas para imigrantes haitianas. Em parte, justificada pela crise nas atividades econômicas ocupadas em sua maioria por homens, chegando a um percentual de 45,7% do total de carteiras de trabalho emitidas no ano de 2017, quase o dobro de comparado ao ano de 2014 que foi de 25.5%. Também, informa que imigrantes haitianas e venezuelanas, no ano de 2018, foram responsáveis por 77% das carteiras de trabalho emitidas para as mulheres imigrantes.

Estar inserido no mercado de trabalho brasileiro, conforme mencionado, é central para o imigrante haitiano no Brasil. No entanto, essa urgência, agravada pela crise econômica o qual o país se inseriu nos últimos anos, trouxe como consequência, em grande medida, a aceitação de condições de trabalho e vida muito difíceis para os imigrantes. É dentro dessa realidade que o trabalho precarizado se apresenta como uma alternativa ao imigrante haitiano, surgindo, nesse leque de opções, o trabalho rural safrista.

No Brasil, mais de 25 milhões de pessoas trabalham no campo. Dessas, cerca de 4,8 milhões são trabalhadores e trabalhadoras rurais assalariados, onde 3,2 milhões estão inseridos em uma situação de informalidade, representando um índice de 64,9%. Na região Sul, a relação é de 58,4%³. Segundo assevera Batista e Campos (2013), a força destrutiva do capital afeta diretamente a força de trabalho empregada. Aliado à modernização da agricultura através da industrialização do campo, e a uma maior utilização de defensivos agrícolas e agrotóxicos, o modo de produção capitalista ampliou a exploração da mão-de-obra do assalariado rural,

³ Matéria do Jornal Extra Classe, do Sindicato dos Professores do Ensino Privado do Rio Grande do Sul (Sinpro/RS), foram disponibilizados dados no ano de 2016 (fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE): Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/movimento/2016/03/os-nomades-da-colheita-de-macas/>

principalmente daquele que desenvolve seu trabalho apenas em períodos relativamente curtos de safra, comportando diversos elementos de precarização: “Na agricultura, a sazonalidade de algumas modalidades de trabalho rural implica em precarização, no sentido que se caracteriza constitutivamente pela falta de estabilidade com os contratos de safra” (BATISTA e CAMPOS, 2013).

O interior do Rio Grande do Sul, nos últimos anos vem absorvendo mão de obra de imigrantes internacionais, se transformando em um cenário de encontro, não somente de nacionais brasileiros e estrangeiros, mas de trabalhadores imigrantes internos e externos, que dividem uma realidade de precarização que, acreditamos, influencia no processo de integração dos haitianos. Partindo dessa inquietação, e analisando a realidade do trabalho rural safrista realizado no interior do Rio Grande do Sul, mais especificamente na cidade de Vacaria, é que surge o problema de pesquisa que guia o presente estudo: O trabalho realizado sob condições de precarização pode ser vetor de um processo que direcione para uma maior integração social do imigrante haitiano? Quais aspectos de um processo de integração social emergem dessas relações estabelecidas da dimensão do trabalho safrista realizado nos pomares de maçã do município de Vacaria, no interior do Rio Grande do Sul?

Para analisar a realidade social apresentada, mobilizaremos teóricos que tratam do processo de integração social, enquanto um conceito teórico que se relaciona a fatores agregadores da vida coletiva nas sociedades modernas. Aprofundaremos o conhecimento em torno da dimensão do trabalho, que se configura como um dos espaços relevantes onde ocorrem as trocas sociais e o encontro de identidades individuais e coletivas, este último elemento especialmente importante quando tratamos da sociologia migratória. Para caracterizar o campo empírico, traremos um compilado de estudos que analisam o trabalho safrista nacional, destacando-o enquanto uma realidade de trabalho precarizado.

Desta forma, o objetivo geral que se delinea, a partir dessa problemática, é compreender quais elementos se destacam no processo de integração social que ocorre nas relações estabelecidas na dimensão do trabalho safrista nos pomares de maçã do Município de Vacaria, no interior do Rio Grande do Sul. Não se pretende analisar detidamente cada elemento encontrado, mas sim identificá-los em um processo maior de integração. A nossa hipótese é de que o trabalho rural safrista comporta características que tendem mais a obstaculizar o processo de integração do imigrante haitiano no Brasil, do que a impulsioná-lo. Ser exercido majoritariamente por imigrantes – internos e externos –, aproximaria brasileiros e haitianos que desempenham essa atividade, ao mesmo tempo que os une em uma realidade de vulnerabilidade frente à sociedade brasileira como um todo. Como bem pontua Schnapper (2008), a dificuldade

de integração de imigrantes não ocorre de forma separada da situação de integração do país de acolhida como um todo (integração sistêmica). Também, buscaremos identificar, enquanto objetivos específicos: a) compreender de que forma os imigrantes haitianos reivindicam direitos trabalhistas nesse ambiente; b) identificar a conformação de redes para promover a mobilidade dos grupos em busca de novos locais de trabalho; e c) identificar possíveis comportamentos de discriminação étnico-racial entre os atores nas relações intersubjetivas no contexto proposto.

A presente dissertação se inicia com uma introdução sucinta, na qual se explana sobre os motivos de sua relevância, problema de pesquisa, seus objetivos – geral e específicos –, bem como as hipóteses que guiam o trabalho de pesquisa. Os próximos capítulos estão divididos em: Capítulo 2: apresentamos uma breve caracterização do imigrante haitiano e do trabalhador safrista; Capítulo 3: apresentamos a metodologia de trabalho; Capítulo 4: tratamos das abordagens teóricas que sustentam o conceito de integração social e integração na dimensão do trabalho; Capítulo 5: analisamos os dados empíricos; e, Capítulo 6: finalizamos com as principais conclusões da pesquisa.

2 OS ATORES: O IMIGRANTE HAITIANO E O TRABALHADOR SAFRISTA

Para início do presente estudo, se faz importante conhecer brevemente os dois principais atores que se fundem nos pomares de maçã de Vacaria: o imigrante haitiano e o trabalhador safrista.

2.1 Um breve histórico do Haiti

Conforme esclarece Cotinguiba (2014), para conhecer a atitude e comportamento do povo haitiano, é imprescindível conhecer sua história, principalmente sua formação social marcada por lutas e contestações. A República do Haiti tem sua trajetória perpassada por conflitos violentos e instabilidade política, com uma sucessão de golpes de Estado, autoritarismo e violentas campanhas de repressão à oposição. Colonizada pela Espanha em 1492, teve sua população nativa quase que completamente dizimada. Após ser recolonizada pela França em 1697, conquistou sua independência em 1804. Essa conquista foi considerada a primeira revolução de independência das colônias do Sul, conhecida como Revolução Negra, onde escravos negros arrasaram e eliminaram os brancos da ilha e estabeleceram a primeira república negra do mundo.

Apesar dessa conquista, os anos que se seguiram foram de perseguição, humilhação, exploração e violência. Passando por um período de mando pelos Estados Unidos – 1915 a 1934, através de uma feroz ocupação militar e estagnação das estruturas econômicas, manteve o modelo de garantias baseadas no exército até a década de 50. Porém, a profunda defasagem econômica cobrou seu preço, e a solução encontrada foi alçar ao poder o ditador Duvalier. A ditadura de François “Papa Doc” Duvalier se estendeu até 1971. Caracterizada pelo autoritarismo, com um modelo de dominação política que se utilizava de encarceramento, tortura e exílio, foi seguida por Jean-Claude Duvalier, filho de Papa Doc. e apelidado de *Baby Doc*. A crise econômica e o empobrecimento da população fez com que, em 1985, *Baby Doc* fugisse para se exilar na França (GOTTARDI, 2015).

O período que se seguiu foi permeado por vários protestos e sucessivos golpes, o que dificultou a organização do país. Segundo Guimarães (2017), em 1991, com um discurso ousado contra Duvalier, Padre Aristide torna-se presidente, sendo deposto posteriormente por um golpe militar. Despertando os olhares internacionais, principalmente dos Estados Unidos, após um período exilado no país, Aristide retorna ao poder em 1994, já inserido em um contexto

de intervenção multinacional no Haiti, responsável por alçá-lo ao poder novamente. Em 2004, após a reeleição de Aristide, grupos rebeldes começaram um levante armado que, rapidamente, se espalhou pelo país, levando à renúncia do presidente no mesmo ano. Como resposta, a Organização das Nações Unidas (ONU), na tentativa de restabelecer a ordem, aprovou o envio de tropas armadas para o Haiti.

Em 2004, o Conselho de Segurança da ONU criou a MINUSTAH – Missão das Nações Unidas para a estabilização no Haiti –, onde o Brasil aceitou participar comandando as tropas e contribuindo com 1.200 militares (BARBOSA, 2015). Como novidade em relação às missões anteriores no âmbito da ONU, restritas às questões de paz e segurança, se percebe a necessidade de tratar as causas mais profundas do desequilíbrio estrutural do país, por meio da promoção do desenvolvimento. Essa ação pretendia manter sustentavelmente a paz em uma zona recém-egressa de conflito.

Soma-se à questão política do Haiti, as diversas fragilidades impostas por aspectos ambientais. O Haiti já sofreu um grande número de abalos climáticas, tendo sido vítima de vários furacões que causaram devastações e danos generalizados. E, em 2010, o Haiti passou por um terremoto de alta escala que resultou em consequências catastróficas. Segundo Cotinguiba (2014), o terremoto de 2010 transformou a capital política e centro econômico do Haiti, a cidade de Porto Príncipe, em um local de dor e sofrimento, deixando um saldo de mais de 200 mil mortos e mais de um milhão de desabrigados. Como consequência, houve o agravamento das possibilidades de trabalho no país, do acesso à educação, da segurança alimentar, das condições de higiene e saúde, afetando ainda mais sua já fragilizada economia. Destaca o autor, que nessa ocasião o então presidente brasileiro, Luiz Inácio Lula da Silva, realizou uma visita ao país, declarando apoio humanitário e disposição para prestar acolhimento aos cidadãos haitianos que desejassem migrar para o Brasil (COTINGUIBA, 2014).

2.1.1 O imigrante haitiano no Brasil

Com a liderança na MINUSTAH, o Brasil passou a ocupar um lugar positivo no imaginário da população local. A idealização de um país próspero e com oportunidade contribuiu para a boa impressão, principalmente pelas ações de apoio empreendidas pelo Exército brasileiro, outras instituições públicas e ONGs (UEBEL E RUCKERT, 2015).

Ressalta-se que pelas dificuldades de se migrar para os Estados Unidos da América⁴, o Brasil se tonou um destino atraente para os haitianos.

A recepção dos haitianos no Brasil passou por fases distintas, e uma das razões que justificam essa indefinição trata do conceito restritivo de “refugiado”. Segundo Faria (2012), apesar de fonte de proteção dos refugiados ser, ainda hoje, a Convenção de 1951, nela não estão contemplados todos os conflitos sociais existentes, ou seja, todas as espécies de fluxos de migração forçada existentes, como, por exemplo, a migração ambiental⁵. Ao longo das décadas algumas alterações foram feitas à Convenção de 1951, e convenções regionais foram originadas à sua luz. Entretanto, como é possível verificar, os deslocamentos forçados decorrentes das questões ambientais não foram considerados para atribuir aos indivíduos a condição de refugiado. Assim, para Faria (2012), de forma geral, pode-se dizer que não há bases jurídicas no Direito Internacional relativas aos refugiados ambientais, cabendo, desta forma, aos Direitos Humanos e aos princípios do Direito Internacional do Meio Ambiente a proteção dessas pessoas. Assevera o autor que, no entanto, é urgente o estabelecimento de um amparo jurídico, político e social internacional ao tema, uma vez que os desastres climáticos estão se tornando mais frequentes e devastadores, criando um contexto em que cada vez mais pessoas se veem forçadas a deslocar-se devido às catástrofes ambientais.

De fato, segundo Faria (2012), reconhecendo a multiplicação de situações de migração forçada, a comunidade internacional passou a ocupando-se cada vez mais de pessoas que não se enquadravam na definição “clássica” de refugiado, mas que por situações diversas encontravam-se deslocadas e ameaçadas. A Agência da ONU para Refugiados (ACNUR), desta forma, intervém em benefício de outros grupos de pessoas, prestando assistência para: a) refugiados – reconhecidos conforme Convenção de 1951; b) repatriados – refugiados que retornam aos países de origem e recebem auxílio do ACNUR para se reinstalarem na sociedade; c) deslocados – pessoas que foram obrigadas a deixar seu lugar ou sua residência habitual, principalmente como resultados – ou para evitar – os efeitos de um conflito armado, situação de violência generalizada, violação dos direitos humanos ou desastres naturais ou

⁴ <https://www.gazetadopovo.com.br/mundo/estados-unidos-anunciam-fim-de-beneficio-para-refugiados-haitianos-dxubtsvdfinuyhqrqawfot6iz/>

⁵O refugiado é reconhecido internacionalmente, nos termos da Convenção de Genebra de 1951, como a pessoa que, em razão de fundados temores de perseguição devido à sua raça, religião, nacionalidade, associação a determinado grupo social ou opinião política, encontra-se fora de seu país de origem e que, por causa dos ditos temores, não pode ou não quer regressar ao seu Estado. As pessoas que se encontram nessa situação, são forçadas a fugir de seu país de origem em virtude de um receio maior quanto a sua vida e liberdade – direitos intrínsecos aos indivíduos – abandonando suas casas e bens, na busca de um futuro incerto em outro Estado.

humanos, porém permanecem no Estado de origem; d) requerentes de refúgio – pessoas que estão fora de seus países de origem, e solicitam o refúgio em outro país; e) apátridas – pessoas que não são reconhecidas por nenhum Estado como seu nacional.

Segundo Cotinguiba (2014) a partir da Resolução Normativa 97/12, datada de 12/01/2012, o governo brasileiro passou a conceder especificamente aos haitianos o visto permanente por razões humanitárias por um prazo de cinco anos, renovável, com o limite de 1200 vistos por ano emitidos pela Embaixada do Brasil no Haiti. Em abril de 2013, a Resolução 102 foi alterada e a concessão de vistos passou a ser de caráter ilimitado. No entanto, de forma curiosa, no procedimento atual de entrada do migrante haitiano no Brasil, a Polícia Federal expede um protocolo preliminar que os torna “solicitantes de refúgio”, para, após análise do órgão competente, conceder o referido visto humanitário. Segundo Barbosa (2015), apesar do não reconhecimento do status de refugiado aos migrantes haitianos, o visto humanitário concedido os identifica como um grupo que goza de proteção internacional e os concede os mesmos direitos de um refugiado. Ainda, segundo a autora, a concessão do visto humanitário aos haitianos demonstra o reconhecimento, pelo Brasil, dos problemas que a humanidade enfrenta à nível global, que tem como resultado os chamados ‘refugiados ambientais’.

O Brasil, como afere-se, reconheceu a situação de vulnerabilidade e de migração forçada enfrentada pelos haitianos. No entanto, vê-se que a solução encontrada pelo país, a partir da concessão do visto humanitário, é incipiente. Não há uma definição exata de qual condição jurídica é dada a este haitiano e, em razão disso, muito embora esteja previsto que eles obtêm o mesmo direito dos cidadãos brasileiros, é certo que se encontram em estado de vulnerabilidade social elevada e o reconhecimento de seus direitos perante à sociedade não fica claro, compondo um híbrido de refúgio com migração por trabalho (BARBOSA, 2015). Aliado a isso, os imigrantes haitianos, no Brasil, sofrem todo o tipo de discriminação, advindos da relação entre os haitianos enquanto pessoas negras e emigrados de um país visto como pobre, frente a uma parcela da sociedade que os classifica como imigrantes indesejáveis (COTINGUIBA, 2014). Esses elementos serão posteriormente revisitados, compondo a análise que se segue, que trata do processo de integração do imigrante haitiano na dimensão do trabalho.

2.2 O trabalhador imigrante safrista

O trabalho safrista se caracteriza, em grande medida, pela mão de obra imigrante. Com um olhar mais direcionado às realidades da atividade sazonal rural, é possível perceber os fluxos

que se formam dentro do país, deslocando massas de trabalhadores conforme o calendário produtivo agrícola. Trabalhadores canavieiros no interior de Alagoas (VERÇOZA, 2012), em Minas Gerais (SILVA e SANTOS, 2014; BATISTA e CAMPOS, 2013) ou interior de São Paulo (LUZ, 2010), safristas no cultivo do fumo em Santa Cruz do Sul (BORSTMANN e PEREZ, 2018; CADONÁ, 2015), no cultivo do café em Minas Gerais e Espírito Santo (INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2004), e na fruticultura no Nordeste Semiárido (BEZERRA, 2012). Estudos que caracterizam o trabalho assalariado rural vêm acompanhados da constatação de deslocamentos de trabalhadores safristas, que têm origem nas mais diversas distâncias. O afastamento físico familiar, os alojamentos simples e sem qualquer conforto, o alimento padronizado e muitas vezes diferente do seu costume, a incerteza de um novo contrato, a fadiga do deslocamento, entre outras características, se relacionam com a precariedade desse trabalhador safrista imigrante.

Analisando os trabalhadores safristas no interior do Município de São Gotardo, em Minas Gerais, os autores puderam compreender as características do contrato formal de safra firmado entre empregadores do agronegócio e trabalhadores rurais, configurado de forma geral como de prazo determinado (conforme a cultura de trabalho), onde não estão previstos direitos à seguro desemprego, multa do fundo de garantia e aviso prévio, sendo esses elementos substituídos pela indenização por quebra de contrato, que é calculado sobre o tempo ainda restante de trabalho. Apesar dessas desvantagens, a demanda por mão-de-obra é grande nos períodos de safra em São Gotardo. Os empregadores recorrentemente fretam ônibus para trazer trabalhadores de várias outras regiões, como dos Estados da Bahia, Mato Grosso, Pernambuco e Maranhão, tendo, muitas vezes, o Sindicato como mediador na contratação dos assalariados (BATISTA e CAMPOS, 2013).

De forma conclusiva, os autores conceberam a precariedade da situação como latente. Os contratos de trabalho são por tempo determinado, o que se traduz em insegurança ao trabalhador. Os meses de trabalho se dão longe da família e de casa. As refeições e os locais de moradia seguem roteiros diferentes da sua preferência e, por vezes, não oferecem um prato completo de nutrientes. O trabalho por produção, também nesse sentido, fomenta a precariedade, pois na busca por mais recursos que os mantenham todo o ano, e a incerteza de conseguir novo trabalho na safra seguinte, leva o agricultor a chegar ao limite de sua capacidade física para poder ganhar melhor, ou seja, acima de R\$ 2.000,00 (BATISTA e CAMPOS, 2013).

Bezerra (2012), ao estudar os trabalhadores rurais safristas que trabalham na atividade de fruticultura no nordeste do país, também constatou a situação de fragilidade. Conforme destacou, mesmo com a conquista da carteira assinada, gerada pelo agronegócio na região, as

experiências dos trabalhadores ainda são de precarização. Neste sentido, o autor concebe à precarização como a faceta nefasta da exploração de mão-de-obra pelo capital, onde se congrega características laborais de escassez, instabilidade, vulnerabilidade, más condições de trabalho, sem proteção: “o trabalho formal, compreendido como uma relação de trabalho alicerçada na proteção social do Estado mediante as leis que regem o contrato social estabelecido entre o empregador e o trabalhador, é um código ainda estranho para muitos trabalhadores rurais” (BEZERRA, 2012). O autor também destaca os problemas de saúde dos agricultores da fruticultura na região, como a incidência de câncer pela exposição a produtos como agrotóxicos, que além de utilizados na lavoura, são aplicados, algumas vezes, próximos aos alojamentos em que se encontram os trabalhadores (BEZERRA, 2012).

Na pesquisa de Borstmann e Perez (2018), sobre os modos de subjetivação das trabalhadoras safristas nas indústrias de fumo, em Santa Cruz do Sul no Rio Grande do Sul, as consequências da produção baseada no modelo capitalista também direcionam para a precarização das condições laborais. Houve um aumento na flexibilização das relações de trabalho, que são manifestadas, principalmente, na instabilidade dos empregos, na informalidade, nos trabalhos subcontratados, temporários e parciais, além da perda dos direitos e conquistas trabalhistas. Da mesma forma com que ocorre no interior de São Gotardo, durante um determinado período do ano, o número de pessoas empregadas no município de Santa Cruz do Sul se eleva, devido à necessidade de utilização de mão-de-obra para a safra. No caso do fumo, a maioria dos trabalhadores safristas são do segmento feminino, as quais atuam na linha de produção da indústria (BORSTMANN e PEREZ, 2018).

Segundo Borstmann e Perez (2018), essas mulheres que trabalham com o fumo têm sua trajetória marcada pela previsível interrupção, porém repetida ao longo dos anos: “no período em que inicia a safra do fumo, as trabalhadoras se organizam e entram em estado de espera para o retorno a este trabalho”. No fumo, o período de trabalho dura cerca de 5 a 6 meses, acarretando mudança nas rotinas das trabalhadoras, dificuldades de adaptação e organização da vida financeira. Para as autoras, o sentimento de impotência e tristeza é constante na fala das trabalhadoras safristas, pois não possuem outro trabalho, voltando, em sua maioria, para casa e submetendo à dependência dos maridos.

O desejo do aumento do tempo de contrato torna-se um desejo preponderante entre as trabalhadoras safristas. Preferem trabalhar durante onze meses e folgar um, sendo que este um mês de “férias” não seria remunerado. As mesmas parecem não ser dar conta do quanto este trabalho é precarizado e do quanto teriam mais acessos a direitos e benefícios caso fosse um trabalho efetivo com carteira assinada, ou seja, trabalhando o mesmo tempo e folgando

durante um mês com férias remuneradas (BORSTMANN e PEREZ , 2018, p. 184).

Tendo como objeto de estudo, também, a sazonalidade da cultura do fumo em Santa Cruz do Sul, Cadoná (2015) analisa como as dinâmicas regionais de desenvolvimento condicionam a organização dos mercados de trabalho, que se alternam entre períodos de maior e menor atividade, acarretando vulnerabilidades aos trabalhadores safristas. Segundo o autor, a região está marcada por uma população constituída de diferentes grupos, predominantemente adulta, e condicionada pela precarização do trabalho. Ou seja, durante a safra possuem trabalho, e em períodos de entressafra reconfiguram o cenário local com trabalhos temporários ou apenas permanecem como um “exército social de reserva de safristas”, aguardando para concorrerem novamente às vagas que serão disponibilizadas (CADONÁ, 2015).

A pesquisa de Cadoná (2015) revela um dado intrigante. A pesquisa do autor revela que, de modo geral, havia um sentimento positivo em relação ao trabalho que as pessoas realizavam, ainda que as condições físicas e mentais da atividade em si (84,6% trabalhavam de pé, 76,6% realizavam atividades repetitivas e monótonas, 66,7%, trabalhavam em posturas desgastantes, 46,3% levantavam ou deslocavam objetos pesados, 37,7% trabalhavam em locais com muito barulho e 30,2% ficavam em locais com riscos de quedas) e a falta de determinadas garantias trabalhistas (alimentação, transporte, prêmio por produtividade, férias, seguro-saúde e décimo terceiro), indicassem o contrário. Para o autor, uma forma de explicar essa postura é a ética de valorização do trabalho que perpassa a colonização alemã da região de Santa Cruz do Sul, presente mesmo quando há condições adversas do cotidiano laboral e baixos salários, pois cerca de 77,6% desses trabalhadores ao menos chegavam a ganhar dois salários mínimos (CADONÁ, 2015).

A partir de um levantamento sobre as condições da cultura do café brasileiro, intitulado “Café: vida, produção e trabalho”, o Instituto Observatório Social (2004) evidenciou a situação precária dos assalariados do café no sul de Minas Gerais. Apesar do registro formal nas carteiras de trabalho, foram contatados muitos desvios, como períodos de trabalho sem registro. Também as condições de deslocamento (falta de transporte), moradia (habitavam barracos sem infraestrutura sanitária), alimentação (arcavam com os custos das próprias refeições), direitos trabalhistas (trabalho de domingo a domingo sem receber hora-extra), baixo salário (R\$ 300,00 a R\$ 350,00 mensais) e falta de Equipamento de Proteção Individual (EPI), corroboram para a situação de fragilidade e desrespeito ao trabalhador.

Analisando o desgaste nutricional e consumo alimentar de migrantes safristas cortadores de cana, Luz (2010) salientou que o impacto na saúde dos trabalhadores nos canaviais é

consequência de, ao menos, três condições de trabalho: o processo produtivo, o processo de trabalho em si e a forma de pagamento. No trabalho de ‘corte de cana’, segundo o autor, a necessidade de trabalhadores com alto rendimento produtivo a baixo custo direciona à preferência dos empregadores ao trabalhador migrante, pela obtenção de mão-de-obra barata de trabalhadores que demonstram uma maior “doação” ao trabalho. Essa submissão se deve, principalmente, a falta de opções na terra natal, bem como pela responsabilidade dos trabalhadores como provedores da família que permaneceu na origem (LUZ, 2010).

Como conclusão do estudo, o autor evidenciou que as condições de trabalho no corte da cana indicam um desgaste físico acelerado desta população, causado pelo processo de trabalho e pela forma de pagamento, que se dá por produção. Ou seja, existe um impedimento de “adoção de pausas e regulação das cargas de trabalho, estimulando a exacerbação da sobrecarga física, o que predispõe os trabalhadores às lesões músculo-articulares que não conseguem ser recuperadas”. Corroboram com o desgaste, as condições de temperatura e ambientais as quais estão submetidos (LUZ, 2010).

Verçoza (2012), pesquisando sobre os trabalhadores dos canaviais de Alagoas, suas condições de trabalho e resistência, explicita o processo de exploração já mencionado por Luz (2010), ao transcorrer sobre a lógica de diminuição de custos e maximização de lucros que catalisam a realidade de precarização do trabalho no corte de cana. Segundo destaca o autor, os sinais de intensificação do trabalho iniciam já no processo de seleção, onde os trabalhadores são submetidos a um prazo de cerca de 60 (sessenta) dias de trabalho, com uma demanda de corte de cana de, no mínimo, 10 toneladas por dia para cada trabalhador, para só posteriormente serem efetivados, se alcançada a meta diária. Ao final, se tem um número mínimo possível de trabalhadores contratados com a máxima produção possível. Essa primeira etapa de trabalho, como pode ser percebido, já gera consequências relevantes, pois além do desemprego de quem não atinge a meta, ainda tem para os contratados um horizonte breve de descarte, pois a intensidade do trabalho desgasta prematuramente a capacidade de produção, além de sequelas físicas e mentais (VERÇOZA, 2012).

Conforme relata o autor, o desenvolvimento que se segue ao trabalho possui uma intensidade de igual nível, dentro dos processos racionalizados de organização do trabalho, com hierarquias de controle e delimitações específicas de produção diária. Ao passo que os dias avançam, aumentam as sequelas físicas e mentais do trabalhador, que permanecem mesmo após o final da safra. Verçoza (2012) ainda ilustra esse exaurimento relatando uma doença típica dos cortadores de cana, o caso de “canguru”. Segundo o autor, assim são chamadas as dores causadas pelas caibras generalizadas no corpo, causadas pelo ritmo intenso de trabalho, que faz

com que os trabalhadores encolham os braços junto às pernas para aguentar a dor, se assemelhando a um canguru (VERÇOZA, 2012).

Silva e Santos (2014), analisando os trabalhadores safristas da cana que migram do Piauí para o interior da cidade de Ituiutaba, em Minas Gerais, constatou que predominantemente se trata de trabalhadores que deixam suas famílias e amigos em busca de melhores condições de vida, mesmo que submetidos a um trabalho exaustivo, degradante, e em um local diferente de sua realidade social e cultural. Esse período, em que transitam, significa viver em espaços geográficos diferentes, construindo relações sociais duplicadas, estando em dois lugares ao mesmo tempo (SILVA e SANTOS, 2014). Conforme ressaltam os autores, existe a imagem de “invasores” alimentada pela população local, que culpam os imigrantes nordestinos como causadores de todos os problemas sociais da cidade (roubo, violência, drogas, etc.). Os trabalhadores, vistos como *outsiders*, são considerados inferiores ao grupo nativo, sendo estigmatizados pelas características sociais e as tradições que carregam, como o sotaque e a forma de se comportar (SILVA e SANTOS, 2014).

Complementando o preconceito e discriminação relatado, os autores ainda destacam as condições específicas de trabalho o qual estão submetidos os cortadores de cana, como a alimentação precária fornecida pela empresa contratante (que os obriga a gastar comprando variedades suplementares), a moradia insalubre e de proporções minúsculas (a qual ainda devem pagar), falta de equipamentos de segurança e baixos salários (SILVA e SANTOS, 2014).

2.2.1 O trabalho safrista em Vacaria/RS

No interior do Rio Grande do Sul, um dos locais que recebe grande número de migrantes é Vacaria, situada a 238 quilômetros de Porto Alegre. O Município é o segundo maior produtor de maçãs do país com aproximadamente cem propriedades rurais que inclui grandes, médios e pequenos agricultores. O município recebe, de forma sazonal, de 12 mil a 15 mil trabalhadores de vários cantos do país nos períodos de colheita, que ocorrem duas vezes por ano. Os safristas, como são chamados, trabalham temporariamente nas colheitas e depois ou retornam para suas localidades de origem ou seguem vida nômade em busca de outra oportunidade de remuneração. A colheita é feita em duas fases do ano: de janeiro a março e de maio a junho. A matéria ainda traz o relato de sete trabalhadores rurais safristas que desempenham suas atividades nas colheitas de maçã no Município de Vacaria, quanto a sua trajetória e experiências de vida, permeado por histórias de abandono familiar, baixa escolaridade, trabalho infantil, fome e

muitos outros desafios. Conforme noticiado, a migração interna de trabalhadores rurais no Brasil sempre esteve ligada às desigualdades sociais e econômicas, ao PIB muito baixo de cidades de pequeno porte, à monopolização da terra e à redução do emprego⁶.

O Município de Vacaria é um dos poucos do Estado que possui um Sindicato que representa a categoria de assalariados rurais. O Sindicato dos Trabalhadores e Assalariados Rurais de Vacaria e Muitos Capões foi fundado em 1962, e atua em áreas relacionadas a questões sociais e políticas públicas, atuando no atendimento à saúde do trabalhador, orientações trabalhistas com o acompanhamento nas rescisões do contrato de trabalho, cadastros, escrituras, blocos de produtor, benefícios previdenciários. Especificamente para o assalariado rural, o Sindicato acompanha todos os trabalhadores em suas funções nas empresas onde trabalham, prestando atendimento integral aos associados⁷.

Na verdade, assim ó, eu acho que é um dos únicos sindicatos que a gente tem hoje no Brasil, que detém inclusive tá registrado no ministério do trabalho... é sindicato dos trabalhadores e assalariados rurais. É junto né... e hoje se tu for ver, Bruna, assim ó... 95% dos atendimentos que nós prestamos aqui é pro assalariado rural. É pros assalariados. Nós temos um departamento médico, nós temos uma equipe odontológica que atende, né. Convênios, setor que faz informação, rescisão e tal. Mas é... tem todo o atendimento praticamente é do assalariado rural (Entrevistado: *Representante do Sindicato*).

O representante do Sindicato entrevistado para a presente pesquisa esclareceu que anualmente é formalizada convenções coletivas de trabalho, onde as condições de exercício da atividade são pactuadas com a classe patronal desde o ano de 1984. Também mencionou a dificuldade financeira do Sindicato, haja vista a nova legislação trabalhista que tirou a obrigatoriedade de filiação ao sindicato, e atingiu parcela significativa dos valores percebidos pela instituição. O entrevistado prevê que, em breve, muitos funcionários terão que ser demitidos, e o serviço prestado será atingido pela falta de recursos financeiros.

Questionado sobre associados haitianos, o representante do Sindicato mencionou que de uns anos para cá se tornou recorrente a presença desses imigrantes como associados safristas. De fato, o fluxo migratório de estrangeiros para o Brasil, principalmente de haitianos, aos poucos chega no meio rural, aumentando ano a ano o emprego com vínculo formal de trabalhadores de outros países. Conforme entrevista do professor João Carlos Tedesco, do Programa de Pós-Graduação em História da Universidade de Passo Fundo, ao Jornal Correio do Povo, o fluxo de imigrantes haitianos para o meio rural se iniciou após o terremoto de 2010,

⁶ <https://www.extraclasse.org.br/edicoes/2016/03/os-nomades-da-colheita-de-macas/>

⁷ <http://www.strvacaria.com.br/sobre/>

a atividade desenvolvida por eles recebe destaque dos dirigente dos empreendimentos pela disciplina, responsabilidade e pontualidade com que desempenham seu trabalho⁸.

Desta forma, compreender esse fenômeno migratório e as relações que se configuram nos diversos espaços de interação, apresenta-se relevante tanto pelos impactos sociais quanto econômicos e culturais em um país. O aumento da população e, conseqüentemente, da demanda por serviços como hospitais, escolas, creches deve ser analisado, além dos possíveis problemas gerados pela dificuldade de comunicação – por falarem língua diversa do português – e exploração da mão de obra, muitas vezes preferida para ocupar vagas que não são mais almejadas pelos nacionais, são alguns dos exemplos. Em vista disso, a partir das características específicas que permeiam os migrantes haitianos, do contexto em que chegam ao Brasil, e da busca pela dignidade enquanto indivíduos, resulta imprescindível conhecer, a partir do seu olhar, como essas pessoas estão sendo acolhidas pela comunidade local. Como a comunidade haitiana reconhece a situação a qual está inserida e como os demais integrantes da relação social entendem e reconhecem os haitianos enquanto membro da comunidade.

⁸<https://www.correiodopovo.com.br/Noticias/Rural/2016/03/582910/Fluxo-migratorio-chega-aos-campos-do-Estado->

3 METODOLOGIA

A metodologia de trabalho visa dar sustentação a todo o processo de análise das informações obtidas sobre o tema de estudo, orientados pelo problema de pesquisa, interpretando-o à luz dos debates teóricos. Assim, para ser capaz de compreender os parâmetros mobilizados pelos atores que se inter-relacionam em um ambiente de trabalho rural safrista, a proposta metodológica desse projeto se inicia com a indicação do local o qual se desenvolverá a análise, que será uma Agropecuária situada no Município de Vacaria, produtora de maçã, que contrata regularmente mão de obra de trabalhadores haitianos para o exercício de atividades remuneradas nos pomares da empresa. A partir dessa delimitação, foi realizado um estudo exploratório no mês de setembro de 2018, bem como duas visitas nos meses de abril e maio de 2019, com o objetivo de coletar dados e impressões, visando desenvolver o estudo proposto. Cabe ressaltar que a safra da maçã no município de Vacaria ocorre entre os meses de janeiro e junho de cada ano, período onde é possível encontrar um número maior de trabalhadores nos pomares.

3.1 O espaço de estudo

Conforme mencionado, o estudo sobre o processo de integração de imigrantes haitianos na dimensão do trabalho foi realizado em uma empresa agropecuária de grande porte situada no Município de Vacaria, que tem como principal nicho de mercado a produção e comercialização de maçãs. A empresa é composta por uma unidade administrativa – situada em Vacaria –, fazendas de plantio da maçã e *packing houses*, onde é realizado o beneficiamento da fruta. Além do Município de Vacaria, a empresa está presente também nos Municípios de São Joaquim /SC, Bom Jesus /RS e São Luiz/SC.

O responsável por administrar os Recursos Humanos (RH), um dos entrevistados para o presente estudo, esclarece que a empresa possui gerenciamento centralizado em Vacaria, com uma oficina para manutenção do maquinário, sendo que nos pomares existe apenas uma estrutura mínima de funcionamento, composta por um responsável, escritório para trâmites simples e uma oficina de pequenos reparos.

Com relação à contratação de funcionários, é possível identificar formas que se diferenciam conforme a atividade realizada na empresa. Com contrato por tempo indeterminado estão incluídos os funcionários fixos, responsáveis pelo funcionamento administrativo ao longo do ano. Já os trabalhadores safrististas são contratados por tempo determinado, conforme

calendário de cada variedade de maçã. A demanda principal por trabalhadores ocorre no período da colheita, onde o contingente de pessoas no Município chega aos 13.000 (treze mil), conforme informam os entrevistados (Chefe de RH e Representante do Sindicato). Quanto a esses trabalhadores, é possível identificar ao menos três características distintas na contratação: 1) trabalhadores que possuem residência nos pomares – esclarece o Chefe de RH que essa prática era comum no início do empreendimento, onde os trabalhadores traziam suas famílias e se instalavam em casas disponibilizadas dentro dos pomares. Hoje, ainda restam algumas unidades, porém em número bem menor; 2) trabalhadores que moram no município de Vacaria – esses safrististas utilizam transporte fornecido pela empresa e se deslocam diariamente do município até as fazendas onde realizam seu trabalho; e 3) trabalhadores que moram em alojamentos dentro dos pomares – são ao todo 16 (dezesesseis) alojamentos distribuídos nos pomares, que abrigam, cada um, um contingente de aproximadamente 200 a 400 pessoas, conforme relata outro entrevistado dessa pesquisa, que é monitor de um desses alojamentos. Os monitores são responsáveis em fornecer estadia e alimentação para os trabalhadores, além de realizarem a sua contratação. Ou seja, esses trabalhadores não são contratados diretamente pela empresa, e sim pelos monitores, que terceirizam a mão de obra.

Cabe ainda esclarecer que os trabalhadores safrististas chegam de duas formas. Uma das vias é presencialmente, se deslocando diretamente até a empresa para contratação. A segunda maneira é através do deslocamento da empresa até cidades onde são ofertadas vagas de emprego aos trabalhadores, trazendo-os para Vacaria. Os entrevistados esclarecem (Chefe de RH e Monitor do alojamento) que, quando isso ocorre, os trabalhadores já têm sua carteira de trabalho assinada antes mesmo de começar o traslado, já fazendo jus aos direitos trabalhistas, além de não arcarem com os custos de deslocamento.

3.2 Percurso metodológico

Conforme já mencionado, foi realizado um estudo exploratório no mês de setembro de 2018, que cumpriu o objetivo de conhecer o contexto a ser estudado e preparar a visita oficial para coleta de dados. Na ocasião, além de encontrar um ambiente receptivo para pesquisa, foi possível fazer ajustes, tanto nos tópicos a serem explorados como no método de coleta de dados. Em abril de 2019 foi realizada a primeira visita destinada à aplicação de questionário e realização de entrevistas. A partir desse momento, foi identificada a necessidade de uma segunda visita, que ocorreu no mês de maio, para averiguar informações que surgiram durante o processo, onde também foi possível entrevistar o funcionário de uma instituição bancária da

cidade, que foi citado nos relatos anteriores como um intermediador de questões legais trabalhistas entre patrões e empregados haitianos.

Alguns aprendizados puderam ser retirados dos três momentos de deslocamento ao Município de Vacaria. Um dos mais relevantes foi a importância de perceber como a realidade do que se pretende estudar pode contribuir mais amplamente para a pesquisa sociológica. Essa reflexão foi muito importante para este trabalho em específico, pois a partir desses momentos foi possível perceber os limites de algumas abordagens teóricas adotadas inicialmente na pesquisa. Nos primeiros passos dados a campo, a pesquisa estava orientada pela teoria do reconhecimento de Axel Honneth, onde se buscava captar elementos que respondessem de que forma o trabalho rural safrista se relacionava com a busca por reconhecimento dos imigrantes haitianos, a partir da análise das relações intersubjetivas que permeiam o contexto de trabalho dessa atividade caracterizadamente precarizada, a partir da noção de justiça social formulada pelo autor. Conforme se estreitava o contato com a realidade, bem como se analisavam preliminarmente os dados coletados, foi possível perceber o alto grau de abstração que tal questionamento propunha, o que acabou por modificar a abordagem teórica, passando a se estudar, assim, o processo de integração na dimensão do trabalho. Cabe esclarecer que os dados brutos coletados nos questionários e entrevistas, apesar de direcionados por outra teoria, não prejudicaram a compreensão da realidade a qual nos dispúnhamos a interpretar, sendo suficientes para análise dos objetivos propostos.

Diretamente relacionado a esse aspecto está a importância em realizar um estudo exploratório prévio para perceber os limites do pretendido, bem como as potencialidades. Nesse sentido, Quivy e Campenhouldt (2008) destacam a importância de utilizar esse método para conhecer aspectos que, espontaneamente, não seriam considerados pelo autor. Como exemplo, foi somente a partir disso que as ferramentas de pesquisa com os imigrantes haitianos foram alteradas, percebendo a dificuldade que seria, ou mesmo impossibilidade, de estabelecer uma comunicação eficaz através exclusivamente de entrevistas. Para isso, foi utilizado conjuntamente a ferramenta questionário, e em creóle. Nesse ponto, cabe uma breve reflexão sobre o desafio de estudar grupos de imigrantes. Por não conhecer a língua e não estar familiarizado com os costumes e dinâmicas diversas do país de acolhida, a abordagem deve ser bem elaborada para evitar frustração no momento da coleta de dados, bem como as “desconfianças” que tal procedimento pode acarretar.

Da mesma forma, durante os três momentos de visita, ficou claro o desafio de coletar informações no local de trabalho dos atores, tanto pela dificuldade em tentar atrapalhar o mínimo na dinâmica do trabalho, quanto pelos constrangimentos que as perguntas poderiam

causar, gerando, como consequência, respostas incompletas ou diferentes da realidade. Certamente esse fator influenciou algumas entrevistas, tendo sido identificado nas análises dos dados, e ajustado na formatação final dos resultados.

Outro aspecto relevante está na diferença entre a expectativa das informações a serem adquiridas no momento da elaboração das ferramentas (neste caso questionário e entrevistas), com a realidade do momento da coleta. Nem todos os questionários foram respondidos em sua completude, principalmente pelos trabalhadores haitianos. Isso gera um pouco de frustração quanto ao espectro de incidência dos indicadores elaborados para a pesquisa. Da mesma forma, o roteiro de entrevista nem sempre segue a lógica com o qual foi elaborado, exigindo certa habilidade para não repetir perguntas já respondidas, bem como um pouco de sensibilidade para compreender que alguns assuntos não são de interesse do entrevistado em responder, ponderando nesse momento a conveniência de insistir na pergunta ou passar para a próxima.

3.3 Da coleta e análise de dados

Para alcançar o objetivo do presente estudo, foi elaborado um modelo analítico que considerou as contribuições teóricas que o embasam, a realidade encontrada a campo e seus elementos mais destacados, bem como os dados brutos obtidos através das ferramentas metodológicas de pesquisa utilizadas. O modelo analisa fatores que se destacam nesse processo, com foco nos três aspectos estabelecimentos como objetivos específicos: a) aspecto legal – compreender de que forma imigrantes haitianos reivindicam direitos trabalhistas nesse ambiente; b) aspecto econômico – identificar a conformação de redes para promover a mobilidade dos grupos em busca de novos locais de trabalho; e c) aspecto social – identificar possíveis comportamentos de discriminação étnico-racial entre os atores nas relações intersubjetivas no contexto proposto.

A proposta metodológica foi realizar a pesquisa de forma qualitativa, a partir de aplicação de questionário, realização de entrevistas e diário de campo. A aplicação de questionário foi direcionada para trabalhadores safristas haitianos e brasileiros. Em seguida, foram realizadas entrevistas com perguntas semiestruturadas – ênfase na consciência discursiva –, visando explorar diferentes pontos de vista dos atores específicos, dirigidas aos trabalhadores safristas haitianos, ao Chefe de RH, ao monitor de um dos alojamentos onde se encontram os trabalhadores haitianos, ao Representante do Sindicato dos Trabalhadores Assalariados Rurais de Vacaria, bem como demais atores que se fizeram

necessários no decorrer da pesquisa, como uma funcionária do Sindicato e um funcionário de um banco comercial. Também comporão o presente estudo, a fim de aprofundar a investigação empírica sobre o problema de pesquisa, a realização de observação in loco e diário de campo (FLICK, 2013).

Cabe pontuar que, a partir das constatações feitas no estudo exploratório realizado no mês de setembro de 2018, decidiu-se pela aproximação com o público haitianos de duas formas: aplicação de questionário e realização de entrevistas semiestruturadas. Assim, para esse público, foi elaborado um questionário redigido em creóle haitiano, e formulado um roteiro de entrevistas apenas com os haitianos que compreendiam melhor o português, a fim de aprofundar as perguntas limitadas pelo questionário. A conjugação dessas duas formas, acreditamos, permitiu coletar uma gama maior de dados, e dirimir alguns limites e problemas que surgem na aplicação de uma única ferramenta (QUIVY e CAMPENHOUDT, 2008).

Quanto ao público brasileiro, também se utilizou uma estratégia conjugada de coleta de dados. Para os trabalhadores safristas, foi elaborado um questionário essencialmente igual ao aplicado aos haitianos, com adaptações apenas em perguntas que evidenciassem pontos de vistas espelhados entre os atores. A importância de se aplicar o questionário também a trabalhadores safristas brasileiros é de poder criar um grupo de controle, a fim de compreender as diferenças de tratamento e compreensão que haitianos e brasileiros têm no contexto de trabalho em que se encontram.

Os diários de campo também se apresentaram como fontes importantes de informações e impressões. A presença no ambiente de trabalho dos entrevistados em três ocasiões diferentes permitiu que fossem criados laços mais estreitos com os atores, estabelecendo um ambiente de abertura e quebrando as barreiras iniciais de maior desconfiança. Além disso, foi possível perceber com maior clareza a relação estabelecida entre os atores brasileiros e haitianos, através das falas e dos tratamentos percebidos. Da mesma forma, no Sindicato, a presença de haitianos com fichas para atendimento foi ao encontro dos relatos de que o ambiente de fato é utilizado também por parte dos trabalhadores haitianos. Enfim, as observações dos diários de campo serviram para complementar dados coletados em questionários e entrevistas, muitas vezes preenchendo lacunas ou fomentando perguntas que foram incluídas em momentos subsequentes.

Ao final do processo de coleta de dados, foi possível obter: 1) 13 questionários respondidos por trabalhadores haitianos; 2) 18 questionários respondido por trabalhadores brasileiros; e 3) aproximadamente 300 minutos de entrevistas realizadas com o Chefe de Recursos Humanos e o Monitor do alojamento da empresa, o representante e uma funcionária

do Sindicato, um funcionário do Banco e 7 (sete) trabalhadores haitianos. No dia que foram aplicados os questionários, segundo informação do monitor do local, haviam 18 (dezoito) trabalhadores haitianos no alojamento. Infelizmente, nem todos se dispuseram a responder o questionário, bem como, dos que responderam, alguns documentos restaram incompletos, inclusive com perguntas com adesão de apenas 30%, como será pontuado na análise de dados. De qualquer forma, unindo as respostas coletadas com os relatos das entrevistas, acreditamos que foi possível concluir, ao menos, sobre uma tendência no que se refere ao cenário de análise do objetivo proposto.

4 A COMPLEXIDADE DO PROCESSO DE INTEGRAÇÃO

Conforme esclarece Schnapper (2008), o projeto intelectual da ideia de “integração”, desde a obra de Durkheim, não foi alterado até a atualidade. Ou seja, tentar compreender as modalidades específicas segundo as quais a vida coletiva é mantida nas sociedades modernas, referindo-se tanto à integração do indivíduo na sociedade quanto à integração da sociedade como um todo, pauta parte importante do conhecimento produzido em sociologia, e em especial na sociologia das migrações.

