

ACULTURAÇÃO E INSERÇÃO PROFISSIONAL DE REFUGIADOS HAITIANOS EM SÃO PAULO

EDUARDO ESTELLITA DE OLIVEIRA SANTOS

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

DARCY MITIKO MORI HANASHIRO

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

ACULTURAÇÃO E INSERÇÃO PROFISSIONAL DE REFUGIADOS HAITIANOS EM SÃO PAULO

1. Introdução

De acordo com o Alto Comissariado das Nações Unidas (ACNUR, 2017), 65,6 milhões de pessoas no mundo foram deslocadas à força de seu local de moradia. Destas, 22,5 milhões conseguiram refúgio em outros países e 10,5 milhões encontram-se apátridas.

Segundo relatório do Comitê Nacional para os Refugiados (CONARE), presidido pelos Ministérios da Justiça e das Relações Exteriores, atualmente vivem em solo nacional 10.145 refugiados de 79 diferentes nacionalidades.

Desde o terremoto que ocorreu a 25 km da capital do Haiti, Porto-Príncipe, em 12 de janeiro de 2010, mais de 52.000 haitianos solicitaram refúgio em solo brasileiro fugindo da escassez de emprego causada pela baixa infraestrutura no país. Somente no ano de 2014 ocorreram 16.779 solicitações. O Haiti é a segunda nacionalidade com maior número de solicitantes de refúgio no Brasil, contribuindo com 14% do total de solicitações no período de 2010 a 2017 (BRASIL, 2018).

A questão da inserção profissional de refugiados nos países de acolhimento, e sua consequente integração na comunidade local, tem recebido crescente atenção da sociedade civil e das mídias. Em especial, as ondas de imigração de haitianos, sírios e venezuelanos em um contexto de declínio econômico, crise política e níveis nacionais de desemprego em torno dos 13% (AGENCIA BRASIL, 2018) reacenderam o debate na sociedade brasileira. Se por um lado o contexto econômico favorece o aumento de incidentes de racismo e xenofobia, por outro, a divulgação de imagens da crise humanitária nos países de origem e das condições da travessia dos migrantes promovem o questionamento de setores da sociedade civil quanto ao seu papel no acolhimento destes indivíduos.

Na cidade de São Paulo, ao menos sete ONGs atuam diretamente com refugiados. A pesquisa foi realizada em uma destas ONGs, doravante chamada de ONG Nova Vida, nome fictício criado para preservar o anonimato. A ONG Nova Vida está situada na região central da cidade e atua acolhendo imigrantes há 44 anos. O trabalho voltado para inserção profissional encontra-se entre suas principais ações. No primeiro semestre de 2015, a ONG acolheu, além de outras nacionalidades, 620 haitianos, ou seja, aproximadamente 8,5% do total dos haitianos que entraram no país durante o período (CEM, 2015; BRASIL, 2018). A presença desses refugiados suscita reflexões sobre os desafios de adaptação quando duas culturas se encontram e a inserção no mercado de trabalho.

Apesar da relevância social e econômica da temática, uma pesquisa na literatura nacional e internacional identificou escassez de estudos. Assim, nenhum artigo abordou questões pertinentes simultaneamente às ações de aculturação endereçadas aos refugiados e iniciativas voltadas à sua inserção profissional, aspectos essenciais para a sobrevivência dessas pessoas. O entendimento deste fenômeno, outrossim, apresenta-se como tema de pesquisa relevante no campo dos Estudos Organizacionais, em vista da intensificação dos fluxos migratórios na contemporaneidade. Diante desta importante lacuna, definiu-se como problema de pesquisa: Como as atividades formais regulares visando a aculturação à cultura brasileira contribuem para a inserção profissional de refugiados haitianos?

Por atividades formais regulares entende-se um conjunto de ações realizadas pela ONG Nova Vida junto aos refugiados haitianos, que serão exploradas na pesquisa de campo.

O objetivo geral da pesquisa é identificar como estas atividades contribuem para a contratação dos refugiados haitianos. Os objetivos específicos são (1) identificar os fatores

culturais, pessoais e experienciais dos haitianos que influenciam no processo de aculturação; (2) caracterizar as atividades desenvolvidas pela ONG; (3) identificar percepções na empresa em relação aos refugiados contratados.