Uma discussão sobre integração pode começar com a pergunta muito geral: como os recém-chegados a um país se tornam parte da sociedade? Mais especificamente, podemos perguntar: o que acontece com imigrantes e refugiados quando eles estão no Reino Unido? De que maneira e em que medida eles encontram trabalho e moradia? É possível que eles acessem serviços públicos de vários tipos, especialmente serviços de assistência social e educacional? Como eles negociam todos os serviços privados necessários em uma economia complexa, como bancos, locadoras e agentes imobiliários e seguros? Como eles constroem relações sociais e culturais dentro de seus próprios grupos étnicos e com a comunidade em geral? Como eles participam de processos políticos em vários níveis? Eles encontram barreiras à participação plena com base em suas origens nacionais, raça, etnia ou origem social e cultural? Estes são apenas alguns aspectos do complexo processo de se tornar parte de uma nova sociedade que é chamada no uso popular e político de integração (CASTLES *et.al.*, 2002, p. 112-113. *Tradução livre*).

Essa gama de questões levantadas quando tratamos de integração na sociologia das migrações se relacionada diretamente com a situação dos haitianos no Brasil, principalmente quando consideramos a tendência de permanência por longo período, demonstrada, em parte, pela vinda da família próxima que se segue da chegada do primeiro familiar, conforme já mencionado. Na mesma esteira, o presente estudo também questionou aos imigrantes que participaram do trabalho, se tinham interesse em permanecer no Brasil. Como resposta, 8, dos 9 haitianos que responderam essa questão (89%) afirmaram que sim, tinham essa pretensão. Essa constatação, de certa forma, corrobora com a expressiva participação do imigrante haitiano na sociedade brasileira, a com a importância de conhecer a realidade nos espaços que ocupa, entre elas a dimensão do trabalho enquanto um espaço de integração, mais especificamente os postos de trabalho safristas que, conforme mencionado, passaram a compor o leque de opções dos imigrantes.

4.1 A Integração na tradição sociológica e na sociologia das migrações

Na tradição sociológica, segundo Sprefico (2009), a preocupação dos pensadores que fundaram a sociologia, primeiramente, se constituiu em uma compreensão sobre “integração” mais ampla, preocupando-se com o entendimento quanto à coesão social e a permanência de laços sociais, mesmo quando submetidos a diferentes pressões desagregadoras. O questionamento que instigava o sociólogo era compreender a coesão e a natureza do vínculo social na sociedade moderna, quando nem a tradição e nem a religião desempenhavam mais o papel garantidor das trocas entre os homens, agora legitimados enquanto cidadãos em sociedades cada vez mais individualistas, onde a nova dinâmica democrática tornava ilegítima qualquer forma de exclusão ou discriminação, tendo como projeto integrar todos os indivíduos na sociedade nacional como cidadãos livres e iguais (SCHNAPPER, 2008).

A existência de comunicação interpessoal, de interesses em competição frutuosa, de contratos sociais, de laços comunitários, de sentimentos, paixões e crenças comuns, de valores comuns, de normas sociais, de confiança, de intercâmbios, de interações, de especialização e complementaridade das funções, de pertença a grupos sociais intermédios, de conflito com elementos externos, de símbolos nos quais se incorpora a unidade social, de processos de socialização, de participação em formas de ação coletiva, de determinação de bens comuns, de regras partilhadas, de um direito formal, foi, em cada ocasião, considerada o fator (isoladamente ou em relação com outros) capaz de sustentar eficazmente a integração (SPREAFICO, 2009, p. 134).

Durkheim foi o sociólogo que trouxe pela primeira vez o problema da integração nas sociedades modernas (SCHNAPPER, 2008). Em seu livro “Da divisão do trabalho social”, de 1893, o autor discorre sobre as relações entre indivíduo e coletividade, tendo como questionamento central a construção de uma sociedade a partir de uma coleção de indivíduos, onde o consenso é sua condição de existência. Nesse sentido, distingue duas formas de solidariedade, a saber: solidariedade mecânica – onde a coerência está dada a partir da semelhança entre os indivíduos, que partilham dos mesmos sentimentos e valores, reconhecendo os mesmos objetos como sagrados; solidariedade orgânica – o consenso é a unidade coerente da coletividade, composta por indivíduos diferentes. Uma organização social formada a partir da solidariedade mecânica, se encontraria nas sociedades mais primitivas (segmentárias⁹), ao passo que a solidariedade orgânica estaria refletida nas sociedades

⁹ Para Durkheim, um segmento representa um grupo social com membros fortemente integrados, situados localmente, com vida própria e também separados em relação aos demais, ao mundo exterior. Apesar de também expressar as características de uma solidariedade mecânica, a sociedade segmentária também pode ocorrer parcialmente em sociedades com uma divisão moderna do trabalho (ARON, 288-289).

modernas (moderna divisão do trabalho) (ARON, 2000, 287-288).

Na divisão do trabalho das sociedades modernas, a atividade de todos é tanto mais pessoal quanto mais especializada, ao mesmo tempo em que cria maior dependência com relação aos demais. A diferenciação do indivíduo e a função que presta estabelece um novo princípio de integração, agora baseado em liberdade e complementariedade entre os homens, afetando não apenas a sociedade em geral (nacional), mas todos os grupos específicos que a compõem. Foi com o intuito de estudar essa relação que Durkheim se debruçou sobre o tema do “suicídio”, concluindo que, além do número de membros e de suas interações, a integração de um grupo social é também o efeito da aceitação e produção de valores e práticas comuns, da formulação de um objetivo comum que vai além dos interesses imediatos dos indivíduos (ARON, 2000).

Ao tratar da questão da integração que se referia à estrangeiros e seus filhos, porém, foi o termo “assimilação” que Durkheim elegeu, como era geralmente o caso até a década de 1980. Nas sociedades modernas, o autor considerou que essa assimilação era "longa e complexa", na razão de quanto mais fraca a solidariedade, ou seja, quanto mais o tecido social é afrouxado, mais também deve ser fácil a incorporação de elementos estrangeiros nas sociedades. A naturalização do estrangeiro não é mais possível sem o consentimento manifesto do grupo, e sujeito a condições especiais. Por sua vez, é a educação que tornará os filhos de imigrantes, em nacionais (OLIVEIRA, 2014).

Mesmo que o termo em si, “integração”, não figure como principal em outros autores da sociologia clássica, permaneceu o interesse dos sociólogos em compreender a natureza do vínculo estabelecido entre os indivíduos, como um elemento fundamental para se falar em “integração”. Para ilustrar esse interesse, Schnapper (2008) traz para a discussão as contribuições de Tonnies e Weber. Quanto à Tonnies, a autora pontua a distinção, posteriormente adotada por Weber, do vínculo social estabelecido na ordem da comunidade (sociedade tradicional baseada nas relações diretas e emocionais características da família, vila ou grupos comunitários) e na ordem da sociedade (sociedade moderna, atomizado, racionalista, burocrático e individualista). De certa forma, a comunidade pode ser entendida como um organismo vivo, e a sociedade como um agregado mecânico e artificial, e ambas em um sentido processual constante, de constituição no sentido ativo do termo.

Nesse sentido, a teoria sociológica da interdependência de Norbert Elias também contribui para entender os vínculos que unem os indivíduos nas sociedades modernas. Dentro de uma análise da trajetória da civilização acidental, Elias a caracteriza por uma integração cada vez maior e mais intensa dos homens. Cada um deles vive constantemente em um relacionamento de dependência funcional com outros, fazendo parte das cadeias que os

constituem e se interligando mutuamente – direta ou indiretamente. Todos estariam ligados de alguma forma, podendo ser através de relações concretas e diretas entre dois indivíduos, ou por elos abstratos, legais ou políticos. Desde o nascimento o indivíduo está imerso em um tecido de relações flutuantes que assumem uma estrutura muito específica em cada grupo humano. Essas cadeias de interdependência são mais ou menos longas e mais ou menos diretas, mas os indivíduos não existem à parte de todos esses elos concretos e abstratos que os conectam, e a sociedade não existe fora deles. Para Elias, o indivíduo e a sociedade só podem ser entendidos em sua interdependência, são inseparáveis. A integração do primeiro na sociedade é inseparável da integração do último (COSTA E MENEZES, 2013).

Apesar do interesse dos clássicos da sociologia em compreender como se formavam e o que mantinha esses laços sociais, segundo Nolasco (2016), o olhar sobre o fenômeno migratório sempre foi marginal ao que eles entendiam como motores, de fato, das transformações sociais. Karl Marx depositava no capitalismo as consequências migratórias e não chegou a ser deter no assunto. Émile Durkheim vê no processo migratório um fator tangencial de desagregação nas sociedades mecânicas, característicos, principalmente, nas comunidades internacionais. Já Max Weber tem nas migrações um fator incidental, de onde se formam novas classes sociais e grupos de *status* étnicos. Os autores clássicos das ciências sociais largamente ignoravam o tema sobre migrações, apesar da relevância que assumiram a partir dos intensos movimentos internos e/ou transoceânicos que assumiram no final do século XIX e início do século XX. O tema se dispersa em várias ciências, principalmente na geografia, tendo pouca atenção nas ciências sociais (Peixoto, 2004).

Segundo Nolasco (2016), é nas formulações de Ernest George Ravenstein, geógrafo inglês, que se encontra a primeira e única referência de literatura clássica sobre o tema das migrações. O autor emancipou a temática das migrações dos subcampos até então utilizados na análise sociológica sobre o tema, e formulou as “leis das migrações” enquanto um conjunto de pressupostos gerais para o fenômeno migratório. Tais pressupostos eram formados por: disparidades econômicas entre áreas, tornando locais mais desenvolvidos mais atrativos; relação direta e inversamente proporcional entre o movimento migratório e a distância percorrida, ou seja, quanto maior o percurso menor o número de pessoas migrando; grandes percursos pressupõem deslocamento em etapas; em geral os migrantes são formados por adultos, do meio rural, percorrendo pequenas distâncias; o progresso econômico, tecnológico e de transporte tende a impulsionar o movimento migratório.

A partir da pontuação da origem do interesse das migrações no âmbito da sociologia, onde a preocupação repousava principalmente sobre a ação de migrar, outros aspectos passaram

a despertar o interesse dos pesquisadores, como as relações estabelecidas após o deslocamento e seus desdobramentos. Conforme esclarece Oliveira (2014), o subcampo da sociologia das migrações teve maior impulso no continente americano, consolidando-se nos autores da chamada Escola de Chicago, fato compreensível pelas grandes consequências sociais, econômicas e culturais presentes em países imigrantistas. O autor menciona as grandes migrações de negros norte-americanos do Sul do país às grandes cidades do Norte, como catalizador do interesse dos pesquisadores, onde questões políticas e jurídicas efervesciam, como os debates sobre as leis de cotas, em 1920.

Os estudos da Escola de Chicago foram um ponto de referência relevante para a sociologia das migrações. Formada por um grupo de sociólogos da Universidade de Chicago, nos EUA, a partir dos anos 20 focou seus estudos na sociologia urbana e os efeitos da forte concentração populacional que caracterizava as periferias das metrópoles, tendo como principal objeto o estudo das dinâmicas dos processos sociais referentes às comunidades formadas por imigrantes (CABRAL e VIEIRA, 2007). A partir da influência da obra de Thomas & Znaniecki, “The Polish Peasant in Europe and America” (1918), os estudiosos da Escola de Chicago desenvolveram análises em várias direções, com foco nos processos de adaptação, aculturação e assimilação dos grupos imigrantes dentro da sociedade americana, acreditando em um desfecho de total assimilação estrutural e cultural, com o passar do tempo. Com a reconfiguração dos fluxos migratórios ao longo dos anos 50, consequência das transformações econômicas e políticas do período pós-guerra, a persistência dos grupos étnicos passou a questionar os pressupostos assimilacionista até então defendidos, expressando uma crise do modelo de análise. (POUTIGNAT e STREIFF-FENART, 1998).

Truzzi (2012) salienta que até a década de 60 o paradigma da “assimilação” era absoluto na compreensão da integração de migrantes, por influência dos sociólogos urbanos da Escola de Chicago. Essa abordagem tinha como tese a perda gradual da identidade étnica do indivíduo até a sua integração ao modo de vida do país de acolhida, pautada na avaliação de traços culturais de minorias como inferiores e que aprender um novo estilo de vida era necessário para a plena aceitação no novo local. Salienta o autor que esse entendimento, na década seguinte, foi amplamente discutido e criticado, principalmente pela corrente pluralista, que considerava essa tese etnocêntrica e “anglo-conformista”.

Quanto a isso, Sayad (1994) destaca o passado colonial do qual o termo “assimilação” sofre, mostrando a ambiguidade que assume, uma vez que carregado por sua história passada, e ao mesmo tempo muitas vezes celebrado em seus tempos atuais, quando trata da assimilação de imigrantes. Essa celebração, muito relacionada a uma virtude cívica que se apresenta como

garantia ou salvaguarda contra a discriminação.

Como se continuasse a suportar o peso do passado colonial, a assimilação sofre com as conotações negativas que seu passado mereceu. Além disso, mais do que todos os outros termos homólogos, a aceitação que se atribui à palavra "assimilação" ilustra com admiração o ponto de vista etnocêntrico, que é o ponto de vista dominante (ou o ponto de vista do dominante), a partir da qual definimos o que está acontecendo e o que deve acontecer, e que julgamos apropriado acontecer - aqui, o ponto de vista descritivo também é um ponto de vista prescritivo -, em outros (o adaptável e "adaptado", assimilável e "assimilado") (SAYAD, 1994, p. 11, *Tradução livre*).

A partir das décadas de 50 e 60, assim, começa a despontar uma postura mais razoável sobre o processo de integração, denominada corrente “pluralista cultural”. Nesse enfoque há a defesa de um reconhecimento e coexistência de várias culturas dividindo um mesmo espaço nacional, sem que qualquer uma deva se adaptar à outra. Trata-se, aqui, segundo Cabral e Vieira (2007), não de uma política pública, mas de uma constatação de situações de partilha dos territórios e recursos no contexto migratório.

É de uma França multicultural que surge a proposta de substituir a ideia de assimilação por uma perspectiva mais desenvolvimentista, onde o conceito de integração concebido enquanto multidimensional, diferenciador, multicultural e contínuo seria capaz de traduzir as relações estabelecidas entre migrantes e sociedade de acolhida, em função do contexto social, cultural e político (BERARDI, 2014). A assimilação enquanto um processo multidimensional, onde vários aspectos, ainda que relacionados, podem variar em diferentes níveis e sequencia independentemente, já representava uma Evolução nas pesquisas da Escola de Chicago. Porém o termo assimilação se manteve, criando-se variações como a assimilação cultural e a estrutural (SCHNAPPER, 2008)

Estendendo seus estudos ao Brasil, Truzzi (2012) explica que o termo ‘assimilação’ passou a ser amplamente utilizado no país a partir dos anos 20, distinguindo em três fases nas quais o conceito foi empregado: a) o uso por intelectuais que engrossavam a campanha de nacionalização durante o Estado Novo, com a aniquilação de culturas ‘alienígenas’; b) o uso acadêmico entre os anos 40 e 60, associado a uma interpretação cultural do termo; e c) o descrédito do termo nos meios acadêmicos em prol da defesa de um Estado multicultural e valorização das identidades étnicas de diferentes grupos de imigrantes. Foi a partir dos anos 80, no Brasil, que o termo assimilação passou a ser amplamente criticado, ao desvalorizar a experiência de cada grupo étnico e o pluralismo cultural.

4.2 Compreendendo a ideia de integração

Como primeiro passo na compreensão do que significa a “integração” em uma sociedade, ou seja, o que mantém a vida coletiva nas sociedades modernas, é preciso ter clareza de que esse conceito não está relacionado a uma realidade direta, mas possui uma existência puramente teórica, da mesma forma que conceitos como “identidade”, “cidadania” e “pobreza”, servindo como um guia na formulação de questões sociológicas, e não como uma variável a ser mensurada (SPREAFICO, 2009).

Devemos levar a integração, como a identidade, a um "horizonte conceitual", ou seja, como Claude Lévi-Strauss explica, "uma espécie de lar virtual a que devemos nos referir para explicar um certo número de coisas, mas sem nunca ter uma existência real. A solução da antinomia a partir da qual eu comecei e que estamos testando contra o etnólogo dizendo a ele: "Você quer estudar completamente as sociedades diferente, mas, para estudá-los, você os reduz à "identidade"; essa solução existe apenas no esforço das ciências humanas para ir além dessa noção de identidade e ver que sua existência é puramente teórica: a de "Um limite ao qual, na realidade, nenhuma experiência corresponde". Como, entre outras coisas, a de identidade, cidadania, mobilidade, alienação ou pobreza, a noção de integração "é puramente teórica", não "corresponde na realidade" a "nenhuma experiência", mas pode orientar questões sociológicas, mesmo que não se prestem à observação direta, mesmo que não atue diretamente no processo de pesquisa (SCHNAPPER, 2008, p. 60, *tradução livre*).

A noção de integração, assim como a de cultura¹⁰, à qual está ligada, é uma noção eminentemente polissêmica, onde nenhum novo significado que advém de um contexto específico é capaz de apagar completamente os sentidos antigos. A palavra integração, como a entendemos hoje, herdou os significados de outras noções, como, por exemplo, as de adaptação e assimilação. Cada uma dessas pretensas novas expressões são, na verdade, reflexo do mesmo processo sociológico, da mesma realidade social, porém utilizadas em momentos diferentes, em contextos diferentes e para diferentes usos sociais, tendo sua própria história, e sendo assim produto de um conjunto de circunstâncias históricas bem definidas com as quais é necessário relacioná-lo para entender sua gênese e as formas que pode assumir (SAYAD, 1994).

Para Sayad (1994), o discurso sobre integração é necessariamente um discurso sobre

¹⁰O conceito de cultura refere-se aos modos de vida dos membros de uma sociedade, ou de grupos pertencentes a essa sociedade, e a aspectos da sociedade que são aprendidos (não herdados), partilhados por seus membros, tornando possível a cooperação e comunicação, formando um contexto comum em que indivíduos vivem suas vidas. A cultura de uma sociedade engloba aspectos intangíveis – crenças, ideias e valores – e tangíveis – objetos, símbolos ou a tecnologia que representam esse conteúdo. As relações estruturadas sobre uma mesma cultura formam as sociedades (GIDDENS, 2008).

identidade, auto-identidade e identidade de outros, e, em última análise, sobre o equilíbrio desigual de forças em que essas identidades estão envolvidas. Conforme esclarece Giddens (2008), os contextos culturais onde nascemos e crescemos influenciam o nosso comportamento, mas não significa que seja negado individualmente o livre arbítrio aos seres humanos. As inter-relações que desenvolvemos com os outros desde o nascimento, bem como nossas próprias características de liberdade e individualidade, é que condicionam a nossa personalidade, nossos valores e comportamentos. A identidade é assim, o entendimento que as pessoas têm acerca de quem são e do que é importante para elas.

Segundo Giddens (2008), os sociólogos atribuem duas formas de identidade (analiticamente distintas, porém intimamente relacionadas): identidade social e identidade individual. A primeira se refere a características que os outros atribuem a um indivíduo, podendo indicar, de modo geral, quem a pessoa é, e posicionando-a em relação a outros indivíduos. Exemplos disso são categorizações como “mãe”, “advogada”, “haitiano”, “dislético”, “casado”, etc. Uma pessoa pode ter várias identidades sociais, refletindo as múltiplas dimensões da vida de uma pessoa. A identidade social implica uma dimensão coletiva, estabelecendo as formas pelas quais os indivíduos se “assemelham” uns aos outros. Quando se há um grupo de identidade partilhadas, decorrente de um conjunto de objetivos, valores e experiências comuns, podem dar início, inclusive, a movimentos sociais como feministas, ambientalistas, sindicalistas, etc. A identidade individual/pessoal, por outro lado, distingue-nos enquanto indivíduos. Refere-se a um processo de desenvolvimento pessoal através do qual formulamos uma noção intrínseca de nós próprios e do relacionamento com o mundo à nossa volta. Embora haja uma pluralidade de identidades sociais e um potencial conflito entre elas ou algumas delas, a maioria das pessoas organiza o sentido e a experiência das suas vidas a partir de uma identidade principal que é relativamente contínua no tempo e no espaço (GIDDENS, 2008).

Desta forma, Spireafico (2009), em consonância com o pensamento de Sayad, afirma que a integração diz respeito diretamente à identidade, se referindo tanto à identidade individual daquele que se supõe que está a se integrar, quanto à identidade coletiva que é linguisticamente afirmada como existente e como hipoteticamente caracterizadora do coletivo no qual se daria a integração. Por esta razão, ao se trilhar o caminho da análise de integração de uma sociedade, deve-se ter em conta de que cada realidade social possui suas características que provocam diferentes níveis e dimensões de integração entre seus próprios nacionais. Assim, nas imigrações, a integração do indivíduo migrante não pode ser separada da integração da sociedade de acolhida como um todo.

Partindo dessa ideia, Schnapper (2008) atribui duas abrangências para o significado de integração: 1) *intégration systémique*: caracteriza um sistema ou sociedade inteira. É então propriedade do grupo como um todo. A sociedade nacional pode ser analisada em termos sociológicos como um processo de integração da sociedade através da política, que por definição nunca é concluída; 2) *intégration tropique*: caracteriza a relação de indivíduos ou de um subsistema com um sistema mais amplo. É então propriedade do indivíduo ou de um grupo particular dentro de um todo maior. A integração de um grupo específico na sociedade já estabelecida é apenas uma dimensão da integração da sociedade como um todo ou da integração sistêmica. Spreafico (2009) também identifica dois sentidos para a integração social. A primeira, que se relaciona com a integração sistêmica de Schnapper, seria a integração do coletivo, ou seja, de uma entidade formada pela ordem social, a partir de uma pluralidade de elementos interagentes que vão da socialização à identificação, das regras coercitivas de interesse nacional, da interdependência ao intercâmbio, e desta forma em diante até a elevada fruição de bem-estar, participação, consciência cívica. A segunda, relacionada à integração tropical, é da interação do indivíduo na coletividade.

E, sem dúvida, a integração assim entendida, a integração como uma realidade social e conseqüentemente coletiva, é a própria condição de integração no segundo sentido do termo, a integração individual das partes do todo. Quanto maior e mais forte a integração do todo, mais forte e maior o poder integrador desse grupo, mais necessário e mais fácil de alcançar é a integração nesse grupo de cada uma de suas partes constituintes, antigas ou novas (SAYAD, 1994, p. 12, *tradução livre*).

Assim, quando se percebe na vida pública referência a um “problema de imigrantes” ou “problema da imigração”, se está diante de um problema de fato da própria sociedade de acolhida, se sua capacidade de integrar seus próprios grupos divergentes, entre eles os imigrantes. Assim, não pode, a culpa de eventual crise social e política, ser atribuída à população marginalizada (SCHNAPPER, 2008).

Outro fator importante quanto ao conceito de integração é que se trata de um processo. É o movimento que se constrói e se transforma permanentemente enquanto os indivíduos participam da sociedade por meio do exercício de atividade profissional, aprendendo os padrões de consumo familiar e cultural, trocando com outros e participando de instituições comuns. Ou seja, existe um sentido ativo e contínuo, não indicando um estado ou resultado final, e sim um movimento (SCHNAPPER, 2008). Sayad (1994) esclarece que o processo de integração consiste em passar da alteridade mais radical para a identidade mais total (ou pretendida como

tal). É um processo do qual notamos o fim, o resultado, mas que não pode ser apreendido no processo de realização, pois envolve todo o ser social das pessoas envolvidas (toda a sua identidade) e também da sociedade como um todo. É um processo contínuo ao qual não podemos atribuir nem começo nem fim, um processo de todos os momentos da vida, de todos os atos da existência.

Quando falamos em processo de integração, temos que ter em conta que ele não inicia no momento em que o imigrante chega no país de acolhida. Conde e Herranz (2004) dão ênfase a relação entre as situações sociais, institucionais, jurídicas e etc., do país de origem e do país de recepção, que mediam as expectativas e frustrações do migrante. Essa polarização seria uma questão fundamental, que colocaria o migrante em um espaço intermediário entre o “ali”, seu país e cultura de origem, e o “aqui”, o novo país de residência e trabalho. Isso marca a ambivalência e tensão no conjunto da vida do imigrante. O desenvolvimento dessa tensão se reflete nas dimensões pessoais, familiares e sociais, que também irá ditar o tempo o qual levará a sua permanência e o “ritmo” o qual se desenvolverá sua integração, que pode ir de uma ideia de total irrelevância para uma intenção de passar, de fato, a compor aquela sociedade e ali fincar sua descendência. Assim, para os autores, isso imprime uma noção irrefutável entre os binômios “aqui/ali” e “antes e depois” que não podem ser ignorados na compreensão do processo de integração (CONDE E HERRANZ, 2004). A partir desse ponto de vista, Sayad (1998) afirma que a integração começa com a emigração, ou mesmo muito antes deste ato, que é parte da trajetória da pessoa que viveu uma realidade de integração no seu país de origem, que até então poderiam estar vivendo, ou não, à margem e na ignorância do mercado e de todo o sistema econômico do qual faziam parte. Para o autor a migração é um fato social completo, comportando duas fazes de uma mesma realidade: a emigração e a imigração. Essa primeira integração que não vemos (porque não temos interesse em vê-la) se relaciona com todas as outras formas de integração das quais continuamos falando, está em sua gênese.

Avançando na compreensão do conceito de “integração”, especialmente posto sobre o tema das migrações, Spreafico (2009) traduz a complexidade com que “integrar” se coloca para o sociólogo.

[...] quando se fala em “integração”, em termos sociológicos, é possível pensar na existência de um conjunto, mais ou menos amplo, de pessoas potencialmente interagentes (ou, no limite, apenas potencialmente e reciprocamente influenciadas no agir pela existência de outros, isto é, de outras pessoas do conjunto) que se percebem – e são frequentemente percebidas pelo exterior – como um coletivo distinguível que deseja permanecer (ou as suas autoridades desejam fazer permanecer) no tempo,

apesar do progressivo desaparecimento e da substituição dos seus elementos constitutivos individuais, e que, para fazê-lo, necessita de um nível de coesão suficiente para que o conflito natural que pode manifestar-se no seu interior não produza a sua desintegração (SPREAFICO, 2009, p. 128).

O que se depreende da conceituação de Spreatfico é que, quando uma sociedade é composta por um conjunto integrado de pessoas – originárias e imigrantes –, isto significa que os conflitos naturais gerados pelo encontro de identidades distintas não são o suficiente para desintegrar tal agrupamento, uma vez que essas identidades passaram por um processo de transformação suficiente para manter sua coesão. Mas o que seria um “processo de desaparecimento ou substituição suficiente” mencionado por Spreatfico? E o que seria necessário garantir para que se tivesse como resultado um grupo coeso?

Quanto à transformação dos elementos constitutivos individuais, ao ponto de desaparecimento ou substituição, Spreatfico (2009) esclarece que não se trata de uma homogeneização – e em sentido único – por parte dos “integrados” em relação à sociedade receptora (se fosse, estaríamos voltando à ideia de assimilação dos estudos da Escola de Chicago). Conforme menciona, a integração é um processo contínuo da relação entre a identidade individual e a identidade coletiva. O conceito de integração traz a ideia de um processo bidirecional, um intercâmbio, uma mistura que produz novas configurações culturais. As identidades, assim, constroem-se e reconstroem-se a partir dos intercâmbios sociais. Esse encontro dinâmico, por vezes, pode evidenciar características que aproximam as identidades e que são importantes para a autenticidade do indivíduo, que pode se sentir compelido a compor um grupo específico (formado de imigrantes ou não), impulsionando-o a reivindicar direitos afetos ao grupo e participando de disputas no campo político¹¹. Apesar do conceito de integração ser fruto de um encontro de crenças, que se refere a ideia de imutabilidade da essência das identidades, especialmente a coletiva como algo unitário e homogêneo (cabendo ao imigrante apenas adaptar-se individualmente), em realidade o que se tem é uma possibilidade, aberta e contínua, da revisão de determinações concretas resultantes de uma construção e reconstrução, por parte de quem tem a influência, o poder ou a capacidade para fazê-lo. Quem detém esses recursos é que define as estruturas, e quem não detém sofre essa afirmação, ou não consegue pô-la em discussão ou ainda tenta com resultados alternados, sobretudo quando tais definições estão incorporadas em instituições e ritos da narrativa nacional aparentemente compartilhada, mas que, no entanto, não é imune a processos de reinterpretação

¹¹ O Multiculturalismo está relacionado à coexistência de diferentes culturas em um mesmo espaço político, devendo ser estabelecidas modalidades de gerenciamento e partilha do ambiente público que permitam o pleno desenvolvimento dessas práticas culturais, mesmo que discrepantes entre si (MONTERO, 2012).

contínuos (SPREAFICO, 2009).

Já a construção de uma sociedade coesa, que é capaz de manter seus indivíduos em relação não conflituosa e sob a égide de um mesmo arcabouço normativo regulador das relações interpessoais, é o grande desafio do intuito de “integrar”. Conforme argumenta Castles *et.al* (2002), o entendimento sobre integração varia conforme o país, mudando com o passar do tempo e diretamente relacionado aos interesses, valores e perspectivas das pessoas envolvidas. É nesse ponto que o limite da intenção de conceituar “integração” se apresenta, pois somente a partir do caso concreto, ou seja, da análise das identidades individuais e coletivas que se encontram é que se torna possível observar o que é relevante para tornar essa coesão possível. De qualquer forma, Castles *et.al* (2002) afirma que nas democracias de sociedades multiculturais, o conceito de integração pode ir mais além, sendo entendido como um processo onde toda a população adquire direitos civis, sociais, políticos, humanos e culturais, e onde grupos minoritários recebem apoio na manutenção de suas identidades culturais e sociais, pois a liberdade de escolhas culturais é característica intrínseca à democracia.

Para Pires (2012), apesar de o dia-a-dia da integração exigir uma consciência coletiva, isso não significa que deva existir um consenso, enquanto um acordo generalizado. Desta forma, o consenso necessário deverá ser dado sobre alguns valores, normas e outras ideias, bem como sobre procedimentos formais de ação quando há desacordos por divergências resultantes da singularidade e autonomia do indivíduo, isto é:

[c]ompatibilizar pertença grupal com autonomia individual requer o desenvolvimento de sistemas de interseção dos círculos sociais de pertença individual. Compatibilizar conhecimento comum (consciência coletiva) com singularidade individual requer o desenvolvimento de sistemas de valores e normas mais abstratos e gerais, bem como a sua especificação por domínios de especialização institucional (PIRES, 2012, p. 77).

Ou seja, deve haver o respeito às particularidades dos indivíduos, que ao mesmo tempo partilha os valores e normas generalizadas que são um consenso para o coletivo, que as identificam como uma sociedade. O autor ainda sentencia que o problema das sociedades modernas é a incompatibilidade entre a autonomia e a singularidade individual com a pertença coletiva. Assim, quando o pertencimento a grupos se faz através da intersecção de círculos sociais de pertença individual, e a construção do conhecimento partilhado se chega por abstração simbólica e especificação institucional, a integração é mais provável (PIRES, 2012).

Além disso, os processos de integração ainda variam de acordo com diferentes áreas da vida coletiva. Não é possível criar uma escala única de dimensão da integração, pois a

experiência social do indivíduo ocorre em diversas dimensões (trabalho, família, participação política, espiritualidade, etc.).

Qualquer organização social, qualquer que seja seu nível - da família à empresa ou à nação - implica, por definição, um processo de integração de alguns e um processo de exclusão ou marginalização de outros. O que é importante estudar não é a integração como tal, são as modalidades que esses vários processos e dimensões dessa integração adotam (SCHNAPPER, 2008, p. 68, *tradução livre*).

É no nível dessas dimensões da vida social que a participação dos indivíduos pode ser objeto de observação. Para Schnapper (2008), o processo de integração varia conforme os diferentes aspectos da vida coletiva, inclusive imprimindo lacunas entre os migrantes e seus descendentes. A integração cultural (adoção de modelos culturais da sociedade de assentamento) e a integração estrutural (participação em diferentes espaços coletivos, em particular no local de trabalho), segundo a autora, ocorrem de forma diferente entre as gerações de imigrantes. Castles *et.al* (2002), indo ao encontro de Schnapper, esclarece que as sociedades modernas são altamente complexas, e que a integração pode diferir conforme o subsetor da sociedade. O autor ainda exemplifica que, mesmo havendo imigrantes com acesso ao mercado de trabalho facilitado, onde o aspecto financeiro não se configura como um obstáculo em sua autonomia e no processo de integração, o mesmo pode não ocorrer em termos de cultura, identidade ou formas cotidianas de interação social. Ou ainda todas estas estarem em pleno acordo, porém impossibilitado de participar politicamente no país de acolhida.

Apesar das especificidades que emergem da realidade a ser estudada, uma vez que as identidades individuais e coletivas diferem, dependendo do caso concreto da interação que se impõe, é possível perceber que os estudiosos das migrações recorrentemente estão na busca – apesar dos limites – de pontuar possíveis elementos que podem impulsionar na direção da integração. Ao tratar das políticas voltadas para a integração de refugiados em seu país de acolhida, Jeff Crisp (2004), pesquisador do Centro de Estudos para Refugiados da Universidade de Oxford no Reino Unido, tenta pontuar objetivamente o que essas políticas devem buscar, concebendo o processo de integração a partir de três dimensões: a) processo legal – garantia de direitos como, por exemplo, emprego, moradia, direito de ir e vir, acesso à serviços públicos, entre outros; b) processo econômico – estabelecimento de meios de subsistência sustentáveis, independência financeira que gera autoconfiança; e c) processo social – convivência sem medo de discriminação, intimidação ou exploração, envolvendo tanto os imigrantes quanto a população local.

Já intuindo indicar o que possibilita um processos de integração bem sucedidos, Conde e Herranz (2004) salientam que, prioritariamente, existiriam 4 (quatro) aspectos decisivos para a configuração e o êxito desse processo: a) a política institucional de processo migratório – a construção social do imigrante dependerá das definições jurídico-políticas dos Estados; b) situação econômica do país – principalmente com relação a possibilidade do imigrante adquirir autonomia financeira; c) a reação da sociedade acolhedora – discursos midiáticos e políticos influem diretamente no rechaço ou acolhimento do imigrante, criando estereótipos e fronteiras simbólicas; e d) a própria estratégia dos migrantes em relação a sua integração – criação de associações de imigrantes.

Já Castles *et.al* (2002), acatando a sugestão de Kuhlman, considerada que uma situação ideal de integração é quando o imigrante participa da economia do país de acolhida proporcionalmente às suas habilidades e compatível com seus valores. Atinge um padrão de vida que satisfaça requisitos mínimos culturalmente, e onde a transformação sociocultural lhes permita manter uma identidade própria. Além disso, os conflitos entre sociedade de acolhida e imigrantes não pode ser pior do que os já existentes na população hospedeira, e nem a discriminação maior do que a já existente entre os grupos estabelecidos anteriormente. O autor complementa que a integração é um processo de mão dupla, relativo e culturalmente determinado, analisado necessariamente em relação à sociedade receptora.

Berardi (2014), ao estudar a integração de migrantes argentinos, uruguaios, chilenos e paraguaios no oeste paranaense, formulou o modelo de análise dos processos de integração como relacionados a um processo contínuo, diário e integral, conectados à relação espaço-tempo, de caráter multidimensional, compreendendo a natureza individual, econômica, social, cultural e política da relação. Formulou, com esse intuito, quatro dimensões fundantes: a) dimensionalidade de integração Estrutural – expressada através do ingresso nos espaços econômicos, mercado laboral, educação, residência e no status legal de imigrante; b) dimensionalidade de integração Social – manifestada nas relações com indivíduos ou grupos étnicos considerando também os do país de origem; c) dimensionalidade de integração Cultural – presente nos comportamentos cognitivos, culturais de comportamento individual entre imigrantes e indivíduos da sociedade de acolhida; e d) dimensionalidade de integração identificacional – após passar pelas outras dimensões, desenvolve sentimento de pertencimento à sociedade de acolhida, formando uma identidade étnica e nacional. Assim, pretende o autor evidenciar.

[...]que o processo de integração significa a aquisição dos espaços e direitos,

aquisição dos componentes culturais da sociedade, a formação de uma estrutura (rede) de relações sociais e a formação do sentimento de pertencer e identificar-se com a sociedade de acolhida” (BERARDI, 2014, p. 170).

Acima de tudo, conforme assevera Poker (1999), para estar de fato integrado a uma nova sociedade, o indivíduo deve possuir autonomia. Ou seja, deve ser capaz de compreender a lógica de seu funcionamento para estar apto a agir autonomamente sobre ele, indo além da simples adaptação ao meio, frequentemente advogado pelo senso comum. Essa capacidade, possível através do exercício da cidadania e do desenvolvimento da linguagem, como exemplo, irá permitir que a pessoa coopere com as demais, desenvolva-se moral e cognitivamente, seja respeitada individualmente e busque os meios de superação frente às dificuldades.

4.2.1 Possíveis caminhos para impulsionar um processo de integração social

Ponderando orientação para impulsionar o processo de integração, alguns autores apontam ações consideradas fundamentais. Nesse sentido, um dos primeiros instrumentos, do ponto de vista estrutural, para caminhar em direção a uma sociedade coesa, segundo Spreafico (2009), é a obtenção do status de cidadão por parte dos imigrantes, e de todos os direitos que advém disso. Esse status revela um significado simbólico de pertença a uma comunidade política, que permite a participação do imigrante nas mudanças sociais, econômicas, políticas e culturais. Citando Habermas, o autor menciona que nas sociedades complexas, o consenso substancial entre valores não pode mais ser o elemento integrador dos cidadãos, mas sim o consenso sobre os processos que produzem normas jurídicas legítimas e o exercício de um poder legítimo. Assim, se tem um primeiro nível de integração, que se refere ao consenso processual, abstrato o suficiente para manter o grupo unido, e um segundo nível de integração, que já se relaciona a concepção valorativa de cada membro, capaz de formar uma comunidade. A integração coletiva, nesse sentido, é também condição para integração individual. É possível a adoção de traços culturais do coletivo, de conformidade com as normas existentes, mas também de participar da construção dessas regras, podendo, inclusive, imprimir novos comportamentos, o que impulsiona o indivíduo a concordar e respeitar o arcabouço normativo, por fazer parte dessa construção. Schnapper (2008) salienta que a cidadania é um princípio da integração das sociedades democráticas, pois forma a base da legitimidade política que é a fonte do vínculo social. Não distingue os indivíduos, seja por origem histórica, crenças ou qualquer condição social. Ou seja, tem como norte a igualdade dos indivíduos dando a cada um a mesma parcela de legitimidade, o mesmo direito de ser reconhecido por sua autonomia.

Nesse sentido, fica imprescindível refletir sobre o alcance dos direitos políticos do imigrante no Brasil. Quanto ao exercício do direito de votar e ser votado, estrangeiros não gozam dessa prerrogativa, conforme limita a Constituição Federal de 1988¹². No entanto, é possível encontrar nos processos de proposta de emendas à Constituição, a intenção de alguns legisladores de alterar a exclusividade dessa prerrogativa. Em 2017, a Comissão de Constituição e Justiça, chegou a emitir parecer favorável à Proposta de Emenda Constitucional (PEC) de nº 25 de 2012¹³. Nessa proposta, tinha-se a intenção de: a) atribuir direitos e deveres individuais e coletivos, tais como o direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, não apenas aos estrangeiros residentes no País, mas também a todos os estrangeiros no País; b) alterar o § 1º do art. 12 da Carta Magna, que confere aos portugueses com residência permanente no País, os direitos inerentes ao brasileiro, e estendê-los a todos os estrangeiros com residência permanente no País, se houver reciprocidade em favor de brasileiros; e c) facultar o alistamento eleitoral e o voto aos estrangeiros com residência permanente no País, para fins de participação nas eleições municipais, na forma da lei, permitindo também que os estrangeiros com residência permanente no País concorram às eleições municipais. A aprovação no Conselho de Constituição e Justiça (CCJ) do Senado Federal teve como justificativa o caráter evolutivo da alteração, no tocante ao regramento constitucional dos direitos fundamentais, uma vez que a extensão desses direitos aos estrangeiros no País estaria de acordo com os propósitos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Resolução nº 217 da Assembleia Geral das Nações Unidas de 1948, tais como o de resguardar o respeito universal aos direitos humanos e liberdades fundamentais e a observância desses direitos e liberdades. Nesse sentido, destacou a EC nº 19 de 1998, que alterou o inciso I do art. 37 da Constituição Federal para estender aos estrangeiros, na forma da lei, o acesso a cargos, empregos e funções públicas. Além disso, entendeu que a extensão aos estrangeiros com residência permanente no País dos direitos políticos de votar e de ser votado nas eleições municipais, viabilizaria a participação de estrangeiros no governo, na organização e no funcionamento do Estado em nível políticas públicas locais¹⁴. A tramitação dessa proposta foi encerrada em 21/12/2018, não prosperando as intenções nela contida, e seu conteúdo enviado para arquivamento.

Atualmente, existem ao menos 3 (três) propostas relevantes de Emendas à Constituição Federal, com conteúdo próximo, que estão tramitando no Congresso Federal: PEC nº 347 de

¹² Para tal, a opção que se apresenta é o processo de naturalização, conforme art. 12, inciso II, no qual se faculta aos estrangeiros de qualquer nacionalidade, residentes na República Federativa do Brasil há mais de quinze anos ininterruptos e sem condenação penal, que requeiram a nacionalidade brasileira.

¹³ <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/105568>

¹⁴ <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5342356&disposition=inline#Emenda1>

2013¹⁵; PEC n° 386 de 2017¹⁶ e PEC n° 09 de 2019¹⁷. As duas primeiras tramitam apensadas, e o objeto é a alteração da redação do § 2º do art. 14 da Constituição Federal, para permitir que estrangeiros residentes no país e em situação regular por mais de 4 (quatro) anos (PEC n° 347), ou a mais de 5 (cinco) anos (PEC n° 386), participem do sufrágio universal. A justificativas para essa alteração referem-se à impossibilidade de dar um tratamento desigual e discriminatório aos estrangeiros residentes no país, particularmente no que diz respeito ao direito de voto, uma vez que os imigrantes participam da vida comunitária, trabalhando, estudando e pagando impostos, e por essa razão devem participar também de sua vida política, pois têm muito a dizer sobre as suas empresas, sobre as suas condições de trabalho, sobre a integração de seus filhos nas escolas, as suas dificuldades e os seus anseios no país que elegeram para viver. Já a PEC n° 09 de 2019, pretende dar ao estrangeiro domiciliado no Brasil, a faculdade de participação nas eleições municipais, tanto no que diz respeito ao direito de voto como no que se refere à possibilidade de concorrerem ao cargo de Vereador. A justificativa está na impossibilidade, por preceito constitucional, de discriminar por motivos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas. Além disso, considera que um Estado democrático não pode tratar seus integrantes de forma assimétrica, e ser indiferente à necessidade de dar voz e voto às grandes correntes migratórias que chegam ao país, pois devem ter a possibilidade de influenciar as decisões de políticas públicas que lhes dizem respeito, bem como suas reivindicações, haja vista que, também eles, têm necessidades de habitação, saúde, educação e tudo isso se decide, em grande parte, nos pleitos eleitorais.

Avançando um pouco mais na ideia de cidadania, Schnapper (2008) esclarece que o conceito de democracia moderna vai além da garantia de igualdade política e jurídica, devendo também assegurar os meios necessários para que os indivíduos exerçam esses direitos na prática. Nesse sentido, as políticas de intervenção social adotadas pelo Estados buscam formas de tornar as condições econômicas e sociais de cada cidadão menos desiguais. As políticas públicas cumprem o papel integrador, por medidas compensatórias, para quem não possui condições de realizar um projeto de vida em uma atividade profissional, não esteja fadado à exclusão da vida coletiva, mas também através de políticas cada vez mais voltadas às necessidades sociais como um todo, com intervenções na área cultural, escolar, anti-discriminação, entre outros.

¹⁵ <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=599448>

¹⁶ <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2162990>

¹⁷ <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135400>

Na nova lei brasileira que trata de migrações, Lei nº 13.445 de 2017, que “dispõe sobre os direitos e deveres do imigrante e do visitante, regula sua entrada e estada no País e estabelece princípios e diretrizes para as políticas públicas para o imigrante” (Art. 1º), traz no art. 3º os princípios e garantias que regem a política migratória brasileira, entre eles a universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos; o repúdio e prevenção à xenofobia, ao racismo e a quaisquer formas de discriminação; a igualdade de tratamento e de oportunidade ao migrante e a seus familiares; a inclusão social, laboral e produtiva do migrante por meio de políticas públicas; o acesso igualitário e livre do migrante a serviços, programas e benefícios sociais, bens públicos, educação, assistência jurídica integral pública, trabalho, moradia, serviço bancário e seguridade social e a promoção e difusão de direitos, liberdades, garantias e obrigações do migrante. A partir dessas diretrizes, a lei assegura direitos e liberdades civis, sociais, culturais e econômicos ao imigrante. Em igualdade com nacionais, assegura ainda o acesso a serviços públicos de saúde e de assistência social e à previdência social; direito à educação pública; garantia de cumprimento de obrigações legais e contratuais trabalhistas e de aplicação das normas de proteção ao trabalhador.

Podemos considerar que, de modo geral, a atmosfera que emerge do texto legal que atualmente regula a situação migratória no Brasil (imigrantes de modo geral, não considerando as relações bilaterais e demais instrumentos internacionais), vão ao encontro da ideia de “papel integrador” de políticas públicas mencionada por Schnapper. Mas não porque são direcionadas para esse fim especificamente, mas porque, aparentemente, colocam imigrantes e nacionais em pé de igualdade no acesso a várias políticas públicas importantes para a população. Além de acesso ao Sistema Único de Saúde (SUS), escolas gratuitas e seguridade social, o imigrante tem o direito a se cadastrar no CadÚnico, e passar a participar de programas do governo federal como “bolsa família”, “minha casa, minha vida”, “aposentadoria para pessoa de baixa renda”, entre outros¹⁸.

No entanto, não é de forma igualitária que imigrantes acessam programas de governo, e um exemplo, que é muito caro para o presente estudo uma vez que se propõe a estudar trabalhadores assalariados do meio rural, é o direito de ser incluído como beneficiário do Programa Nacional de Reforma Agrária (PNRA) do Governo Federal. Este programa é gerenciado pelo Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (Incra), Autarquia Federal, e tem como uma de suas diretrizes a democratização de acesso à terra por meio da

¹⁸ <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2014-12/cadastro-vai-permitir-que-imigrantes-acessem-bolsa-familia-e-outros#:~:text=Para%20ter%20direito%20aos%20benef%C3%ADcios,CPF%20ou%20carteira%20de%20trabalho.>

criação e implantação de assentamentos rurais, com o intuito de desconcentrar a estrutura fundiária nacional, reduzir a violência e a pobreza no campo, promovendo maior igualdade¹⁹. Mesmo que a aquisição de terra por estrangeiro seja um tema que instiga debates acirrados, onde são ponderados elementos como a segurança nacional, o domínio da infraestrutura, o controle da produção de alimentos em meio a discussões permeadas também por nacionalismo e xenofobia (HAGE, PEIXOTO e VIEIRA FILHO, 2012), no Brasil, a aquisição de até 3 módulos fiscais é livre para estrangeiros, não sendo necessária qualquer autorização ou licença (Art. 3º, §1º, Lei nº 5.709 de 07 de outubro de 1971). No entanto, o acesso a lotes de reforma agrária não é permitido para estrangeiros, sendo excluídos dos editais de seleção de beneficiários.

No âmbito Estadual, em outubro de 2012 o Governo do Estado do Rio Grande do Sul instituiu através do Decreto nº 49.729, Comitê de Atenção a Migrantes, Refugiados, Apátridas e Vítimas de Tráfico de Pessoas do Estado do Rio Grande do Sul (COMIRAT/RS), com o objetivo de propor políticas públicas, apoiar a promoção de atividades de integração e monitorar a realização dessas e outras iniciativas²⁰. Segundo Pereira e Squeff (2017), o COMIRAT gaúcho representa um expoente de hospitalidade, preparando o Estado para receber imigrantes que sofrem com ausência de direitos, e agindo como articulador, garantindo esperança palpável ao imigrante vulnerável.

Contudo, segundo representante do Centro Ítalo Brasileiro de Assistência e Instrução as Migrações (CIBAI), uma das instituições que compõe o COMIRAT, apesar de serem realizados debates muito interessantes para a temática migratória, os resultados efetivos se desenvolvem de forma muito lenta, pois há enorme burocracia a ser enfrentada. Os resultados vão “a passos de tortuga”, conforme diz. No mesmo sentido a fala de um imigrante haitiano que compõe uma Associação de Imigrantes que está em processo de formalização na Capital Porto Alegre, mencionando que, apesar de fóruns como COMIRAT trabalharem pela atenção do imigrante, eles não estão de fato com o imigrante, sendo que o maior evento realizado no Brasil nesse sentido, que foi a Copa dos Refugiados, foi realizada por uma associação de imigrantes. Mencionou, também, que para os haitianos nenhuma ação do COMIRAT havia ocorrido até o momento (SCHUBERT, 2018).

Essa constatação sobre a atuação de um fórum tão relevante como o COMIRAT, que se propõe a ser a referência na promoção e garantia do respeito aos direitos humanos das pessoas vulneráveis que se encontram em mobilidade no Estado do Rio Grande do Sul, aliado ao fato

¹⁹ <http://www.incra.gov.br/pt/o-incra.html>

²⁰ <http://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/DEC%2049.729.pdf>

de que entre as representações compulsórias de composição desse Comitê não está prevista a participação de representante dos imigrantes (art. 4º, Decreto nº 49.729/2012), infelizmente, remetem ao alerta de Seguy (2015), quando expõe a discriminação travestida de ajuda humanitária, quando não constrói em conjunto com o destinatário da política pública a melhor solução possível para o que se quer atender. Ou seja, o que se tem é uma imposição do que é considerado como o “melhor” para aquele grupo, que é visto como frágil e incapaz de articular suas necessidades, devendo ser tutelado pelo agente capaz. Conforme assevera Dutra (2016), o que se percebe é um pré-julgamento que não pensa o “outro” para ser sentenciado, “[o] que se revela aqui é a identidade de um ‘nós’; a faceta cruel do etnocentrismo de pensar-se a si mesmo como o centro das atenções”. O “outro”, assim, fica relegado à condição de não humano, um invasor que põe em risco a segurança e estabilidade do “nós”, justificando, desta forma, o tratamento diferenciado.

Essa última colocação é um bom indicativo para avançar na análise, buscando agora elementos que se relacionam com a dimensão cultural do processo de integração, ou seja, referentes à relação que se estabelece entre modelos culturais distinto – do imigrante e da sociedade de assentamento – em um nível que seja possível manter a coesão social, de forma que os conflitos naturais que possam se manifestar desse encontro de culturas não seja suficiente para desintegração do grupo. Esse campo exige maior cautela, pois se refere ao respeito e reconhecimento das diferenças, e de certa forma será responsável por reger os elementos estruturais. Moreira (2014), ao analisar a condição de refugiado fora de seu país de origem, diz que esse acolhimento pela comunidade local, de fato, não é simples. Nos países que os recebem, segundo a autora, os imigrantes são vistos como outsiders, pois não pertencerem à nação e são estranhos aos códigos compartilhados e formados pela identidade cultural, social, étnica, religiosa, linguística da comunidade de destino, enfrentando resistência dos nacionais à integração.

Conforme explica Poutignat e Streiff-Fenart (1998), etnicidade é uma forma de organização da sociedade, que caracteriza as pessoas a partir de sua suposta origem, validadas na intersubjetividade de indivíduos com signos culturais socialmente diferentes. Assim, estudar etnicidade significa conhecer os processos “pelos quais os atores identificam-se e são identificados pelos outros na base de dicotomização Nós/Eles, estabelecidas a partir de traços culturais que se supõe derivados de uma origem comum e realçados nas interações raciais” (POTTIGNAT e STREIFF-FENART, 1998).

Conformem explicam os autores, a identidade étnica se dá de forma endógena e exógena, ou seja, pela essência e qualidades étnicas dos grupos e pelo significado e

categorização atribuído por outros grupos. Esse processo de rotulagem e etiquetagem pode se ver refletido nas manifestações de racismo e xenofobia, cerceando o próprio grupo categorizado da liberdade de estabelecer seu próprio critério de definição. Nesse sentido, a designação de “nomes” revela a relação inter-étnica e por si só produz etnicidade, funcionando, nos casos de imposição de rótulos por grupos dominantes, um verdadeiro poder formativo. Poutignat e Streiff-Fenart (1998) complementam afirmando que essas “exo-definições” tendem a uma influência global e ativam categorias que, ao mesmo tempo, se unem e se diferenciam por similaridades simplificadoras.

Este fenômeno é particularmente visível nas situações migratórias em que os autóctones têm geralmente tendência a englobar em uma identificação comum, frequentemente com base num traço pejorativo (a raça), os grupos recém-chegados que se percebem como culturalmente diversificados (POTTIGNAT e STREIFF-FENART, 1998, p. 144)

Segundo Diehl (2016), os signos de estigmas que são formados contra os imigrantes, servem para sustentar um monopólio na disputa sobre o que é verdadeiro em uma visão de mundo. Conforme explica o autor, ser imigrante europeu ou da América do Norte, no Brasil, é um fato que se desenvolve sem qualquer empecilho. Da mesma forma, se comparado com imigrantes de países vizinhos como Uruguai e Argentina, que são vistos como “amigos”, “hermanos”. No entanto, ser imigrante de um país que possui diferenças culturais em relação aos países dominantes (notadamente Europa e América do Norte), é visto como uma possível ameaça, e pode desencadear conflitos étnicos. Nesse sentido é que o autor propõe uma ressignificação da questão racial para englobar novos elementos étnico-culturas. Essa ressignificação se torna relevante, segundo o autor, porque o preconceito contra o negro, que ocorre contra brasileiros e imigrantes, é vivenciado de forma distintas entre ambos. Ao passo que o racismo existente na sociedade brasileira se manifesta contra o negro brasileiro de forma velada, com o negro haitiano isso é dito, muitas vezes, diretamente, ou em redes sociais. As diferenças culturais entre negros brasileiros e haitianos, como a comunicação e a história não compartilhada de escravidão no Brasil, pode gerar um sentimento de que o imigrante haitiano não pertence a esse lugar (DIEHL, 2016).

Nesse sentido, Castles *et.al* (2002) esclarece que os maiores obstáculos no processo de integração de imigrantes, que exigem maior esforço de superação, não estão no aprendizado da língua ou habilidades profissionais, mas sim nas barreiras que a própria sociedade de acolhida impõe, relacionadas ao racismo e hostilidades aos recém-chegados. O autor

exemplifica que, mesmo que o imigrante fale fluentemente a língua local e se qualifique profissionalmente, isso não é garantia de que irá conseguir trabalho, pois ainda poderá enfrentar o estereótipo negativo imposto pela sociedade anfitriã e o racismo.

Conforme entendimento de Cotinguiba (2014), a história de luta e engajamento dos haitianos moldou seu comportamento, e isso, de fato, causa estranhamento ao povo brasileiro. O autor acredita que compreender esses migrantes, talvez, seja de difícil entendimento para o povo de um país como o Brasil, marcado fortemente por relações de poder desiguais e em diferentes níveis, que se traduz, conseqüentemente, em atos de autoritarismo. Segundo o autor, dessas diferenças a questão étnica é uma das mais gritantes.

Acompanhar os acontecimentos advindos da relação entre os haitianos enquanto pessoas negras e emigrados de um país visto como pobre frente a uma parcela do patronato brasileiro – e à sociedade em geral – que vê uma possibilidade de objeto de exploração, como no caso anteriormente relatado (COTINGUIBA, 2014, p. 127).

Como pode ser percebido, os autores da temática migratória elencam uma série de orientações sobre como caracterizar um processo de integração. Porém, como já mencionado, essas características só podem ser de fato relevantes para se analisar um progresso direcionado na construção de uma sociedade coesa se considerado o caso concreto, a partir das particularidades em torno das identidades coletivas e individuais postas em um conjunto. Além disso, elas assumem pesos diferentes conforme a dimensão da vida cotidiana que está sendo analisada. Como exemplo dessas observações, podemos revisitar a ideia de autonomia mencionada por Poker (1999) sobre a dimensão do trabalho, que é o objeto de análise do presente estudo, possuindo características específicas que se comportam conforme o interesse das relações ali configuradas. Quando tratamos de imigrantes de países que compõe o acordo de Schengen²¹, na Europa, e partilham legislações trabalhistas, a autonomia pode ter menor impacto em um processo de integração. Ou ainda quando falamos de imigrantes latino americanos quando migram dentro do continente, compartilhando a mesma língua do país de acolhida, isso se exclui como um empecilho na busca por emprego. No entanto, para imigrantes haitianos no Brasil, tal autonomia é um obstáculo ainda mais desafiador, por não compor nenhum dos elementos citados, o que dificulta uma colocação no mercado de trabalho. Assim

²¹ O espaço Schengen teve origem em um acordo internacional assinado por países da Europa, com o objetivo de garantir a liberdade de circulação dos cidadãos, sem controle de fronteiras internas e com controle estabelecido em conjunto quanto à fronteiras externas. Atualmente conta com 26 países. Disponível em: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/e-library/docs/schengen_brochure/schengen_brochure_dr3111126_pt.pdf

sendo, entender a dimensão do trabalho enquanto um espaço de integração, caracterizando o trabalho safrista e suas especificidades enquanto elementos influenciadores nesse processo, bem como compreender a realidade do imigrante haitiano no Brasil, a partir de pesquisas já realizadas, é fundamental na construção de conhecimento necessário para análise que se pretende levar adiante.

4.3 Crítica sociológica à apropriação do termo e políticas de integração

Eleger o estudo sobre migrações internacionais a partir de um debate construído sobre a ideia de “integração”, na sociologia, é uma aposta arriscada, e por essa razão é importante deter algumas linhas para melhor compreender o uso do termo, bem como o porquê de mantê-lo como eixo de discussão no debate sobre migrações. Conforme esclarece Schnapper (2008), *“O termo integração é particularmente ambíguo porque pertence à linguagem política e a sociologia.”* Ou seja, ao mesmo tempo em que aparece enquanto política pública nas mais diversas áreas, também está presente como um conceito chave na obra de um dos mais célebres pensadores da sociologia clássica, Émile Durkheim.

O termo “integração” é antigo, usado politicamente há muito tempo, refletindo contextos e situações diversas. Na sociologia, a integração social detém maior atenção do que a integração como um processo individual. Compreende o interesse em saber o que significa um grupo com coesão interna, alicerçada sobre vários fatores, tanto objetivos e materialmente objetivados, quanto imateriais e simbólicos, que formam seu espírito, seu próprio estilo e sua coerência interna (Sayad, 1994). No entanto, por seu passado e presente político, o termo “integração” não escapou do desgaste e depreciação que seu uso histórico o expôs, principalmente na temática migratória, adotando por vezes vocabulários como “assimilação”, “adaptação” ou “inserção”, refletindo o entendimento e os interesses de quem integrava, frente ao indivíduo a ser, em seu entendimento, integrado. Não sem certa concordância, a palavra “integração” padece de estigmatização.

Nesse sentido, não se pode negar que a “integração” continua sendo utilizada como norte na formulação de inúmeras políticas públicas, especialmente quando se refere à imigração internacional. Como exemplo, a situação de refúgio é um dos temas caros para o direito internacional que articula esse conceito. Nesse caso, assim como o repatriamento (retorno ao país de origem) e o reassentamento (deslocamento para um terceiro país), a integração social (permanência no país de acolhida) é uma das três soluções duráveis indicadas pela legislação internacional para o indivíduo que solicita refúgio. Isso ilustra a importância do debate

sociológico na tentativa de apontar caminhos para que seja, de fato, uma solução utilizada enquanto política pública, podendo ser traduzida em uma transformação social positiva. Segundo Giddens (2008), a sociologia é capaz de informar os modos de vida das pessoas as quais as medidas políticas se baseiam, aumentando assim sua possibilidade de sucesso, bem como se presta a avaliar os resultados dessas iniciativas políticas, demonstrando o alcance efetivo dos resultados esperados e também das consequências não intencionais.

Os processos migratórios, principalmente quando buscamos compreender como se dão as relações que se constroem a partir do encontro de realidades diferentes, traz consigo uma complexidade profunda, pois trata da relação entre indivíduos formados a partir de bases sociais diferentes, que podem tanto ter origem em matrizes próximas – como entre países da América Latina – como em matrizes mais distintas – como entre países do continente africano e asiáticos. Em ambos os casos a reflexão sobre o processo de integração se daria necessariamente diferente. Isto porque, fatores como a realidade social e a coesão da sociedade de acolhida é um dos lados na ‘balança’ do processo de integração, figurando do outro lado as expectativas do indivíduo que se desloca, que carrega consigo toda a carga social que o formou. Assim, dependendo do indivíduo ou grupo que se desloca, bem como para onde se desloca, a análise desse processo de encontros e desencontros exige um olhar específico.

No campo político, a “integração” é objeto de várias iniciativas dos órgãos públicos para a temática migratória, refletindo direcionamentos diferentes, dependendo do país que a formulou – ou melhor, do governo que a formulou. Conforme exemplifica Schnapper (2008), se compararmos os fins almejados por essas políticas em países como França, Alemanha e Grã-Bretanha, perceberemos que cada um desses países imprime ações diferentes, a partir de entendimentos distintos sobre como deve ser esses processos de aproximação, construídos no interior de cada realidade social, resultando em políticas públicas distintas. A percepção e o julgamento de acordo com o que é visto como resultado ideal do processo de integração, além de datado e localizado, ainda produz efeitos diversos. Resistências em ambos os lados do processo, conflitos motivados por interesses materiais e simbólicos, distúrbios, classificação social, racismo e xenofobia, podem ser resultados de uma ação consciente ou inconsciente, conduzida por um ente estatal (SAYAD, 1994).

A partir dessas várias realidades é que fica latente a importância de uma análise e vigilância sobre o objeto e o produto dessas iniciativas. O termo “integração” tem uma tradição sociológica que data dos fundadores da matéria – Durkheim. Passou – e passa – por várias interpretações conforme o momento histórico, assumindo nomes diversos como “assimilação”, “inserção”, “acolhimento”, entre outros. Sofreu – e sofre – de uma série de estigmas,

principalmente por parte de quem é atendido – pelo menos até o momento – como destinatário das políticas de integração. No entanto, mesmo com uma trajetória tão questionada, a “integração” é amplamente utilizada como referência em políticas públicas migratórias, e aparece no discurso dos mais variados políticos e organizações que mobilizam ações nesse sentido. O que ocorre, conforme salienta Castles *et.al* (2002), é que a forma com que o verbo “integrar” é utilizado nos vários programas governamentais prejudicou o significado de empoderamento, escolha, crescimento e desenvolvimento que ele carrega, e ainda colocou o em cheque a realidade da própria sociedade de acolhida, que para uma integração bem-sucedida deve oferecer um ambiente que já se configure harmonioso, igual e acolhedor entre si.

Sem ignorar ou negligenciar o efeito específico, neste assunto, do discurso (político) sobre a integração, é mais a expressão de uma vaga vontade política, e deve ser considerada como tal, do que da ação verdadeiro sobre a realidade. A verdade exige que nos livremos de todas as mitologias (mesmo científicas) que aderem à noção de integração, para compreendermos a acuidade das questões sociais e políticas e, especialmente, das questões de identidade que ela oculta (SAYAD, 1994, p. 8-9, *tradução livre*)

Schnapper (2008) ainda compara o uso político feito da “Integração” nas políticas migratórias na França, Alemanha e Grã-Bretanha, ao tratar da pesquisa EFFNATIS (European Forum For Migration Studies) que mede a integração de crianças migrantes a partir de aspectos estruturais, sociais, culturais e identificáveis. Segundo a autora, fica evidente a diferença dos três países nos processos de integração desses indivíduos, além de serem diferentes nas próprias dimensões. O resultado mostrou que as tradições e origem, tanto das populações migrantes quanto dos países de acolhida, imprimem processos específicos de integração para cada caso, bem como as normas coletivas e concepções políticas de cada país de acolhida.

Neste contexto de “integração” utilizado para tratar de políticas públicas de “migração”, Schnapper (2008) destaca uma das realidades que corroboram com as reticências dos sociólogos quanto ao uso do termo, uma vez que recorrentemente se materializam enquanto políticas formuladas por dominantes, e assim endereçadas aos dominados, numa tentativa de imposição de padrões que não consideram a busca legítima por identidade. Essa realidade é flagrante nas políticas públicas implantadas no Haiti, ao longo desses últimos 20 (vinte) anos, elaboradas por instituições financeiras internacionais, organizações internacionais e por representantes de missões diplomáticas, sendo construídos em sua maioria, sem qualquer participação do povo haitiano (ARAÚJO, 2015).

Esse último elemento perturbador, é um dos argumentos de Seguy (2015) para

demonstrar a ajuda humanitária impregnada de racismo empreendido pela comunidade internacional no Haiti. Segundo o autor, o adjetivo “humanitária”, “passou a ser o apelido de todas as políticas racistas, desumanas e desumanizantes concebidas e aplicadas aos haitianos nos dias de hoje” (SEGUY, 2015). O racismo no Haiti é percebido de várias formas. As políticas de ajuda empreendidas pelos organismos internacionais, tem suas concepções desenhadas por haitianos. O surto de cólera no país, que instigou campanhas globais a favor de boas práticas de higiene, ao mesmo tempo confinou milhares de haitianos em locais insalubres, sem saneamento ou água potável, pelo medo da contaminação. Os melhores empregos oferecidos pelas ONG’s não são para haitianos. O terremoto de 2010 também evidenciou o racismo internacional, contrastando as luxuosas dependências onde a Central de Negócios das Nações Unidas, Log Base, se instalou, com a situação de vida quase desumana do povo ao redor: “Ninguém dentre os arautos do humanismo sente vergonha em construir dois mundos lado a lado” (SEGUY, 2015).

Nesse contexto, o Brasil também ocupa sua parcela. Na liderança da MINUSTAH, conforme esclarece Bracey (2011), teve como principais motivos a intenção de projetar sua influência internacionalmente, demonstrando poder econômico e político, e visando avançar em oportunidades de novos mercados. Esse prestígio também se associa ao propósito de obter um assento permanente no Conselho de Segurança da ONU, potencialmente garantindo um maior peso regional na América Latina, e presença significativa em temas militares e econômicos de âmbito internacional. Como pode ser observado, o fim humanitário não é pautado como argumento na decisão de intervir, apesar de ser o principal argumento dos discursos pró intervenção. Segundo esclarece o autor, há muitas críticas quanto à participação do Brasil nessa missão, que se sustentam na alegada falta de resultados favoráveis para o Haiti, na falta de intervenção efetiva na resolução de conflitos violentos, tudo pautado na violação da soberania do país, ao melhor estilo das políticas imperialistas (BRACEY, 2011).

Do ponto de vista do dominador, a partir do seu entendimento do que está “fora” do desejável enquanto sociedade, é que são criados os “integrados” e os “não integrados”. O observador externo, a figura segura de si e de sua visão de mundo, que atribui um papel completamente passivo àqueles cuja “adaptação”, “assimilação”, “inserção”, “integração”, se deseja. Não se houve dizer que características de ambas partes podem ser intercambiadas (SAYAD, 1994). Assim, assumindo o termo um significado político, ele cria uma diferenciação que deprecia aquele o qual a política se direciona, o desloca do todo social desejável. Schnapper (2008) ainda destaca o sentimento dos descendentes de migrantes, que não compreendem como políticas de integração ainda possam ser direcionadas a eles, uma vez que nasceram no país de

acolhida, e acabam por diferenciá-los dos demais, estigmatizando-os. A autora sentencia que os problemas nascem no momento em que se forma, num coletivo, um lado que se considera suficientemente integrado, frente a um outro visto como deslocado, dirigindo-lhes políticas de integração que, inevitavelmente, acabam por estigmatizá-los como grupo diferente ao qual falta alguma coisa, criando um desequilíbrio nas relações sociais.

A partir dos exemplos do emprego do termo “integração” no meio políticos, bem como das críticas tecidas, pode-se entender que “políticas de integração” representam primeiramente uma “vontade política”, ou seja, a vontade de quem detém o poder político em determinado tempo e lugar. Assim sendo, também está intimamente relacionada com o entendimento de quem possui o poder de decisão do que significa a integração, e que uso se faz disso. Nesse sentido, corre-se o risco de travestir de “integração” uma vontade política simplesmente pautada pelo interesse de eventual mão de obra mais barata, ou na venda de uma imagem solicitada à comunidade internacional, mascarando o real desejo de que, uma vez em melhores condições de vida ou melhores condições em seu país, os imigrantes retornem a suas origens. Por essa razão, disputar o termo “integração”, pontuando seu significado e importância para os estudos sociológicos, se revela como fundamental.

De forma ampla, Schnapper (2008) avalia que, a despeito dessa realidade das políticas públicas de integração, países democráticos não adotariam políticas de exclusão, marginalização ou desvio. O objetivo de uma sociedade democrática, envolvendo toda a população na vida coletiva seria sempre o “Norte”, mesmo nas décadas em que as políticas de assimilação estavam em voga. Partindo dessa premissa, poderíamos entender que os Estados acolhem seus imigrantes de forma democrática e que a todos é dado um tratamento igual e mesmas condições? Essa é uma das críticas que pode ser feita a esse entendimento de Schnapper, e o Brasil pode ser o exemplo a partir de sua política de reciprocidade própria do direito internacional, que distribui direitos diferentes entre países conforme o interesse do governo vigente, bem como na própria história da política migratória nacional, fortemente pautada pelo debate eugênico e discriminatório.

Como é possível aferir, seja na escolha de quais imigrantes são bem-vindos, ou não, no país, ou sobre quais políticas eles estarão submetidos, o que se tem é uma decisão conforme o entendimento de quem detém o poder político. Essa hierarquia passa pela construção das sociedades a partir do passado colonial e suas cicatrizes, além de pautado por um sistema capitalista global que influencia no interesse por imigrantes de nacionalidades específicas. Por essa razão, é fundamental que não se confunda políticas migratórias de integração e o fato sociológico do processo de integração. O projeto sociológico de “integração”, que busca, de

modo geral, compreender de que forma as sociedades se mantêm coesas, não pode ceder seu espaço a um conjunto de medidas adotadas para definir e aplicar uma vontade política, que se constrói sobre seu pretexto. Aliás, somente após compreender o processo de integração do ponto de vista sociológico é que se torna possível criticar as políticas públicas.

Integração é um conceito problemático, mas abandoná-lo e substituí-lo por outro (inclusão, assentamento ou o que for) não resolverá nada: os conceitos assumem o significado social que são dados por grupos e instituições poderosas. A tarefa é encontrar maneiras de garantir uma participação mais ampla no processo de definição e modelagem do processo de integração. Por sua vez, isso ajudará a tornar a pesquisa social um instrumento mais útil para a formação de políticas nessa área (CASTLES *et.al*, 2002, p. 139, *tradução livre*).

Por todo o debate até aqui apresentado, entendemos que não é cabível prescindir de uma noção central impulsionada pelo pensamento de Durkheim, e que foi transmitida a sucessivas gerações de pesquisadores, devido ao seu uso em trocas sociais.

[...]não seria esse o caso, por exemplo, de classes sociais, de mobilidade, de pobreza, alienação, burguesia, cultura ou comunidade? Nenhum conceito é imune a críticas, uma vez que nenhum é independente do uso feito em debates públicos. Que termo não poluído por seu uso social poderíamos usar? O sociólogo não pode inventar novos termos que seriam incompreensíveis para todos; ele só pode usar as palavras da vida social criticando-as (mesmo que as críticas nem sempre sejam ouvidas). [...] As acusações de racismo que os pesquisadores estão abordando ou porque redescobrem o conceito de assimilação, ou porque mantêm o conceito de integração, especificando que se referem à tradição sociológica ou porque recusá-lo, são mais uma questão de rivalidade pessoal do que de debate científico. O que se impõe ao sociólogo, ansioso por contribuir para o conhecimento racional, é definir a direção em que ele faz uso de um conceito e verificar se esse conceito prova, na prática da pesquisa, mais ou menos fecundo para contribuir para a inteligibilidade do comportamento dos homens (SCHNAPPER, 2008, p. 19-20, *tradução livre*).

A autora complementa que faz parte do ofício da pesquisa especificar o significado que pretende se dar às palavras da linguagem cotidiana, dando oportunidade para esclarecer o pensamento do próprio pesquisador, revelando assim o fundo do debate: “*É importante ter em mente que um conceito não tem definição em si, é um instrumento de inteligibilidade: deve ser julgado por seu valor heurístico*” Schnapper (2008, pg. 20, *tradução livre*). Conceitos podem estar desgastados pelo transcorrer do tempo ou pelo uso feito muitas vezes equivocadamente, mas não podem deixar de ser mobilizados se ainda relevantes, mesmo que acompanhados de críticas contundentes. Uma das razões para isso é o uso atual do termo na implementação de

políticas públicas, especialmente referidas a imigrantes.

O ACNUR, Agência da ONU para refugiados, é uma das instituições que mobilizam debates mais aprofundados com o objetivo de orientar os países na formulação de políticas públicas direcionadas para migrantes que fugiram do seu país de origem por motivos de “fundados temores de perseguição relacionados a questões de raça, religião, nacionalidade, pertencimento a um determinado grupo social ou opinião política, como também devido à grave e generalizada violação de direitos humanos e conflitos armados”²². O entendimento ACNUR do que seriam soluções duráveis para o problema dos refugiados compreende a integração social (permanência no país de acolhida), o repatriamento (retorno ao país de origem) e o reassentamento (deslocamento para um terceiro país). A ideia de integração, nesse contexto, segundo Crisp (2004), carece de definição formal na legislação internacional sobre refúgio, além de não ter clareza em torno do conceito, apesar de estar previsto em inúmeros documentos. Para o autor, o conceito de integração não pode ser confundido.

O conceito de integração local não implica a assimilação de refugiados na sociedade em que se encontrou asilo. Embora o conceito de assimilação possa ser encontrado na Convenção das Nações Unidas sobre Refugiados de 1951, a comunidade internacional sempre rejeitou a noção de que os refugiados deveriam ser obrigados ou que se esperasse que abandonassem sua própria cultura, de modo a tornarem-se indistinguíveis dos membros da comunidade anfitriã. Como um estudioso apontou, a integração é um termo mais útil do que a assimilação, sugerindo que os refugiados “mantêm sua própria identidade e se tornam parte da sociedade anfitriã na medida em que a população hospedeira e os refugiados podem viver juntos de uma maneira aceitável (CRISP, 2004, p. 2, *tradução livre*).

Como é possível identificar na reflexão de Crisp (2004), a Convenção de Genebra de 1951, de fato, traz em dois momentos o termo ‘assimilação’ como uma prática na integração de refugiados; primeiramente no Art. 17 sobre profissões assalariadas, onde no item 3 refere-se à “adoção de medidas tendentes a assimilar os direitos dos refugiados referentes ao exercício das profissões assalariadas”²³; em um segundo momento no Art. 34 sobre naturalização, onde os Estados deverão, na medida do possível, facilitar a assimilação e naturalização dos refugiados²⁴. No entanto, pode-se aferir nos termos da Convenção, que se tratava de reflexo de uma época

²² <https://www.acnur.org/portugues/quem-ajudamos/refugiados/>

²³ Art. 17, item 3, da Convenção de Genebra de 1951: “Os Estados Contratantes considerarão com benevolência a adoção de medidas tendentes a assimilar os direitos de todos os refugiados no que concerne ao exercício das profissões assalariadas aos dos seus nacionais, e em particular para os refugiados que entraram no seu território em 10 virtude de um programa de recrutamento de mão-de-obra ou de um plano de imigração”.

²⁴ Art. 34 da Convenção de Genebra de 1951: “Os Estados Contratantes facilitarão, na medida do possível, a assimilação e a naturalização dos refugiados. Esforçar-se-ão notadamente para acelerar o processo de naturalização e reduzir, na medida do possível, as taxas e despesas desse processo”.

onde os estudos migratórios apontavam para a prática assimilacionista, que passou a ser contestada nos anos imediatamente seguintes, sob o entendimento do pluralismo cultural, conforme já mencionado.

Em 2015, o ACNUR publicou um documento em que trata da integração dos refugiados, a partir de aspectos culturais, sociais, religiosos e políticos. Para o ACNUR:

A integração local é um processo complexo e gradual que compreende dimensões jurídicas, econômicas, sociais e culturais distintas, mas relacionadas entre si, e que impõe demandas consideráveis tanto do indivíduo quanto da sociedade que o recebe. Em muitos casos, este processo termina com a naturalização do refugiado no país de asilo (ACNUR, 2015, p. 15).

A partir desse entendimento, o texto descreve os desafios que os países enfrentarão na instituição de políticas públicas destinadas a refugiados, contidos nos quatro aspectos destacados no processo de integração: 1) aspecto cultural – transpor desafios como o racismo e a xenofobia; 2) aspecto social - acesso à documentação, moradia, trabalho, ensino gratuito da língua, etc.; 3) aspecto religioso – livre direito ao culto religioso; e 4) aspecto político – direito ao voto e participação em espaços de tomada de decisão.

Diante desse cenário é que se faz imprescindível compreender do que trata a “integração”, tão almejada em tempos atuais, mesmo que quem a utilize não se tenha clareza sobre “para que”, ou “para quem” ela serve, e de que forma ela pode retratar um movimento que se reflete na realidade social, analisado sem influência do senso comum, mas sim, a partir de uma visão científica.

4.3.1 Os desejáveis e os “não tão desejáveis” nas políticas migratórias brasileira

Em contraponto ao ideal de sociedade atribuído aos chamados países democráticos, que estariam regidos, entre outros, pelo pressuposto da não exclusão (SCHNAPPER, 2008), as políticas de reciprocidade próprias do direito internacional, bem como o passado colonial que influenciou - e influencia – a trajetória das políticas migratórias brasileiras, podem servir como argumento.

Quando dois países resolvem manter um tratamento diferenciado entre ambos, a despeito dos Estados serem considerados nominalmente iguais entre si, de modo que os direitos e deveres estabelecidos nessa relação sejam recíprocos, estamos diante um acordo internacional de reciprocidade. Para isso, os países envolvidos celebram tratados internacionais específicos, que podem reger uma série de atos como extradição, exigência de vistos, relação fronteiriça,

entre outros. Tais tratados obedecem a condições de conveniência e oportunidade de Estados soberanos, desde que respeitadas as leis internacionais. O Brasil possui tratados bilaterais de reciprocidade com inúmeros países, como Portugal e Países do Mercosul²⁵, em que indivíduos de ambos países são isentos da apresentação de visto. Há também o caso das concessões unilaterais, que não exigem nenhuma contrapartida de um dos países, e são praticados por interesse pautados na discricionariedade do governo vigente. Nesse momento é possível perceber que não há um tratamento isonômico com indivíduos de nacionalidades distintas, sendo que uns possuem mais vantagens que outros ao se deslocar para o Brasil, estando sob regras diferenciadas.

Ainda, exemplificando essa discricionariedade do Estado, tem-se a situação específica dos Haitianos no Brasil. Conforme já mencionado, a Convenção de 1951 que rege os acordos de proteção a refugiados em nível internacional, contempla um escopo restrito de casos de migração forçada a se enquadrarem na categoria refugiado, deixando de fora, por exemplo, os desastres ambientais. No Brasil, com o advento da Lei Federal nº 9474/97 de 22 de julho de 1997²⁶, a caracterização de refúgio foi concebida de forma ampliada. O Estatuto do Refugiado (conforme ficou conhecido), segundo Mazzuoli (2012), ficou configurada como a primeira lei nacional a implementar um tratado de direitos humanos no Brasil, sendo considerada, além disso, a primeira lei latino-americana a tratar o refúgio de forma mais ampla. Assim, prevê a “grave e generalizada violação dos direitos humanos” como hipótese para a concessão de refúgio. No entanto, o Brasil optou por não reconhecer o status de refugiado aos imigrantes haitianos.

Segundo Dutra (2016), o entendimento que se consagrou nas instâncias estatais foi de que a hipótese seria tratada como uma migração forçada por razões humanitárias – e não refúgio –, por agravamento das condições de vida da comunidade haitiana em decorrência do terremoto de 2010. Não se considerou, assim, que as características se enquadravam na definição clássica de refúgio, tanto da Convenção de 1951, quanto do Estatuto do Refugiado Nacional. Aqui, entende-se que se equivocou o Governo Brasileiro. Conforme já mencionado, a fragilidade política, econômica e social do Haiti, que ao longo dos anos expôs seu povo a graves situações de violações de direitos humanos, foi a justificativa primordial que direcionou os esforços da comunidade internacional na formulação de ajudas humanitárias. O terremoto que ocorreu em 2010 somente tornou evidente a incapacidade e precariedade do governo haitiano, atingido

²⁵ CF, Art. 12, § 1º Aos portugueses com residência permanente no País, se houver reciprocidade em favor de brasileiros, serão atribuídos os direitos inerentes ao brasileiro, salvo os casos previstos nesta Constituição.

²⁶ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9474.htm

novamente e de forma ainda mais profunda a debilitada população, praticamente não dando outra alternativa de sobrevivência que não fosse a procura de melhores condições de vida em outro país. Não reconhecer o status de refugiado aos imigrantes haitianos, enquadrando na hipótese III, além de contrário ao que motivou a intervenção internacional em um país soberano, transforma apenas em discurso o reconhecimento da gravidade da situação do país, que ficou insuportável após a ocorrência do abalo sísmico.

Mas a pergunta que se faz é: Por que? Porque existe tratamento diferenciado entre os imigrantes? Porque alguns são desejáveis e possuem entrada facilitada e outros nem tanto? E porque alguns são facilmente integrados e outros não? Como já mencionou Sayad (1994), o passado colonial deixou seus resquícios, e isso está refletido no interesse e no entendimento do dominador, que muito pouco mudou de endereço, desde a época das grandes navegações – notadamente países do hemisfério norte – replicando sua verdade de “mundo ideal” também para muitos países dominados.

Novamente, a história da política migratória brasileira pode ser um bom exemplo de como o passado colonial influenciou – e ainda influencia – as decisões tomadas a esse título. A colonização portuguesa, que teve início no ano de 1500 no país, aportou às terras brasileiras primeiramente se valendo da mão de obra escravizada dos indígenas para produção em seu total benefício, passando posteriormente a importar mão-de-obra escrava, vinda da África. Depois de décadas de total proveito desumano do corpo escravizado, quando o sistema escravocrata justificado por questões religiosas e morais estava ruindo – século XIX –, foi a vez da ciência valer-se de argumentos biológicos para justificar a hierarquia presente na “supremacia branca”. Assim se deu o início do estudo sobre raças no Brasil, vinculado as ciências biológicas e criminais e sob o crescente campo da Eugenia²⁷ (TELLES, 2003).

No final do século XIX, o Brasil era recorrentemente descrito pela comunidade internacional como uma grande nação mestiça. Aos seus olhos, e de muitos naturalistas brasileiros, o país estava formado pelos males da mistura de raça, que deteriorava o indivíduo resultante, apagando a características positivas de qualquer das raças originais (SCHWARCK, 1995). Foi esse “medo” da elite branca no desenvolvimento futuro do país, deu início no século XIX a uma política migratória de “branqueamento”, que depositou no incentivo à imigração de brancos europeus a saída para a salvação da população brasileira miscigenada. Segundo Dutra

²⁷ O campo da Eugenia referia-se ao resgate do conhecimento sobre hereditariedade e seus fins reprodutivos como utilidade social, incluindo ideias sobre raça que à época compreendiam o negro enquanto inferior e o mulato como degenerado, bem como a influência do clima como fator relevante na formação biológica do indivíduo. O Brasil, para Eugenistas do século XIX, representava um exemplo de degeneração biológica, pela miscigenação e pelo clima. (TELLES, 2003).

(2016, p. 211), o Brasil passou por várias fases de implementação de políticas para o incentivo da vinda de imigrantes. Entre 1870 e 1914, as motivações principais eram a substituição de mão-de-obra escrava e a continuidade da colonização de desmatamento principalmente na fronteira agrícola da região sul. Um marco para esse período foi a promulgação do Decreto nº 528, de 28 de junho de 1890, que ficou conhecido como a “Lei Glicério”, que intentava atrair imigrantes, porém proibia a entrada de indígenas da Ásia e da África; um verdadeiro veto a não brancos.

No censo de 1920, após a entrada de levas de portugueses, espanhóis, italianos e alemães, entre outros, estudos anunciavam a acelerada diminuição do coeficiente inferior no sangue dos brasileiros. No entanto, a imigração europeia terminou nos anos 20, e com ela voltou a preocupação com o futuro racial do Brasil, e ganharam fôlego novos cientistas Eugenistas. Felizmente, na década de 30, o discurso desses representantes não foi absorvido acriticamente, e a ideia do Brasil enquanto um país no qual os diferentes povos conviviam harmonicamente ganhou força.²⁸ No meio político a ideia de democracia racial se propagava, fortemente impulsionada na era do Presidente Getúlio Vargas e suas ações em prol de manifestações culturais como carnaval e futebol, e promulgação de leis antirracistas (TELLES, 2003). No entanto, tal ideia não impediu que fosse promulgado o Decreto-Lei nº 7967 de 18/09/1945 pelo Presidente Vargas, que trazia em seu art. 2º: “Atender-se-á, na admissão dos imigrantes, à necessidade de preservar e desenvolver, na composição étnica da população, as características mais convenientes da sua ascendência europeia, assim como a defesa do trabalhador nacional”. O elemento “étnica” já havia sido inserido na Constituição de 1934, em seu artigo 121, § 6º, que restringiu a entrada de imigrantes para garantir uma “integração étnica e capacidade física e civil do imigrante”. A Constituição de 1937 não replicou esse trecho, apesar de manter, em seu artigo 151, um limite numérico onde “a corrente imigratória de cada país exceder, anualmente, o limite de dois por cento sobre o número total dos respectivos nacionais fixados no Brasil durante os últimos cinquenta anos”²⁹. Somente com o advento da Lei nº 6815/1980,

²⁸ Decerto, afirma Paixão (2015), alguns elementos desse defasado modelo eugenista caducaram, não sendo mais crível, ao menos no mundo acadêmico, o elemento genético como hipótese de desenvolvimento, ou não, de uma sociedade. Um dos marcos dessa mudança foi a publicação do livro de Gilberto Freyre, *Casa Grande e Senzala*, em 1933. Segundo Telles (2003), nessa obra a miscigenação da população brasileira se tornou um ponto central e positivo da identidade nacional. Não literalmente, mas expressamente, a democracia racial estava nesse livro popularizada e caracterizada por completo, como o resultado de uma miscigenação tranquila dos povos e culturas europeias, indígenas e africanas e, diferente das demais sociedades, livre do racismo. Nos anos 40 as ideias de Freyre receberam ampla adesão acadêmica.

²⁹ A discussão de cotas para imigrantes, que tomou grandes proporções durante o trabalho da Assembleia Constituinte de 1934, foi pautada fortemente pelo discurso eugenista e discussões raciais. Além disso, em 1938, foi criado o Conselho de Imigração e Colonização pelo Decreto-Lei nº 406/1938, composto por 7 membros, dentre eles o Presidente da República, sendo os demais 6 membros nomeados também pelo presidente. Uma das principais

conhecida como “Estatuto do Estrangeiro”, discriminação explicitamente relacionada à raça, etnia ou origem do imigrante deixaram de ser utilizadas, adotando-se, porém, a preferência pela vinda de pessoas com potencial profissional capaz de impulsionar setores econômicos específicos no Brasil, o que manteve a discricionariedade do poder público para vetar imigrantes não desejados, aumentando também o poder de decisão dos cônsules. A previsão de dispositivos em acordo com uma proteção baseada nos direitos humanos do imigrante, fruto também de grande pressão de organismos internacionais ao Congresso nacional Brasileiro, só foi ocorrer com a promulgação da Lei nº 13445, de 24 de maio de 2017, a atual Lei de Migrações brasileira (FRAZÃO, 2017).

4.4 A integração na dimensão do trabalho

O trabalho³⁰ como uma dimensão de integração, ao longo das décadas, vem sofrendo transformações. A mudança na natureza das atividades, a diminuição da duração média de atividade, a extensão da escolaridade, entre outros aspectos, vem dando um peso mais significativo para as horas de lazer. Da mesma forma que a precarização e a pobreza, esses elementos limitam o seu papel integrador. No entanto, mesmo adotando formas que se renovam constantemente, o trabalho ainda é um dos elos concretos pelos quais os indivíduos estabelecem trocas com outros e com instituições coletivas. Mais do que isso, a posição que o indivíduo ocupa em relação ao mercado laborativo e a proteção social, está intimamente ligado aos laços familiares e as demais trocas sociais. Ager e Strang (2008) identificam o trabalho como recorrentemente responsável por influenciar muitas questões relevantes no processo de integração de imigrantes, como promoção da independência econômica, perspectivas para o futuro, conhecimento dos membros da sociedade de acolhimento, aprimoramento da língua e redescobrimto da autoestima. O trabalho, enquanto eixo essencial da vida nas democracias modernas, continua sendo o "grande integrador" (SCHNAPPER, 2008).

Na temática migratória, o trabalho desempenha um papel essencial. Enquanto clássico dos estudos das migrações na sociologia, Ernest George Ravenstein já sentenciava a migração originada pelas disparidades econômicas entre áreas, tornando locais mais desenvolvidos mais

funções do conselho era determinar as quotas de entrada de estrangeiros no país (GERALDO, 2009).

³⁰ Vargas (2016) define trabalho como um conjunto de ações com conteúdo específico e objetivo definido, que para ser alcançado depende da mobilização de determinados meios, instrumentos, conhecimentos e competências. Ele mobiliza o sujeito para determinado objetivo. Da mesma forma, trata de uma atividade que faz parte da vida social, “dotada de um determinado estatuto, reconhecimento e retribuição social e implicando o indivíduo em determinadas relações e formas de sociabilidade” (VARGAS, 2016).

atrativos, como um dos pressupostos de suas “leis das migrações”. As reflexões do autor deram origem a outras teorias sobre migração, onde o modelo dos fatores “*push-pull*” mencionado por ele ainda permanece. Este, tem como pressupostos a divisão do mundo em fronteiras nacionais, as migrações como um movimento entre esses atores políticos soberanos, e características opostas entre as áreas de emigração e imigração, principalmente quanto à oferta de emprego, maiores valores salariais e qualidade de vida (NOLASCO, 2016).

A partir desse norte inaugurado por Ravenstein, várias teorias migratórias passaram a ser exploradas, com a raiz econômica imperando nas consideradas variáveis “macrossociológicas”, tendo como base o modelo push-pull (PEIXOTO, 2004). Entre elas, podemos listar a **Teoria da Capital Humano** onde o custo/benefício considerados pelo agente extrapola o curto-prazo, ponderando, também, questões referentes à unidade familiar, como oportunidades para os filhos (PEIXOTO, 2004). A **Teoria Neoclássica**, a partir do modelo push-pull, concebe as migrações como reflexo da economia política, onde a racionalidade, o liberalismo e o individualismos são o mote para o livre arbítrio humano, capaz de optar racionalmente entre as possíveis implicações e distintas alternativas as quais considera que obterá melhores resultados com menores custos (NOLASCO, 2016). A **Teoria dos Mercados de Trabalho Segmentados, ou Mercado de Trabalho Dual**, concebida por Peter Doeringer e Michael Piore no final da década de 60, determina que é o mercado de trabalho ofertado nas sociedades receptoras que determinam as migrações. Para Peixoto (2004), há também as teorias que consideram apenas a variável “espaço”, que buscam compreender os desenvolvimentos dos territórios, como a: 1. **Teoria da Estruturas Espaciais** – aborda a economia e a geografia econômica como fonte para se valer dos conceitos e economia de escala e aglomeração, e identificar a localização das atividades com realidades regionais e urbanas concretas; 2. **Teoria do Sistemas-mundo** – com inspiração marxista de conflito social e acumulação do capital, além de abarcar reflexões sobre as consequências do colonialismo, compreendendo o mundo como um sistema único de natureza capitalista, integrando espaços através de manifestações econômicas, políticas e culturais, classificados em: centro – países poderosos –, periferia – países menos poderosos – e semiperiferia – espaço intermediário com características de ambos; 3. **Teoria de Sistemas migratórios** – de forma interdisciplinar, as relações estabelecidas entre países, que estabelecem dinâmicas de trocas variadas que perduram no tempo, como os países com ligação colonial.

As teorias acima elencadas, que são apenas parte da gama de construções teóricas que tentam compreender a migração econômica, também demonstram uma sobreposição de características que, de forma geral, não escapam da relação que o capitalismo impôs às

sociedades, que encontraram no período de colonização o início do desenho que até hoje dita a correlação de força entre os diferentes países. Analisando a imigração argelina à França, Sayad (1998) destaca as ilusões associadas à migração justificada unicamente pela necessidade de trabalho, que traz o sentimento constante de presença provisória, tendo como reflexo uma ideia de neutralidade política. De qualquer forma, a ficção de viver sempre como estrangeiro acaba em algum momento a convergir para a hora da tomada de decisão: retornar ou permanecer indefinidamente. Esse momento também traduz uma dupla ficção, a de uma volta quase impossível e a de uma naturalização ambígua, onde não são encontradas as condições sociais, políticas e culturais suficientes para uma naturalização plena.

Fazendo parte da massa de migrantes que se movem por razões econômicas está a realidade do imigrante haitiano, onde a busca por trabalho é particularmente a razão de sua mobilidade. A motivação para emigrar, para a imensa maioria, é procurar melhores condições de vida e poder proporcionar o mesmo para o restante da família, que, na grande maioria das vezes, permanece no Haiti. Isso fica evidente quando conhecemos o significado dessa prática para a economia do país. Segundo Baeninger e Peres (2017) o impacto das remessas de valores de haitianos que moram fora do país para seus familiares já extrapolaram a relevância microeconômica e se transformaram em economia do país, correspondendo de 22% a 26% do PIB do Haiti.

Os imigrantes haitianos vêm para o Brasil procurando oportunidades de vida melhores, fugindo da difícil situação naquele País, após terremoto de 2010. Em todas as entrevistas realizadas com imigrantes haitianos no Rio Grande do Sul, é unânime o motivo pelo qual vieram para o Brasil, trabalhar, porque o Haiti não tem emprego e precisam sustentar suas famílias. É a realidade de todos os imigrantes no mundo inteiro. Quando fazem suas trajetórias de vida por meio das narrativas, as memórias acerca do Haiti são de ruptura na busca de um futuro melhor para si e suas famílias. (BARBOSA, 2015, p. 124).