Além desta introdução, o artigo está dividido em 4 tópicos: fundamentação teórica, metodologia, análise dos resultados e conclusão.

2. Fundamentação teórica

Um levantamento bibliográfico foi realizado em abril de 2018, na base de dados EBSCO e SciELO (Scientific Electronic Library Online) de artigos publicados em revista acadêmica, em português e inglês, no período de 2002 e 2018.

Utilizou-se a combinação de palavras-chaves “aculturação” AND “refugiado”; “aculturação” AND “imigrante”; “trabalho” AND “refugiado”. Como estas combinações não retornaram resultado, procedeu-se à triagem de artigos que continham isoladamente as palavras-chave “refugiado”, “haitiano” e “aculturação”. Dos 16 artigos obtidos, após leitura do resumo, somente dois mostraram-se relevantes para a presente pesquisa: uma revisão bibliométrica de estudos sobre a influência do empreendedorismo de imigrantes no processo de integração (CRUZ; FALCÃO, 2016) e um estudo comparativo entre os processos de inserção profissional de migrantes cabo-verdianos e haitianos no Brasil (PONGON, 2016).

Com o intuito de ampliar o referencial teórico, utilizou-se os mesmos critérios de seleção para pesquisar nas bases de dados EBSCO e SciELO, com palavras-chave em inglês: *acculturation*, *refugee* e *employment*. A pesquisa retornou 95 artigos, dos quais, somente seis abordam o processo de aculturação para refugiados ou estratégias de inserção profissional de refugiados. Três artigos apresentaram contribuições relevantes para o presente estudo: um sobre o processo de aculturação de imigrantes poloneses e croatas na Itália (KOSIC, 2002), outro sobre o papel das redes sociais na obtenção do primeiro emprego de refugiados na Alemanha (EISNECKER; SCHACHT, 2016) e outro sobre políticas públicas de empregabilidade de refugiados no Reino Unido (DHUDWAR, 2004). Nenhum artigo combinou os três conceitos: aculturação, refugiado e trabalho.

A partir dos artigos selecionados, buscou-se em suas referências outros estudos relevantes. Dessa forma, encontrou-se artigos sobre a influência do consumo de mídia local no processo de aculturação (ALENCAR; DEUZE, 2017), sobre a influência dos valores individuais na aculturação de imigrantes no ambiente de trabalho local (TARAS; ROWNEY; STEEL, 2013) e sobre a desconexão entre a diversidade de estratégias pessoais de aculturação e políticas nacionais que reduzem as opções dos refugiados e geram estresse e dificuldade na integração (PHILLIMORE, 2011).

O levantamento bibliográfico indicou uma lacuna na literatura nacional e internacional: a interação entre aculturação e inserção profissional de refugiados. Isto ocorre provavelmente devido à separação das temáticas pelos diferentes campos do conhecimento. A temática da aculturação é pesquisada em Administração (expatriação ou mudança de cultura organizacional) e em Ciências Médicas e Sociais (acompanhamento psicológico ou estudos étnicos em apropriação cultural), enquanto o tema da inserção profissional de refugiados é pesquisado em Direito e em Relações Internacionais (políticas públicas, perspectivas históricas e conflitos intergrupos).

O presente estudo possui caráter exploratório e funcionalista, caracterizando como os processos de aculturação e inserção profissional ocorrem simultaneamente na prática, por meio das atividades realizadas dentro da ONG Nova Vida.

A razão pela escolha da população haitiana entre outras nacionalidades representadas na organização deve-se 1) ao número expressivo de haitianos atendidos pela ONG Nova Vida

(aproximadamente 8,5% do total de haitianos solicitantes de refúgio no Brasil em 2015); 2) às dificuldades suplementares encontradas na aculturação por essas pessoas devido à barreira linguística (PONGON, 2016); 3) à proximidade do pesquisador principal desta população por meio de sua intervenção nos seminários interculturais dentro da ONG Nova Vida, atuando como *insider*; e 4) a representatividade continuada do Haiti no total de solicitações anuais de refúgio no Brasil (3º país com mais pedidos em 2017, após a Venezuela e Cuba).

O CONARE define como refugiado a “pessoa que deixa o seu país de origem ou de residência habitual devido a fundado temor de perseguição por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas, como também devido à grave e generalizada violação de direitos humanos, e não possa ou não queira acolher-se da proteção de tal país” (BRASIL, 2018).

Desde 2010, de todos os solicitantes de refúgio, somente um haitiano obteve o estatuto de refugiado (BRASIL, 2018). A maior parte deles obteve o visto humanitário, que permite a atividade profissional formal no país, tal qual o visto de refugiado. Utilizaremos o termo refugiado para abordar a população estudada, uma vez que o estresse associado ao abandono do país, o custo elevado da viagem e a permissão para trabalhar os coloca em situação econômica e psicológica similar a outros imigrantes solicitantes de refúgio.

O termo aculturação refere-se a mudanças que ocorrem em grupos e indivíduos quando duas culturas diferentes se encontram (PHILLIMORE, 2011). A perspectiva da psicologia social de Berry (1997) insere a incorporação de refugiados dentro da cultura que acolhe como um processo que eventualmente leva ao assentamento permanente na nova cultura. Apesar de afetar ambas populações em teoria, na prática há um desequilíbrio de poder entre as culturas fazendo com que a cultura estabelecida (ou local) seja dominante e os recém-chegados experimentem mais mudanças (BERRY, 1997).

Esse processo leva a quatro estratégias diferentes para refugiados, organizadas em dois eixos, conforme exibido no Quadro 1. O primeiro deles refere-se à importância e valorização pelo refugiado da manutenção de sua identidade e características culturais, enquanto o segundo, à importância dada pelo refugiado em buscar contato e interação com grupos sociais locais (BERRY, 1997).

De acordo com o autor, a estratégia de marginalização é a menos recomendável, uma vez que isola simultaneamente o refugiado de sua comunidade de origem e do contato com a cultura dominante. A marginalização leva, na grande maioria das situações, à indigência, doenças mentais, violência ou suicídio.

A assimilação, quando novas relações são buscadas em detrimento da manutenção da cultura de origem, e a separação, quando a cultura de origem é mantida ao passo que relações com a sociedade de acolhimento são evitadas, são estratégias um pouco mais positivas, porém ainda geram impactos psicossociais para os refugiados ou o surgimento de guetos.

A integração é a estratégia de aculturação mais positiva em termos psicológicos e sociais, uma vez que permite ao refugiado manter, em certo nível, sua identidade e sentimento de pertencimento à cultura de origem ao mesmo tempo que promove o contato com a cultura dominante e a participação ativa na sociedade que acolhe.

Quadro 1: Estratégias de aculturação

		Manutenção de identidade cultural	
		SIM	NÃO
Contato e participação com cultura dominante	SIM	Integração	Assimilação
	NÃO	Separação	Marginalização

Fonte: baseado em Berry (1997)

Phillimore (2011) utiliza o modelo de Berry para identificar como os diferentes fatores individuais, culturais e experienciais (relativos à experiência traumática da migração forçada), combinam-se para influenciar a estratégia de aculturação. A dificuldade para o refugiado adotar uma estratégia de integração depende de uma série de fatores tanto no país de origem, como contexto político e econômico, morte de familiares ou eventos desencadeadores de estresse pós-traumático, quanto no país de acolhimento, como leis trabalhistas restritivas para imigrantes, separação de conterrâneos e discriminação sofrida. Com frequência, estes fatores escapam à vontade do refugiado, justificando a importância de políticas públicas que promovam tanto a inserção profissional e a participação na cultura local quanto a valorização da identidade cultural dos refugiados.