Desta forma, o local de trabalho desempenha um papel fundamental no processo de integração do imigrante haitiano no Brasil. Oliveira (2017), analisando as estratégias de distinção, integração e mobilidade de um grupo de haitianos no Paraná, apontou o local de trabalho como um dos únicos locais de contato com brasileiros, para muitos haitianos. Segundo aferiu, “No geral, ter amigos brasileiros, fazer passeios ou coisas do tipo, é bastante incomum” (OLIVEIRA, 2017, p. 39). Considerando as atividades de lazer como fortes indicativos do grau de integração e interação com os membros da sociedade brasileira, identificou apenas os cultos religiosos como local de sociabilidade, considerando o grau de integração do grupo muito baixo.

Com essa urgência, a necessidade de colocação profissional para o envio de remessas financeiras obriga muitos haitianos a se deslocarem para os mais diversos pontos do Brasil, em áreas rurais e urbanas. Esse deslocamento para áreas longínquas, associado ao desconhecimento das leis trabalhistas e das reais condições de moradia e trabalho ofertadas, pode levar os imigrantes a situações de vulnerabilidade, onde seus direitos são desrespeitados a ponto das condições de trabalho serem consideradas análogas à escravidão (ARAUJO, 2015).

Nesse sentido, a precarização do trabalho se relacionaria com a própria precarização da relação subjetiva estabelecida entre o imigrante internacional e o contexto em que se encontra no país de acolhida. Conforme explica Marcelino (2011), o termo ‘precarização’ não significa exatamente um conceito, bem como não pode ser considerado um indicador, como ocorre com o desemprego, por exemplo. Ele indica, na verdade, um período histórico de embates por bem-estar social, contra as transformações do capitalismo, que no Brasil, conforme indicado pelo autor, pode ser colocado no período populista entre os anos 1930 e 1964. Assim, o termo “precarização” se relaciona à instabilidade, algo provisório, que é frágil e incerto, remontando a um padrão capitalista de exploração anterior ao pós-guerra, porém que renasce a partir das novas condições de trabalho que se multiplicam desde o início da década de 1970 (MARCELINO, 2011).

Corroborando com esse entendimento, Queiroz (2013) reforça que foi a partir da década de 70 que a noção de precarização passou a ser fortemente utilizada, indicando um novo direcionamento da academia. Interpretando a noção de precariedade a partir do trabalho canavieiro no interior de Alagoas, o autor alude à característica de precariedade dos contratos de trabalho que se configuram como intermitentes, ou seja, instáveis e descontínuos, como também pela elevada intensidade, principalmente pela característica de ganhos por produção, que imprimem uma dinâmica desumana para o trabalhador canavieiro.

Em um artigo construído a partir de um debate acadêmico no qual participou o sociólogo francês Serge Paugam, Pinto (2006) discorre sobre a originalidade do modelo de análise do autor, que congrega duas formas distintas: a) Precariedade do trabalho: a atividade exercida é fragilmente reconhecida na empresa, mal remunerada e a contribuição do trabalhador não é valorizada, podendo facilmente ser substituído por outro trabalhador; e b) Precariedade do emprego: emprego incerto, no qual é inviável vislumbrar um futuro profissional, permeado pela forte vulnerabilidade salarial e instabilidade nas garantias sociais previstas pela legislação trabalhista, que abarcam garantias, em grande parte, para empregos estáveis. Conforme explica Pinto (2006), somente a superação da situação de precariedade através de uma integração laboral plena é que permitem que “estejam garantidos quer o reconhecimento material e

simbólico do trabalho realizado, quer a proteção social decorrente da estabilidade de emprego (integração assegurada).

Nesses termos, a precariedade pode se manifestar não só através da sensação de risco vivida em determinadas condições de trabalho, mas também através da insatisfação, do desprazer ou sofrimento que se possa ter em relação a ele. A relação subjetiva com o trabalho como ofício, com as atividades e conteúdos de uma ocupação ou profissão, constitui, pois, uma dimensão crucial para apreender a precariedade do trabalho (VARGAS, 2016, p. 315).

Em uma sociedade moderna a dignidade do homem repousa no exercício da cidadania e na sua atividade enquanto trabalhador. Ou seja, o trabalho é que ditará a medida da autonomia do indivíduo, e este, também, enquanto cidadão. Assim, a precarização limita o efeito integrador do trabalho e reflete nas demais relações de trocas sociais da pessoa, diretamente relacionadas com a posição do indivíduo em relação ao mercado de trabalho. O status social do indivíduo está intimamente ligado ao seu lugar no sistema de produção (SCHNAPPER, 2008). Deste modo, a forma de valorização do trabalho em uma sociedade e as garantias mínimas que devem ser observadas a todos os indivíduos das quais o trabalho deve suprir, são reflexos de sua integração sistêmica.

Vislumbrando a ocupação, por haitianos, de espaços precarizados de trabalho, aliado ao cenário econômico brasileiro atual, Oliveira (2017) coloca o futuro da migração para o Brasil em dúvida, projetando, nesse sentido, dois cenários. O primeiro, se refere a volta do crescimento econômico, onde trabalhadores haitianos com capital cultural elevado se capacitarão rapidamente, ocupando melhores postos de trabalho, optando por permanecer no Brasil e integrando-se definitivamente. Um segundo cenário prevê uma retomada mais cadenciada e instável do crescimento econômico, onde a tendência é permanecer apenas dos imigrantes com menor capital cultural, que não terão condições de retorno. Se isso ocorrer, “*seus percursos educacionais serão mais limitados, o que os aproximará dos estratos mais baixos da sociedade brasileira, reforçando estigmas preexistentes*” (OLIVEIRA, 2017, p. 40).

Partindo dessas constatações, que já apontam algumas características que se relacionam especificamente às identidades postas em conjunto, a partir do processo de integração, se passará a analisar quais elementos poderiam se destacar, fortalecendo-o ou enfraquecendo-o. O fenômeno analisado corresponde aos imigrantes haitianos no estado brasileiro, ao realizarem trocas na dimensão do trabalho. Para isso, apenas como forma de organizar essa análise, partiremos de uma divisão tripartite sugerida por Crisp (2004), dividida em: a) aspecto legal – participação na formulação de normas trabalhistas, respeito à legislação para com os imigrantes

e garantia de meios para reivindicações de direitos; b) aspecto econômico – acesso ao mercado de trabalho e reconhecimento da formação profissional; c) aspecto social – convivência sem discriminação, com respeito ao imigrante e suas características culturais.

4.4.1 Aspecto legal

Ao mencionar aspectos legais para tratar do processo de integração de imigrantes na dimensão do trabalho no Brasil, devemos considerar que ele abrange ao menos 3 (três) momentos distintos: 1) participação do imigrante na formulação das normas trabalhistas; 2) respeito à legislação por parte dos empregadores; e 3) meios os quais os imigrantes possuem para reivindicar direitos. Conforme já mencionado anteriormente, quando falamos na participação do imigrante internacional na instituição das legislações trabalhistas, temos um limite imposto pela Constituição que se refere a impossibilidade de exercer o direito ao voto. Ou seja, o imigrante internacional, enquanto não naturalizado, não possui o direito de votar (ou ser votado) no projeto de governo que coadune com sua expectativa de regulação das relações trabalhistas. Nesse sentido, há uma barreira no exercício da cidadania que o coloca como sujeito passivo na sociedade brasileira.

Indo um pouco mais além nas esferas de inserção do imigrante que tratam de normas trabalhistas, temos os espaços de discussão e deliberação de sindicatos e associações de funcionários. Nesse sentido, é possível encontrar relatos nos noticiários de ações e debates promovidos por sindicatos específicos, como o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil em Porto Alegre, que promoveu em 2018 um debate público sobre a nova lei de migrações e o mundo do trabalho³¹, e, em 2016, realizou uma festa de final de ano especial para os imigrantes trabalhadores da construção civil, com uma participação expressiva de haitianos³². Ou ainda a ação do Sindicato dos Metalúrgicos de Caxias do Sul, que em 2018 acompanhou um grupo de trabalhadores haitianos para realizar uma denúncia junto à Polícia Civil no Município, por submetê-los à uma condição de trabalho análoga à escravidão, além de acionar o Ministério do Trabalho³³. Cabe salientar que a todo profissional, desde que atendidas as ressalvas da legislação específica (ter origem em outro país não é uma delas), assiste o direito de ser admitido em um sindicato de sua profissão. Além disso, não há distinção entre

³¹ <http://www.sticc.org.br/index.php/noticia-detalle/1010/sticc-promoveu-debate-publico-sobre-a-nova-lei-de-migracao-e-o-mundo-do-trabalho>

³² <http://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2016/12/imigrantes-que-vivem-em-porto-alegre-ganham-festa-de-fim-de-ano.html>

³³ <http://www.metalurgicoscaxias.com.br/caxias-do-sul-haitianos-sao-vitimas-de-trabalho-escravo/>

trabalhadores sindicalizados, podendo um estrangeiro participar em igual capacidade que um nacional nas instâncias deliberativas, inclusive assumindo cargos de dirigente, conforme preconiza o Decreto-Lei nº 1402 de 193934, que regula a associação em sindicato, bem como art. 4º, VII, da nova lei de migração, Lei nº 13445, de 24 de maio de 2017 (Na antiga lei de estrangeiro, art. 106, VII, era vedada ao estrangeiro a participação enquanto administrador ou representante de sindicato, de associação profissional, ou de entidade fiscalizadora da profissão).

Quanto ao cumprimento da legislação trabalhista, por arte das empresas, especificamente relacionado ao trabalhador imigrante, de antemão cabe salientar que o Decreto-Lei nº 5452 de 1943 (CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas), após novo processo legislativo no ano de 2017, atualizou o art. 461, que passou a ter a seguinte redação: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade”³⁵. O item “etnia” foi inserido nesse artigo, bem como no parágrafo 5º, que prevê, quando comprovada discriminação por sexo ou etnia, multa de 50% ao empregador, tendo como limite máximo os benefícios do Regime de Previdência Social.

Não somente a CLT, mas em maior dimensão a Constituição Federativa Nacional, prevê em seu artigo 5º a igualdade perante a lei, sem distinção de qualquer natureza entre brasileiros e estrangeiros residentes no país, o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (parágrafo XIII), e sob nenhuma circunstância que alguém seja submetido à tratamento desumano e degradante (parágrafo III). Infelizmente, é possível encontrar inúmeros relatos de imigrantes haitianos sofrendo discriminação no ambiente laborativo, sendo submetidos inclusive ao limite do trabalho análogo à escravidão. Os empregadores se prevalecem da necessidade urgente de trabalho desses imigrantes, do desconhecimento das leis do novo país, e da dificuldade de compreensão da língua portuguesa, para subtrair vantagens ao arrepio da lei ou de qualquer consciência de moralidade.

Araújo (2015) relata um resgate de trabalhadores haitianos nos municípios de Cuiabá, capital do estado de Mato Grosso, e Conceição do Mato Dentro, interior do estado de Minas Gerais, realizado no ano de 2013. Tais ações foram promovidas pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais, que descobriu os imigrantes em situação de vulnerabilidade e condições de trabalho análogas à escravidão. No mesmo sentido, notícia

³⁴ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De11402.htm

³⁵ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

veiculada no site G1 em 2014, divulgava trabalhadores haitianos resgatados em São Paulo ao serem encontrados também em condições de escravidão³⁶. Notícias e referências como as três citadas, infelizmente, surgem em grande número em trabalhos acadêmicos e pesquisa na internet.

Como forma de enfrentar essa realidade, os imigrantes haitianos devem estar assistidos e possuir meios e condições reais de reivindicar o cumprimento de seus direitos. O prevailecimento de qualquer empregador, frente a minorias vulneráveis, é um obstáculo ao processo de integração, que coloca o trabalhador à margem da lei, da cidadania e da dignidade. Nesse sentido, o Brasil possui instâncias formais que atendem ao trabalhador sem qualquer distinção, possuindo inclusive meios gratuitos e sem necessidade de constituição de advogado, para mover reclamações trabalhistas (CLT, art. 791 e 839). Mas a pergunta que se faz é se existem condições reais para o trabalhador imigrante haitiano mover esses mecanismos em prol dos seus direitos. Nesse debate devemos considerar o desconhecimento da lei brasileira e do funcionamento do judiciário trabalhista, a precariedade de informações dadas por empregadores e órgãos públicos quanto aos meios de reivindicação de direitos, a dificuldade de aprendizado do idioma português, e o medo de ficar sem o salário, do qual, na maioria das vezes, depende a subsistência do restante da família que ficou no Haiti. A angústia por estar em um novo local, onde não conhecem seus direitos e os trâmites administrativos do Estado, completam a situação de vulnerabilidade desses imigrantes (BARBOSA, 2015).

Cabe lembrar, conforme já mencionado por Poker (1999), que o imigrante deve possuir meios de exercer sua autonomia, e os haitianos no Brasil enfrentam como barreira o aprendizado da língua. Para Dutra (2016), o aprendizado do português tem sido um dos maiores desafios do imigrante, que em sua maioria fala o crioulo haitiano e francês, um bom número fala o espanhol (pelo Haiti fazer fronteira com a República Dominicana e muitos haitianos trabalham no país), e alguns poucos ainda falam inglês. Assevera a autora que o poder público não investe em espaços físicos e professores que ensinem o português para os imigrantes, sendo que essa tarefa está a cargo da iniciativa privada, através do trabalho realizado por ONGs e Associações, muitas de cunho religioso. Barbosa (2015) ilustra o relato de um seminarista haitiano descontente com os imigrantes recém-chegados, que não demonstravam interesse em aprender o idioma português, que na avaliação dele ocorria pela preocupação demasiada com o trabalho e em enviar todo dinheiro possível para suas famílias que permaneceram no Haiti, se privando de conforto e lazer.

³⁶ <http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2014/08/haitianos-sao-resgatados-em-condicoes-de-escravidao-em-sp.html>

A dificuldade com o conhecimento da língua portuguesa, aliado ao desconhecimento da legislação trabalhista e das esferas estatais que guardam o direito do trabalhador, corroboram com o destino de precarização no trabalho do imigrante haitiano, bem como dificultam a denúncia de abusos por parte do empregador.

4.4.2 Aspecto econômico

Ao tratar da integração relacionada às condições econômicas que permitem ao imigrante exercer sua cidadania com dignidade, provendo meios de garantir a vida material sua e de sua família, falamos do acesso ao mercado de trabalho. Uma colocação no mercado de trabalho é central para o imigrante haitiano no Brasil, muitas vezes desempenhando um dos primeiros contatos de trocas sociais no novo país. Mais do que apenas um meio de subsistência, o reconhecimento da formação profissional do imigrante em um emprego condizente com suas habilidades é um indicativo do respeito à trajetória individual da pessoa, permitindo que não haja distinção entre imigrantes e nacionais que possuem conhecimento similar.

No Brasil, o meio que a Administração Pública dispõe para assistir qualquer trabalhador na procura por emprego é o Sistema Nacional de Emprego (SINE). As repartições desse sistema nos municípios são utilizadas tanto por nacionais quanto por estrangeiros, que são encaminhados para empresas que previamente indicam suas vagas. Não há uma instância formal diferenciada promovida pelo poder público para auxiliar a colocação de imigrantes no mercado de trabalho. Essa, fica a cargo de algumas organizações privadas que atendem imigrantes, como o caso do Centro Ítalo-Brasileiro de Assistência e Instruções às Migrações – Cibai Migrações em Porto Alegre³⁷.

Nessa realidade, é possível constatar a estratégia de muitos grupos de imigrantes que formam redes de contatos com o intuito de auxiliar seus compatriotas na busca por trabalho. No caso dos trabalhadores imigrantes, conforme saliente Truzzi (2008), a ação de redes sociais é fundamental nesse sentido.

Ao falarmos de redes sociais de imigrantes nos remetemos a noção de capital social. Segundo Portes (2000) o termo na sociologia não é novidade, uma vez que a ideia de participação e envolvimento em grupos enquanto um fato que pode trazer consequências positivas para o indivíduo e comunidade é uma noção corrente. Inaugurando sua primeira análise contemporânea com Bourdieu em 1980, e sendo desde então posto à prova por seu uso

³⁷ <https://missaopompeia.com/sobre-nos/>

cada vez mais diversificado, Portes pontua que os trabalhos atuais tem convergido para um consenso na utilização do termo ‘capita social’ como “a capacidade dos atores garantirem benefícios em virtude da pertença a redes sociais ou a outras estruturas sociais” (PORTES, 2000, p. 138). Em um processo de integração ela pode cumprir vários papéis, que podem datar desde o momento em que se opta por sair de um país, influenciando na escolha do novo local a explorar, como no fortalecimento nas relações estabelecidas já no país de acolhida, formando grupos de apoio em diversas questões legais e práticas (conseguir moradia, trabalho, escola, etc.), ou mesmo culturais (festejos, práticas religiosas, etc.).

A última fonte de capital social mergulha as suas raízes clássicas na teoria Durkheimiana da integração social e da capacidade de sancionamento pelos rituais de grupos [(1893) 1984]. Como no caso das trocas assentes na reciprocidade, a motivação dos dadores de ofertas socialmente mediadas é instrumental, mas neste caso a expectativa de ressarcimento não assenta no conhecimento do beneficiário, mas na inserção de ambos os actores numa estrutura social comum (PORTES, 2000, p. 139).

Comparando as estratégias de acesso ao trabalho de imigrantes senegaleses e haitianos em Porto Alegre/RS, Guilherme (2017) aponta que a formação de redes está mais sedimentada entre os imigrantes senegaleses, desempenhando um papel fundamental de mediação e apoio na busca por trabalho. Já quanto aos imigrantes haitianos a formação dessas redes não surgiu como elemento corrente.

Por fim, alerta Portes (2000) que não pode ser ignorado as possíveis consequências negativas da conformação de redes sociais. “*Os laços sociais podem produzir um maior controle sobre comportamentos desviantes e fornecer acesso privilegiado a recursos; podem também restringir as liberdades individuais e vedar a terceiros acesso aos mesmos recursos através de preferências particularistas*” (PORTES, 2000, p. 152). Esse processo de características multifacetadas deve, assim, ser preferencialmente analisado em toda a sua complexidade, e não apenas como exemplo de um determinado valor.

De qualquer forma, mesmo que o imigrante haitiano encontre uma colocação no mercado de trabalho nacional, seja através do SINE, ou intermediação de alguma organização sem fins lucrativos, ou ainda com a ajuda de redes de imigrantes no país, isso não assegura que o emprego conquistado será o adequado, levando em consideração sua formação e habilidade profissional. Em realidade, as pesquisas vêm mostrando o contrário. A falta de validação dos diplomas dos imigrantes haitianos, bem como a imagem que é projetada do trabalhador haitiano de um profissional que aceita qualquer trabalho por conta de sua necessidade urgente, acaba o

colocando em posições de trabalho aquém da real capacidade e conhecimento que possui. Conforme esclarecem Ager e Strang (2008) ao estudar situações de refúgio, o não reconhecimento de qualificação e experiência profissional anterior é uma grande barreira na hora de encontrar um emprego. A impossibilidade de apresentar provas de sua qualificação (uma vez que, muitas vezes, saem de seu país sem qualquer documento), ou o simples não reconhecimento por parte do empregador, acabam por destinar-lhes subempregos, que não exigem a habilidade que o imigrante possui. Conforme exemplifica Barbosa (2015), corrobora com o sentimento de frustração dos migrantes haitianos o fato de, muitas vezes, não poderem exercer a mesma atividade que exerciam no Haiti – os quais já haviam se capacitado inclusive em nível de graduação – pelo fato de não dominarem a língua ou não terem seu diploma reconhecido (BARBOSA, 2015).

Durante o trabalho de campo, conheci vários jovens haitianos, com diversas formações: Jornalismo, Arquitetura, Administração, Enfermagem. Técnicos em mecânica, Informática e Eletricidade. A constatação é que, embora eles tenham uma formação acadêmica ou técnica, não conseguem postos de trabalho que venham de encontro a suas expectativas. Esse fator é o que causa o maior mal-estar e, muitas vezes, frustração entre os jovens haitianos, principalmente os que estão nos frigoríficos. (BARBOSA, 2015, p. 147).

Segundo Cotinguiba (2014), que analisa em seus estudos a migração haitiana para a cidade de Porto Velho, nesta localidade a imagem positiva formada dos haitianos são de pessoas altamente qualificadas e políglotas, o que contribui para o processo de inserção social do grupo na cidade. No entanto, a maneira com que os haitianos passaram a fazer parte da paisagem social de Porto Velho e à medida que se veiculava informações sobre o grupo, a “ajuda” que foi mobilizada pela compreensão de que se tratava de uma situação de vulnerabilidade, se revelou como exploração de sua força de trabalho, inclusive por meio da violência. Na mesma esteira, Oliveira (2017) relata a experiência de imigrantes haitianos na atividade de garçons. Mesmo sendo reconhecidos por serem políglotas, capacitação diferencial que os permite atender clientes internacionais e aumentar a possibilidade de atendimento do estabelecimento, no momento de receber a taxa de serviço ou ser alocado em locais estratégicos no estabelecimento, eram preteridos por trabalhadores brasileiros.

Nos dois casos, oscila-se entre uma forma de exploração evidente – direcionar a taxa de serviço a outro garçom – e outra velada – direcionar o trabalhador para o atendimento e clientes das áreas externas, onde normalmente consomem menos. Por situações como essa, em que a competência profissional conta, mas não é formal e/ou contratualmente reconhecida o

capita escolar dos imigrantes haitianos não tem se traduzido em vantagens salariais, a exceção da própria manutenção do emprego (OLIVEIRA, 2017, p. 37).

Zeni e Phillipim (2014), da mesma forma, relataram entrevistas que manifestam a satisfação com os trabalhadores, pela produtividade e postura do imigrante com relação ao trabalho e o ambiente empresarial, onde são assíduos e não fazem reclamações. De qualquer forma, as autoras identificaram na fala de um empregador a necessidade de “endurecer, mas não maltratar”, como método de aprendizagem para a adaptação dos imigrantes haitianos, evidenciando que a aparente calma no trabalho com o imigrante talvez não ocorresse na realidade.

De fato, o que se tem é uma situação ambígua, onde existe um reconhecimento das capacidades do trabalhador haitiano, mas ao mesmo tempo uma exploração do seu trabalho, em uma visão de que a necessidade que o motiva a migrar, o coloca em uma situação de “aceitar qualquer colocação”, de que os brasileiros empregadores estariam sendo benevolentes, empregando imigrantes haitianos, e que estes estariam gratos pela “ajuda”, conforme já mencionou Cotinguiba (2014).

4.4.3 Aspecto social

Ao abordar aspectos sociais de um processo de integração na dimensão do trabalho, tratamos da relação que se estabelece do encontro entre signos culturais socialmente diferentes, que ocorre quando o imigrante exerce uma atividade laborativa no país de acolhida. A forma como acontece esse encontro reflete no reconhecimento da capacidade produtiva do trabalhador imigrante, na possibilidade isonômica de alçar melhores cargos na empresa, no convívio com colegas de trabalho, no tratamento respeitoso dado pelas chefias, entre outros. Falamos dos possíveis conflitos ou convergências que surgem devido às características étnicas das partes envolvidas, conforme já esclarecido pelas colocações de Poutignat e Streiff-Fenart (1998).

Nesse sentido, Dutra (2016) menciona que os imigrantes haitianos se sentem discriminados no Brasil, simplesmente por terem nacionalidade distinta e virem de um país pobre, sendo alvos inclusive de parte da mídia que os classifica como ‘invasores’ e ‘ladrões de emprego’. Existe uma hierarquia que se coloca nessa comparação entre imigrantes e nacionais, e considera os contextos políticos e econômicos dos países de origem. Assim, a carga negativa se relaciona a países de origem economicamente menos abastados, com índices graves de pobreza e baixos índices sociais, e que são considerados atrasados do ponto de vista civilizatório

(DUTRA, 2016,).

As imagens negativas sobre o Haiti e também sobre os próprios haitianos, veiculadas pelos meios de comunicação, em especial pela escrita (TÉLÉMAQUE, 2012), são efetivamente um freio à integração social mais ampla. A inexistência de imagens positivas reduz os haitianos à condição única de “imigrantes pobres”, egressos de país mais pobre ainda (OLIVEIRA, 2017, p. 37).

Conforme esclarece Farah (2017), muitos imigrantes haitianos vêm ao Brasil na esperança de encontrar um ambiente acolhedor, sem racismo – ou com muito pouco –, uma vez que é um país majoritariamente constituído por negros. No entanto, com o passar do tempo, lhes é revelado um país com espaços segregados, políticas segregativas e racismo estrutural. A repulsa ao estrangeiro – xenofobia – revela traços comuns dos brasileiros, que, para os haitianos, é o racismo. Segundo revela o autor, a profundidade com que tais características se mantêm e se manifestam podem ser compreendidas pelos dados da Secretaria Especial de Direitos Humanos da Presidência da República, que apresentou números que confirmam que os imigrantes haitianos, no ano de 2015, foram as maiores vítimas de perseguição a estrangeiros no Brasil (FARAH, 2017). Histórias de desrespeito, vividos no trabalho, são frequentemente encontradas, seja com agressão de colegas de trabalho³⁸ ou por chefias³⁹. No mesmo sentido, Guilherme (2017) identificou que nas condições de trabalho no mercado formal de Porto alegre, tanto os haitianos quanto os senegaleses enfrentaram situações de racismo e xenofobia, trabalho pesado, além de demissões e falta de oportunidades devido à crise econômica no contexto da pesquisa.

Esses relatos de discriminação no ambiente de trabalho se relacionam diretamente com o racismo estrutural mencionado por Farah (2017). Primeiramente, conforme esclarece Almeida (2019), existe uma diferença entre preconceito, racismo e discriminação, que deve ser pontuada. Explica o autor que, embora haja relação entre os conceitos, o preconceito racial se refere aos estereótipos construídos sobre indivíduos de determinado grupo racializado, podendo, ou não, resultar em práticas discriminatórias (considerar negros violentos, judeus avarentos ou orientais naturalmente inteligentes e lógicos). A discriminação racial, por outro lado, é o efetivo tratamento diferenciado a determinados indivíduos considerados membros de grupos racialmente identificados. A discriminação ainda se divide em direta - repúdio ostensivo

³⁸<http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2014/10/imigrantes-haitianos-sao-vitimas-de-preconceito-e-xenofobia-no-parana.html>

³⁹<https://www.otempo.com.br/cidades/imigrantes-haitianos-sofrem-com-xenofobia-no-trabalho-1.1410725>

ao indivíduo ou grupos – e indireta – processo no qual a situação específica de determinado grupo racializado é ignorada. O racismo, por fim, é materializado como discriminação racial, que tem a “raça”⁴⁰ como fundamento e é definido por seu caráter sistêmico. Nesse sentido, o racismo estrutural⁴¹, segundo o autor, é uma decorrência da própria estrutura social, da normalidade que se imprime nas relações políticas, econômicas, jurídicas e familiares. Nesse sentido, os comportamentos patológicos individuais e os desarranjos institucionais serão apenas reflexo de uma sociedade que engloba o racismo como regra, e não como exceção.

Em um estudo de manifestações nas mídias digitais jornalísticas e rede sociais digitais, Guimarães (2017) identificou as condições de existência dos imigrantes haitianos no Brasil, com foco no racismo. Assevera o autor, que o país com o sonho do “embranquecimento” se viu assustado com a chegada de tantos imigrantes negros, a e vergonha nacional de “ser preconceituoso” foi descortinada no ciberespaço. Ao lado de grupos nas redes sociais, instituições e pessoas imbuídas em ajudar a integração do imigrante haitiano, tem outros que, a partir das marcas de classe, da raça/cor e da origem, delimitam o espaço que o haitiano “pode” ocupar no Brasil, o que o autor chamou de “marcas triplas” como um “neorracismo”.

Assim posto, nas centenas de notícias disponíveis nos portais e nas redes sociais e nas milhares de manifestações colhidas, depreendemos que o racismo brasileiro continua vivo, recrudescido e a violência contra a população negra persevera institucionalizada e indica que o “haitiano vive com medo aqui” porque há um *racismo da inteligência* que demarca os lugares sociais e estabelece como vão viver os subalternos, o “outro” (GUIMARÃES, 2017).

Nesse mesmo sentido, corroborando com a percepção de Guimarães, Martinez e Dutra (2018) evidenciam que, a partir da análise do cenário migratório haitiano ao Brasil, a falácia do mito da democracia racial fica mais evidente, relacionando diretamente o negro haitiano e africano ao imaginário social do negro brasileiro da época da escravidão. Ou seja, a violência desferida ao negro brasileiro escravizado e o lugar de trabalho braçal destinado a ele na época da escravidão, volta a se manifestar com os imigrantes negros sem qualquer preocupação e

⁴⁰ A “raça”, segundo esclarece Almeida (2019), é uma construção essencialmente política, sem qualquer rastreabilidade em diferenças biológicas ou culturais, formulado para justificar historicamente tratamento discriminatório entre seres humanos, na tentativa de naturalizar desigualdades e legitimar ações de segregação e genocídio. O “racismo”, por sua vez, é a forma sistemática de discriminação que tem a raça enquanto fundamento, culminando com um desnível nas relações entre indivíduos, por existir diferente distribuição de oportunidades, vantagens e privilégios, a partir do pertencimento a determinado grupo racial.

⁴¹ Almeida (2019) divide o racismo a partir de três concepções: a) racismo individualista – espécie de “patologia” ou anormalidade psicológica ou ética manifestada por indivíduo ou coletivo, e passível de sanção civil ou penal; b) racismo institucional – racismo tratado como resultado do funcionamento das instituições, que atuam em uma dinâmica que resulta, mesmo que indiretamente, na atribuição de desvantagens e privilégios baseados na raça; e c) racismo estrutural – racismo enquanto componente orgânico previamente existente na ordem social vigente, presente na vida cotidiana, que por sua vez reflete nas regras e padrões racistas das próprias instituições e no comportamento dos indivíduos.

disfarces, porque eles são apenas “outros”, são os “diferentes” e indesejados (MARTINEZ e DUTRA, 2018).

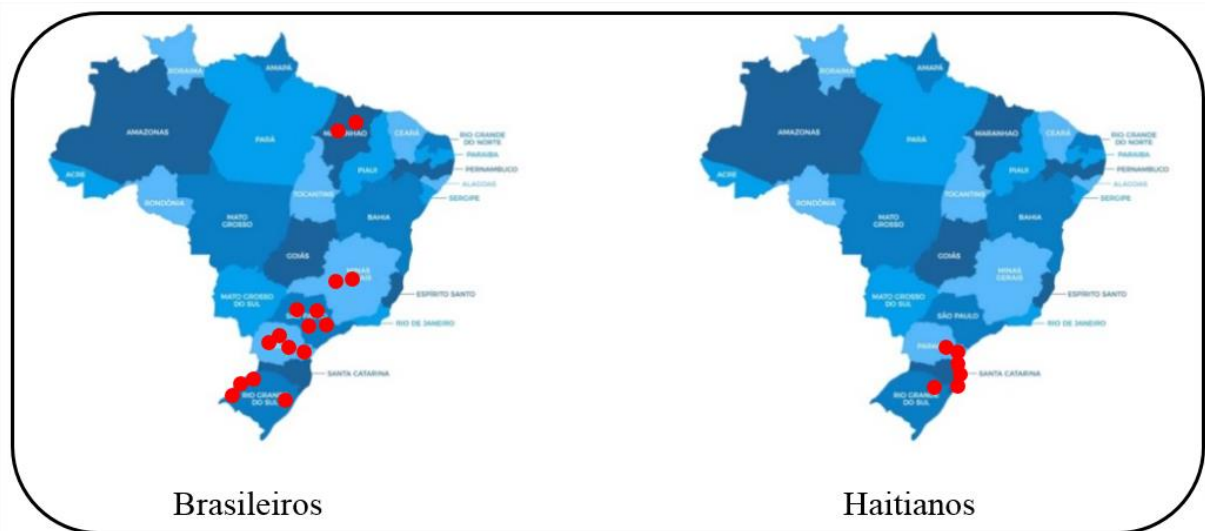
No entanto, algumas pesquisas demonstram que, mesmo sendo alvo de discriminação por parte dos brasileiros, muitos imigrantes haitianos não manifestam perceber tal comportamento. Zeni e Phillipim (2014), ao estudar imigrantes haitianos em Chapecó/SC, observam que, mesmo com relato de brasileiros de que os imigrantes haitianos sofrem racismo, sendo discriminados pela cor, hábitos, costumes e por não conhecer bem o português, os haitianos procuram negar essa problemática.

5 CONHECENDO A REALIDADE DO CAMPO

A compreensão do objeto conforme proposto está construído aqui a partir da análise dos objetivos geral e específicos formulados, estes que perpassam os três aspectos do processo de integração o qual foi estruturada a construção teórica para o presente estudo, a saber: a) aspecto legal – de que forma imigrantes haitianos que trabalham nos pomares de maçã de Vacaria reivindicam seus direitos trabalhistas; b) aspecto econômico – de que forma se conformam redes para promover a mobilidade dos grupos em busca de novos locais de trabalho; e c) aspecto social – identificar possíveis comportamentos de discriminação étnico-racial entre os atores nas relações intersubjetivas no contexto proposto.

Conforme já mencionado, foram aplicados 31 questionários a trabalhadores safristas, além de entrevistas. A partir dos dados coletados, foi possível observar o panorama geral no qual estavam inseridos os trabalhadores safristas, e sob quais condições o trabalho é realizado. Como primeira observação substancial, percebemos que tratamos essencialmente de trabalhadores imigrantes, como demonstra o quadro a baixo.

Figura 1 – Local de moradia fixa de trabalhadores brasileiros e haitianos no Brasil



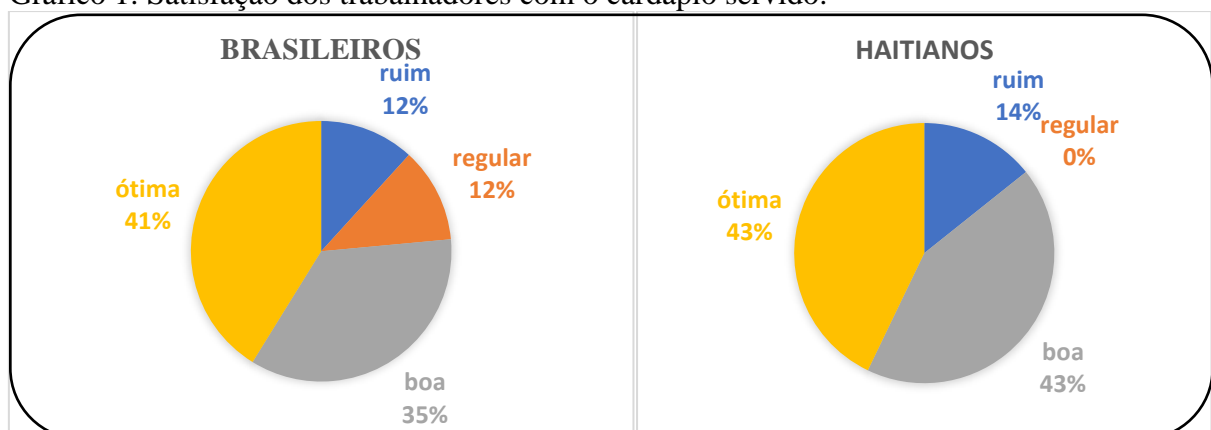
FONTE: Questionário administrado pela autora (N = 31 questionários)

Como se observa, os trabalhadores brasileiros entrevistados são provenientes de várias regiões do país, não sendo nenhum deles morador permanente do município de Vacaria. Os imigrantes haitianos, por outro lado, estão concentrados na região sul, além de que alguns já fixaram moradia na cidade.

Entrevistador: E você fica aqui no inverno? *Haitiano 2:* Não... eu tenho mulher na cidade. Vai e volta, né. Tenho uma menina também. [...] *Entrevistador:* Nasceu aqui no Brasil? *Haitiano 2:* Isto, ahã... é pequenininha... mais ou menos tem uns 22 dias por aí [...] *Entrevistador:* Tu ficas no alojamento ou tu vais pra cidade todo dia? *Haitiano 2:* É o seguinte...eu fica aqui no alojamento de segunda a sábado de tarde. Sábado de tarde eu fui na cidade visitar minha filha, visitar minha mulher. Domingo de tarde 6 horas eu volta aqui alojamento.

Esse primeiro aspecto, de fato, coaduna com a realidade do trabalho safrista conforme retratado pelos estudos compilados. Tratamos de trabalhadores que migram dentro do país, muitas vezes atravessando longas distâncias, na busca por trabalho e melhores condições de vida para si e sua família. Pessoas que partilham de uma condição de precariedade que em alguns aspectos se assemelha ao imigrante internacional, que é a distância de familiares e amigos, falta de conforto, instabilidade financeira, adaptação alimentar, entre outros aspectos. Quando questionados sobre o cardápio servido no alojamento, apesar de não haver quase reclamações – dos haitianos apenas um disse que a comida era salgada –, dos trabalhadores brasileiros surgiram mais reclamações e/ou sugestões, chamando a atenção as sugestões de incluir no cardápio “peixe” e “farinha”, que podem ser um indicativo da diversidade de regiões representadas no grupo, e suas diferentes bases alimentares. No entanto, para afirmar isso somente com um estudo mais aprofundado.

Gráfico 1: Satisfação dos trabalhadores com o cardápio servido.



FONTE: Questionário administrado pela autora (N = 31 questionários)

A utilização de serviços públicos como educação gratuita e acesso ao Sistema Único de Saúde – SUS, foram mencionadas tanto por brasileiros quanto por haitiano. Já o serviço de creches, apenas brasileiros indicaram utilizar. De fato, a migração de haitianos para o Brasil

ainda é muito recente, e a capacidade financeira para trazer a família não vem se demonstrando suficiente, devido ao alto custo, tanto da viagem quanto da emissão do visto no Haiti. Da mesma forma, a necessidade urgente de ganhar dinheiro para prover o sustento de sua família no Haiti norteia e antecede qualquer outro projeto familiar no Brasil. Essas podem ser algumas das razões de terem mais brasileiros com filhos em idade pré-escolar utilizando o serviço de creche pública.

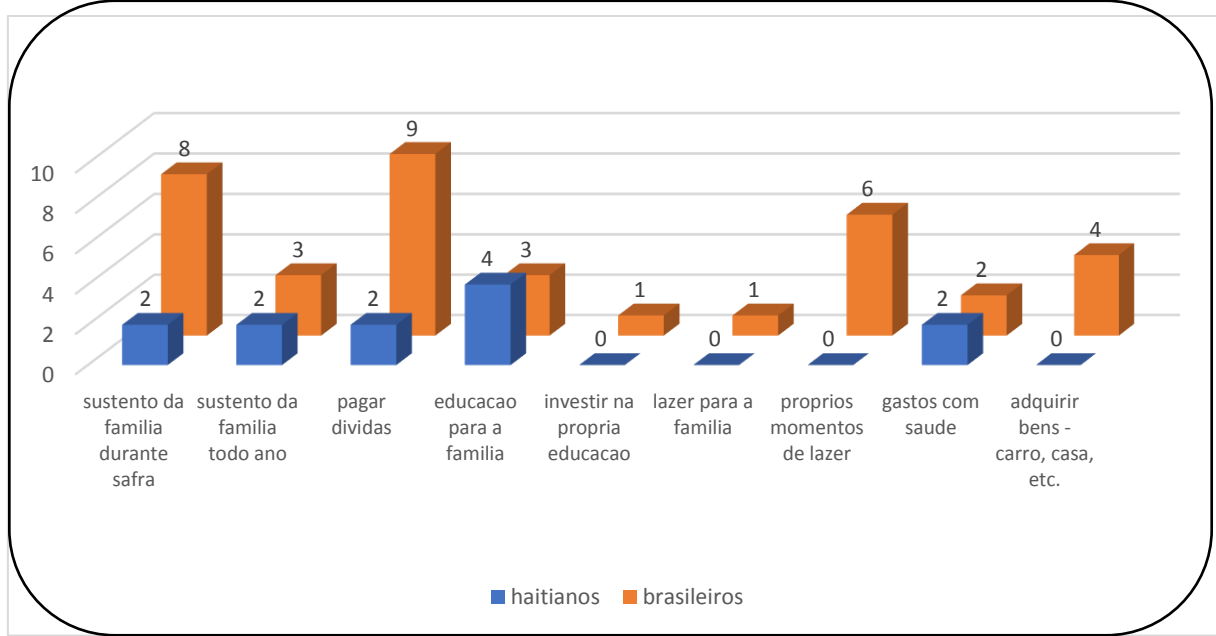
Entrevistador: E a tua família? Tá lá? Ou já veio? *Haitiano 4:* Pouco dinheiro, pouco dinheiro pra trazer ela. Eu pensar trazer ela... vem aqui... entendeu? Pouco dinheiro. Como? Se não tem dinheiro como vai trazer ela? Eu, eu pensa.... pensa trazer ela. Trazer as filho... entendeu?

Sobre o acesso aos programas de governo, primeiramente foi questionado aos trabalhadores se são registrados no CadÚnico (Cadastro Único) do Governo Federal, que dá a possibilidade de ser beneficiário desses programas (No momento da entrevista tomamos o cuidado de explicar, tanto para brasileiros quanto haitianos, do que se tratava). Entre os haitianos, 7, dos 8 que responderam essa questão (88%) não conheciam essa ferramenta, sendo que somente um haitiano informou que não possuía os documentos necessários para o cadastro. Entre os brasileiros, de um total de 18, também a maioria, 41%, informou não conhecer o CadÚnico. Do restante, 29% disse ser registrado, 24% não chegaram a fazer cadastro, e 6% não tinham os documentos necessários. Quanto a quais programas de governo disponíveis através do CadÚnico tinha acesso ou conhecimento, chamou a atenção que 11, dos 18 trabalhadores brasileiros (61%) afirmaram acessar ou ter conhecimento do programa “bolsa família”, frente a apenas 3, dos 13 haitianos (23%). Essa informação é importante se considerarmos que as condições de subsistência desses trabalhadores podem ser parecidas, ou ainda mais agravadas para o caso dos haitianos. A diferença é que sua família, na grande maioria dos casos, não vive no Brasil, e, desta forma, não preenche os requisitos para acessar o programa.

O acesso a políticas públicas, seja usufruindo de serviços disponibilizados pelo Estado ou sendo beneficiário de programas de governo, segundo pontua Schnapper (2008), compõe uma das bases para o exercício da cidadania, disponibilizando meios para que os indivíduos exerçam seus direitos na prática, e assumindo seu papel integrador. Analisar brasileiros e haitianos nesse ponto, apesar de não relacionado diretamente à atividade laborativa, possibilita compreender a situação de vulnerabilidade a qual se encontra o trabalhador, e se há diferença na realidade de ambos. Uma questão levantada, que ilustra essa situação de vulnerabilidade, agravada pela condição a qual se encontra o imigrante haitiano no Brasil, é quando questionados

sobre quais gastos consegue realizar com o salário recebido como trabalhador safrista. O gráfico a baixo demonstra esse resultado, considerando que cada entrevistado poderia marcar mais de uma resposta. O montante de respondentes, a essa questão, foram 17 brasileiros e 7 haitianos.

Gráfico 2: Relação de gastos que conseguem realizar com o salário safrista.



FONTE: Questionário administrado pela autora (N = 24 questionários)

Nota-se que os brasileiros conseguem direcionar seus gastos para itens como lazer – próprio e de sua família –, e aquisição de bens. Os haitianos não indicaram qualquer gasto com esses itens, ficando concentrados no sustento, educação da família e saúde. Como mencionado por alguns entrevistados, a educação no Haiti é paga, e como a prática de enviar dinheiro para a família no Haiti é fortemente presente na realidade do imigrante haitiano, pode-se compreender a relevância desse gasto. Todos os entrevistados que responderam essa pergunta declararam possuir família próxima no Haiti, composta por esposa, filhos, pais ou irmãos. Nesse sentido, a tensão entre o “aqui” e o “ali” mencionada por Conde e Herranz (2004) é latente, marcando a tensão no conjunto da vida do imigrante. Essa trajetória que marca a migração haitiana necessariamente influenciará o desenvolvimento do seu processo de integração. Conforme salienta Sayad (1994), este fato social completo que inicia com a emigração, traz para a vida do imigrante haitiano uma dinâmica que requer que se conheça a realidade que está na gênese desse movimento, uma vez que essa realidade se relaciona com todas as outras formas de integração que sucederão.

Também foram realizadas perguntas referentes às condições dos espaços físicos utilizados pelos trabalhadores. Quando questionados sobre higiene dos quartos e banheiros, bem como o

conforto dos espaços, em uma escala entre “ótimo”, “bom”, “regular” e “ruim”, os haitianos que consideravam as condições ótimas foram a maioria, ao passo que, para os brasileiros, a predominância foi de uma condição “boa”. Ao darem sugestões sobre o que poderia melhorar, apenas um haitiano mencionou a dificuldade de ter privacidade nos quartos. De outra mão, os brasileiros fizeram várias sugestões, que giravam em torno da maior disponibilidade de banheiros e chuveiros quentes, mais privacidade, sinal de internet, ventilação, itens de banho como sabonete, tv nos quartos, bebedouro, tanque para lavar roupas e maior cuidado com a arrumação.

De forma especulativa, é possível imaginar que essa diferença não seja um indicativo de maior "adaptabilidade" do imigrante haitiano a condições adversas de vida, e sim um resguardo não somente à situação de instabilidade no trabalho, mas a própria condição de vulnerabilidade enquanto imigrante no país. Muitos estudos indicam um imaginário na população brasileira de que a condição do haitiano em seu país de origem é tão precária que qualquer condição um pouco melhor de vida, ou qualquer emprego formal, já seria satisfatório. Essa ideia é muito artilosa e catalisa manifestações e tratamentos discriminatórios. Conforme relata Cotinguiba (2014), a "ajuda" que o brasileiro pensa prestar ao imigrante haitiano na verdade se revela na exploração de sua força de trabalho, inclusive por meio de violência.

Quanto aos momentos de lazer, tiveram respostas bem diferentes entre brasileiros e haitianos, a começar pelo reconhecimento da existência de espaços de lazer. Entre os haitianos, dos 9 que responderam essa questão, 7 disseram não haver espaços de lazer no local (78%), sendo que de forma contrária, 2, dos 18 brasileiros, disseram não haver (11%). Os brasileiros ainda deram exemplos, considerando o refeitório, a sala de TV e o campo de futebol como espaços de lazer. Cabe esclarecer que, em visita ao local, foi percebido que a sala de TV, na verdade, é o próprio refeitório, o qual possui uma TV, não havendo estrutura diferenciada para lazer, como sofás ou máquinas de café, por exemplo. Talvez essa seja a razão da diferença de opiniões entre os entrevistados. Em outro questionamento, quanto aos momentos de lazer, pode ser percebida a relevante participação dos colegas de trabalho, que acabam dividindo também os momentos de descontração, muito devido ao distanciamento do núcleo familiar e amigos. Podendo optar por mais de uma resposta, 71% dos brasileiros dispendem tempo com os colegas de trabalho, em sua maioria indo à cidade de Vacaria, passeando ou jogando futebol. Já os haitianos, 40% disseram passar esse tempo com colegas de trabalho, e 60% com amigos. As atividades mais frequentes que realizam é visitar amigos, passear na cidade de Vacaria e ir à igreja.

Entrevistador: O que tu fazes no final de semana? *Haitiano 1:* Eu vou na igreja, eu jogo basquete na cidade... tá certo. *Entrevistador:* Joga basquete? *Haitiano (1):* Sim. Eu mora na cidade de Vacaria. *Entrevistador:* Tu moras no final de semana? *Haitiano 1:* Sim, eu aluguei uma casa lá. [...] *Entrevistador:* E você tem um time só com haitianos ou não? *Haitiano 1:* Não, com brasileiro. *Entrevistador:* E os outros que alugam a casa, jogam também? *Haitiano 1:* Não. *Entrevistador:* É só tu? *Haitiano 1:* Sim. *Entrevistador:* Vocês vão juntos no culto? Fazem coisas juntos ou cada um tem seus compromissos? *Haitiano 1:* Não....te uns que vão comigo.

Entrevistador: E eles se misturam bastante ou eles gostam de ficar mais entre eles? *Monitor de alojamento:* Misturam.... não muito. Não, eles gostam de tá lá no coisa. Eles, eles brincam muito na hora do ponto, eles brincam na hora de bate, né, porque que nem assim.... na língua deles “massissi” é o gay nosso, o “viado”. Massissi. Então eles brincam, um chama outro de massissi daí eles “não”, não sou.... né.... então todos eles... mas mais é na hora do ponto... na hora do trabalho eles tão no canto deles, na hora do quarto eles tão no quarto deles. Eles não são muito... mais... mais na deles.

Dados referentes a questões de saúde também foram objeto de questionamento. Essa questão é particularmente relevante para o trabalho rural safrista, pela exposição aos elementos da natureza aos quais os trabalhadores estão submetidos, como sol e frio, bem como às exigências de esforço físico e condições desconfortáveis, como ficar todo o dia em pé colhendo frutas e carregando coletores pesados, ou mesmo questões psicológicas, como o distanciamento da família e ambientação em local diferente com colegas de trabalho diferentes, entre outras características que variam conforme o quê, e onde se está produzindo. Quanto a já ter sofrido alguma doença física no trabalho, 6 de 9 haitianos (67%), e 11 de 15 brasileiros (73%) afirmaram não ter sofrido. Dos que responderam positivamente, o frio foi um quesito mencionado, bem como gripe, dores nas pernas e esgotamento. As doenças psíquicas foram menos recorrentes, sendo que apenas 1 haitiano e 1 brasileiro mencionaram terem sido acometidos em algum momento do trabalho, não mencionado qual teria sido a doença.

Ponderando essas constatações com a revisão bibliográfica trazida sobre trabalhadores safrististas de outras culturas sazonais, pode-se perceber que a exigência relacionada esforço físico não ocorrem de forma severa, como nos casos dos trabalhadores da cana-de açúcar de Alagoas pontuados por Verçoza (2012), por exemplo, onde o ritmo intenso de produção inicia ainda no processo de seleção. Na rotina desses trabalhadores da cana, as metas diárias são de tamanha exigência que, ou terminam em demissão, ou em um horizonte breve de descarte, pelas sequelas físicas e mentais que a intensidade do trabalho imprime, a já mencionada doença típica dos cortadores de cana, o caso de “canguru”. No caso dos safrististas da maçã, a situação difere. Quando questionado sobre a exigência física do trabalho, o Chefe de Recursos Humanos da

empresa explicou os cuidados que são tomados nesse sentido:

Chefe de Recursos Humanos: É, pois eu te diria assim, que hoje o trabalho deles assim, exige mais, assim, vamos supor, quando eles tão expostos ao sol, ou alguma coisa, exige um pouco mais. Mas eu te diria assim, não é nem alguma coisa muito fora porque tá tudo dentro mais ou menos padrões né, que nem a sacola, ele tem tantos quilos (...) O sistema de coleta, de disso aí, eles não andam muito porque hoje existe os tratorzinho que vão junto com o grupinho. Então eles não têm que se deslocar muito. Eles dessem e sobem da escada, põe ali, então... eles vão indo né. Existe todo um cuidado com isso aí. Não é mais que nem antigamente que o cara tinha que andar 50 metros cada vez que tinha que largar uma sacola ou uma coisa. Hoje tem tudo perto pra aumentar a produtividade, as coisas né. Então assim, quando tu estás exposto no tempo, sempre tem esse problema. Mas lá no tempo também né, eles têm um momento de folga mais... e se ficar descansando um pouquinho aí também ninguém normalmente reclama.

Também como um fator que exige em demasia do trabalhador safristas está a realização de trabalho em excesso, quando o pagamento está relacionado à produtividade (BATISTA e CAMPOS, 2013; LUZ, 2010). Quanto a isso, um dado importante coletado junto aos entrevistados foi referente à realização de horas extras, uma vez que, além do valor fixo garantido ao trabalhador, ainda há a possibilidade de complementar esse valor se tiver uma maior produtividade. Quando perguntados com que frequência realizavam horas extras de trabalho, os haitianos responderam nunca ou poucas vezes. Já os brasileiros, a grande maioria respondeu fazer poucas horas extras. De todos os entrevistados (18 brasileiros e 13 haitianos), apenas 4 brasileiros disseram fazer horas extras sempre (22% dos brasileiros), e apenas 1 (um) mencionou fazer frequentemente. Essa informação é importante pois em algumas pesquisas acadêmicas foi identificado imigrantes haitianos trabalhando em demasia, muitas vezes excedendo suas capacidades físicas para poder aumentar seus ganhos. No entanto, não foi esse o resultado percebido nessa pesquisa. Inclusive, quando questionado ao monitor do alojamento sobre em qual momento seria mais adequado para conversar com os imigrantes haitianos, ele mencionou que no meio da tarde já era possível, pois os trabalhadores haitianos eram muito eficientes, e assim terminavam suas tarefas cedo, sendo um dos primeiros grupos a voltar para o alojamento ao final da jornada de trabalho do dia. De fato, isso ocorreu enquanto eu esperava para entrevistá-los.

Buscando compreender o papel da empresa nos momentos em que um funcionário é acometido de alguma doença ou acidente no trabalho, foi perguntada de que forma o trabalhador agia se precisasse de algum auxílio em saúde. A Assistência da empresa foi o item com maior menção, seguido de ir por conta própria a um posto de atendimento e procurar ajuda junto a

familiares. Apenas um brasileiro mencionou procurar atendimento diretamente no sindicato. Para 10, de 11 haitianos (91%), e 14, de 17 brasileiros (82%), a empresa fornece equipamentos de proteção adequado para o trabalho.

Entrevistador: Se tu te machucares? *Haitiano 1:* Eu vou no médico.
Entrevistador: A empresa ajuda? *Haitiano 1:* Sim, ele leva.... vai na médico.
Entrevistador: Médico da empresa? *Haitiano 1:* Não, na santa.... Vacaria.
Entrevistador: A empresa presta algum atendimento? alguém avisa a administração? Como funciona? *Haitiano 1:* Funciona...se eu machuca, agora eu tá normal, não machuca....eu não machuco...tem pessoa que machuca, fica parado... depende de estado...se ele machucar na pé...ele fica parado.... depois ele volta a trabalhar.

De fato, na ocasião da última visita à empresa, realizada no mês de maio, fui ao encontro do monitor do alojamento que faria o meu traslado para o pomar, e ele estava em um pronto atendimento, com um funcionário haitiano. O rapaz dizia ter sofrido indisposição, estar com forte dor de cabeça e se sentindo mal. No trajeto ao pomar, junto ao monitor de alojamento e ao trabalhador haitiano, aquele explicou que esse procedimento era comum com os funcionários do seu alojamento. Assim que um trabalhador sofre algum acidente ou passa mal, de imediato ele é levado ao pronto atendimento, ou retorna ao alojamento para resguardo se não for um caso considerado grave.

Quanto à capacitação para o trabalho, 4, de 6 haitianos (67%), e 12, de 17 brasileiros (71%), disseram não ter feito treinamento promovido pela empresa. Nas entrevistas com o Chefe de Recursos Humanos e com o monitor do alojamento, eles esclareceram que é feito um pequeno treinamento com os contratados, com o objetivo de explicar o funcionamento da tarefa a ser realizada. Esse é o limite investido com os trabalhadores em treinamento.

Entrevistador: Tem treinamento para os funcionários? *Monitor de alojamento:* Tem. A gente passa vídeo. Os monitores falam com eles, o gerente fala com eles. Explica e uma.... na realidade que pra ver as lida da ... da... como funciona pra eles ter uma noção aqui. Mas mais é na prática. E eles pegam bem fácil.

Esse processo de capacitação, bem como em todos os momentos em que há a necessidade de comunicação entre brasileiros e haitianos, principalmente entre chefias e empregados, é possível perceber a estratégia utilizada, que se baseia na existência de mediadores, que são haitianos que compreendem melhor o português, e repassam instruções para os demais colegas. No momento das visitas, foram identificados 3 (três) haitianos que realizavam esse papel. Esses trabalhadores foram entrevistados para a presente pesquisa, bem como outros 4 (quatro)

trabalhadores haitianos, através da intermediação daqueles. Já quanto à comunicação entre colegas safristas, todos os brasileiros e haitianos disseram procurar se comunicar com os colegas, apesar de que, no caso dos haitianos, apenas metade declarou compreender bem o português.

Entrevistador: Com relação a comunicação? O português. A comunicação atrapalha? Ou não? Consegue criar amizades com colegas? Ou ficam mais entre vocês? *Haitiano 1:* Tudo certo, tudo tá certo...não tem problema com ninguém. *Entrevistador:* Conseguem fazer amizades? *Haitiano 1:* Sim.

Entrevistador: Mesmo com o problema do português? *Monitor de alojamento:* Não eles.... é.... que nem nós temos o Junior e o Jaques.... que nem o Wilssom... Wilssom também.... Willmark.... que é um que tem bastante conhecimento. Eles....tu precisa alguma coisa no início.... fala pra eles e eles falam em haitiano. E aí eles começam a entender. Porque a gente deixa eles sempre junto. Nós não botamos eles separados.

Um dos entrevistados safristas ainda mencionou que o imigrante haitiano se coloca pressão para falar bem o português, dedicando bastante tempo em pesquisa sobre a língua, escrita e fala. Inclusive, de forma descontraída, mencionou que se o entrevistador fosse para o Paraguai, teria problema em se comunicar, já ele entendia ao menos um pouquinho de espanhol. Na verdade, apesar dessa colocação, o que foi possível perceber é que apenas uma pequena parcela de trabalhadores haitianos possuía a capacidade de se comunicar em português, acabando por figurar como mediadores. Inclusive, no momento da primeira visita à empresa, na ocasião do estudo exploratório, foi conversado com 4 (quatro) trabalhadores haitianos e apenas 1(um) se comunicava satisfatoriamente em português, compreendendo as perguntas, mesmo que os outros já estivessem em média a 5 (cinco) anos no Brasil.

Mas o problema da comunicação não ocorre somente na relação entre colegas, mas na compreensão das leis trabalhistas.

Funcionária do Sindicato: (...) mas é que...é que na verdade assim ó... é a dificuldade de entender eles e principalmente deles entender a gente aqui. Esse é... o problema. Aí ele compara mais aquele lá que não fez, ele ganhou quase o mesmo que ele. E aí eles que trabalharam bastante, que eles acham que trabalham bastante, deu a mesma coisa. Então é comparação. É aquela...então tu tem que dizer. Eles acham que as férias, o décimo, não é direito da rescisão, tem que receber fora as férias os direitos. É muito difícil fazer eles entender o que a gente quer explicar. *Entrevistador:* A dificuldade até na questão de entender a lei. *Representante do Sindicato:* É que... é que talvez a... a lei deles lá, trabalhista, seja bem diferente da nossa aqui. Então, claro eles vão ter dificuldade pra entender [...]. É mais é questão de comunicação... só isso. A comunicação. E eu acho que as leis nossa aqui com as dele lá é totalmente... que nem... é uma diferença que nem daqui nas estrelas mais ou menos... com

certeza é isso.

Funcionário do banco: Então o maior problema é compreender o idioma. A língua é o maior problema... exatamente... a língua é um grande problema. Porque no Haiti não tem INSS, não tem seguro. Se eles ficam desempregados eles têm que se virar. Arrumar alguma coisa pra fazer. Então no Brasil a gente tem isso né, mas lá no Haiti não. Lá no Haiti, por exemplo, não tem aposentadoria. Você fica velho é o filho que sustenta o pai. Então quando eles vêm pra cá eles não entendem o que tá acontecendo na verdade... eles não entendem que o seguro, por exemplo, você vai receber por um tempo, mas você teria que durante esse tempo procurar um emprego. É... porque depois que acabou você não vai receber nada. Então as vezes eles não entendem isso. E as vezes um acaba explicando errado pro outro. Então por isso que as vezes alguma empresa pede ajuda, pra eu poder explicar melhor.

O que podemos perceber com os relatos, tanto dos haitianos que ainda não aprenderam o português (apesar de estar alguns anos no país), quanto pela dificuldade na compreensão das leis trabalhistas, é um obstáculo na autonomia no imigrante haitiano no Brasil, dificultando seu processo de integração, conforme pontua Poker (1999). De fato, a dependência de um terceiro que cumpra o papel de mediador prejudica na compreensão da lógica de funcionamento das regras, tanto sociais quanto legais, do novo país, impossibilitando o imigrante de agir autonomamente, e indo além da simples adaptação ao meio.

Outra questão que se relaciona com a especificidade do trabalho safrista, é o distanciamento entre o trabalhador sazonal e o trabalhador administrativo e de outras atividades permanentes da empresa, no que se refere ao reconhecimento dessa atividade como parte de um todo de profissionais da empresa. Os trabalhadores regulares, de certa forma, são considerados os verdadeiros membros da “família” empresarial, e os safristas, mesmo que fiquem quase todo o ano exercendo atividades específicas, conforme a demanda mensal, são considerados a parte, mesmo que sustentem a esperança de efetivação. Se gostariam de ser efetivados, 6, de 8 haitianos (75%), responderam que sim, bem como 11, de 16 brasileiros (69%). Se consideram que a empresa oferece essa possibilidade para o trabalhador safrista, 75% desses haitianos responderam que sim, bem como 94% dos brasileiros.

Chefe Recursos humanos: É... mais a maioria dos safristas que vem, ela...ela é uma característica bem diferente. Que nem tu comentaste antes. Tu estás longe da família e tudo. É diferente. Nós temos que separar as coisas assim... do que é safra... aquele trabalho sazonal e tudo. No mais durante o ano nos temos uma população da cidade aqui. Versus as empresas que estão instaladas aqui. E essa relação é que a gente pode analisar. Então, tu não podes analisar essa situação de emprego fixo com o safrista né. [...] Então, tu tens que separar, no meu ponto de vista, essa... essa... essa variável né, digamos. Safra ela é diferente.

Da satisfação com o trabalho, 4, de 6 haitianos (67%), e todos os brasileiros (100%) responderam estarem satisfeitos. Questionados sobre o salário, se consideravam justo para a atividade exercida, 4, de 5 haitianos (80%), e 13, de 15 brasileiros (87%), disseram que sim. Questionados se tinham a pretensão de viver no Brasil, 8, de 9, trabalhadores haitianos (89%) responderam que tinham essa intenção, não mencionando a razão para isso. Se pretendiam permanecer no trabalho rural, 6, de, 9 haitianos (67%), respondeu positivamente, sendo que dos que não pretendiam, 2 (dois) mencionaram ter a intenção de retomar os estudos, e 1 (um) de trabalhar na área a qual possui formação profissional.

Analisando os dados até aqui, que se relacionam com as condições gerais as quais os trabalhadores safristas da maçã em Vacaria estão inseridos, cabe ponderar se essa realidade se assemelha sob algum desses aspectos às outras pesquisas compiladas no presente estudo. Estas, demonstraram uma situação de precarização do trabalho safrista permeado pelo trabalho imigrante, acomodações e alimentação precárias, remuneração por produção que se traduz em excesso de trabalho para garantir recursos para os meses sem contrato, danos físicos e psicológicos trazidos por essa condição, inclusive diminuindo a vida produtiva do trabalhador permanentemente. Podemos dizer, de modo geral, que a empresa pesquisada atende as emergências médicas dos seus trabalhadores, não exige sobrecarga de trabalho – evidenciado pelas poucas ocorrências médicas relatadas e pela baixa frequência da realização de horas extras -, faz treinamento para a atividade a ser realizada, disponibiliza EPI, transporte e alimentação adequada. A maioria dos trabalhadores, tanto brasileiros quanto haitianos, se dizem satisfeitos com o trabalho e com o salário recebido. A ação ativa do Sindicato pode ser um dos motivos dessa regularidade. Conforme relata o Responsável pelo Sindicato quando questionado sobre a observância das regras trabalhistas por parte das empresas: “teve empresários aí que me disseram que iam fazer uma estátua quando eles quebrassem, iam me fazer uma estátua minha e botar na praça e dizer, quebrei por causa desse cara aqui”.

Por outro lado, a falta de individualização do trabalhador, tanto por seu grau de capacitação profissional quanto por seu desempenho pessoal, que seriam capazes de alavancar uma efetivação na empresa, se mantém sombreada pela demanda pontual em massa. No mesmo sentido está a falta de investimento em capacitação ou qualquer outro programa de bem estar a esse trabalhador. A falta de sentimento de pertencimento enquanto membro da "família empresarial" não parece ser algo que traga preocupação. De qualquer forma, voltaremos a analisar essa característica quando tratarmos da capacitação profissional dos trabalhadores safristas.

Neste panorama geral inicial, podemos dizer que o trabalho na maçã não carrega todas

as características de precarização encontradas em outros locais de atividade assalariada rural. No entanto, isso não significa que esses elementos mencionados até aqui são vivenciados por trabalhadores brasileiros e haitianos da mesma forma. Os brasileiros demonstram reivindicar por melhores condições com mais naturalidade, sugerindo cardápios diferentes para refeição ou reclamando das condições do alojamento, como conforto e limpeza de quartos e banheiros. Também, os espaços de lazer são identificados pela maioria dos brasileiros, ao passo que para os haitianos eles são escassos, o que reflete o uso de uma maior socialização que é feito deles. Essas informações coletadas coadunam com achados de outras pesquisas realizadas no país, que demonstram a hesitação do imigrante haitiano em tecer comentários negativos, devido a sua situação de vulnerabilidade no trabalho, por aspectos relacionado a sua nacionalidade caribenha. Além disso, Oliveira (2017) aponta que as atividades de lazer podem indicar o grau de integração do imigrante na comunidade de acolhida, no momento que divide esses momentos com os brasileiros. Em sua pesquisa nas cidades de Londrina e Curitiba, no ano de 2015, o autor identificou um imigrante haitiano com um grau de integração social baixo, e com atividades de lazer limitada.

Os serviços públicos disponibilizados pelo governo federal (que são serviços essenciais garantidos constitucionalmente pelo Estado brasileiro, como saúde e educação), parecem ser acessados de forma corrente por todos os trabalhadores. Já os programas de governo (que estão relacionados aos projetos do governante à frente do país em determinado período, e se referem a uma gama maior de ações), de forma diversa, são conhecidos e acessados mais por brasileiros, principalmente o programa “bolsa família”. Relacionando essa realidade com o resultado na questão sobre “quais gastos consegue realizar com o salário de trabalhador safrista”, fica claro que o compromisso com o sustento da família imprime uma realidade que coloca o trabalhador haitiano em situação econômica igual ou até agravada, quando comparados aos trabalhadores brasileiros. No entanto, como sua família não mora no Brasil, essa comprovação não é válida, não fazendo jus ao recebimento de qualquer quantia do Estado. Conhecendo essa realidade, talvez fosse o caso de flexibilizar os requisitos para o acesso ao bolsa família por parte dos haitianos. Se o Brasil reconhece sua situação de vulnerabilidade, por razões de grave violação dos direitos humanos, movimentando suas estruturas públicas para estreitar parcerias com país, oferecer tratamento diferenciado através do visto humanitário, bem como outras especificidades, não é incoerente que reconheça a motivação do imigrante haitiano e a realidade de compromisso com as famílias que ficaram, criando parceria com o país para estender também esse benefício.

Por fim, cabe mencionar o grande desafio que o imigrante haitiano encontra quando

chega ao Brasil, que é o aprendizado da língua portuguesa. Dutra (2016) aponta essa realidade como uma das maiores barreiras a ser transpostas pelo imigrante caribenho, que quando sai dos grandes centros urbanos se encontra ainda mais desamparado, conforme menciona o entrevistado haitiano 2: "(...) tem cidade grande, Caxias, Porto Alegre, Curitiba... tem escola... tem escola de governo né, não paga nada. Pessoa aprende bem, tá ligado, estrangeiro aprende na cidade grande. Na cidade pequenininha é complicado". Na dimensão do trabalho esse aspecto ainda encontra uma consequência mais crítica, que é a dificuldade em conhecer a legislação trabalhista e as esferas estatais que guardam o direito do trabalhador.

5.1 Aspecto legal – reivindicação de direitos;

Quando tratamos dos aspectos legais de um processo de integração de imigrantes na dimensão do trabalho, nos referimos às condições legais para o exercício da atividade, na participação de imigrantes em diferentes níveis e espaços formais nos quais se estabelecem as regras trabalhistas (exercício do voto, participação em sindicatos, associações, etc.), no respeito a essas regras por parte dos empregadores, bem como na forma e condições que o imigrante dispõe para reivindicação de seus direitos.

Quanto às condições legais para o exercício do trabalho e exercício do voto, já foi mencionado que ao imigrante haitiano é possibilitada a emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) sem custos, e que os imigrantes em geral, constitucionalmente, não estão habilitados a exercer o direito a voto no Brasil, a menos que solicite a naturalização brasileira, preenchendo os requisitos da Lei de Migrações de 2017. Além do mais, conforme mencionado, o Município de Vacaria possui um Sindicato que representa os trabalhadores assalariados do meio rural, se constituindo como uma instância direta de participação na formulação de normas trabalhistas. Ao ser questionado sobre a participação dos imigrantes haitianos nas ações do Sindicato, o representante entrevistado afirmou que não há distinção nesse quesito se comparado a trabalhadores brasileiros. Ambos procuram o sindicato para usufruir dos seus benefícios, bem como participam das assembleias deliberativas que tratam dos Acordos coletivos de trabalho.

Entrevistador: Os haitianos utilizam bastante os benefícios do sindicato?
Representante do Sindicato: Sim., também, também. Tanto no dentista, (...)
Entrevistador: Alguma diferença com relação ao brasileiro? *Representante do Sindicato:* Não....quanto ao... ao atendimento... claro, tem mais a dificuldade no entendimento na... na comunicação. Aí tem dificuldade. Agora, assim, no atendimento e tal eles usam tanto quanto nos brasileiros. Isso a gente não, não

faz nenhum tipo de distinção. Até porque ele contribui. A única coisa que quando chega no balcão a menina que faz a triagem ali, faz a ficha, vai pedir a carteira de trabalho e a última folha de pagamento. Então aparece lá a contribuição, ele vai passar para os setores para ser atendidos. Encaminhamento normal como outro trabalhador. *Entrevistador*: E eles procuram esse serviço na mesma... *Representante do Sindicato*: Mesma proporção que os outros né... tem problema eles vêm aqui. Eles vêm pedir informação. Eles vêm fazer as rescisões. Eles vêm buscar médico, eles vêm buscar dentista ou atendimento. Normal. [...] *Entrevistador*: E onde são discutidas a convenção coletiva os haitianos participam? Os outros também são ativos nesses espaços de reivindicação de direitos? *Representante do sindicato*: O que que a gente faz, bom...a gente na Assembleia, por exemplo. A gente tem ali em cima um convite, toda a manhã, então, o pessoal vem pegar ficha... a menina já entrega um convite. Vai ser dia 11 de maio a Assembleia. Né, vai ser aqui no salão de reuniões que a gente tem em cima, lá atrás. Então te entrega o convite pra eles. [...] O que que a gente leva muito em conta na hora de montar a pauta: o rol das... das solicitações, por exemplo. Muito aquilo que a Anita houve lá também. [...] O que que a gente faz. A Anita ouve, anota tudo, depois no dia da assembleia a gente ó, o que que a gente tá ouvindo sobre piso da categoria, sobre hora extra, sobre uma série de coisas a gente levanta pro pessoal que tá. [...]

O que ficou claro, a partir da entrevista com o Representante do Sindicato, é que o imigrante haitiano possui os mesmos direitos que qualquer sindicalizado. Inclusive, no dia da visita que foi feita para entrevista, havia ao menos dois trabalhadores haitianos na sala de espera aguardando atendimento no Sindicato. O que não ficou claro é se, efetivamente, os imigrantes que participam das assembleias e espaços deliberativos contribuem no debate quanto às cláusulas do acordo coletivo.

Cabe salientar que, sendo o imigrante, no Brasil, cerceado da participação em pleitos eleitorais conforme já mencionado, estar regido sob as mesmas normas e participar nas mesmas condições que brasileiros em arenas de debate, de forma a exercer seu poder político, constitui como fator muito relevante para o processo de integração desses imigrantes. Os sindicatos e os direitos trabalhistas são vitais para a integração pelo trabalho porque garantem alguns direitos, quando os direitos gerais de cidadania são negados aos imigrantes. Quanto ao Sindicato Vacaria, este aparenta ser democrático, não fazendo distinção entre associados e permitindo que estrangeiros tenham, de fato, as mesmas condições que os brasileiros de influenciar nas normas trabalhistas do seu âmbito.

De modo geral, em análise aos dados coletados, especificamente quanto aos aspectos legais da relação patrão/empregado, podemos perceber que existe uma tendência a um tratamento igual despendido para safristas brasileiros e haitianos, fruto também do trabalho de fiscalização realizado pelo Sindicato da cidade. Dos entrevistados, todos possuíam contrato formal com a empresa, sendo todos por prazo determinado, pelo período da safra. No entanto,

nem sempre foi assim.

Entrevistador: O senhor acha que eles estão se integrando bem em Vacaria? Que eles são respeitados aqui? *Funcionário do banco:* Nem sempre. É... as vezes, o que acontece... muitas empresas chamam eles e acham que eles vão ser diferente dos brasileiros, por exemplo. Só que o ser humano é o ser humano né... ele não vai ser diferente porque é branco, porque é negro, por que é haitiano, porque é brasileiro, porque é japonês.... ele não vai ser diferente do jeito de fazer as coisa. Assim como tem alguns que não trabalham na mesma rapidez dos outros. Não tem o mesmo esforço que os outros, né. Eles só acham ruim porque aqui as vezes as empresas chamam a pessoa pra trabalhar e elas tem trabalho só pra 3, 4 meses. Só que eles preferem carteira assinada. Diferente dos senegaleses, por exemplo, que vendem coisa na rua e não se importam em ter carteira assinada ou não. Os haitianos já querem um compromisso mais sério então isso talvez facilitaria se tivessem empresas dispostas a chamar eles pra trabalhar fixo, né. Eles se sentiriam mais integrados. Mas tinham muitas empresas que estavam se esforçando nisso, né. Eu não sei o que acontece porque nem sempre é me passado os problemas que acontecem dentro da empresa ou coisa assim. Tinha uma empresa, por exemplo, que estava fazendo eles trabalhar com... bater o ponto como se tivesse saído... mas continuavam trabalhando. Aí eles me passaram essa questão. Eu fui atrás, falei com o gerente, e eles resolveram isso. Então talvez essa proximidade ajude bastante né. Essa questão de falar o idioma... pra ajudar... claro. Claro que se as pessoas fizessem o esforço pra aprender. Mas quem é que vai aprender o idioma deles? A não ser que tenha um objetivo igual nós, que falamos sobre a bíblia. Fora isso não tem ninguém.

Entrevistador: Então eles conhecem a Defensoria Pública, por exemplo? *Representante do Sindicato:* Agora... não... a Defensoria eu não sei se eles conhecem, mas eu.... o ministério do trabalho.... agora que eles sabem que tem justiça do trabalho... Porque quando eles chegaram aqui, eles chegaram aqui, eles começaram a trabalha com o “Fulano”. Lá tinha muito problema mesmo...lá era muito complicado. Daí eu sei que entraram uns de lá. Mas assim, dessas empresas, assim, normalmente eles não entram.

Como pode ser visto, existe um histórico que ilustra um tratamento abusivo para com os imigrantes haitianos, por sua vulnerabilidade em desconhecer o idioma e a legislação trabalhista, ou mesmo um comportamento abusivo de empresas que se aproveitam da fragilidade de qualquer trabalhador. Mas também é possível perceber que existe uma compreensão de que, na atualidade, existe um conhecimento maior da lei por parte dos imigrantes.

Entrevistador: E a senhora conseguiu notar, dos haitianos, uma diferença desde a chegada até agora? Deve ter o que... uns quatro anos? *Funcionária do sindicato:* Uns três, quatro anos. *Entrevistador:* No conhecimento da legislação? Eles estão conhecendo mais? *Funcionária do Sindicato:* Tao conhecendo mais.

Entrevistador: E como tão lidando com os direitos trabalhistas? Carteira, férias... Qual o papel do sindicato, por exemplo? *Haitiano 2:* Pra mim... pra mim igual. Pega seguro desemprego é igual com brasileiro... normal... normal... E tira décimo, feriado, tudo. É normal. *Entrevistador:* Que bom, tem que cuidar. Porque, às vezes, por não conhecer a legislação ou conhecer a língua... *Haitiano 2:* Pra mim não tem ninguém vai fazer minha esposa abuso porque eu ajuda ela. Porque eu sô, eu quase brasileiro, porque eu já tem 6 anos, vai fazer 7 anos no Brasil. Eu sabe muitas coisas. Eu morava cidade grande. Sabe muitos coisas... muitos, muitos coisas. É obrigação da empresa né... dá quatro meses pra mulher cuidar nenê né. É obrigação.

Mais do que isso – do conhecimento da lei –, pela fala dos entrevistados, os imigrantes haitianos se colocam como trabalhadores ativos na relação com seu empregador, que exigem seus direitos e não aceitam serem tratados de forma diversa dos brasileiros.

Entrevistador: Como funciona a questão trabalhista com os imigrantes haitianos? *Funcionária do sindicato:* Eles buscam o sindicato... eles são demitidos hoje, hoje eles vêm aqui pra saber o... fazer a rescisão. Eles são umas... eles são assim ó... eles duvidam... eles... com toda razão né... tem razão de duvidar de todo mundo. Eles vem, né... são refugiados. Eles passam horrores, né, então eles desconfiam de todo mundo... sabe... então eles fazem muita confusão. A nossa legislação com a deles. E eles dizem que eles são discriminados, que os haitianos são discriminados. Eles dizem muito isso nas empresas. Mas é igual, né. Se paga pra um é pago pro outro. E aí, olha, quando a gente faz rescisão de haitiano tem que... é difícil. Primeiro porque já eles... já vem dois ou três, um que entende mais o português. Daí ele, depois que você explicou tudo, ele diz assim: mas “Empresa X” não paga rescisão? Não faz assim? Aí tu dizes assim, de novo: mas a tua rescisão é essa aqui. “Não... isso aqui é meu direito. Eu trabalhei, esse aqui é meu direito. Eu quero a rescisão”. Aí tu tens que explicar de novo desde o início. Aí se tem um que entende mais o outro, vai explicando. Aí eles vão colocando na... marcando na... “Daí quanto é que deu as férias?” Daí eu tenho que ir lá e somar tudo de novo o que deu as férias... aí eles anotam na mão. [...] *Entrevistador:* Muito legal. Mas então eles não são passivos com relação aos direitos deles? *Funcionária do Sindicato:* Não, não. Pelo contrário... nossa... sabem... perguntam e eles procuram os direitos. Eles são... eles são muito bem informados. Só que eles, às vezes, eles acham que... sei lá... o que tem diferente, alguma coisa na... porque o país deles é... o salário mínimo deles lá equivale a 300, 400 reais, né. E aí o que que eles dizem... daí a gente. Nós tivemos um caso que a gente não estava conseguindo resolver. Aí a gente dizia...” entra na justiça”. “não...Haiti não vai na justiça, é o sindicato que tem que resolver tudo” ... eles dizem... “Haiti não tem justiça do trabalho, Sindicato resolve tudo”. Mas aqui é diferente... aqui tu tens... e aí, olha tem casos que a gente fica dias pra acerta... não é um não... são dias...

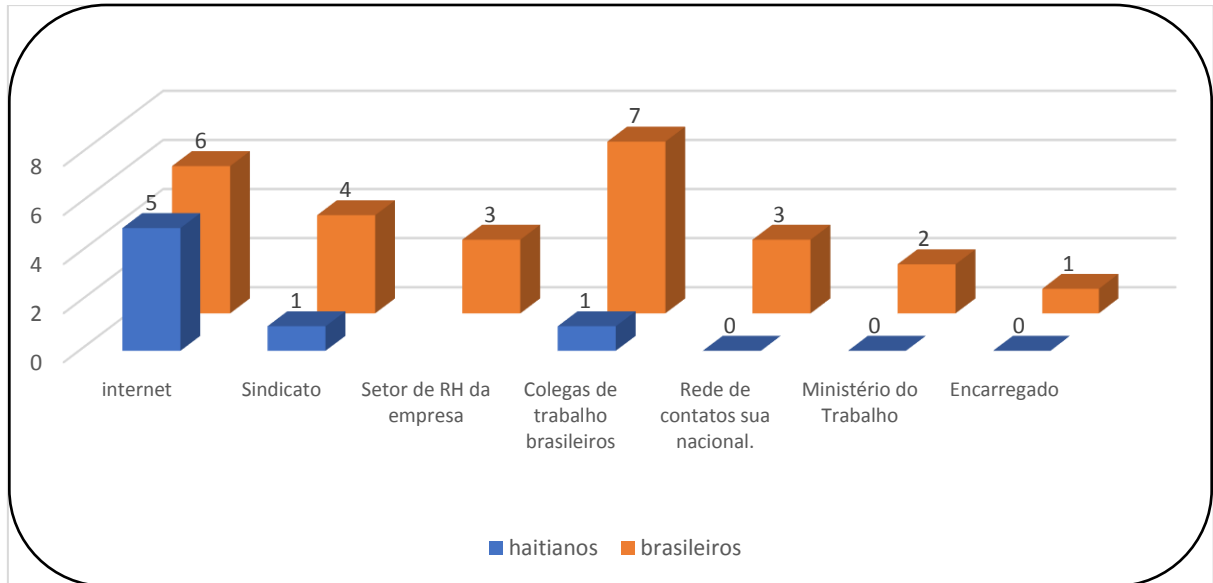
Como pode ser percebido, existe uma cobrança pela ação do sindicato, de garantir o cumprimento das leis trabalhista. No estudo de Guilherme (2017), sobre as trajetórias e estratégias de trabalho de haitianos e senegaleses na cidade de Porto Alegre/RS, a autora constata que há um apego do imigrante haitiano à legalidade do trabalho, havendo, inclusive,

poucos trabalhadores haitianos no comércio informal da cidade, de forma diversa do que ocorre com os senegaleses. A autora cogita a relação desse resultado com a fragilidade na proteção do trabalhador no Haiti, sendo que no Brasil é possível, através do trabalho formal, ter garantias de direitos e benefícios que não são garantidos naquele país. Também, relaciona a estabilidade e segurança que a carteira assinada proporciona ao desejo dos haitianos de reunificarem sua família no Brasil.

A segurança e manutenção do trabalho é fator muito relevante na trajetória do imigrante haitiano, pois, para sua grande maioria, permanece o compromisso em prover sustento à sua família que permanece no Haiti (Guilherme, 2017; Baeninger e Peres, 2017; Barbosa, 2015, Oliveira, 2017, Araújo, 2015). Estando acompanhado desse objetivo, é possível compreender a preocupação do imigrante, conforme demonstrado nas respostas analisadas, em conhecer o direito trabalhista brasileiro e cobrar dos responsáveis e mediadores que eles sejam cumpridos. Conforme já mencionado, a exploração do trabalho imigrante é um obstáculo ao processo de integração, que coloca o trabalhador à margem da lei, da cidadania e da dignidade (SCHNAPPER, 2008). Afortunadamente, essa exploração não parece ser uma realidade no cenário estudado. Pelo contrário, o imigrante haitiano que trabalha na produção da maçã em Vacaria demonstra protagonismo na defesa de seus direitos, o que corrobora com o acúmulo de conhecimentos diversos que impulsionarão seu processo de integração no Brasil, como o conhecimento dos mecanismos da justiça, de instâncias estatais, da legislação, do funcionamento das empresas empregadoras e da própria língua portuguesa.

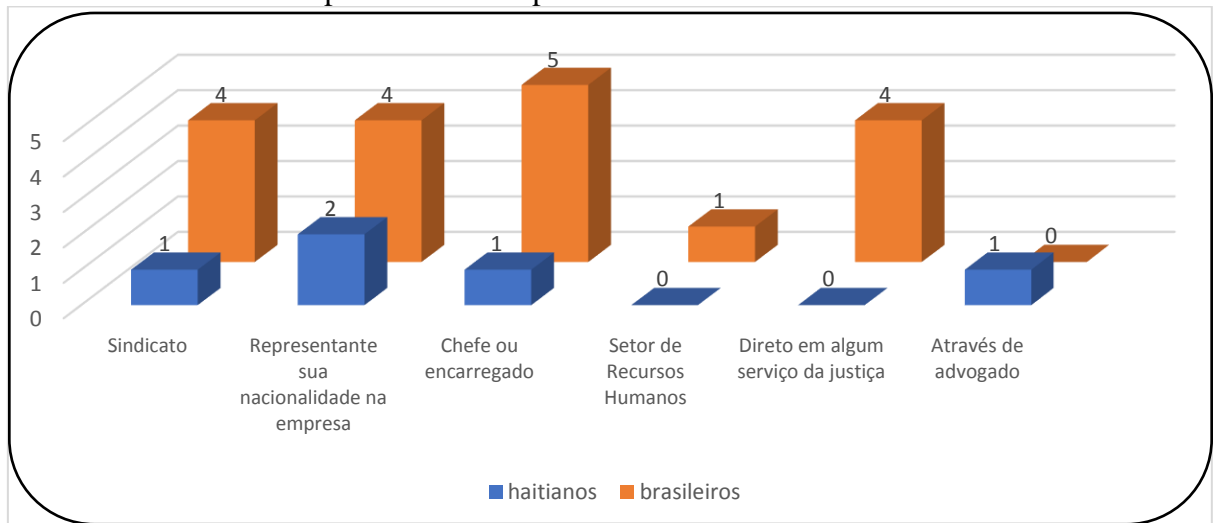
Nesse sentido, quanto à justiça trabalhista, os gráficos abaixo demonstram o comportamento entrevistados quanto à busca por informações referentes à legislação trabalhistas (7 haitianos e 16 brasileiros responderam à questão), bem como em quais instâncias cobrar se elas eventualmente forem desrespeitadas (4 haitianos e 17 brasileiros responderam à questão). Os entrevistados poderiam marcar mais de uma alternativa.

Gráfico 3 - Meios para buscar informações sobre direitos trabalhistas



FONTE: Questionário administrado pela autora (N = 23 questionários)

Gráfico 4: Melhor canal para cobrar cumprimento de direitos trabalhistas



FONTE: Questionário administrado pela autora (N = 21 questionários)

No primeiro quadro, é possível perceber que o imigrante haitiano se utiliza principalmente de informações vindas da internet para conhecer seus direitos, sendo que alguns ainda buscam o Sindicato ou colegas de trabalho, para obter as informações. Já os brasileiros possuem fontes variadas, tendo prevalência a informação vinda por colegas de trabalho e pela internet. Quanto ao segundo gráfico, que trata do melhor canal para a cobrança de direitos trabalhistas, percebemos que os haitianos se utilizam de seus representantes no trabalho para fazer esse intermédio, provavelmente em uma cobrança feita diretamente à empresa. A dificuldade em falar o português pode ser uma das razões da dependência desse mediador. Já os brasileiros, em maior proporção, procuram diretamente as instâncias da empresa, como

chefia e recursos humanos, para tratarem de seus direitos. Outra constatação interessante se refere à busca por instâncias do judiciário. Neste caso, a “justiça” e o “advogado” estão colocados separadamente porque, no direito trabalhista, há a possibilidade de o empregado fazer queixa diretamente na justiça, sem intermédio de advogado. Essa alternativa foi apontada apenas por brasileiros, sendo que apenas um haitiano mencionou buscar o intermédio de advogado para buscar justiça.

Entrevistador: E se tu tens alguma dúvida, ou acha que tem algo incorreto? Tu procuras quem? *Haitiano 2:* A Mauri (**monitor do alojamento**). Ele meu amigo.... amigo. Eu na hora “ô Mauri...tem problema carteira, ajuda...”. Ele ajuda. É gente boa pra mim. *Entrevistador:* Eu percebo que ele tem uma relação boa com o pessoal... *Haitiano 2:* Ele bem legal. Gente boa... que nem é deus né... *Entrevistador:* É o sindicato? vocês utilizam? *Haitiano 2:* Eu não. Eu nunca utilizei.

Entrevistador: E se tu tens alguma questão trabalhista? Quando precisa de informação, ou alguma reclamação. É ele (monitor do alojamento) que tu procuras? *Haitiano 1:* No tem nenhum. *Entrevistador:* Mas já viu alguém, por exemplo, ter alguma dúvida com relação a algum desconto... *Haitiano 1:* Não tem, tudo tá certo. *Entrevistador:* Mas quando tem, vocês procuram o Sindicato? Ou o RH da empresa? *Haitiano 1:* No, no... *Entrevistador:* Mesmo só pra tirar dúvida. *Haitiano 1:* No. *Entrevistador:* Tu já foste no sindicato? *Haitiano 1:* No. *Entrevistador:* Por que vocês são sindicalizados, né? *Haitiano 1:* No

Apesar dos trabalhadores contratados no alojamento dos entrevistados não serem, em sua maioria, sindicalizados (conforme informou o monitor do alojamento responsável pela contratação dos trabalhadores), o Sindicato também apareceu como um canal de resolução de conflitos trabalhistas. Uma colocação interessante feita por um dos representantes do sindicato se refere ao papel da comunidade religiosa, nesses casos.

Entrevistador: Estão reivindicando mais? *Funcionária do Sindicato:* É que.... é que eles são... qual é a religião deles... testemunha de jeová. Ontem então daí veio (...). Quando eles vieram pra cá, veio um testemunha de jeová aqui no sindicato, falar que qualquer problema era pra falar com eles. Eles resolvem todos os problemas em Caxias. Inclusive no “Banco X” tem um cara que é da religião deles, testemunha de jeová. Então, eles... ele ajuda muito esse pessoal. Até a “Empresa Y” disse que ia até falar com ele pra ver se ele explica pra eles. Porque quando eles complicam muito a tendência é da empresa não querer falar com eles. Porque eles... eles exigem, eles acham que não, que não é daquele jeito, sabe. Eles... e aí acaba que a empresa no fim vai acabar desistindo de alguns, né.

A partir dessa informação do Sindicato, chegamos à pessoa mencionada, funcionário de

um estabelecimento bancário no Município.

Entrevistador: Existe uma chamada pelo senhor pra ajudar na relação com os haitianos? *Funcionário do Branco:* Sim. *Entrevistador:* Porque o senhor acha que isso acontece? *Funcionário do Branco:* Certo. Acredito eu que talvez por dois motivos. Primeiro eu falo o idioma deles. *Entrevistador:* O senhor fala creóle? *Funcionário do Branco:* Falo. Então isso já ajuda a eles ficarem menos desconfiados, porque quando eles vêm alguém, primeiro, branco, que fala o idioma deles... eles acham isso... eles ficam até... eles começam a rir quando a gente fala o idioma deles. Por que eles acham que... por que que um branco, de outro país, quer falar o idioma deles? Então eu aprendi o idioma deles por causa da minha religião, porque eu sou testemunha de jeová. Nós pregamos para as pessoas, falamos sobre a bíblia com eles. E nos vemos que todos precisam aprender. Então a gente faz esse esforço de aprender o idioma pra poder falar com eles no idioma deles. Que a gente entende que pra tocar o coração tem que ser o idioma da pessoa. Mais que ele tenha... que ela viva no Brasil a cinco anos, mas pra ele sentir a no coração dele o que a bíblia diz, tem que ser no idioma dele mesmo. Por isso que a gente se esforçou em aprender e... não sou só eu. Tem a minha esposa também que aprendeu o idioma, tem outro amigo nosso... é... aqui em Vacaria, tem outras cidades que a gente também faz esse trabalho. As testemunha de jeová aprendem. As vezes a gente chega lá e falam... “Porque que você fala o idioma? Você é testemunha de jeová?” Eles já sabem que as testemunha de jeová fazem isso. Aprende o idioma pra falar com eles. Várias vezes já tentara entrar em contato comigo e até pediram se eu sabia alguém que poderia ajudar, que falava o idioma também. Porque eles se sentem mais à vontade, como eu disse, no idioma deles é mais fácil eles entenderem. Então eu já, às vezes, já expliquei pra alguns o que que a empresa estava pagando, como é que ela estava pagando.... pra eles entenderem e concordarem. Porque, às vezes, alguns acabam não concordando, porque não tão entendendo o que está acontecendo... o que que a empresa tá pagando. Então isso ajuda.

Conversando com o entrevistado, foi possível perceber, novamente, a barreira que o diferente idioma representa no exercício do trabalho. Além da dificuldade de comunicação, ainda há o desconhecimento da Lei brasileira, e esses dois fatores conjugados acabam por dificultar o entendimento quanto ao cumprimento normativo, gerando a desconfiança mencionada tanto pelo entrevistado acima, quanto pela funcionária do Sindicato. De qualquer forma, identificamos o trabalho de um segmento religioso que, com o objetivo de levar o conhecimento bíblico para outras pessoas (é assim que explica o entrevistado), acaba aprendendo o idioma creóle e desenvolvendo um papel de mediador entre os trabalhadores e suas empresas.

Analisando os aspectos legais referente ao trabalho safrista realizado pelos imigrantes haitianos, a partir da fala dos entrevistados, ficou claro que os trabalhadores haitianos não se posicionam de forma passiva, quando desconfiam que estão sendo enganados. O histórico relatado demonstra que já houve abusos no início, de empregadores que se aproveitavam de seu

desconhecimento da língua e legislação, além da necessidade de trabalho, para infringir normas e cometer arbitrariedades ao arrepio da lei. Mas, como pôde ser observado, ao menos no cenário estudado, essa relação abusiva ficou no passado. Mesmo não conhecendo todos os meios disponíveis para reivindicar seus direitos, os haitianos encontram formas de lutar por suas garantias. Inclusive, na hora de optar pela empresa onde trabalhar, um dos quesitos mais relevantes considerado pelo imigrante haitianos foi o respeito às leis trabalhistas.

Nesse sentido, é possível perceber que as características de precarização do trabalho safrista que se relacionam ao aspecto legal, não incidem nessa atividade em específico da mesma forma que ocorre em outras culturas, conforme relatado no acúmulo bibliográfico. De certo, estamos falando de um contrato por tempo determinado, que por si só comporta elementos de instabilidade e menor espectro de garantias trabalhistas (se comparado a um contrato por tempo indeterminado). No entanto, percebemos que existe um cumprimento das normas trabalhistas, entre elas legislações e acordos coletivos, muito pautado pela forte presença do Sindicato que assiste os trabalhadores assalariados rurais na cidade de Vacaria.

Para além da proteção dos direitos dos trabalhadores, o Sindicato acaba se configurando como uma arena efetiva de participação do imigrante na formulação das regras que conduzirão o trabalho a cada exercício. Como mencionado por Schnapper (2008) e Spreafico (2009), essa janela aberta permite que o imigrante participe enquanto igual aos nacionais na construção de um consenso processual, partilhando a produção de normas jurídicas legítimas a partir do exercício de um poder legítimo. Esse primeiro nível de um processo de integração, imprime um significado simbólico de pertença a uma comunidade política, que permite a participação do imigrante nas mudanças nessa dimensão (SPREAFICO, 2009).