Berry (1997) destaca que idade, gênero, origem socioeconômica e distância cultural agem como variáveis moderadoras na qualidade do processo de aculturação antes mesmo da migração ocorrer. Uma vez no país de acolhimento, experiências com preconceito e discriminação, apoio oferecido por serviços sociais, acesso à saúde pública e à educação, e possibilidade legal de trabalhar funcionam também como variáveis moderadoras na qualidade do processo de aculturação. Como será abordado na análise dos resultados, as atividades realizadas pela ONG Nova Vida visam promover simultaneamente a aculturação e a inserção profissional, mitigando, por um lado, os fatores pós-imigração identificados por Berry (1997) que afetam negativamente no processo de integração e, por outro, promovendo o protagonismo, a valorização da cultura de origem e a participação na cultura de acolhimento.

3. Procedimentos Metodológicos

Visando uma compreensão mais ampla da complexa relação entre os fenômenos sociais de inserção profissional e de aculturação dos refugiados haitianos, utilizou-se a estratégia de pesquisa qualitativa (CRESWELL, 2010). Métodos múltiplos de investigação (observação das atividades, análise documental e entrevistas não-estruturadas) diretamente no local de pesquisa foram utilizados a fim de apreender os aspectos emergentes da pesquisa, realizar iterações entre a coleta e análise de dados e combinar diferentes fontes em uma interpretação do fenômeno coerente e holística.

O fluxo mais recente de refugiados haitianos atendidos pela ONG Nova Vida indica uma idade média de 33 anos (com variação de 18 a 65 anos). Destes, 96% são homens. Em média, procuram a ONG 20 dias após a entrada oficial no país (devido ao deslocamento da cidade de ingresso até São Paulo) e 57% já possuem Carteira de Trabalho (CTPS). As mulheres haitianas direcionam-se principalmente ao comércio (70% da população) e os homens ao serviço civil ou profissões que exigem pouca qualificação como pedreiro (27%), agricultor (9%), comerciante (7%), mecânico (3%) ou pintor (3%). Apesar disso, há outros com perfil mais qualificado: administradores, professores, jornalistas, contadores, fotógrafos, entre outros (CEM, 2015).

Uma vez que o pesquisador atua na ONG Nova Vida como membro da equipe que fornece seminários interculturais, decidiu-se não incluir os refugiados como sujeitos da pesquisa, de forma a evitar viés nas respostas ou sentimentos de pressão indevida exercida sobre os mesmos. Visto que muitos dos participantes que participam dos seminários de integração chegaram recentemente ao país, não dominam a língua e desconhecem a cultura brasileira em profundidade, seria improvável que pudessem avaliar de forma precisa seu nível de aculturação. Por sua vez, os administradores da ONG Nova Vida encontram-se na posição de explicitar as intenções e os resultados das atividades desenvolvidas, atuando como uma ponte entre a instituição, os refugiados haitianos e as empresas contratantes.

As entrevistas ocorreram no mês de maio de 2018, com três administradoras da ONG Nova Vida: a Coordenadora do Eixo Trabalho (E1), a responsável pela Comunicação da ONG (E2) e a Coordenadora do setor Cidadania e Educação (E3).

Elas foram selecionadas devido ao papel central que tiveram na estruturação e na melhoria contínua das atividades de inserção profissional dos refugiados (E1), no acompanhamento da adaptação dos refugiados ao emprego no Brasil (E1), na sensibilização cultural de empregadores e voluntários (E1, E2 e E3), na implementação do programa de língua portuguesa (E3) e na construção de parcerias com órgãos públicos e privados que oferecem educação continuada e profissionalizante (E3). Por esses motivos, as entrevistadas eram as pessoas mais bem posicionadas para esclarecer como ocorre a aculturação e inserção profissional.

Devido à estrutura reduzida da equipe de funcionários da ONG e à coerência identificada nas falas, não foi necessário realizar entrevistas subsequentes com outros membros da organização. As entrevistas, com duração média de 50 minutos, foram gravadas com autorização dos participantes e posteriormente transcritas literalmente. Além das entrevistas, procedemos à observação de algumas atividades da ONG, tais como seminário institucional para pesquisadores, seminário intercultural e seminário para empregadores, catalogando as informações transmitidas em termos dos conhecimentos, habilidades e atitudes exigidas dos diferentes agentes (refugiados, voluntários e empregadores). A análise documental consistiu também das informações transmitidas por meio de material impresso (filipetas de cursos, notícias afixadas aos muros, fichas de resumo de emprego, apostila do curso de português) e *slides* das apresentações dos seminários. Esse material foi oferecido pelos entrevistados e autorizado seu uso para propósitos acadêmicos.