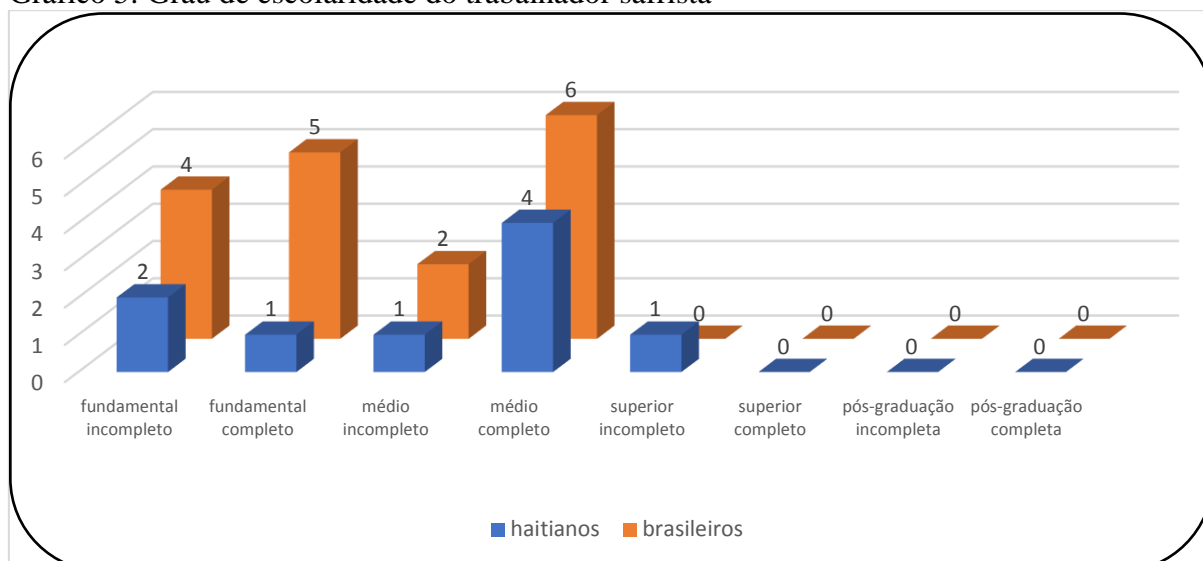
5.2 Aspecto econômico – formação de redes para acesso ao trabalho;

O aspecto econômico de integração, necessariamente, está relacionado à possibilidade do imigrante haitiano de se colocar no mercado de trabalho brasileiro, a fim de prover, além do sustento próprio e de sua família, condições dignas de vida, adquirindo assim autonomia para exercer a plenitude de seus direitos e usufruir de bens e conforto. Aliado a esse aspecto, pontuamos as estratégias utilizadas pelos imigrantes haitianos na busca por trabalho, mais especificamente a formação de redes de contatos que atuam como fontes de informação quanto ao surgimento de vagas de emprego, bem como ao reconhecimento da formação profissional do imigrante em um emprego condizente com suas habilidades profissionais.

Quando a este último quesito, questionados os trabalhadores safristas brasileiros e haitianos sobre seu grau de escolaridade, foi possível aferir que a maioria dos entrevistados tem

o ensino médio completo, seguido de ensino fundamental, completo ou não.

Gráfico 5: Grau de escolaridade do trabalhador safrista



FONTE: Questionário administrado pela autora (N = 26 questionários)

Apesar da escolarização regular não estar completa em grau de profissionalização – somente um haitiano possuía curso superior incompleto –, os entrevistados disseram possuir formação ou treinamento em várias atividades. Entre os brasileiros encontramos trabalhadores capacitados em informática, motoristas, garçons, porteiros, vigilantes, operadores de telemarketing, cabelereiro, entre outros. Entre os haitianos também encontramos trabalhadores capacitados em informática, encanadores, musicista, no ramo de negócios, construção civil, professor do fundamental e agricultores. O que podemos perceber, nesse item em especial, é que a formação regular, tanto de brasileiros quanto haitianos, não difere muito. Vários estudos com imigrantes haitianos demonstram a dificuldade desses trabalhadores migrantes em validar seus diplomas de curso superior no país (BARBOSA, 2015), e por essa razão sujeitando-se a profissões diferentes de sua formação. No entanto, essa dificuldade não parece incidir na realidade dos imigrantes entrevistados para a pesquisa, haja vista ser uma atividade ainda procurada por trabalhadores sem formação superior.

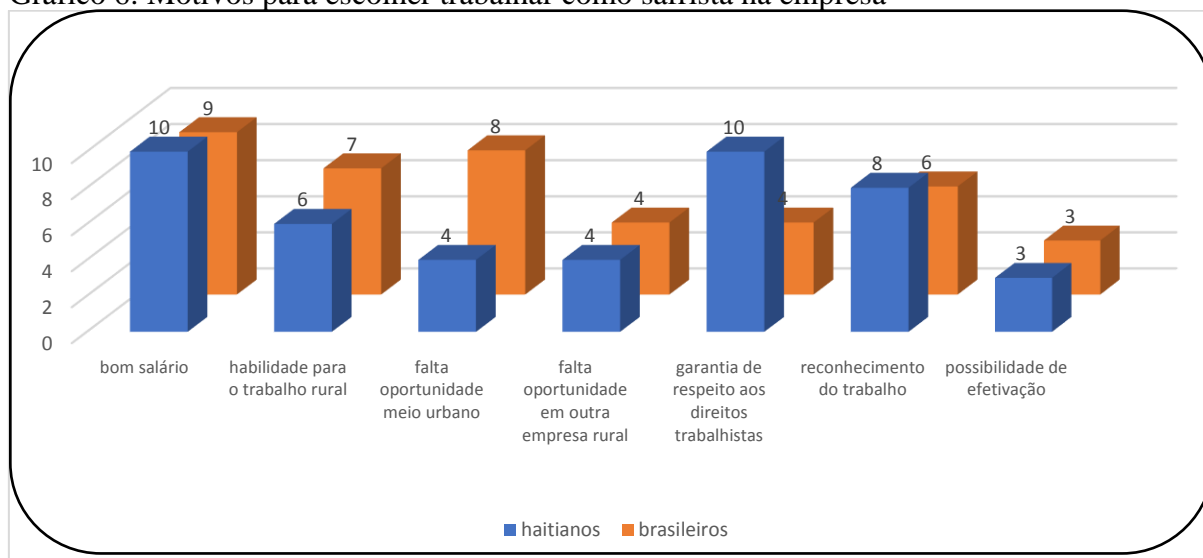
De qualquer forma, mesmo possuindo instrução em alguma área específica, como o caso dos trabalhadores com conhecimento na área de informática, motoristas e vigilantes, por exemplo, que de alguma forma poderiam ser absorvidos em alguma outra atividade da empresa, essa habilidade não chega a ciência do empregador através do contrato de safrista, uma vez que não são considerados currículos para contratação.

Entrevistador: E currículo e formação? Vocês chegam a olhar? *Chefe Recursos Humanos:* Não muito. Eu te diria assim, que a atividade rural, não só na maçã, ela não... ela não tem assim... nós damos importância pra isso. Vamos supor assim. Você vai lá. Um caixeiro, por exemplo, numa... aonde eles fazem a mistura de produto ali sim. Ele tem que ter uma noção certa de uma medida, de uma coisa. Um almoxarife (...). Pra esses cargos aí sim né, tem que ter um mínimo né. Agora, na grande atividade assim... para as atividades de raleio, de poda... não há que se exigir muito, sabe. Aí é muito do desempenho real ali, e na função. Porque... não adianta saber muita coisa. Não tem a habilidade é diferente né... não é mais ali é visual... apanhar... a forma de tu colher a maçã...de tu entender como é que é o raleio ali. Não pode ter as cachopinhas ali tudo muito junto... tu tens que tirar um ou duas daí. Então, assim, é mais visual. Não tem nada, assim, que tu precisas uma coisa de... escolar pra desenvolver a atividade né.

De fato, essa é uma realidade do trabalho safrista que atinge todos os trabalhadores, nacionais ou imigrantes, e reforçam a característica de precarização. Conforme pontua Pinto (2006), há precariedade do trabalho em si, quando há uma fragilidade no reconhecimento do trabalhador por parte da empresa, que tem sua contribuição dissolvida na de tantos outros trabalhadores, sem qualquer individualização, podendo ser facilmente substituído. Talvez essa seja uma realidade do trabalho sazonal, um trabalho sem qualquer expectativa de crescimento profissional e executada por pessoas ‘sem rosto’. Ou talvez seja uma atividade a qual não se tem interesse em investir, onde massas de desempregados se encarregarão de preencher, sempre que necessário. Mas será que não seria possível valorizar o trabalhador safrista por seu conhecimento ou produtividade? Campanhas para a escolha de determinados profissionais, para preenchimento de vagas fixas, priorizando os trabalhadores safristos para isso e incentivando a capacitação. Ou premiações por rendimento, ou responsabilidade no serviço, ou ainda tantas outras formas de se reconhecer o trabalhador e incentivá-lo a se sentir parte da empresa. Enfim, são apenas possibilidades para mudar uma realidade.

Dos trabalhadores entrevistados, 8, de 11 haitianos (73%), e 9, de 17 brasileiros (53%), estavam em seu primeiro contrato de trabalho na empresa. Questionados sobre a razão para escolher o trabalho de safrista, considerando que poderiam ser escolhidas mais de uma resposta, o salário foi uma das razões mais destacadas para ambos trabalhadores, seguida de “falta de oportunidade no meio urbano” e “possuir habilidade rural” para brasileiros, e “respeito à legislação trabalhista” e “reconhecimento do trabalho realizado” para os haitianos.

Gráfico 6: Motivos para escolher trabalhar como safrista na empresa



FONTE: Questionário administrado pela autora (N = 31 questionários)

O gráfico acima é capaz de ilustrar que o salário é um dos motivos considerados na escolha do trabalho safrista da maçã no Município de Vacaria. Cabe esclarecer que o valor pago ao trabalhador safrista, no momento da entrevista (ano de 2019), era de R\$ 1.227,60 (um mil, duzentos e vinte e sete reais e sessenta centavos) fixos, podendo ter um acréscimo conforme a produção.

Chefe de Recursos Humanos: Nós temos um piso mínimo, né, que nós temos uma convenção coletiva onde tem várias cláusulas lá dentro, e existe um piso mínimo. Hoje ele tá em R\$ 1.227,60, piso mínimo. Veja, o piso nacional tá R\$ 998,00. O nosso piso, hoje, o mínimo que recebe é isso aí... e eles tem a condição de que se eles trabalharem normal eles já podem ganhar alguma coisa extra numa atividade de safra. Um bin... uma coisa assim... eles têm um... aí eles ganham um adicional.

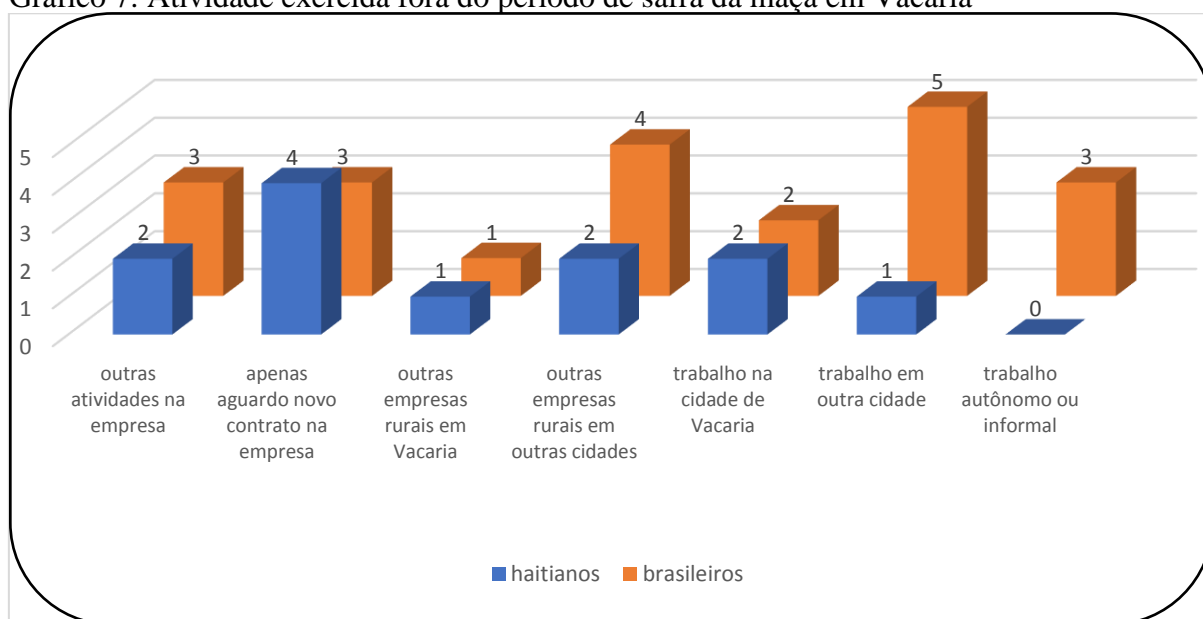
O valor recebido mensalmente pelo trabalhador, conforme esclarece o monitor do alojamento, é anualmente reajustado, sofrendo acréscimo. De fato, é uma quantia que, atualmente, excede o salário mínimo nacional, podendo ser acrescido por uma maior produção, e sem a incidência de custos com alojamento, ao menos para os trabalhadores que o utilizam. Para os imigrantes haitianos talvez seja um elemento vantajoso, pois em outro emprego o custo de moradia e alimentação possivelmente não seriam custeados, o que diminuiria seu ganho líquido mensal. De qualquer forma, estamos falando de um contrato por tempo determinado e com um valor muito próximo ao mínimo nacional. Ainda, se diluirmos o valor recebido também pelos meses em que o contrato não está vigorando, esse valor diminui bastante. A imprevisibilidade sobre o emprego do safrista sempre deve ser considerado, pois é um dos

elementos que caracterizam a precariedade e vulnerabilidade desse trabalhador.

Cabe referência, também, nesse quesito, ao peso que os trabalhadores safristas haitianos dão na escolha por empresas que respeitam a lei. Essa observação coaduna com a já mencionada, de que o imigrante haitiano conhece, cada vez mais, a legislação trabalhista nacional, e não se coloca enquanto um sujeito passivo dessa relação empregador-empregado, quando o assunto é atendimento a seus direitos.

Já no período fora de safra, durante os meses e que não há colheita da maçã no Município, foi perguntado aos trabalhadores se havia outro trabalho safrista em seu itinerário anual, sendo que todos os haitianos (100%), e 13, de 18 brasileiros (72%), responderam não ter nenhum local prévio no horizonte. O quadro abaixo ilustra a movimentação dos trabalhadores ao longo do ano, sendo que poderia ser escolhida mais de uma opção.

Gráfico 7: Atividade exercida fora do período de safra da maçã em Vacaria



FONTE: Questionário administrado pela autora (N = 28 questionários)

A partir do quadro é possível perceber a preferência, por parte dos trabalhadores haitianos, em permanecer trabalhando na empresa, mesmo no período de entressafra.

Entrevistador: Quando termina o contrato de safra, você fica aguardando novo contrato com a empresa ou vai trabalhar na cidade? *Haitiano 1:* eu volta pra cá. Eu pergunta pra Mauri, Mauri liga ale... luis... vem pra cá. Depois contrato maio ele vai volta... em julho. *Entrevistador:* Então o contrato termina em maio. Você fica em Vacaria em junho, e lá por julho tem novo contrato? *Haitiano 1:* Sim, até dezembro. *Entrevistador:* A maioria? Todos ficam? *Haitiano 1:* Sim... *Entrevistador:* Tu és praticamente fixo aqui? Trabalha praticamente o ano todo? *Haitiano 1:* Não... é... no trabalha ano fixo. Agora

maio todo mundo vai embora. [...] Depois ele vai trazer pessoa porque tem menor serviço. [...] *Entrevistador*: E tu sempre consegues ser contratado nesse período? *Haitiano 1*: Sim, de novo.

Monitor do alojamento: [...] O contrato é temporário. Safra de gala, variedade gala, safra fugi, pink... que é agora. Depois tem poda, tem pintura, tem arqueamento... é serviço de inverno. Então, geralmente eles ficam o ano todo com nós aqui. *Entrevistador*: Então eles costumam ficar o ano todo aqui? *Monitor do alojamento*: É. Esse ano é pra ficar certa de 80, 100 pessoas no alojamento. Então, se ficar essa quantidade, todos os haitianos que tão aqui e querem ficar nós vamos segurar eles.

O bom trabalho exercido pelos trabalhadores haitianos é a justificativa apresentada pelo entrevistado para mantê-los executando as outras atividades na empresa, como raleio, poda, entre outros. No caso dos brasileiros a movimentação já ocorre de forma diferente. A maioria prioriza trabalho urbano ou rural exercido em outras cidades. Essa opção não é inesperada, considerando o fato de que sua família mora em outro Município no país, e que no período fora de safra eles retornem para suas regiões e procurem uma atividade remunerada mais próxima.

Além da mobilidade dentro do país, cabe também analisar se existem mecanismos que são mobilizados pelos trabalhadores no momento em que estão a procura por trabalho. No caso dos trabalhadores imigrantes, conforme saliente Truzzi (2008), a ação de redes de contatos é fundamental nesse sentido. Para cumprir o objetivo de analisar como atua esse instrumento nas ações dos imigrantes haitianos no processo de integração na dimensão do trabalho, a ideia de redes sociais será mobilizada para compreender as pontes que se formam entre imigrantes haitianos, ou entre estes e outras organizações ou pessoas, que acabam por direcioná-los especificamente à atividade macieira em Vacaria.

A menção a redes de contatos formadas por haitianos, assinalada ainda durante o estudo exploratório realizado para conhecimento prévio do campo empírico, foi pontuada como um componente fortemente presente na mobilidade desses imigrantes, e posteriormente reafirmada por parte dos entrevistados.

Monitor do alojamento: [...] então, assim... eles têm alguma igreja católica parece que é em Porto Alegre que ajuda, tem uma central deles. Eles tem em Curitiba e Santa Catarina. Aí como tem o “Fulano” e o “Sicrano” que já estão a mais que uns 3 ou 4 anos aqui, eles ligam e eles vem. Quando tão desempregado, porque tem muito frigorífico contratando haitianos.

Além dessa menção à mediação da Igreja católica, relembremos também a já mencionada mediação feita por religiosos “Testemunhas de Jeová”. Neste caso, questionamos o funcionário do banco identificado como mediador, quanto às redes de apoio, formadas para

auxiliar os haitianos.

Funcionário do Banco: Eu conheço o “Fulano” que fazia esse trabalho até em Caxias. Hoje ele mora na Amazônia. Mas ele fazia esse trabalho em Caxias e ele traduzia para as empresas de Caxias. Caxias teve uma época que teve 3 mil haitianos. Então ele traduzia para as empresas quando eles precisavam de fazer uma palestra ou coisa assim, ele fazia a tradução pra eles entenderem o que que a empresa estava falando. Em treinamento, palestra, alguma coisa assim. Essa época eu sem sabia nada ainda de creóle. Agora eu já entendo mais e consigo falar com eles mais tranquilo. Claro que parte técnica ainda dá algumas coisas eu tenho que perguntar como é que fala. Eu tenho amigos meus que falam português... haitianos... *Entrevistador:* Existe uma rede, pelo menos de testemunhas de jeová, que estão em contato com os haitianos? Uma rede maior? Porto Alegre, Curitiba, Florianópolis? *Funcionário do Banco:* Sim....sim. No Brasil nós somos em vinte e duas congregações das testemunhas de jeová... de haitianos... de creóle... da língua deles. Claro que não é só haitianos... tem brasileiros que aprenderam o idioma e fazem parte e falam e pregam no creóle... e leem no creóle... e fazem reuniões no creóle pra ajudar eles. E tem também, é... uma média de 100 grupos no país... além dessas congregações. 100 grupos que são menores que também fazem esse trabalho. Em Vacaria a gente tem reunião no domingo as 9:45 no salão das testemunhas de jeová. E tem também na quarta feira as 7:30 da noite. *Entrevistador:* E eles participam? *Funcionário do banco:* Sim, com certeza.

Da colocação dos entrevistados, foi possível perceber a possível atuação de entidades religiosas como “pontes” na colocação dos imigrantes haitianos no mercado de trabalho, atuando como mediadoras, inclusive, no entendimento de questões legais, transpondo a dificuldade imposta pela língua. Essa atuação, no entanto, não ecoou na fala dos haitianos entrevistados na empresa selecionada. Quando questionados sobre terem conhecimento de alguma rede de contatos, formada por entidades religiosas ou outras organizações, todos responderam não ter conhecimento. Essa colocação tem reflexo na forma com que mencionaram ter tomado conhecimento da vaga de emprego na empresa macieira.

Haitiano 1: eu tenho amigo aqui... eu tenho amigo, meu amigo “Fulano”, faze eu vim pra cá. Eu trabalha aqui de abril, de 3 de abril de 2017, eu vim pra cá. Agora eu tenho dois anos agora. *Entrevistador:* Então tu vieste através desse amigo? *Haitiano 1:* Sim, amigo que já trabalho aqui. E pergunta pra conta dele... ele liga pro meu telefone, eu vim pra cá. Agora eu também já to em outro lugar. *Entrevistador:* Ah, ele já tá em outro lugar? *Haitiano 1:* Sim, ele deixa de... ele tem tio aqui é responsável... responsabilidade tudo os haitianos. *Entrevistador:* Ah, então o tio dele é responsável por todos os haitianos? *Haitiano 1:* Sim, sim. *Entrevistador:* E é esse grupo que tem uma sede em Curitiba? *Haitiano 1:* Sim, sim, eu saio Curitiba. *Entrevistador:* Esse grupo do tio do teu amigo, ele ajuda também pra vocês terem informações sobre direitos trabalhistas? Ou se reúnem pra outras coisas? Vocês formaram esse grupo de haitianos aqui? *Haitiano 1:* Não. Eu tinha... agora sim tem 5 vagas, se não eu falo com tio de meu amigo, o “Sicrano”, agora tem 5 vaga. Ele pergunta na celular...ele liga pra pessoa e pergunta quem que quer trabalho.

Ele que quer trabalhar vem... entendeu? Tudo que tem em Santa Catarina, São Paulo, Curitiba.

Haitiano 2: Eu tenho um amigo meu vem trabalhar aqui 2016 é... e fala “ô “Fulano”, tem um serviço de pomar, Vacaria... você quer vai? Vamo lá então. Ele traz eu vem pra cá. Até agora, faz mais ou menos tem 3 anos aqui trabalhar.

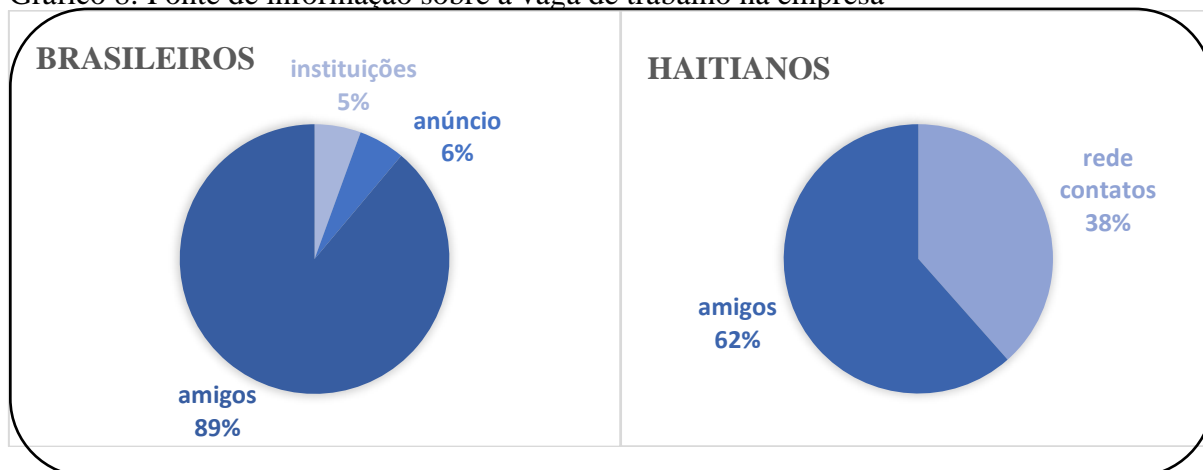
Haitiano 3: [...] tem as pessoas que moram lá no alojamento 1, número 1. meu perguntar como Brasil ta funcionando de momento. Primeiro vem até agora, eles fala pra mim, eles se explicar. Meu, e Brasil tem trabalho nos passado... passado na roça também, entendeu. Eu venho saber, por isso que, como eu ta conversando com as outras pessoas, ele ta falando comigo, meu vem vai saber tudo mais... mais eu vai pensar... mais, pra pensar mais, como o Brasil funciona, de primeiro até agora. Pra eles explicar, meu vai pensar igual com Haiti, por isso que meu trabalhar na roça.

Entrevistador: Vocês se movimentam juntos também? Por exemplo, tu contaste que tu já trabalhou na cenoura, né? Depois veio... depois em julho tu voltas? *Haitiano 4 (respondido pelo haitiano 3 que fazia a tradução da conversa):* sim, sim, sim, ele também. meu que manda ele vem trabalhar aqui. Eu que manda ele vem trabalhar aqui.

Na fala dos imigrantes, é possível perceber que os contatos pessoais, entre haitianos, é o que impulsiona a mobilidade por trabalho. Quanto à fala do entrevistado *Haitiano 1*, ele mencionou o tio de um amigo, que inclusive estava trabalhando na empresa naquele momento, que desempenhava o papel de mediador para vários imigrantes haitianos, inclusive com contatos em municípios como São Paulo, Curitiba e Santa Catarina.

Na aplicação dos questionários, perguntamos tanto aos imigrantes haitianos quanto aos brasileiros, de que forma souberam do trabalho na empresa macieira. O gráfico abaixo traz uma ilustração das respostas de, ao todo, 10 haitianos e 18 brasileiros.

Gráfico 8: Fonte de informação sobre a vaga de trabalho na empresa



FONTE: Questionário administrado pela autora (N = 28 questionários)

A informação sobre oportunidade de trabalho, tanto para brasileiros quanto para haitianos, chega ao seu conhecimento, majoritariamente, através de amigos, sendo que parte dos haitianos identificam a ação de uma rede de contatos própria, e uma pequena parcela de brasileiros apontou anúncios de emprego e instituições de apoio (ONG's, Igrejas, etc.) como fonte de informação. Pelos argumentos do entrevistado haitiano é possível identificar o funcionamento dessa rede de contatos que aparece como resposta nos questionários. Pela informação coletada, trata de um imigrante haitiano que trabalha na empresa e possui contatos com vários outros haitianos, inclusive em outros estados – foi mencionado Santa Catarina, São Paulo e Paraná –, aos quais ele telefona, quando surgem novas vagas de trabalho. O entrevistado *Haitiano 1* menciona que ele seria “responsável por todos os haitianos ali”, o que nos leva a compreender que o entrevistado considera que todos que estavam ali trabalhando chegaram por intermédio dessa pessoa. Infelizmente, mesmo essa pessoa estando presente no momento da entrevista, não foi possível conversar com ela, pois ao aproximarmos solicitando uma conversa a resposta imediata foi de que “não compreendia o português, então não poderia conversar”.

Apesar de não conseguir aprofundar em detalhes a existência dessa rede de contatos dos haitianos que intermediam o acesso a vagas de emprego, foi possível identificar que, de fato, ela existe, e que sua função é especificamente para tratar de vagas de trabalho. O imigrante identificado como responsável por essa rede, na empresa, não realiza a mediação entre os trabalhadores e as chefias, pois não compreende o português – ao menos foi o que informou quando abordado, mesmo que não se descarte a possibilidade de ter sido uma estratégia para evitar aproximação. Conforme salienta Truzzi (2008), essa rede desempenha uma ação fundamental no apoio mútuo de imigrantes e seus compatriotas em ter êxito no objetivo que os impulsionou a migrar, qual seja, alcançar melhores condições de vida para si e sua família. Como consequência disso, a formação desse capital social reflete no processo de integração dos imigrantes no novo país (PORTES, 2000), uma vez que auxilia na formação da base de sustento que permitirá ao imigrante haitiano dispor de bens materiais para reunir novamente sua família e usufruir de seus direitos com dignidade, além de poder atuar em outras dimensões para além do trabalho, ampliando seu escopo de apoio para outras questões legais e práticas.

5.3 Aspecto social – discriminação étnico-racial

De antemão, cabe ressaltar que a integração de imigrante haitianos analisada sob o prisma de aspectos sociais, que pressupõe a relação estabelecida a partir de um encontro entre

culturas distintas, exige maior cuidado, pois, conforme já mencionado, trata do reconhecimento e respeito às diferenças. Deve ser levado em consideração o impacto que causa a uma pessoa quando ela é questionada se percebe um tratamento diferenciado a alguém, principalmente quando o motivo do desconforto se relaciona a estigmas tão latentes na sociedade brasileira, como o racismo e a discriminação pela origem, nos quais encontramos o imigrante de um país pobre como o Haiti. Esse “desconforto” pode mascarar o verdadeiro sentimento ou mesmo percepção da realidade ao redor. Da mesma forma, deve ser considerado a hesitação que a pergunta causa aos imigrantes, ainda mais em seu local de trabalho, do qual depende o sustento de sua família. No entanto, tentar analisar esse aspecto, apesar do limite no acúmulo de dados e informações, é algo que se configura como imprescindível para compreender o processo de integração do imigrante haitiano no Brasil. Mais do que imprescindível, acreditamos que é o eixo principal, que dita a forma com que grande parte dos demais aspectos de um processo de integração irão ocorrer, seja na dimensão do trabalho como ora analisado, seja em outras dimensões da vida do imigrante negro no Brasil.

A percepção que o trabalho de campo proporcionou, nesse sentido, foi fundamental para construir uma ideia sobre o ambiente analisado, que fosse além das respostas aferidas, bem como auxiliou na formulação de algumas perguntas, que tiveram que ser articuladas com acontecimentos ao quais tivemos conhecimento ou percebemos durante as visitas. Um dos aspectos questionados na pesquisa foi a percepção do trabalhador safrista imigrante haitiano no Município de Vacaria. Quanto a isso, conforme já identificado por Silva e Santos (2014), de modo geral, o trabalhador safrista sofre discriminação na localidade onde está exercendo sua atividade, e isso não parece ser diferente em Vacaria. Inclusive, tivemos algumas falas de entrevistados mencionando o trabalho para desconstruir a percepção negativa do vacariano ao trabalhador safrista.

Entrevistador: E os que estão se fixando, ou ficando no final de semana. A população de Vacaria recebe bem essas pessoas? Tem diferença entre os brasileiros safristas e os haitianos? *Chefe de Recursos Humanos:* O que a gente percebeu e já passou isso aqui, mas é alguma coisa do passado, é a população de Vacaria, por exemplo, acha que... que o número de roubos e coisas assim acontecem e... era usual se jogar tudo... “ah, porque é o pessoal de fora que vem”. Então foi feito um trabalho via “SIC” e tudo aí... e foi acionado os órgãos pra ver o que que tinha de verdade e o que que tinha de mentira nisso. E ficou muito claro. Mas existe ainda esse pensamento em várias pessoas... só que ficou muito claro pelo levantamento que fizeram os órgãos públicos e tudo, que... que isso é mentira... que a maioria do que estava acontecendo de roubo, de alguma... de assaltos e coisas assim, 90 e alguma coisa por cento era tudo pessoal residentes aqui tudo.

Entrevistador: E o vacarianos? Eles discriminam muito? Os haitianos e também os outros de fora que tão aqui? *Monitor do alojamento:* Não... eles discriminam muito. Porque, na realidade, o povo de Vacaria é vadio. O vacariano é vadio. Ele não é muito de trabalhar. O que que o vacariano gosta... trabalhar dois, três mês e pôr na justiça, entende... Então nós buscamos gente de fora. O que que o vacariano quer? Eles dizem que o pomar não é futuro pra Vacaria, mas... é muito dinheiro que rola em Vacaria por causa dos pomar. Eles querem que venha indústria. Mas se eles não trabalham em pomar eles vão trabalhar na indústria? *Entrevistador:* Então ele devem enxergar nos que vem de fora uma ameaça? *Monitor do alojamento:* Que vem de fora uma ameaça pra eles. *Entrevistador:* E tem alguma diferença em relação a brasileiro de fora e haitianos? *Monitor do alojamento:* Não. O pessoal de fora no geral pra vacariano não presta.

Representante do Sindicato: Uma outra coisa que nós temos aqui também em vacaria que é diferente é do atendimento do safrista é um turno diferenciado pra atender o safrista. Então aqui se implementou a uns 6, 7 anos atrás, talvez mais ou menos, não lembro agora, nós instituímos o Plano Safra. Esse plano safra ele envolve todos os órgãos de segurança. Ele envolve a Secretaria Municipal de Saúde, envolve Sindicato. A Secretaria da Saúde entra com a parte médica, nós do Sindicato com a parte odontológica, e agora a segurança, então, com a parte da segurança. Eles ficam visitando, fazem visitas, enfim, nos pomares. Todas empresas que contratam trabalhadores safrista mandam uma listagem dos nomes pra Polícia Civil. E lá é feito uma... passado um pente fino. Inclusive nos contribuímos, ajudamos. Tem uma estagiaria que é pago pelo sindicato, Agapome sindicato rural. Então essa estagiaria pega nome por nome, documentação e confere. Bom, esse cara é um cara legal ou é um fugitivo da polícia que tem lá da justiça e tal. Se tem, vai lá e junta ele. Bom, aqui em Vacaria ele não, não é lugar pra bandido né. Então a polícia faz isso. Eles percorreram agora esse ano na safra, entorno de quase 15 mil quilômetros por dentro dos pomares e tal. Eles ficam andando. E isso reduziu muito a questão de briga, questão de droga, questão inclusive até do... coisas de mulher, sexo e coisas que tinha aí e meio complicado. A secretaria da saúde então fornece um turno a noite, separado, um atendimento médico. Então não... não incha, digamos assim, hospital, as unidades de saúde, a upa durante o dia. Claro, coisas de urgência sim, esse vai pro hospital normal. [...]É, e era uma reclamação que a cidade tinha que “ah mas na época da colheita enche os postos de saúde que não dá pra gente se atendido” ... né. Então aí assim ó, quem é que são atendidos: principalmente o pessoal que vem de fora. Aí entra os haitianos, entra os das áreas indígenas, né, porque vem muito índio pra cá. Aí entre o pessoal dos assentamentos, do movimento sem-terra, que vem muito. Tem empresas que contrata.

Direcionando a pergunta para o tratamento dos vacarianos ao imigrante haitiano, as respostas foram todas no mesmo sentido.

Entrevistador: E a comunidade de Vacaria? A recepção? *Representante do Sindicato:* Não se vê comentários, assim... não... não, tranquilo. Acho que né, eu nunca vi ninguém comentar. [...] *Entrevistador:* Porque Vacaria é uma região bem “tradicional” [...] *Representante do Sindicato:* É... bastante... bastante machista também... *Entrevistador:* É, e eu fico pensando se aqui também não tem muita manifestação de racismo, discriminação, associando

isso a violência [...] *Representante do Sindicato*: Não... não... isso não.

Entrevistador: A senhora acha que tem discriminação na cidade? *Funcionária do Sindicato*: Eu não acredito muito... não sei... que eu veja não. Agora, dentro da empresa eu não sei né... não vou dizer que não também né... porque tu sabe né...

Entrevistador: Como é a recepção do povo de vacaria com relação a vocês? *Haitiano 2*: não tem como... de povo Vacaria... tudo... não tem ninguém deve nada pra ninguém... tudo mundo bota preço pessoal, pra ganha dinheiro...pra comer, pra dormir. Tá legal né. *Entrevistador*: Não sentes algum tipo de discriminação por vocês serem haitianos? *Haitiano 2*: Não, não... tem discriminação não.

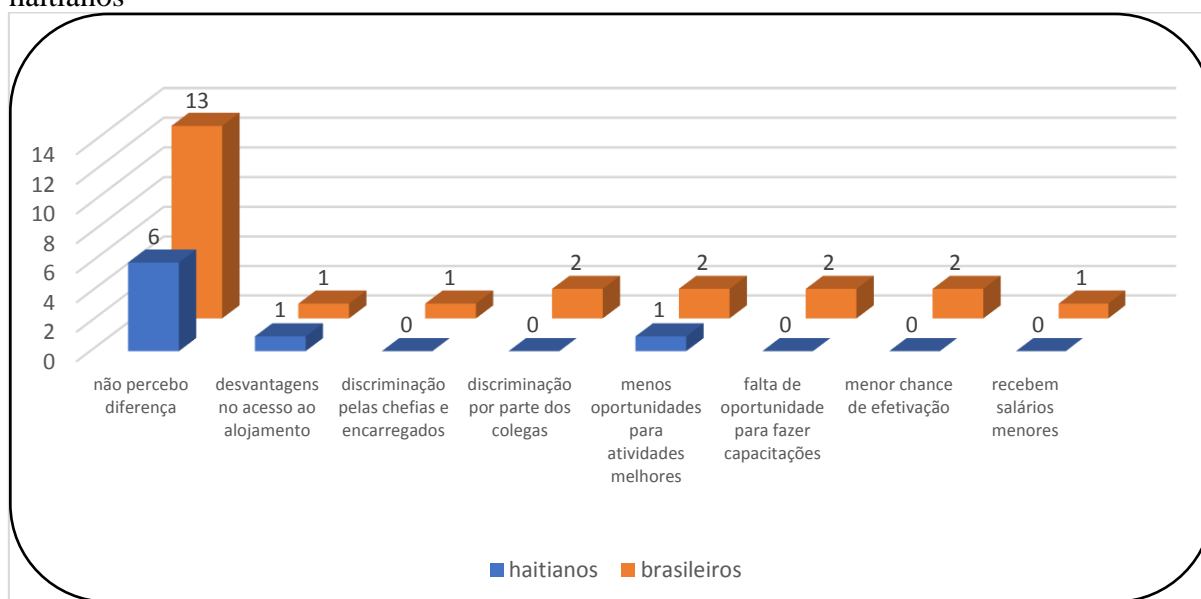
Haitiano 3: discriminação não existe pra mim, pra mim não existe. Vacaria, uma cidade pequena e conservadora. Pequena, bem pequena...

Entrevistador: E a cidade de Vacaria? Como recebe eles? Recebe bem? *Funcionário do banco*: Acredito que recebe. *Entrevistador*: Não tem discriminação? *Funcionário do banco*: não tanto eu acho. Sabe, não tanto. Diferente se fosse em cidades onde o pessoal tem um certo preconceito com pessoa negra, né. Tem cidades... aqui eu acho que não. Aqui eu acho que eles recebem bem, sabe. Eu já vi... eu conheci um haitiano sexta-feira que está namorando com uma brasileira e vai se casar. Então acho que até recebe bem, sabe. Ele me disse “essa aqui é minha namorada, vou casar com ela”. E ela entendeu e ela concordou... então...

O que pode ser aferido, no limite do que foi respondido pelos entrevistados, é que existe discriminação pela população de Vacaria, mas ela se direciona a todo o contingente de trabalhadores safristas, que seriam indistinguíveis aos olhos dos vacarianos. O condição de *outsiders* atribuídas aos imigrantes safristas, seja internos ou externo, revela uma animosidade da população local a esse contingente que passa a dividir espaço com os moradores regulares durante alguns meses, que tanto pode estar relacionada a uma sobrecarga na demanda por serviços no município, quanto a um estranhamento pelas diferenças de traços culturais, haja vista as dimensões continentais no Brasil e a diversidade cultural que se distribui nas suas diversas regiões.

Situação diferente acontece já no ambiente da empresa. Primeiramente, passamos a análise sobre quadro comparativo abaixo, composto pelas respostas dadas por brasileiros e haitianos, quando questionados sobre perceber alguma diferença no tratamento despendido entre brasileiros e haitianos, no local de trabalho. Podendo escolher mais de uma opção, essa questão foi respondida por 7 haitianos, onde 6 responderam não perceber diferença, e 1 respondeu perceber “desvantagens no acesso ao alojamento” e “falta de oportunidade para realizar atividades melhores”. Entre os brasileiros, 16 responderam essa questão.

Gráfico 9: Momento em que percebe alguma diferença de tratamento entre brasileiros e haitianos



FONTE: Questionário administrado pela autora (N = 23 questionários)

A grande maioria dos entrevistados, tanto brasileiros quanto haitianos, respondeu não perceber tratamento diferente aos imigrantes em nenhum momento. Foram poucas as respostas que indicaram tratamento discriminatório, estes relacionados aos mais diversos contextos como no tratamento despendido pelas chefias, encarregados, monitores, etc., por parte de colegas de trabalho, em menores oportunidades para fazer atividades melhores, na falta de oportunidade para fazer capacitações, menores chances de efetivação e menores salários. Nas entrevistas, as respostas dos imigrantes haitianos foram no mesmo sentido.

Entrevistador: Tu já se sentiste desrespeitado por algum colega ou por alguma chefia? Alguma discriminação por tu não ser daqui? *Haitiano 1:* No...no.
Entrevistador: Nunca teve nenhum conflito com colega? *Haitiano 1:* No.
Entrevistador: Sempre foi respeitado? *Haitiano 1:* Sim, muito. *Entrevistador:* Tu já presenciaste, por exemplo, alguma manifestação de racismo na empresa? *Haitiano 1:* No, no.

Entrevistador: E com relação as pessoas? Por exemplo, colegas de trabalho, que são brasileiros, ou chefias... Tu sentes que tem alguma discriminação por ser haitiano? [...] *Haitiano 4:* Pra mim, eu tem muito relação com brasileiro, com colega de trabalha nós, entendeu? Tem muito relação. Por isso que meu respeita, entendeu, respeita eles, sou respeita nos, entendeu? Pra mim, não ca de se com os outros, entendeu? não ca de ser com os outros. Por isso que meu fala para cada meu, entendeu? não ca de ser com os outro. Não tem, não tem. Não saber se os outro tem problema com os outro, entendeu. Pra mim eu não tem problema nada nada com brasileira, entendeu. Eu pensa haitiano também não tem problema nada com brasileira ... não tem problema nada com chefe, entendeu. Não incomoda chefe, entendeu? Entendeu? Tem que sempre trabalhar ... entendeu ... tem que sempre trabalhar.

No entanto, apesar de não haver, nas entrevistas, qualquer menção à discriminação, durante as visitas foi possível perceber que ela existe. Um exemplo foi em uma oportunidade de rápida conversa com a pessoa responsável por preparar as refeições no alojamento, já próximo a hora de ir embora do local na ocasião da primeira visita, que mencionou existirem encarregados de campo que não gostavam de trabalhar com haitianos pois eram racistas. Essa colocação foi posteriormente utilizada para instigar, nas entrevistas, alguma pista sobre a realidade relatada.

Entrevistador: E o senhor acha que tem alguns encarregados que não gostam de trabalhar com haitianos? *Monitor do alojamento:* Que que eu vou te dizer... não sei. Vou ser realista. *Entrevistador:* Será que tem essa... esse sentimento de que são de fora? *Monitor do alojamento:* Não...não...o brasileiro é muito racista, tá. Só que ninguém escolheu a cor pra nascer. A gente nasce feio, bonito, rico, pobre, barrigudo, as veis... vai se criando né. Então ninguém escolheu a cor pra nascer preto. Eu gosto deles, eu brinco com eles, chamo eles de meus filho preto e coisa. Mas sempre... sabe que todo.... não é só aqui. *Entrevistador:* Isso já tá por dentro, em todo o lugar, com certeza. *Monitor do alojamento:* Todo lugar tem o racismo. [...] Então, assim, eu me criei com negro. Preto que só os dente era branco. Eu aprendi muitas coisas com eles. E aprendo muita coisa com eles, o jeito que eles respeitam, o jeito que eles falam. Eles não são estúpidos, não gritam. Né, eles são bem calmos. É bom de conversar com eles, e o jeito deles nos quartos é... eles são organizados, eles são limpos, né...e bom que tudo que não tem droga e nem bebida com eles. *Entrevistador:* E o senhor acha que entre colegas tem esse tipo de conflito? Entre o pessoal aqui do alojamento? Não... não... o negócio de racismo não. Teve um cara de Porto Alegre. Um tal de... tem que achar o nome dele... Eu ia processar ele por racismo. O dia que eu coloquei ele pra rua agora final de fevereiro, março. Mandeí ele embora porque ele é muito racista. Era... eu não me lembro o nome dele... Ele, quando eu demiti ele gritou “graças a deus não vou mais trabalhar com esses nego aí”. Daí eu cheguei a... ia ligar pro advogado da empresa. Mas daí os próprios haitianos... deixa assim...a gente não escolheu a cor pra nascer ... aí eu disse pra ele “ó... tomara que tu consiga algum lugar onde é que tu seja tão... já que tu não gosta de negro, que seja melhor tratado que foi aqui”. E ele disse que vai embora... só que é um cara que não merece tá no meio do povo. *Entrevistador:* Então eles se dão bem com o resto do pessoal. *Monitor do alojamento:* Eles se dão bem com todo mundo.

A partir desse esclarecimento que, acreditamos, nos coloca um pouco mais próximo da realidade, voltamos para a última visita, a qual iríamos conversar com mais um haitiano que falava português, e não estava presente na ocasião das visitas anteriores. Relatamos o caso mencionado pelo monitor do alojamento, sobre o trabalhador porto-alegrense, mas a resposta novamente foi negativa para qualquer tratamento discriminatório.

Entrevistador: Tu achas que tem um tratamento, entre colegas, respeitoso? Com os imigrantes? E chefias? Como tu sente que são tratados? *Haitiano 2:*

Respeito? Pra mim respeita é normal... nunca tem um gente que fazer essas comigo... viu... conversa comigo tranquilo. Não tem problema com ninguém. Pra mim todo mundo é legal. *Entrevistador*: O “Monitor do alojamento” comentou o caso de um trabalhador de Porto Alegre (contei o caso narrado). Esse tipo de comportamento... tu estava junto? Tu estava aqui quando aconteceu? Ou trabalhou com esse cara? Não conheceu ele? *Haitiano 2*: Tranquilo... não tem ninguém que faça essas coisas na frente de mim. Qualquer gente fazer racista na frente eu denuncio porque racista é crime, tá ligado. Esse cara não fez isso contigo... não... se uma pessoa, um brasileiro, tá fazer racista com haitiano e igual comigo, eu sou haitiano mesmo país, cumplicidade, tá ligado... todo haitianos é meu irmão... se uma pessoa quer fazer racista... é na delegacia vai resolver, na hora, sempre.

Conforme mencionado no início da análise sobre os aspectos sociais de integração na dimensão do trabalho, ficou clara a dificuldade em conversar com os entrevistados sobre o tema “discriminação”. O posicionamento dos imigrantes haitianos é de que tudo corre com o maior respeito possível, e que não presenciaram ou sofreram qualquer ato discriminatório. No entanto, com um olhar mais atento, é possível perceber que a discriminação existe, como no caso narrado pelo encarregado de campo. O que se percebe é que esse assunto é evitado, talvez por estarmos em um ambiente de trabalho, em que demonstrar uma insatisfação nesse tema tão delicado, que muitas vezes tem sua existência negada, pode gerar antipatia, e veto a uma nova contratação. De qualquer forma, isso não impediu que fosse identificado a existência do comportamento discriminatório.

Avançando nesse questionamento, foi perguntado aos trabalhadores safristas brasileiros e haitianos, para qual razão creditavam os atos discriminatórios contra haitianos. Essa questão, que poderia ter mais de uma resposta, foi a que teve menor adesão, tanto de brasileiros quanto de haitianos, talvez demonstrando o desconforto ou negação ao tema, conforme já mencionado. A partir da resposta de 10 brasileiros, houve 7 manifestações referentes à dificuldade de comunicação como motivo da existência de atos discriminatório contra haitianos (70%), 4 relacionadas ao receio por disputa de trabalho (40%), e apenas uma vez, cada, os motivos de “serem haitianos” (10%) e “falta de confiança no trabalho” (10%). Já os trabalhadores haitianos, apenas 4 responderam essa pergunta, onde 2 mencionaram o racismo como motivo da discriminação (50%), 1 a dificuldade com a comunicação (25%), e 1 o fato de ser haitiano (25%).

Cabe, nesse momento, revisitar as palavras de Castles *et.al* (2002) sobre os desafios do processo de integração de imigrante que sofrem com a imposição, da sociedade de acolhida, de uma rotulagem carregada de discriminação étnico-racial e hostilidade. Para o autor, esse seria o ponto desse processo que exigiria maior esforço de superação. De fato, essa dicotomização

brasileiros/haitianos está refletida também no trabalho safrista estudado, onde foi possível perceber manifestações, principalmente relacionadas ao racismo, nas relações estabelecidas na empresa.

Além das características étnicas que despertam comportamento discriminatório por parte da população de acolhida, ainda foi identificado, nas entrevistas realizadas, o reforço à ideia de que o trabalhador haitiano possui uma capacidade para o trabalho diferenciada dos demais, com maior qualidade e produtividade, além de um comportamento aprovável nos demais espaços e momentos fora do horário de trabalho.

Entrevistador: Tu achas que, entre os trabalhadores da safra, se um safrista se destacar e quiser trabalhar como encarregado, por exemplo, tem diferença entre haitianos e brasileiro, ou não? *Haitiano 1:* Haitiano trabalhador. Chefe chega sabe haitianos trabalhador. *Entrevistador:* E tu achas que isso é reconhecido na hora de ser efetivado? Ou para ser recontratado durante todo o ano? Ou os brasileiros vão ser “preferidos”? *Haitiano 1:* Haitianos... na produção... haitiano recebe mais [...] haitiano trabalha muito. *Entrevistador:* Isso foi algo que eu ouvi em todos os lugares... que os haitianos são responsáveis e tudo. Tu achas que isso é valorizado pela empresa? Vocês têm mais oportunidades por causa disso? *Haitiano 1:* Sim.

Entrevistador: Então eles costumam ficar o ano todo aqui? *Monitor do alojamento:* É. Esse ano é pra ficar certa de 80, 100 pessoas no alojamento. Então, se ficar essa quantidade, todos os haitianos que tão aqui e querem ficar nós vamos segurar eles. *Entrevistador:* Mas por que? *Monitor do alojamento:* Não... é que é assim ó... geralmente eles não têm pra onde ir, entende. Eles alugam uma casa. Como em Vacaria eles tem uma casa alugada onde fica 10, 12, 15 numa casa final de semana, entende. Eles vão pra cidade. Então a gente ajuda eles também. Por que um... assim ó... eles são bom de trabalho. Eles são caprichosos, eles não usam bebida alcoólica, não usam droga, não fumam. Né...e falta com eles é só se precisar faltar. Com eles não tem essa história de “não, não vou trabalhar hoje”. Pode tá chovendo, pode tá frio, eles não são de faltar. A não ser que eles precisam fazer alguma coisa pra eles, por causa da lei brasileira. Porque na Polícia Federal, ou alguma coisa em banco, aí eles faltam, se não, não.

Entrevistador: mas em matéria de trabalho? O “FULANO” tinha me dito que eles trabalham bem. *Funcionária do Sindicato:* Trabalham bem. Por isso que as empresas ficam... eles trabalham bem. Eles têm uma produção, por isso que mesmo assim as empresas querem eles. E eles não levam... não faltam e não pegam muito atestado. E isso aqui pra empresa é uma vantagem. *Representante do Sindicato:* Só pegam o atestado mesmo quando precisam. *Funcionária do Sindicato:* Só...então se não...então eles gostam deles...e eles são educados... não são assim de chegar e... eles fazem assim... roubar alguém... eles são umas pessoas honestas, entende... muito. *Entrevistador:* inclusive na empresa já me comentaram que até no período depois no trabalho eles são tranquilos... sem bebidas... brigas (...) *Funcionária do Sindicato:* Os haitianos não.

Chamou a atenção a fala do monitor do alojamento, que perguntado sobre a diferença no trabalho dos haitianos com os brasileiros, fez referência aos trabalhadores nordestinos como um exemplo, também, de bom rendimento.

Entrevistador: Alguma diferença com os brasileiros? *Monitor do alojamento:* Bastante. Só que é assim ó. Entre eles, os haitianos, e os nordestinos tá bonita a briga. A briga é boa. Eles... pra nós do Sul, os sulistas aqui eles são melhor. São, são melhores que os sulistas. *Entrevistador:* Mas os nordestinos também são. *Monitor do alojamento:* Sim, os nordestinos também são bom.

O reconhecimento do trabalho competente realizado pelos imigrantes haitianos não é novidade se considerarmos pesquisas anteriores que já apontavam essa percepção por parte dos brasileiros. Conforme esclarecem Vilela e Monsma (2015), essa percepção, de certa forma, se justifica pela natureza seletiva do processo migratório, ou seja, pessoas que deixam sua terra natal em busca de novas oportunidades tendem a ser mais motivados, ambiciosos, persistentes e dispostos aos desafios do trabalho, mesmo que a exigência física e mental seja elevada. Conforme relatam os autores, à migração interna também recai essa imagem, como pode ser observado pela indicação do grupo de trabalhadores nordestinos. Resta refletir se isso se traduz em consequências positivas ou negativas para o trabalhador. As positivas podem ser aferidas na própria pesquisa. Segundo o monitor de alojamento, o trabalho para os haitianos é garantido ao longo do ano, dependendo apenas da vontade deles em permanecer. Existe um reconhecimento positivo. Por outro lado, também, pode significar uma exigência maior ao trabalhador, pela expectativa de produtividade. Além disso, reconhecer os haitianos, de forma, geral, como “bons trabalhadores que não arrumam confusão”, pode reforçar estigmas, mantê-los em trabalhos mais penosos e com menor retorno financeiro, não individualizando as características pessoais dos indivíduos e sua formação profissional. É nesse aspecto que Pottignat e Streiff-Fenart (1998) pontuam o processo de rotulagem e etiquetagem particularmente visível nas situações migratórias, que muitas vezes se traduzem em manifestações de racismo e xenofobia. Nessa caracterização do imigrante que já se pressupõe originário de um local comum, há a atribuição de uma identidade comum que ignora a opinião do próprio categorizado.

6 CONCLUSÕES

A importância do trabalho na imigração haitiana para o Brasil, e o seu papel como espaço que promove constantes trocas entre as identidades nativas do país caribenho e da sociedade brasileira, dão a essa dimensão um grande potencial no processo de integração. No entanto, quando o trabalho realizado apresenta características de precarização, que evidenciam fraquezas nas relações estabelecidas na própria sociedade de acolhida, revelando uma realidade de incertezas, vulnerabilidade, por vezes desrespeito e falta de reconhecimento, ele pode, de fato, ser vetor de um processo que direcione para uma maior integração social? Ele imprime condições de assumir o papel de “grande integrador”, conforme pontua Schnapper?

Essa inquietação se uniu ao interesse de estudar o trabalho rural safrista, que nos últimos anos vem recebendo imigrantes internacionais, que se deslocam nas cidades motivados, principalmente, pela crise econômica que atinge especialmente o meio urbano. A partir de um compilado de estudos sobre a realidade dessa atividade no Brasil, foi possível identificar características de precarização que se relacionam principalmente a um trabalho realizado por imigrantes, que passam parte dos meses do ano longe do seu núcleo familiar, em alojamentos precário, com alimento padronizado e por vezes escasso, na incerteza de um novo contrato e na falta de direitos trabalhistas pelo vínculo por tempo determinado, que muitas vezes vem associado a própria inobservância das garantias legais. A remuneração por produção, que se traduz em excesso de trabalho para garantir recursos para os meses sem contrato, os danos físicos e psicológicos trazidos por essa condição, a discriminação da população local, a falta de reconhecimento, a invisibilidade frente a uma chance de crescimento na empresa, entre outros fatores que compõe as características do trabalho precarizado safrista.

Para compreender o objetivo proposto, entramos em um debate considerado problemático para o estudo sociológico, que é a noção de integração na sociologia das migrações. O uso político do termo, carregado pelo peso de políticas públicas impositivas, unilaterais e formuladas a partir da vontade e interesse do lado dominador da história mundial, que remonta e persiste desde o período colonial, trouxeram reticências à capacidade do verbo “integrar” de servir para demonstrar uma realidade social. No entanto, entendemos que um conceito que remonta aos clássicos da sociologia, fortemente presente nas formulações Durkheimianas, mantém ainda hoje seu projeto intelectual, que é compreender as modalidades específicas segundo as quais a vida coletiva é mantida nas sociedades modernas, referindo-se tanto à integração do indivíduo na sociedade quanto à integração da sociedade como um todo.

Essa inquietude permanece em debate ao longo das pesquisas de sociólogos de destaque na disciplina – Tonnies, Weber, Norbert Elias, entre outros. Da mesma forma, permanece na formulação de políticas públicas principalmente relacionadas à migração. Partindo disso, entendemos que o uso social não pode obscurecer o sentido sociológico do termo. Pelo contrário, mais do que nunca os sociólogos devem trazer à luz o debate, pois somente assim os rumos das políticas públicas podem ser criticados e, com sorte, direcionadas para um resultado mais justo.

O estudo proposto na presente pesquisa situou-se na realidade do trabalho safrista realizado no interior do Município de Vacaria, no Rio Grande do Sul, em uma empresa produtora de maçã. Ao longo do percurso, a partir da percepção da realidade e dos limites objetivos das ferramentas de pesquisa, o processo de conhecimento passou por alterações, tanto das teorias a priori escolhidas para compreender a realidade colocada à nossa frente, quanto à metodologia desafiada pelos atores de campo, imigrantes internacionais. Além disso, o processo de coletas de dados demonstrou que, por vezes, a expectativa que se tem ao iniciar o trabalho, relacionado à disponibilidade do público alvo em responder as perguntas, não se materializa a campo. Uma das frustrações vivenciadas quanto a isso é o número de questionários respondidos parcialmente, principalmente pelos trabalhadores haitianos. De qualquer forma, unindo esses dados com as entrevistas e o diário de campo, foi possível compilar informações importantes, que foram capazes de demonstrar algumas tendências em direção das respostas às inquietações aqui versadas.

Retornando à pergunta que orientou o presente estudo, primeiramente, é necessário caracterizar o trabalho safrista que será objeto de análise, questionando se, de fato, se desenvolve em condições de precarização. Nesse sentido, um destaque fundamental é a existência de um Sindicato que representa especificamente o empregado rural, fato esse que não se encontra com facilidade em outros municípios do país. Conforme apurado, o Sindicato dos Trabalhadores e Assalariados Rurais de Vacaria e Muitos Capões é uma entidade ativa na defesa dos interesses de seus associados, atendendo de forma igualitárias nacionais e estrangeiros, bem como todos os trabalhadores safristas sindicalizados, absorvendo suas demandas e negociando com autoridades e empresas do município. Se destaca o trabalho realizado em conjunto com Secretaria de Saúde, Secretaria de Segurança Pública e empresas privadas, no intuito de acompanhar todo o processo de vinda e permanência do trabalhador no município, realizando parceria para a triagem do histórico dos imigrantes safristas – nacionais e internacionais –, realizando atendimentos médicos e odontológicos em horários alternativos, entre outros aspectos. Pelo que pôde ser aferido, o principal catalizador para essa parceria se

deu não por interesse dos trabalhadores, mas sim para atender uma demanda dos munícipes. As reclamações referentes a postos de saúde lotados no período da safra, por conta do acréscimo substancial de moradores e a sensação de aumento da criminalidade foram alguns dos argumentos que motivaram a ação das instituições relacionadas.

Nesse momento é importante salientar a imagem do trabalhador safrista que é simbolizada no seio da sociedade vacariense. Conforme esclarecem os entrevistados, os safristas não são vistos com bons olhos, pois representam um malefício, em certa medida, para os moradores. Não apenas no imaginário de um acréscimo de criminalidade, mas também na ocupação de vagas de trabalho, na lotação de serviços de saúde e em outros serviços. Essa característica vai ao encontro dos achados de Silva e Santos (2014), onde os trabalhadores safristas são vistos como invasores e responsáveis por todos os problemas sociais da cidade. Como se destaca das entrevistas, essa ideia engloba todos os trabalhadores safristas, aparentemente não havendo distinção entre brasileiros e haitianos. De certa forma, ambos parecem estar do mesmo lado de uma relação de discriminação por parte da população local.

Compilando características das condições de trabalho na empresa pesquisada, podemos dizer, de modo geral, que os safristas se encontram em uma atividade que comporta parcialmente elementos de precarização, quando comparados aos trabalhos safristas de outras culturas e cidades, revisados na construção teórica do presente estudo. A empresa cumpre as leis trabalhistas, contrata formalmente, paga o piso da categoria e o excedente por produção, atende as emergências médicas dos seus trabalhadores, não exige sobrecarga de trabalho, faz treinamento pontual para a atividade, disponibiliza EPI, transporte, habitação e alimentação adequada e sem qualquer custo. Os trabalhadores, tanto brasileiros quanto haitianos, em sua maioria se dizem satisfeitos com o trabalho e com o salário recebido. De modo geral, a ação ativa do Sindicato pode ser um dos motivos dessa regularidade. Conforme relata o responsável pelo Sindicato quando questionado sobre a observância das regras trabalhistas por parte das empresas: “teve empresários aí que me disseram que iam fazer uma estátua quando eles quebrassem, iam me fazer uma estátua minha e botar na praça e dizer: “quebrei por causa desse cara aqui””.

Apesar disso, e da conformidade dos trabalhadores com as condições de trabalho e salários, não pode haver descuido quanto às outras características que permanecem e foram evidentes. A incerteza na continuidade de contratação, a distância do convívio de familiares e amigos e a conformação de novas amizades, construindo relações sociais duplicadas (SILVA e SANTOS, 2014), a percepção negativa dos munícipes de Vacaria, o desconforto com a habitação disponibilizada, a necessidade de adaptação ao cardápio oferecido, a falta de

reconhecimento de habilidades individuais dos trabalhadores, a quase inexistência da possibilidade de ascensão profissional na empresa, a instabilidade pela ideia de não pertencimento, e de que podem ser facilmente substituídos, o trabalho repetitivo sem qualquer desafio intelectual. Enfim, a invisibilidade do trabalhador safrista que se dissolve no enorme contingente que trabalha nas lavouras em período de safra (PINTO, 2006).

Essas constatações nos levam a necessária reflexão sobre a diferença entre concordar e aceitar as condições de determinado trabalho, que pode até estar servindo satisfatoriamente para algum objetivo pontual, e a capacidade deste de entregar ao trabalhador todas as condições para fruição de um bem estar social, com condições materiais para o exercício dos seus direitos com dignidade. Conforme pontuado por Schnapper (2008), nas sociedades modernas o trabalho realizado pelo indivíduo e a proteção social que usufrui está intimamente relacionado com as demais trocas sociais. A instabilidade e provisoriedade do trabalho safrista, bem como todas as características já listadas, acreditamos, não é capaz de sustentar condições favoráveis a um processo de integração. Nas palavras de Pinto (2006), é somente da superação de uma realidade de precarização, com uma integração laboral plena, que o trabalho é capaz de garantir reconhecimento material e simbólico compatível e a proteção social decorrente da estabilidade no emprego.

Schnapper, Castles, Sayad, entre outros autores, já questionavam os métodos de integração da sociedade moderna. A identidade individual que se supõe integrar encontra uma identidade coletiva formada por uma ordem social, a partir de uma pluralidade de elementos interagentes que a posicionam em uma escala de fruição de bem-estar, participação, consciência cívica (SPREAFICO, 2009). A realidade de cada sociedade possui características que provocam diferentes níveis e dimensões de integração entre seus próprios nacionais, e, assim, devem ser consideradas quando se analisa a integração do indivíduo migrante. Podemos dizer que o trabalho safrista desenvolvido no interior de Vacaria possui elementos que representam essa correlação de forças da sociedade capitalista brasileira, afetando negativamente a coesão nacional, quando permite que indivíduos exerçam trabalho sem qualquer reconhecimento profissional, “dispensáveis”, além das outras características mencionadas, onde o local de trabalho se transforma apenas em um local transitório para adquirir valores que o garantirão por um tempo não muito longo, haja vista ser apenas um pouco superior ao piso nacional, eventualmente acrescido por uma maior produtividade.

Além disso, no caso dos imigrantes haitianos ainda percebemos um agravamento, relacionado à vulnerabilidade imposta pela realidade de ter que custear sua família no Haiti, sem poder considerá-la para lograr alguma ajuda do governo, como o bolsa família. Também

há discriminação étnica, constatação essa que acompanha todos as pesquisas sobre migração haitiana compilados para o presente estudo, e não é diferente nesse próprio. Castles *et.al* (2002) considera que uma situação ideal de integração não pode significar que conflitos entre a sociedade de acolhida e imigrantes sejam piores do que os já existentes na população hospedeira, e nem a discriminação maior do que a já existente entre os grupos estabelecidos anteriormente. No entanto, é exatamente esse agravamento que encontramos no trabalho do imigrante safrista haitiano.

De fato, pode-se considerar que, sob alguns aspectos, existem elementos positivos no trabalho safrista de Vacaria, para o imigrante internacional. O exercício do poder de voto sobre aspectos referentes às normas trabalhistas, e a proteção e assistência disponibilizadas pelo Sindicato, conforme já mencionado, oferecem uma possibilidade bem vinda de conhecimento da legislação nacional e de proteção contra abusos de empregadores mal intencionados. A possibilidade de ter gastos com moradia e alimentação totalmente custeados, possibilitando uma ajudar maior aos familiares no Haiti, pelo menos durante os meses de vigência do contrato. Além da convivência com trabalhadores brasileiros que repartem similitudes, por serem também imigrantes. Todos esses aspectos positivos podem contribuir na chegada dos novos imigrantes ao país, no entanto, não se sobressaem aos aspectos negativos, quando falamos do potencial de desempenhar um papel integrador. Como mencionam Ager e Strang (2008), o trabalho, recorrentemente, influencia muitas questões relevantes no processo de integração de imigrantes, como promoção da independência econômica, perspectivas para o futuro, conhecimento dos membros da sociedade de acolhimento, aprimoramento da língua e redescobrimto da autoestima. Aparentemente, essa potencialidade não está refletida no trabalho safrista, nem quanto ao aprimoramento da língua. Conforme já relatado, mesmo tendo trabalhadores que estavam a alguns anos realizando atividades na empresa, muitos ainda não conseguiam se comunicar em português, muito provavelmente porque um mediador já é suficiente para suprir qualquer necessidade de comunicação que fosse além da realizada entre os próprios haitianos.

Analisando os questionamentos que guiaram os objetivos específicos, quanto aos aspectos legais, nos interessou averiguar de que forma os trabalhadores haitianos reivindicam direitos, se conhecem os mecanismos de acesso à justiça, e se, de fato, agem quando percebem que estão sendo desrespeitados em suas garantias trabalhistas. Apesar do histórico mostrar que já houve abusos no passado, quando empregadores se aproveitavam da fragilidade do imigrante haitiano pelo desconhecimento da língua e da legislação, hoje o que se encontra são trabalhadores consciente de seus direitos, e ativos na busca por seu cumprimento. Os haitianos

ainda não conhecem todas os caminhos que o Estado disponibiliza para a discussão dos seus direitos (ministério público do trabalho, defensoria pública, sistema judiciário como um todo, etc.), mas isso não significa que eles não utilizem todos os meios que já conhecem com esse fim. A legalidade do trabalho é tão importante para o trabalhador haitiano, que o respeito às leis figura como um dos quesitos mais relevantes na hora de escolher a empresa a qual trabalhar. Chamou a atenção, por fim, a existência de um mediador externo à relação de trabalho e ao sindicato, que é o funcionário do banco, fiel da religião “testemunhas de jeová”, que por compreender e falar o creóle, atua como suporte a trabalhadores haitianos na compreensão de seus direitos e representação junto às empresas.

Ao tratar de aspectos econômicos, ou seja, do alcance do imigrante haitiano aos postos de trabalho, a pergunta que fizemos se referiu às estratégias mobilizadas na busca por emprego, mais especificamente, a conformação de redes de apoio, formada por imigrantes haitianos, na divulgação de disponibilidade de vagas de emprego. Foi identificada a ação de um dos trabalhadores que contacta conterrâneos localizados nos mais diversos Estados brasileiros – foi citado Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná e São Paulo, para divulgar oportunidades na empresa. Apesar de alguns entrevistados brasileiros relatarem o trabalho de instituições religiosas como “pontes” na busca por emprego, nenhum trabalhador haitiano entrevistado identificou essa ação. A ação de redes de apoio se traduz num acúmulo de capital social que reflete diretamente no processo de integração (TRUZZI, 2008; PORTES, 2000).

Tratando dos aspectos sociais referentes ao processo de integração na dimensão do trabalho, esse se mostrou o mais desafiador. O objetivo específico delineado para o referido aspecto se relacionava com a identificação de possíveis manifestações de discriminação étnico-raciais entre os atores nas relações intersubjetivas no ambiente laborativo. Sem grandes surpresas, a maioria das respostas, principalmente dos trabalhadores haitianos, foi de negação da existência desse tipo de tratamento. Para alcançar alguma informação que demonstrasse a realidade do contexto, foi necessário usar algumas “pistas” absorvidas da fala de outros atores. A partir disso, foi possível evidenciar o comportamento discriminatório existente no local de trabalho, relatado no comportamento de um encarregado de campo que se negava a trabalhar com imigrantes haitianos, “por racismo”, conforme identificou o monitor do alojamento, e de um antigo trabalhador safrista branco, que ao ser demitido demonstrou satisfação por não ter mais de trabalhar com os imigrantes negros haitianos. A realidade social brasileira, como não seria diferente, se vê refletida nas relações no ambiente de trabalho analisado. Como mencionou o entrevistado que é monitor de alojamento: “Todo lugar tem o racismo “. Isso é apenas a manifestação do racismo estrutural que permeia a sociedade brasileira, naturalizando essas

manifestações discriminatórias, sob as quais seus próprios autores se sentem no direito de externar (ALMEIDA, 2019). Também, nos questionários, foi possível identificar algumas razões para a existência de atos discriminatórios, entre elas a dificuldade de comunicação e a disputa por vagas de trabalho foram as mais citadas pelos trabalhadores brasileiros, sendo que, para os poucos haitianos que responderam, foi citado o racismo, a dificuldade de comunicação e a origem haitiana.

Cabe, nesse momento, uma observação à visão que é feita dos imigrantes haitianos no Brasil, e em especial do trabalhador haitiano. A ideia de que os haitianos têm uma responsabilidade diferenciada no trabalho, são produtivos e executam as tarefas com qualidade, além de terem um comportamento respeitoso, de serem reservados, não se envolverem em discussões ou atitudes desabonadoras, também foram características encontradas na pesquisa. De fato, muitos grupos de imigrantes em muitos países são reconhecidos dessa forma, principalmente pela iniciativa em arriscar o futuro em um novo país, buscando salários maiores, muitas vezes procurando também condições mais justas de trabalho, fazendo com que evitem conflitos por medo de serem expulsos e virem seus planos frustrados. No entanto, apesar de denotar qualidades reconhecidas dos imigrantes, inclusive valorizada por um dos entrevistados haitianos, esse reconhecimento pode ter consequências antagônicas. Por um lado, pode servir para garantir vagas de emprego aos haitianos. Por outro lado, pode reforçar o abuso na exploração do trabalho. De qualquer forma, essa conformação de uma identidade étnica atribuída através do significado e categorização conferida pela sociedade de acolhida, não foge da rotulagem e etiquetagem mencionadas por Poutignat e Streiff-Fenart (1998), e da fragilidade com que as relações podem se transformar dependendo do interesse de quem rotula, e de acontecimentos que podem mudar a imagem do grupo. No mesmo sentido, mesmo que permeada por características abonadoras, essa identificação não parece garantir um reconhecimento do trabalho ao ponto de levar o imigrante a alçar melhores posições na empresa, ou melhores salários. Ou seja, o trabalhador haitiano, mesmo reunindo várias qualidades, conseguirá manter-se empregado, mas dificilmente assumirá cargos de chefia. No caso estudado, não ficou constatado que há uma exploração do trabalhador haitiano, mas sim uma garantia de que, havendo vagas em contratos por prazo determinado posteriores, eles serão convidados a permanecer na empresa.

Por fim, uma característica que permeou todos os aspectos analisados no presente estudo, e por essa razão destacada ao final, se refere ao desconhecimento da língua portuguesa. Conforme assevera Poker (1999), somente através do conhecimento da língua corrente é possível que o imigrante possua autonomia, e assim avance no processo de integração na nova

localidade. Foi perceptível a barreira que o desconhecimento da língua impõe ao imigrante haitiano. A dificuldade de compreensão da legislação trabalhista parece ser o maior desafio, mobilizando agentes externos ao trabalho, sindicato e representantes dos haitianos, na mediação entre empregado e empregador. Na relação entre colegas de trabalho, nas entrevistas ficou demonstrada uma intenção, tanto de brasileiros quanto de haitianos, de estabelecer uma comunicação e contato mais próximo, apesar dos haitianos serem considerados mais reservados. Na relação com chefias, a estratégia utilizada é de comunicação através de intérpretes. Haitianos que compreendem o português (que no momento do estudo eram no número de três) desempenham esse papel. Infelizmente, como consequência, é possível perceber que haviam imigrantes haitianos que estavam no Brasil a alguns anos, mas mesmos assim não compreendiam o português, pois essa estratégia de intermediação acaba por não exigir esse conhecimento. Por essa razão, também nos questionamos se o trabalho safrista falha ao impulsionar as trocas entre os indivíduos que exercem a mesma atividade.

Em uma análise geral da realidade da experiência dos imigrantes haitianos no trabalho safrista da maçã em Vacaria, destacando as características mais relevante encontradas, podemos dizer que o processo de integração a partir das potencialidades vislumbradas na dimensão do trabalho, de fato, não é impulsionado pelo desempenho dessa atividade. Pelo contrário, em alguns momentos encontramos um ambiente duplamente desfavorável, como discriminação por sua condição de safristas frente à comunidade vacariense, e por ser imigrante haitiano no ambiente laborativo, sendo, por vezes, alvo de manifestações discriminatórias. De forma antagônica, ao mesmo tempo que é reconhecido pela qualidade do trabalho que desenvolve, garantindo período maior de contratação, encontra limite no desempenho de sua atividade, por conta de algum encarregado que se nega a trabalhar com imigrantes haitianos. Como ponto positivo, tem-se a possibilidade de atuar na formulação de normas trabalhistas através do Sindicato, exercendo certo grau de autonomia, bem como o atendimento das normas legais por parte da empresa, o que atende a um quesito importante da integração pelo trabalho, que é a garantia de direitos iguais, enquanto em outras arenas eles não o são. A conformação de rede sociais como ferramenta no processo de integração se mostrou como uma estratégia fundamental na busca por emprego e autonomia econômica dos imigrantes. Ao mesmo tempo que os levaram até o trabalho safrista de Vacaria, poderão guia-los para outras oportunidades, também como safristas ou melhores, impulsionando sua ascensão profissional. Enfim, podemos concluir que o trabalho safrista realizado em Vacaria, de modo geral, não possui as condições suficientes para desempenhar o papel de “grande integrador” atribuído à dimensão do trabalho.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACNUR. **Convenção de Genebra de 1951**. Disponível em: https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BDL/Convencao_relativa_ao_Estatuto_dos_Refugiados.pdf Acesso em: 24 de outubro de 2018.

ACNUR. Refugiados. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/quem-ajudamos/refugiados/>. Acesso em: 15 de agosto de 2020.

ACNUR. **Capítulo 1: Integração do refugiado**: aspectos culturais, sociais, religiosos e políticos. 2015.

ACORDOS e afagos: o que será anunciado na missão oficial de Bolsonaro nos EUA. **Gazeta do Povo**, 16 de março de 2019. Disponível em : <https://www.gazetadopovo.com.br/politica/republica/acordos-e-afagos-o-que-sera-anunciado-na-missao-oficial-de-bolsonaro-nos-eua-0n9m691aixwb4r5v5wpdbd499/?ref=link-interno-materia>. Acesso em: 15 de agosto de 2020.

AGER, Alastair; STRANG, Alison. **Understanding Integration**: A Conceptual Framework. *Journal of Refugee Studies*, Oxônia/UK, v.21, nº 2, abr. 2008, p. 166-191.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural**, 1ª ed. São Paulo: Editora Pólen Livros, 2019, p. 256.

ARAÚJO, Adriano Alves de Aquino. **Revê de Brazil**: a inserção de um grupo de imigrantes haitianos em Santo André, São Paulo - Brasil. 2015. 173 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Humana e Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal do ABC, Santo André, 2015.

ARON, Raymond. **As etapas do pensamento sociológico**, 5ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999, p. 539.

BAENINGER, Rosana; PERES, Roberta. Migração de crise: a migração haitiana para o Brasil. **Revista Brasileira de estudos populacionais**, Belo Horizonte, v.34, n.1, jan./abr. 2017, p. 119-143.

BARBOSA, Lorena Salete. **Imigrantes haitianos no Rio Grande do Sul**: uma etnografia e sua inserção no contexto sociocultural brasileiro. 2015. 203 f. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2015.

BATISTA, Pedro Henrique Alves, CAMPOS, Marilene de Souza. Precariedade e trabalho sazonal no agronegócio: trabalhadores sob o contrato de safra no município de São Gotardo – MG. **Revista Brasileira de Educação e Cultura**. Minas Gerais, nº VIII, jul-dez/2013, pp 44-65.

BERARDI, René Alfonso Castro. **Trajetória e integração de imigrantes sul-americanos no Paraná**: O caso dos argentinos, chilenos, paraguaios e uruguais no Paraná, 1980-2011. 2014. 306 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.

BEZERRA, Juscelino Eudâmidas. **A fruticultura no Nordeste Semiárido: internacionalização, conflitos territoriais e a precarização do trabalho.** 2012, 376f. Tese (Doutorado em Geografia) – Programa de Pós-Graduação em Geografia: Produção do Espaço Geográfico, Universidade Estadual Paulista, São Paulo, 2012.

BORSTMANN, Renata da Silveira; PEREZ, Karine Vanessa. Trabalho e Tempo: modos de Subjetivação das Trabalhadoras Safristadas das Indústrias do Fumo de Santa Cruz do Sul. **Rev. PSI Unisc**, Santa Cruz do Sul/RS, v. 2, n. 2, jul/dez. 2018, pp 177-194.

BRACEY, Djuan. O Brasil e as operações de manutenção da paz da ONU: os casos do Timor Leste e Haiti. **Revista Contexto Internacional**. Rio de Janeiro, vol.33, n.2, 2011, p.315-331

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934.** Brasília, DF, 16 de julho de 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm Acesso em: 15 de agosto de 2020.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937.** Brasília, DF, 10 de novembro de 1937. Disponível em : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm Acesso em: 15 de agosto de 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988,** DOU, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 15 de agosto de 2020.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 25 de 2000.** DOU, Brasília, DF, 15 de fevereiro de 2000. Disponível em. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc25.htm Acesso em: 15 de agosto de 2020.

BRASIL. **Lei nº. 13.445 de 24 de maio de 2017.** Institui a Lei de Migrações. DOU, Brasília, DF, 25 mai. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13445.htm Acesso em: 15 de outubro de 2018.

BRASIL. **Lei nº 6.815 de 19 de agosto de 1980.** Define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração. DOU, Brasília, DF, 21 de agosto de 1980. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6815.htm Acesso em: 15 de agosto de 2020.

BRASIL. **Lei nº. 9474 de 22 de julho de 1997.** Define mecanismos para a implementação do Estatuto dos Refugiados de 1951, e determina outras providências. DOU, Brasília, DF, 23 jul. 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9474.htm Acesso em: 15 de outubro de 2018.

BRASIL. **Decreto-lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939.** Brasília, DF, 31 de dezembro de 1939. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1402.htm Acesso em: 15 de agosto de 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT.** Brasília, DF, 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 15 de agosto de 2020.

BRASIL. **Decreto nº 528, de 28 de junho de 1890.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-528-28-junho-1890-506935-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 15 de agosto de 2020

BRASIL. **Decreto-Lei nº 7967 de 18 de setembro de 1945.** Dispõe sobre a Imigração e Colonização, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/Del7967.htm Acesso em: 15 de agosto de 2020.

BRASIL. **Lei nº 5.709 de 07 de outubro de 1971.** Regula a Aquisição de Imóvel Rural por Estrangeiro Residente no País ou Pessoa Jurídica Estrangeira Autorizada a Funcionar no Brasil, e dá outras Providências. Brasília, DF, 11 de outubro de 1971. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15709.htm Acesso em: 15 de agosto de 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Conselho Nacional de Imigração – CNIg. **Relatório de Estatística CTPS/CAGED Anual 2016/2017.** Brasília, DF, 2000. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/dados-abertos/trabalho-estrangeiro/estatisticas-imigracao/conselho-nacional-de-imigracao-cnig>: Acessado em: 10/07/2018.

CABRAL, Alcinda; VIEIRA, Xênia. Políticas integrativas e conceitos ligados às migrações. **Revista Antropológicas**, nº 10, Recife, 2007, p. 369-407.

CADONÁ, Marco André. A INDÚSTRIA FUMAGEIRA E O MERCADO DE TRABALHO DE Santa Cruz do Sul – RS. **Revista Brasileira de Desenvolvimento Regional**, Blumenau, v. 3, n. 1, 2015, pp. 205-221.

CAMARA DOS DEPUTADOS. **Proposta de Emenda à Constituição nº 347 de 2013.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=599448>. Acesso em: 15 de agosto de 2020.

CAMARA DOS DEPUTADOS. **Proposta de Emenda à Constituição nº 386 de 2017.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2162990>. Acesso em: 15 de agosto de 2020.

CASTLES, Stephen; KORAC, Maja; VASTA, Ellie; VERTOVEC, Steven. **Integration: Mapping the Field.** Homme Office Online Report, UK, 2002, p. 331

COMISSÃO EUROPEIA. **Europa sem fronteiras: o espaço Schengen.** Disponível em: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/e-library/docs/schengen_brochure/schengen_brochure_dr3111126_pt.pdf. Acesso em: 15 de agosto de 2020.

CONDE, Fernando; HERRANZ, Diego. **Los procesos de integración de los inmigrantes: pautas de consumo de alcohol y modelos culturales de referencia.** Madrid: Ed. Fundación CREFAT, 2004, 431p.

COSTA, Célio Juvenal; MENEZES, Sezinando Luiz. Norbert Elias e a teoria dos processos civilizadores. **Revista HISTEDBR on-line**, Campinas, nº 53, out 2013, p. 238-262.

COTINGUIBA, Geraldo Castro. **Imigração haitiana para o Brasil – a relação entre trabalho e processos migratórios**. 2014. 155 f. Dissertação (Mestrado em Ciências), Programa de Pós-Graduação em História e Estudos Culturais, Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho.

CRISP, Jeff. **The local integration and local settlement of refugees: a conceptual and historical analysis**. UNHCR, 2004. Disponível em: <https://www.unhcr.org/research/working/407d3b762/local-integration-local-settlement-refugees-conceptual-historical-analysis.html> Acesso em: 15 de agosto de 2020.

DIEHL, Fernando. **As ressignificações do conceito de raça e o racismo contra os imigrantes haitianos no Brasil**. XIII Seminário Internacional – demandas sociais e políticas públicas na sociedade contemporânea. 2016, Santa Catarina. Disponível em: <http://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/16027>. Acesso em: 15 de novembro de 2018.

DINIZ, Aline. Imigrantes haitianos sofrem com xenofobia no trabalho. **O Tempo**, Belo Horizonte, 12 dez. de 2016. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/cidades/imigrantes-haitianos-sofrem-com-xenofobia-no-trabalho-1.1410725>. Acesso em: 15 de outubro de 2018.

DUTRA, Cristiane Feldman Dutra. **Além do Haiti: uma análise da imigração haitiana para o Brasil**. Porto Alegre: Lumen Juris, 2016, 316p.

ESTADOS Unidos anunciam fim de benefício para refugiados haitianos. **Gazeta do Povo**, 21 de novembro de 2017. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/mundo/estados-unidos-anunciam-fim-de-beneficio-para-refugiados-haitianos-dxubstvdfinuyhqrqawfot6iz/> Acesso em: 15 de agosto de 2020.

FARAH, Paulo Daniel. Combate à xenofobia, ao racismo e à intolerância. **Revista USP**. São Paulo, nº. 114. julho/agosto/setembro, 2017, p. 11-30.

FARIA, Andressa Virginia. **A diáspora haitiana para o Brasil: o novo fluxo migratório (2010-2012)**. 2012. 139 f. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Programa de Pós-Graduação em Geografia, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012.

FLICK, Uwe. **Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes**. Porto Alegre: Penso, 2013. 256p.

FLUXO migratório chega aos campos do Estado. Porto Alegre: **Correio do Povo**. Disponível em: https://www.correiodopovo.com.br/not%C3%ADcias/_rural/fluxo-migrat%C3%B3rio-chega-aos-campos-do-estado-1.197963 Acessado em 10 de julho de 2018.

FRAZÃO, Samira Moratti. Política (i)migratória brasileira e a construção de um perfil de imigrante desejado: lugar de memória e impasses. **Revista Antíteses**, v. 10, nº 20, jun/dez, 2017, p. 1103-1128.

GERALDO, Endrica. A “Lei de Cotas” de 1934: controle de estrangeiros no Brasil. **Cadernos AEL**, Campinas, v. 15, nº. 27, 2009, p. 173-209.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. 6ª ed. Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa/PT, 2008, p. 725.

GOTTARDI, Ana Paula Pellegrino. **De porto em porto: o eldorado brasileiro na percepção dos imigrantes haitianos em Porto Velho – RO.** 2015. 114 f. Dissertação (Mestrado em Ciências.) Programa de Pós-Graduação em História, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

GOVERNO DO BRASIL. **Cadastro permite imigrante receber bolsa família.** 2014. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2014-12/cadastro-vai-permitir-que-imigrantes-acessem-bolsa-familia-e-outros#:~:text=Para%20ter%20direito%20aos%20benef%C3%ADcios,CPF%20ou%20carteira%20de%20trabalho>. Acesso em: 04 de agosto de 2020.

GUILHERME, Ana Julia. **Imigrantes haitianos e senegaleses no Brasil: trajetórias e estratégias de trabalho na cidade de Porto Alegre/RS.** 2017, 110f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

GUIMARÃES, Maristela Abadia. **O “Eu” confronta o “Outro”:** o que (re)velam as manifestações de brasileiros sobre haitianos nas mídias e redes sociais digitais. 2017. 430 f. Tese (Doutorado em Ciências) Programa de Pós-Graduação em Educação. Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá, 2017.

MARTÍNEZ, Suzana Martínez; DUTRA, Delia. Experiencias de racismo desde la inmigración haitiana y africana en Brasil. **REMHU**, Brasília, v. 26, nº 53, ago. 2018, p. 99-113.

HAGE, Fábio Augusto Santana; PEIXOTO, Marcus; VIEIRA FILHO, José Eustáquio Ribeiro. **Aquisição de Terras por estrangeiros no Brasil: Uma avaliação jurídica e econômica.** Senado Federal, 2012. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/242670/TD114-FabioHage-MarcusPeixoto-JoseEustaquio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 de agosto de 2020.

HAITIANOS são resgatados e condições de escravidão em SP. **G1**, 22 de agosto de 2014. Disponível em: <http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2014/08/haitianos-sao-resgatados-em-condicoes-de-escravidao-em-sp.html>. Acesso em: 15 de agosto de 2020.

IMIGRANTES que vivem em Porto Alegre ganham festa de fim de ano. **G1**, 12 de dezembro de 2016. Disponível em: <http://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2016/12/imigrantes-que-vivem-em-porto-alegre-ganham-festa-de-fim-de-ano.html>. Acesso em: 15 de agosto de 2020.

IMIGRANTES haitianos são vítimas de preconceito e xenofobia no Paraná. **Jornal Hoje**, Curitiba, 22 out. de 2014. Disponível em: <http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2014/10/imigrantes-haitianos-sao-vitimas-de-preconceito-e-xenofobia-no-parana.html>. Acesso em: 15 de outubro de 2018.

INCRA. **Institucional.** 28 de janeiro de 2020. Disponível em: <http://www.incra.gov.br/pt/o-incra.html>. Acesso em: 15 de agosto de 2020.

LUZ, Verônica Gronau. **Desgaste nutricional e consumo alimentar de migrantes safristas cortadores de cana.** 2010, 69f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) Programa da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, 2010.

MARCELINO, Paula. “As palavras e as coisas”: uma nota sobre a terminologia dos estudos contemporâneos de trabalho. Mediações: **Revista de Ciências Sociais**, Londrina, v. 16, n. 1, p 55-70, jan/jun. 2011.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 6ª ed. Revisada, atualizada e ampliada. São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 2012, 1168 p.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. **Resolução Normativa CNIg n. 97 de 12 de janeiro de 2012**. Diário Oficial da união, DF, 13 jan. 2012. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=116083> Acesso em: 15 de outubro de 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Estatísticas CNIg. 2018**. Disponível em : <http://trabalho.gov.br/dados-abertos/trabalho-estrangeiro/estatisticas-imigracao/conselho-nacional-de-imigracao-cnig> Acesso em: 15 de outubro de 2018.

MISSÃO POMPEIA. **CIBAI Migrações**. Disponível em: <https://missaopompeia.com/sobre/cibai/> Acesso em: 15 de outubro de 2018.

MONTERO, Paula. Multiculturalismo, Identidades discursivas e espaço público. **Rev. Sociologia&Antropologia**, v. 02. nº 04, nov. 2012, p. 81-101.

MOREIRA, Julia Bertino. Refugiados no Brasil: reflexões acerca do processo de integração local. REMHU - **Rev. Interdiscip. Mobil. Hum.**, Brasília, Ano XXII, n. 43, p. 85-98, jul./dez. 2014, pp. 261-280

NOLASCO, Carlos. **Migrações Internacionais: Conceitos, Tipologia e Teorias**. Centro de Estudos Sociais. Coimbra-PT, 2016, p. 29.

OBSERVATÓRIO SOCIAL BRASIL. **Café: vida, produção e trabalho. Agricultores familiares e assalariados rurais**. Disponível em: http://www.observatoriosocial.org.br/sites/default/files/05-01-2004_05-cafe-vida_producao_trabalho-rurais.pdf. Acesso em: 15 de novembro de 2018.

OBSERVATÓRIO DAS MIGRAÇÕES INTERNACIONAIS. **Relatório Anual 2019: Imigração e Refúgio no Brasil**, Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://portaldeimigracao.mj.gov.br/pt/dados/relatorios-a>. Acesso em: 15 de agosto de 2020.

OLIVEIRA, Ana Paola. **Os nômades da colheita de maçãs**. Jornal Extra Classe, Porto Alegre, 2016. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/movimento/2016/03/os-nomades-da-colheita-de-macas/> Acesso em: 15 de outubro de 2018.

OLIVEIRA, Marcio. Haitianos no Paraná: Distinção, integração e mobilidade. **Rev. Périplos**, Brasília/DF, vol. 01 nº 01, 2017, p. 27-46

OLIVEIRA, Marcio. O tema da imigração na sociologia clássica. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, vol. 57, nº 1, 2014, pp. 73 a 100.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONA PARA AS MIGRAÇÕES - OIM. **Diagnóstico Regional sobre migración haitiana**. Argentina, 2017, p. 171.

PAIXÃO, Marcelo. **Antropofagia e racismo: uma crítica ao modelo brasileiro de relações raciais**. Disponível em: <http://flacso.org.br/files/2015/10/ANTROPOFAGIA-E-RACISMO-MARCELO-PAIX%C3%83O.pdf>. Acesso em 15 de novembro de 2018.

PEIXOTO, João. **As Teorias Explicativas das Migrações: Teoria micro e macro-sociológicas**. Socius Working Papers. Lisboa-PT, 2004, p. 36

PEREIRA, Gustavo Oliveira Lima Pereira; SQUEFF, Tatiana de Almeida Freitas Rodrigues. A política interna brasileira de proteção aos refugiados, apátridas e vítimas de tráfico de pessoas: o caso do COMIRAT. **Revista InterAção**, v. 12, n. 12, jan/jun 2017. Pp. 17-40

PINTO, José Madureira. Precarização e relações de sentido no espaço social do trabalho. **Revista Sociologia**. Porto /PT, v. 16, 2006. pp 177-190.

PIRES, Rui Pena. O problema da integração. **Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, Vol. XXIV, 2012, pág. 55-87

POKER, José Geraldo A. B. Considerações sobre as teorias de integração social e as formas de cidadania. **Revista Em tempo**, v. 1, nº 1, ago. Marília/SP, 1999, p. 44-50.

PORTES, Alejandro. Capital Social: Origens e aplicações na sociologia contemporânea. **Rev. Sociologia, Problemas e Práticas**, nº 33, Lisboa-PT, 2000, p. 133-158.

POUTIGNAT, Philippe; STREIFF-FENART, Jocelyne. **Teoria da etnicidade. Seguindo de grupos étnicos e suas fronteiras de Fredrik Barth**. Fundação Editora da UNESP, São Paulo, 1998, 252p.

QUEIROZ, Allan Souza. **Entre a formalização e a precarização: o trabalho e o emprego dos cortadores de cana de Alagoas**. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Programa de Pós-Graduação em Sociologia, universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

QUIVY, Raymond, CAMPENHOUDT, Luc Van. **Manual de Investigação em ciências sociais**, 5ª ed. Ed. Gradiva. Lisboa-PT, 2008, p. 283.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 49.729, de 22 de outubro de 2012**. Porto Alegre/RS, DOE 23 de outubro de 2012. Disponível em: <http://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/DEC%2049.729.pdf> Acesso em: 15 de agosto de 2020.

SAYAD, Abdelmalek. Qu'est-ce que l'intégration? **Rev. Hommes et Migrations**, nº 1182, Ed. Persée, Lyon-FR, dec. 1994, p. 8-14

SAYAD, Abdelmalek. **A imigração ou os paradoxos da alteridade**. Editora da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998, p. 208.

SCHNAPPER, Dominique. **Qu'est-ce que l'intégration**, Ed. Gallimard, Paris-FR, 2007, p. 256.

SCHUBERT, Bruna San Martins Sanes. **Os imigrantes haitianos em Porto Alegre: o papel do Estado e da Sociedade Civil Organizada no processo de integração**. 2018, 84 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Direito). Centro Universitário Ritter dos Reis, Porto Alegre, 2018.

SCHWARCZ, Lilia M. Nomeando as diferenças: a construção da ideia de raça no Brasil. In: VILLAS BÔAS, Glaucia; GONÇALVES, Marco A. (ORG). **O Brasil na virada do século**. O Debate dos cientistas sociais. Rio de Janeiro: Relume Dumara, 1995. p. 177 – 191.

SEGUY, Franck. Humanitarismo e questão racial no Haiti. **Revista Lutas Sociais**, São Paulo, vol.19 n.34, jan./jun. 2015, p.143-157.

SENADO FEDERAL. **Proposta de Emenda à Constituição nº 9, de 2019**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135400>. Acesso em: 15 de agosto de 2020.

SENADO FEDERAL. **Proposta de Emenda à Constituição nº 25, de 2012**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/105568>. Acesso em: 15 de agosto de 2020.

SENADO FEDERAL. **Parecer sobre a Proposta de Emenda à Constituição nº 25, de 2012**. 14 de junho de 2017. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5342356&disposition=inline#Emenda1>. Acesso em: 15 de agosto de 2020.

SILVA, Luiz Carlos Santos da; SANTOS, Joelma Cristina dos. A expansão da agroindústria canavieira e a precarização do trabalho: os migrantes piauienses na microrregião geográfica de Ituiutaba – MG. **Revista Caminhos de Geografia**. Uberlândia, v. 15, n. 51, set/2014, pp 140-153.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL DE PORTO ALEGRE. 21 de junho de 2018. Disponível em: <http://www.sticc.org.br/index.php/noticia-detalle/1010/sticc-promoveu-debate-publico-sobre-a-nova-lei-de-migracao-e-o-mundo-do-trabalho>. Acesso em: 15 de agosto de 2020.

SINDICATO DOS TRABALHADORES METALURGICOS DE CAXIAS DO SUL E REGIÃO. **Caxias do Sul: haitianos são vítimas de trabalho escravo**. 08 de janeiro de 2018. Disponível em: <http://www.metalurgicoscaxias.com.br/caxias-do-sul-haitianos-sao-vitimas-de-trabalho-escravo/>. Acesso em: 15 de agosto de 2020.

SINDICATO DOS TRABALHADORES E ASSALARIADOS RURIS DE VACARIA E MUITOS CAPÕES. **Sobre**. Disponível em: <http://www.strvacaria.com.br/sobre/>. Acesso em: 15 de agosto de 2020.

SPREAFICO, Andrea. O que quer dizer “integração” nas sociedades de imigração? **Rev. Sociedade e Cultura**, Goiânia, v. 12, nº 1, jan/jun, 2009, p. 127-138

TELLES, Edward. **Racismo à brasileira**: uma nova perspectiva sociológica. Rio de Janeiro: Relume Dumará, Fundação Ford, 2003, 348p.

TRUZZI, Osvaldo. Redes em processos migratórios. **Rev. Tempo Social**, v. 20, nº 1, São Paulo, 2008, p. 199-218.

TRUZZI, Osvaldo. Assimilação re-significada: novas interpretações de um velho conceito. **Revista Dados** [online]. 2012, vol.55, n.2, pp.517-553

UEBEL, Roberto Rodolfo Georg. RUCKERT, Aldomar Arnaldo. Haitianos no Rio Grande do Sul: panorama e perfil do fenômeno migratório contemporâneo. **Revista PERIPLOS/GT CLACSO – Migración Sur-Sur**, Vol. 01 – Nº 01. 2017. Pp. 92-110.

VARGAS, Francisco Beckenkamp. Trabalho, Emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH**, Salvador, v. 29, n. 77, p. 313-331, Maio/Ago. 2016. Pp 313-331.

VERÇOZA, Lucio Vasconcellos. **Trabalhadores nos canaviais de Alagoas**: um estudo sobre as condições de trabalho e resistência. 2012, 152f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal de São Carlos, São Paulo, 2012.

VILELA, Elaine Meire; MONSMA, Karl. Migração interestadual e desigualdade racial: evidência do Estado de São Paulo. **Revista Sociologias**, Porto Alegre, ano 17, n. 40, set/dez, 2015, p. 256-291.

ZENI, Kaline; FILIPPIM, Eliane Salete. Migração Haitiana para o Brasil: Acolhimento e políticas públicas. **Revista Pretexto**, Belo Horizonte, v. 15, n. 02,p. 11-27, abr/jun, 2014.

8 Apêndice 1: Questionários trabalhadores brasileiros

QUESTIONÁRIO TRABALHADORES BRASILEIROS

IDADE:
MAIOR ESCOLARIDADE: () fundamental completo () fundamental incompleto () médio completo () médio incompleto () superior completo () superior incompleto () pós-graduação completo () pós-graduação incompleto
ATIVIDADE NA AGROPECUÁRIA SCHIO:
LOCAL DE MORADIA FIXA, NO BRASIL:

1. Tem contrato formal com a Agropecuária Schio? ()sim () não
2. O seu contrato tem data marcada para terminar (contrato por prazo determinado)? ()sim () não
3. É o primeiro contrato firmado com a Agropecuária? ()sim () não Se “não”, em que mês/ano firmou o primeiro contrato? _____
4. Porque você escolheu trabalhar na Agropecuária Schio? (pode marcar mais de um) () a Agropecuária Schio oferece bons salários () tenho habilidade para o trabalho rural () falta de oportunidades em empresas no meio urbano () falta de oportunidades em outras empresas rurais () garantia de respeito aos direitos trabalhistas () reconhecimento do trabalho realizado pelo funcionário () possibilidade de efetivação () outros. Qual (is)? _____
5. Como você soube da oportunidade de trabalho na Agropecuária Schio? () em anúncios de emprego () através de amigos () através de rede organizada de contatos () através de instituições de apoio (ONG's, Igrejas, Associações, etc.) () outros. Qual (is)? _____
6. Quando não está na safra da maçã, em que você trabalha? (pode marcar mais de um) () realizo outras atividades na Agropecuária Schio () não trabalho e espero novo contrato de safra com a Agropecuária Schio () procuro outras empresas rurais em Vacaria () procuro outras empresas rurais em outras cidades () procuro trabalho na cidade de Vacaria () procuro trabalho em outras cidades () outros. Qual(is)? _____
7. Você já tem algum outro contrato de safra onde costuma trabalhar quando não está na Agropecuária Schio? ()sim () não Se “sim”, qual(is) e onde? _____
8. Como você busca informações sobre seus direitos trabalhistas? (pode marcar mais de um) () pesquisando na internet () através do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Vacaria () no Setor de Recursos Humanos da Agropecuária Schio () com os colegas de trabalho () através de rede organizada de contatos () através de Instituições de Apoio (ONG's, Igrejas, etc.) () outros. Qual(is)? _____

<p>9. Já sentiu que não foi respeitado em seus direitos trabalhistas? () sim () não Qual(is)? _____</p>
<p>10. Qual meio você acredita ser o melhor para cobrar seus direitos trabalhistas? <input type="checkbox"/> pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Vacaria. <input type="checkbox"/> por algum representante dos trabalhadores safristas na Agropecuária Schio <input type="checkbox"/> por meio de algum chefe ou encarregado <input type="checkbox"/> falando diretamente com o Setor de Recursos Humanos da Agropecuária Schio <input type="checkbox"/> procurando diretamente algum serviço da justiça (Ex.: Defensoria Pública, advogado, etc.) <input type="checkbox"/> outros. Qual (is)? _____</p>
<p>11. Você e sua família já utilizou/utiliza algum desses serviços públicos? (pode marcar mais de um) <input type="checkbox"/> educação escolar gratuita <input type="checkbox"/> postos de saúde e hospitais públicos - SUS <input type="checkbox"/> creches públicas <input type="checkbox"/> outros. Qual (is)? _____</p>
<p>12. Você é registrado no Cadastro Único do Governo Federal - CadÚnico? <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não, pois não tenho os documentos necessários <input type="checkbox"/> não, pois não preencho os requisitos para o cadastro <input type="checkbox"/> não, pois não sei o que é CadÚnico</p>
<p>13. Você e sua família conhecem e/ou acessam algum dos programas oferecidos pelo Estado para pessoas de baixa renda? (pode marcar mais de um) <input type="checkbox"/> Bolsa Família <input type="checkbox"/> Tarifa Social de Energia Elétrica <input type="checkbox"/> Carteira do Idoso <input type="checkbox"/> Auxílio Emergencial Financeiro para agricultores <input type="checkbox"/> Minha Casa Minha Vida <input type="checkbox"/> Programa Cisternas no semiárido brasileiro <input type="checkbox"/> Água para Todos <input type="checkbox"/> Aposentadoria para pessoas de baixa renda <input type="checkbox"/> Telefone Popular <input type="checkbox"/> Bolsa Verde para área prioritária de conservação ambiental <input type="checkbox"/> Isenção de taxa em concursos públicos <input type="checkbox"/> Programa Nacional de Reforma Agrária <input type="checkbox"/> Outros: Qual(is)? _____</p>
<p>Qual a sua avaliação quanto à alimentação fornecida pela Agropecuária Schio? cuidado no preparo da comida () ruim () regular () boa () ótima quantidade oferecida nas refeições () ruim () regular () boa () ótima cardápio oferecido () ruim () regular () boa () ótima</p>
<p>2. Se você pudesse dar alguma sugestão quanto à alimentação oferecida, qual(is) seria(m)? _____</p>
<p>3. Qual a sua avaliação quanto ao alojamento fornecido pela Agropecuária Schio? condições higiênicas dos dormitórios () ruim () regular () boa () ótima conforto e espaço nos dormitórios () ruim () regular () boa () ótima condições higiênicas dos banheiros () ruim () regular () boa () ótima espaço e privacidade nos banheiros () ruim () regular () boa () ótima disponibilidade de internet () ruim () regular () boa () ótima</p>

4. Se você pudesse dar alguma sugestão quanto ao alojamento e aos banheiros, qual(is) seria(m)? _____
5. O alojamento possui espaços para convívio com os colegas fora do horário de trabalho? (Ex.: local para jogar futebol, sala com televisor, etc.) () sim () não Qual(is)? _____
6. Com quem você compartilha momentos de descanso/lazer após o horário de serviço? _____
7. Nas horas de descanso/lazer e finais de semana, o que você faz? (Ex.: frequenta cultos religiosos, bailes, feiras, casa de amigos, etc.) _____ _____
8. Você sofreu ou sofre de alguma doença física por causa do trabalho? (machucados, torções, esgotamento, insolação, dores nas pernas, frio pelas baixas temperaturas, etc.) () sim () Não Se “sim”, Qual(is)? _____
9. Você sofreu ou sofre alguma doença psicológica por causa do trabalho? (estresse, depressão, insônia, etc.) () sim () não Se “sim”, Qual(is)? _____
10. Se você vier a sofrer alguma doença física ou psicológica, qual opção abaixo mais se aproxima da realidade? () a Agropecuária Schio presta a assistência médica necessária () procuro diretamente atendimento no postos de saúde ou hospital público () procuro diretamente o atendimento oferecido pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Vacaria () peço a ajuda de amigos, familiares e/ou farmácias () espero melhorar naturalmente () outros. Qual(is)? _____
11. Você considera que os equipamentos de proteção fornecidos são adequados para a realização do seu trabalho? () sim () não
12. Com qual frequência você realiza trabalho em horas extras? () nunca () poucas vezes () muitas vezes () sempre
13. Você já realizou algum treinamento ou curso na Agropecuária Schio? () sim () não
14. Você tem algum curso profissional feito fora da Agropecuária Schio? () sim () não Qual (is)? _____
15. Se a resposta anterior foi “sim”, você encontrou alguma dificuldade para fazer o curso? () sim () não Se “sim”, quais foram os motivos? (Ex.: falta de tempo para assistir aulas ou fazer as atividades do curso, valor a desembolsar, etc.) _____
16. Você já teve algum colega de trabalho safrista que foi efetivado na Agropecuária Schio? () não, nunca vi um colega ser efetivado () sim, colegas brasileiros () sim, colegas haitianos () sim, colegas brasileiros e haitianos

<p>17. Você percebe alguma diferença de tratamento entre os trabalhadores haitianos e os brasileiros? (pode marcar mais de um)</p> <p><input type="checkbox"/> não percebo qualquer diferença</p> <p><input type="checkbox"/> sim, desvantagens no acesso ao alojamento por parte dos haitianos</p> <p><input type="checkbox"/> sim, discriminação dos haitianos pelas chefias, encarregados, monitores, etc.</p> <p><input type="checkbox"/> sim, discriminação dos haitianos por parte de colegas de trabalho</p> <p><input type="checkbox"/> sim, menos oportunidades aos haitianos para fazer atividades melhores</p> <p><input type="checkbox"/> sim, falta de oportunidade aos haitianos para fazer capacitações</p> <p><input type="checkbox"/> sim, menos chance aos haitianos de serem efetivados</p> <p><input type="checkbox"/> sim, os salários pagos aos haitianos são menores</p> <p><input type="checkbox"/> outro. Qual(is)? _____</p>
<p>18. Por qual motivo você acha que isso acontece? (pode marcar mais de um)</p> <p><input type="checkbox"/> dificuldade de comunicação por causa da língua</p> <p><input type="checkbox"/> discriminação por ser haitiano</p> <p><input type="checkbox"/> discriminação por ser negro</p> <p><input type="checkbox"/> falta de confiança no trabalho dos haitianos</p> <p><input type="checkbox"/> receio de que haja disputa por emprego com brasileiros</p> <p><input type="checkbox"/> outros. Qual (is)? _____</p>
<p>19. Como acontece sua comunicação com colegas haitianos? Você procura se aproximar deles?</p> <p><input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não</p> <p>Se “não”, por que? _____</p>
<p>20. Você gostaria de ser funcionário efetivo na Agropecuária Schio? <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não</p>
<p>21. Você acredita que existe essa oportunidade na Agropecuária Schio? <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não</p>
<p>22. Você se sente satisfeito em ser um trabalhador safrista? <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não</p> <p>Por que? _____</p>
<p>23. Você considera que o seu salário é justo para o trabalho que faz? <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não</p>
<p>24. O que você consegue fazer com o salário desse período de safra? (pode marcar mais de um)?</p> <p><input type="checkbox"/> dar alimentação e moradia para minha família nos meses do contrato safrista</p> <p><input type="checkbox"/> dar alimentação e moradia para minha família todo o ano</p> <p><input type="checkbox"/> pagar minhas dívidas</p> <p><input type="checkbox"/> dar educação para minha família</p> <p><input type="checkbox"/> investir na minha própria educação</p> <p><input type="checkbox"/> dar lazer para minha família</p> <p><input type="checkbox"/> ter meus próprios momentos de lazer</p> <p><input type="checkbox"/> garantir os gastos com saúde</p> <p><input type="checkbox"/> comprar uma casa, carro, ou outros bens</p> <p><input type="checkbox"/> outro. Qual(is)? _____</p>
<p>25. Onde sua família vive atualmente (Cidade/Estado)?</p> <p>Quais familiares? _____</p>
<p>27. Você gostaria de continuar trabalhando no meio rural? <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não</p> <p>Por que? _____</p>
<p>28. Você gostaria de ser dono de uma propriedade rural no Brasil e produzir alimentos para adquirir renda? <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não</p>

9 Apêndice 2: Questionário trabalhadores haitianos

QUESTIONÁRIO TRABALHADORES HAITIANOS

Kesyonè travayè ayisyen

IDADE: <i>LAJ:</i>	
MAIOR ESCOLARIDADE: () fundamental completo <i>NIVO KLAS</i>	() fundamental incompleto () <i>fondamantal konplè</i> () médio completo () <i>segondè konplè</i> () superior completo () <i>fakilte konplè</i> () pós-graduação completo () <i>aprè-gradyasyon nan fakilte konplè</i>
	() fundamental incompleto () <i>fondamantal enkonplè</i> () médio incompleto () <i>segondè enkonplè</i> () superior incompleto () <i>fakilte enkonplè</i> () pós-graduação incompleto () <i>aprè-gradyasyon nan fakilte enkonplè</i>
ATIVIDADE NA AGROPECUÁRIA SCHIO: <i>AKTIVITEW NAN AGRIKILTI SCHIO:</i>	
LOCAL DE MORADIA FIXA, NO BRASIL: <i>KOTE FIKS OU RETE NAN BREZIL:</i>	
1. Tem contrato formal com a Agropecuária Schio? () sim () não <i>Ou siyen kontra nan papyè avèk Agrikilti Schio? () wi () non</i>	
2. O seu contrato tem data marcada para terminar (contrato por prazo determinado)? () sim () não <i>Kontraw siyen an gen yon dat pou fini? () wi () non</i>	
3. É o primeiro contrato firmado com a Agropecuária? () sim () não <i>Se premye kontraw siyen avèk antrepriz Agrikilti? () wi () non</i> Se “não”, em que mês/ano firmou o primeiro contrato? _____ Si “non”, nan ki mwa ak lane ou te siyen premye kontra a? _____	
4. Porque você escolheu trabalhar na Agropecuária Schio? (pode marcar mais de um) <i>Poukisa w te chwazi travay nan konpayi Agrikilti Schio? (Ou ka make yon oubyen plizyè nan fraz ki ekri anba yo)</i> () a Agropecuária Schio oferece bons salários () <i>Konpayi Agrikilti Schio peye byen</i> () tenho habilidade para o trabalho rural () <i>Mw ka fè lòt jan de travay andeyò oubyen nan afrikilti.</i> () falta de oportunidades em empresas no meio urbano () <i>Pa gen plas nan antrepriz nan vil la.</i> () falta de oportunidades em outras empresas rurais () <i>Pa gen plas nan lòt antrepriz andeyò a.</i> () garantia de respeito aos direitos trabalhistas () <i>Ou kwè yo respekte dwa travay yo.</i> () reconhecimento do trabalho realizado pelo funcionário () <i>Yo rekonèt travay fonksyonè yo</i> () possibilidade de efetivação () <i>Li posib pou fè sak pi bon</i> () outros. Quais são? _____ () <i>Lòt bagay. Kisa yo ye? _____</i>	
5. Como você soube da oportunidade de trabalho na Agropecuária Schio? <i>Kijanw te fè konnen te gen plas nan antrepriz Agrikilti Schio?</i> () em anúncios de emprego	

<p>() <i>nan anons yo fè pou travay</i></p> <p>() através de amigos</p> <p>() <i>pa rapò ak zanmi</i></p> <p>() através de rede organizada de contatos própria de haitianos</p> <p>() <i>pa rapò ak kontak lòt ayisyen</i></p> <p>() através de instituições de apoio (ONG's, Igrejas, Associações, etc.)</p> <p>() <i>pa rapò ak òganizasyon ki bay èd yo tankou (ONG, legliz yo, asosyasyon yo)</i></p> <p>() outros. Quais são? _____</p> <p>() <i>Lòt bagay. Kisa yo ye?</i> _____</p>
<p>6. Quando não está na safra da maçã, em que você trabalha? (pode marcar mais de um) Nan kisasw fè lèw pa travay nan safra de maçã oubyen nan safran pòm)</p> <p>() realizo outras atividades na Agropecuária Schio <i>Mfè lòt travay nan antrepriz</i></p> <p>() não trabalho e espero novo contrato de safra com a Agropecuária Schio <i>Mpa travay, mw tann lòt kontra safran avèk Antrepriz Schio</i></p> <p>() procuro outras empresas rurais em Vacaria <i>mchèc he lòt antrepriz nan bouk Vakaria</i></p> <p>() procuro outras empresas rurais em outras cidades <i>mchèche lòt antrepriz nan lòt vil</i></p> <p>() procuro trabalho na cidade de Vacaria <i>Mchèche travay nan vil Vakaria</i></p> <p>() procuro trabalho em outras cidades <i>mchèche travay nan lòt vil</i></p> <p>() outros. Qual(is)? _____ <i>Si gen lòt, kisasw ye?</i> _____</p>
<p>7. Você já tem algum outro contrato de safra onde costuma trabalhar quando não está na Agropecuária Schio? ()sim ()não Ou gen yon lòt kontra safra kotew gen koutim travay la lèw pa nan Antrepriz Schio a? Se "sim", qual(is) e onde? _____ <i>si se vre, ki antrepriz e ki kote?</i></p>
<p>8. Como você busca informações sobre seus direitos trabalhistas? (pode marcar mais de um) Kijaw chèche enfòmasyon sou dwa travay ou yo! (ou ka make yon ou plizyè)</p> <p>() pesquisando na internet <i>chèche nan entènèt</i></p> <p>() através do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Vacaria <i>Nan sendika travayè nan bouk oubyen nan zòn Vakaria</i></p> <p>() no Setor de Recursos Humanos da Agropecuária Schio <i>Nan sektè resous imèn antrepriz Schio a</i></p> <p>() com os colegas de trabalho brasileiros <i>avèk travayè brezilyen yo ki nan antrepriz l</i></p> <p>() através de rede organizada própria dos haitianos <i>Pa pròp òganizasyon ayisyen yo</i></p> <p>() através de Instituições de Apoio (ONG's, Igrejas, etc.) <i>Pa òganizasyon èd yo (ONG, legliz....)</i></p> <p>() outros. Qual(is)? _____ <i>Ki lòt yo ye?</i></p>
<p>9. Já sentiu que não foi respeitado em seus direitos trabalhistas? ()sim ()não Ou te santi ke yo te derespekte dwa travay ou yo! () wi () non Qual(is)? _____ <i>Kiyès yo ye?</i></p>

<p>10. Qual meio você acredita ser o melhor para cobrar seus direitos trabalhistas? Kijaw kwè li pi bon pou ou pouw fè yo peyew lè yo derespekte dwaw travay ou?</p> <p>() pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Vacaria.(Pa sendika travayè rural Vakaria)</p> <p>() por algum representante dos haitianos na Agropecuária Schio(pou kèk reprezantan ayisyen nan antrepriz Schio a)</p> <p>() por meio de algum chefe ou encarregado(pa mwayen kèk chèf)</p> <p>() falando diretamente com o Setor de Recursos Humanos da Agropecuária Schio (pale dirèkteman avèk sektè rekou lèzòm antrepriz agrikilti Schio)</p> <p>() procurando diretamente algum serviço da justiça (Ex.: Defensoria Pública, advogado, etc.) chèche dirèkteman kèk sèvis lajistis.</p> <p>() outros. Qual (is)? _____ Kiyès ankò?</p>
<p>11. Você e sua família já utilizou/utiliza algum desses serviços públicos? (pode marcar mais de um) Ou menm ak fanmiw itilize kèk nan sèvis piblik yo?</p> <p>() educação escolar gratuita (edikasyon gratis)</p> <p>() postos de saúde e hospitais públicos - SUS (Sant sante ak lopital piblik)</p> <p>() creches públicas (krèch piblik)</p> <p>() outros. Qual (is)? _____ Gen lòt? Ki sal ye?</p>
<p>12. Você é registrado no Cadastro Único do Governo Federal - CadÚnico? Ou enskri nonw nan Cad'Único?</p> <p>() sim (wi)</p> <p>() não, pois não tenho os documentos necessários (non mpa gen dokiman nesèsè)</p> <p>() não, pois não preencho os requisitos para o cadastro (non, mpa gen kondisyon poum enskri)</p> <p>() não, pois não sei o que é CadÚnico(non, mpa konn kisa CadÚnico a ye)</p>
<p>13. Você e sua família conhecem e/ou acessam algum dos programas oferecidos pelo Estado para pessoas de baixa renda? (pode marcar mais de um) Ou menm ak fanmiw konnen pwogram gouvènman an bay moun ki mwayen fèb la?</p> <p>() Bolsa Família (bous pou lafanmi)</p> <p>() Tarifa Social de Energia Elétrica (Pri espesyal pou peye limyè)</p> <p>() Carteira do Idoso (kat pou ti granmoun yo)</p> <p>() Auxílio Emergencial Financeiro para agricultores(èd lajan rapid pou agrikiltè yo)</p> <p>() Minha Casa Minha Vida (kay mwen lavi mwen)</p> <p>() Programa Cisternas no semiárido brasileiro (pwogram sitèn dlo pou lè tan sèch)</p> <p>() Água para Todos (dlo pou tout moun)</p> <p>() Aposentadoria para pessoas de baixa renda (peyman chak fen mwa pou ede moun ki pa ka t travay)</p> <p>() Telefone Popular (Telefòn popilè oubyen piblik)</p> <p>() Bolsa Verde para área prioritária de conservação ambiental (bous pou konsève oubyen pwoteje zòn ki gen forè yo)</p> <p>() Isenção de taxa em concursos públicos (enskripsyon gratis nan konkou piblik)</p> <p>() Programa Nacional de Reforma Agrária (pwogram nasyonal pou refòm agrikilti)</p> <p>() Outros: Qual(is)? _____ Si gen lòt, kisa yo ye? _____</p>

<p>Qual a sua avaliação quanto à alimentação fornecida pela Agropecuária Schio? -Kisaw te ka di de manje ke antrepriz agrikilti Schio a bay ?</p>

<p>Cuidado no preparo da comida () ruim () regular () boa () ótima prekasyon yo pran lè yap prepare manje a () mal () nòmmal () bon () trè byen quantidade oferecida nas refeições () ruim () regular () boa () ótima kantite manje yo bay nan lè manje a () mal () nòmmal () bon () trè byen Cardápio oferecido () ruim () regular () boa () ótima Pla manje yo bay la () mal () nòmmal () bon () trè byen</p>
<p>2. Se você pudesse dar alguma sugestão quanto à alimentação oferecida, qual(is) seria(m)? Siw ta vle bay sijesyonw de manje yo bay la , kisaw tap di? _____</p>
<p>3. Qual a sua avaliação quanto ao alojamento fornecido pela Agropecuária Schio? Kisaw te ka di de kay yo baw ou rete a?</p> <p>a) condições higiênicas dos dormitórios () ruim () regular () boa () ótima kondisyon ijèn chanm yo () mal () nòmmal () bon () trè byen b) conforto e espaço nos dormitórios () ruim () regular () boa () ótima konfòtab e espas nan chanm yo () mal () nòmmal () bon () trè byen c) condições higiênicas dos banheiros () ruim () regular () boa () ótima kondisyon ijièn twalèt yo () mal () nòmmal () bon () trè byen e) espaço e privacidade nos banheiros () ruim () regular () boa () ótima Kote yo fè twalèt yo () mal () nòmmal () bon () trè byen f) disponibilidade de internet () ruim () regular () boa () ótim entènèt yo ban nou an () mal () nòmmal () bon () trè byen</p>
<p>4. Se você pudesse dar alguma sugestão quanto ao alojamento e aos banheiros, qual(is) seria(m)? _____ ki sa ou te ka di de kay ou rete a ak twalèt yo? _____ _____</p>
<p>5. O alojamento possui espaços para convívio com os colegas fora do horário de trabalho? (Ex.: local para jogar futebol, sala com televisor, etc.) () sim () não Nan kay ou rete a gen espas pouw envite zanmi nan travay ou a lè pa gen travay? Qual(is)? _____ Kisal ye?</p>
<p>6. Com quem você compartilha momentos de descanso /lazer após o horário de serviço? Avèk kiyès ou pase moman repow yo aprè ou fin travay? _____</p>
<p>7. Nas horas de descanso/lazer e finais de semana, o que você faz? (Ex.: frequenta cultos religiosos, bailes, feiras, casa de amigos, etc.) _____ Kisaw fè nan moman ou gen repo yo e nan fen semèn yo? Egzanp:(wal legliz, bal, wal lakay zanmiw yo, eksetera) _____</p>
<p>8. Você sofreu ou sofre de alguma doença física por causa do trabalho? (machucados, torções, esgotamento, insolação, dores nas pernas, frio pelas baixas temperaturas, etc.) () sim () Não Se “sim”, Qual(is)? _____ Ou te soufri oubyen ou gen yon maladi fizik akòz travay la! (blese, antòs fatg, doulè nan pyew yo.....) () wi () non Si se wi, Ki maladiw te soufri?</p>
<p>9. Você sofreu ou sofre alguma doença psicológica por causa do trabalho? (estresse, depressão, insônia, etc.) () sim () não Ou te soufri oubyen ou soufri yo maladi mantal akòz travay la ? Se “sim”, Qual(is)? _____</p>

Si se vre, ki maladiw soufri?
<p>10. Se você vier a sofrer alguma doença física ou psicológica, qual opção abaixo mais se aproxima da realidade?</p> <p>Siw ta vin soufri yon maladi fizik oubyen mantal, ki saw tap deside fè selon reyalite a?</p> <p>() a Agropecuária Schio presta a assistência médica necessária - antrepriz agrikilti Schio bay asirans poum wè doktè lèm bezwen</p> <p>() procuro diretamente atendimento no postos de saúde ou hospital público Mw al direkteman nan pòs sante yo oubyen male nan lopital piblik</p> <p>() procuro diretamente o atendimento oferecido pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Vacaria Mw al dirèkteman nan sendika travayè yo nan bouk Vakaria</p> <p>() peço a ajuda de amigos, familiares e/ou farmácias Mw mande zanmi ak fanmi mw yo èd oubyen mw achte remèd nan famasi</p> <p>() espero melhorar naturalmente Mw tann mw refè natirèlman</p> <p>() outros. Qual(is)? _____ Gen lòt ankò? Kisal ye? _____</p>
<p>11. Você considera que os equipamentos de proteção fornecidos são adequados para a realização do seu trabalho? () sim () não Ou kwè ke materyèl proteksyon pou travay yo bon pouw travay? () wi () non</p>
<p>12. Com qual frequência você realiza trabalho em horas extras? Sa repete souvan ou travay lè anplis?</p> <p>() nunca () poucas vezes () muitas vezes () sempre jamè pafwa anpil fwa toujou</p>
<p>13. Você já realizou algum treinamento ou curso na Agropecuária Schio? () sim () não Ou fè deja yon kou ke antrepriz agrikilti a antrenew?</p>
<p>14. Você tem algum curso profissional feito fora da Agropecuária Schio? (considerando também formação no Haiti)? () sim () não Qual (is)? _____ Ou gen yon profesyon ki pa sou agrikilti a ou te fè anvanw te vin travay nan antrepriz agrikilti Schio a? (no Haiti)? () wi () Non</p>
<p>15. Se a resposta anterior foi “sim”, você encontrou alguma dificuldade para fazer o curso? () sim () não si se vre, ou te jwenn difikilte pouw te fè kou a? () Wi () non Se “sim”, quais foram os motivos? (Ex.: dificuldade com o português, valor do curso, reconhecimento de certificado de formação, falta de tempo para assistir aulas ou fazer as atividades do curso etc.) _____ Si wi, kisa ki te kòz? (difikilte ake pòtigè a, pat gen kòk pouw te peye kou a, pou rekonèt sètifika kou a, mpa gen tan pouw al nan kou a ou pouw fè aktivite kou a, eksetera)</p>
<p>16. Você já teve algum colega de trabalho safrista que foi efetivado na Agropecuária Schio? Te gen yonn nan travayè yo ki te pran promosyon oubyen ki te realize yon bon bagay?</p> <p>() não, nunca vi um colega ser efetivado non, mw pa janm wè yon travayè nan travay la pran promosyon</p> <p>() sim, colegas brasileiros wi, travayè brezilyen yo ki nan travay la</p> <p>() sim, colegas haitianos wi, travayè ayisyen yo ki nan travay la</p> <p>() sim, colegas brasileiros e haitianos Wi, travayè brezilyen ak ayisyen yo ki nan travay la</p>

<p>17. Você percebe alguma diferença de tratamento entre os trabalhadores haitianos e os brasileiros? (pode marcar mais de um) ou wè gen diferans nan jan yo trete travayè ayisyen yo ak travayè brezilyen yo. (ou ka make plis ke yonn)</p> <p><input type="checkbox"/> não percebo qualquer diferença non, mw pa wè gen diferan</p> <p><input type="checkbox"/> sim, desvantagens no acesso ao alojamento por parte dos haitianos wi, li pa fasil pou ayisyen yo jwenn yo kote pou yo rete</p> <p><input type="checkbox"/> sim, discriminação dos haitianos pelas chefias, encarregados, monitores, etc. wi, chèf ak monitè yo maltrete ayisyen yo nan travay la</p> <p><input type="checkbox"/> sim, discriminação dos haitianos por parte de colegas de trabalho wi, moun yo ki nan travay la trete ayisyen yo mal</p> <p><input type="checkbox"/> sim, menos oportunidades aos haitianos para fazer atividades melhores wi, ayisyen yo gen pi piti chans pou jwenn yon bon travay</p> <p><input type="checkbox"/> sim, falta de oportunidade aos haitianos para fazer capacitações wi, manke chans pou ayisyen fè estaj nan yon travay</p> <p><input type="checkbox"/> sim, menos chance aos haitianos de serem efetivados wi, ayisyen yo gen pi piti chans pou yo jwenn yo bon travay</p> <p><input type="checkbox"/> sim, os salários pagos aos haitianos são menores wi, yo peye ayisyen yo pi piti kòb</p> <p><input type="checkbox"/> outro. Qual(is)? _____ kilòt bagay ankò? _____</p>
<p>18. Por qual motivo você acha que isso acontece? (pode marcar mais de um) pouki motif ou panse sa rive? (ou ka make plis ke yonn nan fraz sa yo)</p> <p><input type="checkbox"/> dificuldade de comunicação por causa da língua difikilte pou kominike akòz lang pòtigè a</p> <p><input type="checkbox"/> discriminação por ser haitiano diskriminasyon paske se ayisyen</p> <p><input type="checkbox"/> discriminação por ser negro diskriminasyon paske se nwa</p> <p><input type="checkbox"/> falta de confiança no trabalho dos haitianos pa gen konfyans nan travay ayisyen yo</p> <p><input type="checkbox"/> receio de que haja disputa por emprego com brasileiros yo yo pè pou pa gen diskisyon pou travay avèk brezilyen yo</p> <p><input type="checkbox"/> outros. Qual (is)? _____ kilòt bagay ankò? _____</p>
<p>19. Como acontece sua comunicação com colegas brasileiros? kijanw kominike ak brezilyen ki nan travay ou a?</p> <p><input type="checkbox"/> não compreendo português, então falo somente com colegas haitianos Mpa konprann pòtigè, mpale sèlman ak ayisyen ki nan travay la</p> <p><input type="checkbox"/> compreende pouco o português, mas tento me comunicar mesmo de forma precária On ti kras mw konprann nan lang pòtigè a, men mw eseye pale kanmenm</p> <p><input type="checkbox"/> compreendo bem o português e procuro me comunicar com os colegas brasileiros mkomprann byen pòtigè e mw chèche pale ak brezilyen ki nan travay la</p> <p><input type="checkbox"/> compreendo bem o português, mas prefiro me comunicar somente com colegas haitianos mkomprann pòtigè a byen, men mw prefere pale ak ayisyen ki nan travay la</p>
<p>20. Você gostaria de ser funcionário efetivo na Agropecuária Schio? ()sim ()não Ou ta renmenw se yon bon fonsonè nan antrepriz Agrikilti Schio? ()wi ()non</p>
<p>21. Você acredita que existe essa oportunidade na Agropecuária Schio? ()sim ()não Ou kwè ke gen lavi miyò nan antrepriz Agrikilti Schio? ()wi ()non</p>
<p>22. Você se sente satisfeito em ser um trabalhador safrista? ()sim ()não</p>

<p>Ou santiw satisfè dèskew se yon travayè safran? () wi () non Por que? _____ Poukisa? _____</p>
<p>23. Você considera que o seu salário é justo para o trabalho que faz? ()sim ()não Ou panse lajan yo peyew pou travay ou a bon? () wi () non</p>
<p>24. O que você consegue fazer com o salário desse período de safra? (pode marcar mais de um)? <i>Kisaw fè ak lajanw touche nan peryòd safran an? (make yon nan repons anba yo)</i></p> <p>() dar alimentação e moradia para minha família nos meses do contrato safrista Mw achte manje e mw peye kay pou fanmim nan mwa kontra safran an</p> <p>() dar alimentação e moradia para minha família todo o ano Mbay manje e peye kay pou fanmim pou tout ane a</p> <p>() pagar minhas dívidas mpeye dèt mw yo</p> <p>() dar educação para minha família mpeye lekòl pou fanmim</p> <p>() investir na minha própria educação mpeye lekòl mw</p> <p>() dar lazer para minha família mpeye plezi pou fanmim</p> <p>() ter meus próprios momentos de lazer mpran plezim</p> <p>() garantir os gastos com saúde mw depanse pou sante mw</p> <p>() comprar uma casa, carro, ou outros bens achte kay, vwati, ak lòt byen</p> <p>() outro. Qual(is)? _____ Ki lòt bagay ankò?</p>
<p>25. Você tem família do Haiti? ()sim ()não Se sim, quais familiares? _____ <i>Ou gen fanmi Ayiti? () wi () non</i> <i>si se vre, kiyès yo ye?</i> _____</p>
<p>26. Você pretende construir sua vida com sua família no Brasil? ()sim ()não <i>Ou ta renmen viv nan Brezil ak fanmiw? () wi () non</i></p>
<p>27. Você gostaria de continuar trabalhando no meio rural? ()sim ()não Por que? _____ <i>Ou ta renmen kontinye travay andeyò a? () wi () non. Poukisa?</i> _____</p>
<p>28. Você gostaria de ser dono de uma propriedade rural no Brasil e produzir alimentos para adquirir renda? ()sim ()não <i>Ou ta renmen genyen pwòp tè paw nan Brezil pouw plante manje pouw ka vann? ()wi ()non</i></p>

10 Apêndice 3: Roteiros das entrevistas

Chefe de Recursos Humanos

- 1 Como são contratados os imigrantes haitianos na Agropecuária? Forma de pagamento?
- 2 Você sabe como tomam conhecimento da vaga na empresa?
- 3 Você conhece alguma rede de contatos deles? Ela é utilizada na mediação com os trabalhadores? Inclusive por questões trabalhistas?
- 4 como ocorre a seleção dos trabalhadores? é solicitada alguma aptidão ou formação?
- 5 Os safristas são sindicalizados? Há alguma diferença, nessa opção, entre brasileiros e haitianos?
- 6 Como os trabalhadores questionam por seus direitos? E os haitianos? Existe intermediador?
- 7 E quando não há acordo com relação as reivindicações?
- 8 O Sindicato dos trabalhadores rurais desempenha alguma função?
- 9 Você conhece alguma Instituições (ONG's, Igrejas, etc.) que cumpra esse papel? Inclusive direcionando para oportunidades de trabalho?
- 10 A empresa disponibiliza treinamento? Como os haitianos se saem nesses espaços?
- 11 Um trabalhador safrista consegue ser efetivado? Seu desempenho individual é percebido de alguma forma?
- 12 Há imigrantes haitianos efetivados na empresa? Alguma diferença com relação aos brasileiros?
- 13 Quanto a alimentação e alojamento, os imigrantes haitianos estão adaptados a esses espaços?
- 14 Como a empresa dá suporte quando ocorrem moléstia físicas ou psicológicas pelo trabalho?
- 15 Você considera que os trabalhadores estão satisfeitos com o salário que recebem?
- 16 Existe muito trabalho em horas extras?
- 17 Quanto à comunicação? Como acontece entre brasileiros e haitianos?
- 18 Percebe alguma diferença entre o trabalho desenvolvido pelos brasileiros e pelos haitianos?
- 19 Há algum tipo de discriminação com relação aos haitianos?
- 20 Por qual motivo você acha que isso acontece?
- 21 Tem alguma ação da empresa no combate ao racismo? Tem funcionários negros ocupando cargos de chefia? Tem alguma vigilância com relação a isso, e recriminação?
- 22 Você já soube de algum conflito no qual se envolveu um imigrante haitiano? Qual (is)?
- 23 Existe uma intermediação? Detecção de conflitos por parte da empresa? Existe um esforço de melhorar a convivência e o reconhecimento entre funcionários?
- 24 O que você acha de trabalhar com safristas haitianos? Há diferença com brasileiros?
- 25 Existe um interesse do trabalhador haitianos em se relacionar com os colegas?
- 26 Existe alguma iniciativa para aproximar o trabalhador safrista do restante da equipe efetiva?
- 27 Quais aspectos são levados em consideração na escolha de quem fica para o período de menor demanda? Tem diferença entre brasileiro e haitiano nesse sentido?
- 28 Como percebe que o pessoal da cidade vê os safristas? Alguma diferença com haitianos?
- 29 Muitos safristas permanecem em Vacaria, aguardando novo contrato safrista?
- 30 Você acha que os imigrantes haitianos tem alguma vulnerabilidade maior em relação ao brasileiro? Pelo clima, por não conhecer as leis, por não conhecer serviços públicos, cultura diferente, etc.?

Safristas Haitianos

- 1 Conta um pouco da tua trajetória: saída do Haiti, porque o Brasil, como e quando chegou aqui, como veio parar em Vacaria.

- 2 Você envia dinheiro para a sua família no Haiti?
- 3 Conhece alguma rede de contatos de haitianos que coordenam esse fluxo para Vacaria. Ou alguma outra instituição?
- 4 Já se sentiu cerceado de seus direitos trabalhistas? Como você reivindicou? Há diferença com brasileiros? E o Sindicato?
- 5 Há diferença com brasileiros quanto à oportunidades? capacitação, efetivação, etc.? Por que?
- 6 Você acha que existe reconhecimento do trabalho? Alguma diferença com os brasileiros?
- 7 A formação profissional é valorizada pela empresa? Existe algum investimento no trabalhador?
- 8 Você considera que há um tratamento respeitoso (sem discriminação) entre colegas e chefias?
- 9 Tem alguma ação na empresa para combater eventuais tratamentos discriminatórios?
- 10 Você já presenciou algum conflito com haitianos? Por quais razões se dão esses conflitos?
- 11 Há alguma desvantagem pela dificuldade dos imigrantes haitianos em se comunicar?
- 12 Existe interesse do trabalhador haitianos em se integrar com os colegas e na empresa?
- 13 O que acha das condições de trabalho na empresa? (alimentação, alojamento, EPI, etc.)?
- 14 Você já realizou algum treinamento profissional? Fora ou dentro da Agropecuária? Sente falta?
- 15 Você já sofreu de alguma moléstia física ou mental decorrente do trabalho? Quais? A empresa prestou atendimento?
- 16 Você considera o salário justo? Ele te possibilita autonomia financeira ao longo do ano?
- 17 Você tem interesse em ser efetivado? Crescer na empresa? Algum colega tem essa intenção? Já viu algum ser efetivado? Você percebe se há alguma diferença entre haitianos e brasileiros?
- 18 Em períodos fora da safra, quais atividades você realiza? E os demais haitianos?
- 19 Você acha que o trabalhador haitiano tem alguma vulnerabilidade maior em relação ao brasileiro? Pelo clima, por não conhecer as leis, por não conhecer serviços públicos, cultura diferente, etc.? Alguma coisa já superada pelo tempo no Brasil?
- 20 Como as pessoas em Vacaria veem os haitianos? Há diferença com relação aos safristas brasileiros?
- 21 Você pretende construir sua vida no Brasil? E os demais colegas?

Monitor do alojamento

- 1 Como são contratados os safristas na empresa? Tipo de contrato e forma de pagamento?
- 2 Sabe como os haitianos tomam conhecimento das vagas?
- 3 Conhece alguma rede de contatos? Ela intermedia questões trabalhistas ou outro conflito?
- 4 Como ocorre a seleção dos trabalhadores? é solicitada alguma aptidão ou formação?
- 5 Os safristas são sindicalizados? Alguma diferença nesse sentido entre brasileiros e haitianos?
- 6 Como os safristas reivindicam direitos? E os haitianos? E quando não há acordo?
- 7 O sindicato dos trabalhadores rurais de Vacaria intervém?
- 8 Há alguma outra Instituições de Apoio (ONG's, Igrejas, etc.) que também auxiliam?
- 9 A empresa dá treinamento? Como os haitianos se saem nesses espaços?
- 10 Um trabalhador safrista consegue ser efetivado? Seu desempenho individual é percebido de alguma forma? Há haitianos efetivados na empresa? Alguma diferença com brasileiros?
- 11 Quanto a alimentação e alojamento, os imigrantes haitianos estão adaptados a esses espaços?
- 12 Como a empresa dá suporte quando ocorrem moléstia físicas ou psicológicas pelo trabalho?

- 13 Você considera que os trabalhadores estão satisfeitos com o salário que recebem?
- 14 Existe muito trabalho em horas extras?
- 15 Quanto à comunicação? Como acontece entre brasileiros e haitianos?
- 16 Percebe alguma diferença entre o trabalho desenvolvido pelos brasileiros e pelos haitianos?
- 17 Há algum tipo de discriminação com relação aos haitianos?
- 18 Por qual motivo você acha que isso acontece?
- 19 Tem alguma ação da empresa no combate ao racismo? Tem funcionários negros ocupando cargos de chefia? Tem alguma vigilância com relação a isso, e recriminação?
- 20 Você já soube de algum conflito no qual se envolveu um imigrante haitiano? Qual (is)?
- 21 Existe uma intermediação? Detecção de conflitos por parte da empresa? Existe um esforço de melhorar a convivência e o reconhecimento entre funcionários?
- 22 O que você acha de trabalhar com safristas haitianos? Há diferença com brasileiros?
- 23 Existe um interesse do trabalhador haitianos em se relacionar com os colegas?
- 24 Existe alguma iniciativa para aproximar o trabalhador safrista do restante da equipe efetiva?
- 25 Quais aspectos são levados em consideração na escolha de quem fica para o período de menor demanda? Tem diferença entre brasileiro e haitiano nesse sentido?
- 26 Como percebe que o pessoal da cidade vê os safristas? Alguma diferença com haitianos?
- 27 Muitos safristas permanecem em Vacaria, aguardando novo contrato safrista?
- 28 Você acha que os imigrantes haitianos tem alguma vulnerabilidade maior em relação ao brasileiro? Pelo clima, por não conhecer as leis, por não conhecer serviços públicos, cultura diferente, etc.?

Representante do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Vacaria

- 1 Como são contratados os trabalhadores safristas aqui em Vacaria?
- 2 Pelo que acompanhei no site do Sindicato, esses trabalhadores também fazem parte do escopo de “beneficiários” “clientes” do sindicato, sim?
- 3 E quanto à imigrantes de outros países, como os haitianos, eles aderem na mesma proporção que os brasileiros? Por que você acha que isso acontece?
- 4 Vocês apoiam em algumas outras questões, como acesso à saúde, educação, pois muitos não conhecem como funciona aqui no Brasil, nem que tem saúde gratuita e como acessar.
- 5 Com relação aos serviços de saúde do sindicato? Os trabalhadores safristas são assíduos na utilização desses benefícios?
- 6 imigrantes haitianos na Agropecuária? Qual o tipo de contrato? Tem alguma diferença com relação à contratação de brasileiros? Tem alguma “malandragem” pelo fato de eles não conhecerem bem a lei e a sistemática de trabalho no Brasil? Sempre foi assim?
- 7 Você considera que a Agropecuária fornece condições adequadas (alimentação, alojamento, fornecimento de EPI, etc.) de trabalho? Existem reclamações nesse sentido?
- 8 Como a Agropecuária dá suporte aos trabalhadores quando ocorrem moléstia físicas ou psicológicas decorrentes do trabalho?
- 9 Você considera que os trabalhadores estão satisfeitos com o salário que recebem?
- 10 Quais dificuldade você pontuaria que se relacionam com a dificuldade de compreensão da língua português, por parte dos imigrantes haitianos?
- 11 Você percebe se há um tratamento respeitoso entre colegas? Percebe algum tipo de discriminação? Poderia relatar algum episódio?
- 12 E quanto ao comportamento racista que permeia nossas estruturas sociais, tem alguma ação do Sindicato para combater esse tipo de discriminação no campo? Tem alguma vigilância com relação a isso?
- 13 Você já mediou algum conflito no qual se envolveu um imigrante haitiano? Qual (is)?