O material coletado nas entrevistas e nas observações realizadas durante as atividades foram submetidos à análise de conteúdo na perspectiva qualitativa conforme Bardin (2002), a fim de identificar a contribuição das atividades para a inserção profissional dos refugiados haitianos.

Visando compreender o conteúdo latente da mensagem contida nas entrevistas e oferecer um tratamento científico aos dados, este método é dividido em pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados (BARDIN, 2002).

Na fase de pré-análise, realizou-se a transcrição das entrevistas gravadas e a leitura flutuante do material, incluindo os dados das fontes secundárias. Na fase de exploração, organizou-se as informações em códigos e categorias de análise. Na fase de tratamento dos resultados, inferiu-se um significado relevante à pesquisa por meio do processo circular, ou seja, realizou-se entrevistas espaçadas de forma a reestruturar as perguntas em função de novas categorias descobertas.

4. Análise e discussão dos resultados

A partir das observações, análise documental e entrevistas, o processo de análise permitiu identificar oito categorias concernentes ao processo de aculturação e inserção profissional dos refugiados haitianos, conforme apresentado no Quadro 2.

Embasada pela análise da influência dos fatores culturais, pessoais e experienciais de Phillimore (2011) sobre o processo de aculturação, foram identificadas as categorias “características culturais”, “características pessoais”, “características experienciais”. Resolveu-se separar a categoria “sentido do trabalho” das características culturais uma vez que, no caso dos haitianos, esta exerce papel fundamental na obtenção e permanência no emprego. Com relação ao objetivo específico 2, a categoria “valores da ONG” permitiu identificar as motivações por trás do desenho das atividades e os objetivos almejados por elas.

Quadro 2 – Categorias de análise

Objetivos específicos	Categorias de análise
Objetivo 1 – identificar os fatores culturais, pessoais e experienciais dos haitianos que influenciam no processo de aculturação	Características culturais
	Características pessoais
	Características culturais
	Sentido do trabalho
Objetivo 2 – caracterizar as atividades desenvolvidas pela ONG Nova Vida	Valores da ONG
	Atividades propostas
	Objetivos das atividades
Objetivo 3 – identificar percepções na empresa em relação aos refugiados contratados	Percepções na empresa

Fonte: Dados da pesquisa de campo

Devido a carência de estudos comparativos com a cultura haitiana, como as dimensões culturais de Hofstede, foram coletadas e comparadas as percepções que os administradores da ONG Nova Vida tinham a respeito da cultura haitiana. Essas percepções revelam a experiência desses profissionais, uma vez que a ONG teve, desde o início da onda migratória deste século, contato prolongado com um número significativo de indivíduos desta nacionalidade.

Ficou evidente que a ONG possui uma percepção positiva dos haitianos, caracterizada por descrições que enfatizam características culturais como polidez, honestidade, comprometimento, esforço, alegria e senso de gratidão. Essa gratidão é descrita por E1 da seguinte forma: “Ele [haitiano] é grato ao RH, às pessoas na empresa, a um colega que ele fez. Ele tem alguma coisa de gratidão a tudo aquilo e às vezes ele fala isso de maneira muito discreta. Não tem um aspecto de “puxar-saco”, é gratidão real, de olho marejado.” (E1)

Dentre as características pessoais, mencionou-se uma relação entre nível de escolaridade e desafios linguísticos na aculturação. Este fato se deve, uma vez que no Haiti indivíduos com baixo nível de escolaridade se comunicam exclusivamente em *créole*, dificultando a comunicação diária e o aprendizado do português. Em contrapartida, aqueles com níveis de escolaridade mais elevados também se deparam com o alto custo e a burocracia associados à revalidação de diploma no Brasil. Por fim, indivíduos de religião de matrizes africanas, como o vodou, encontram maiores dificuldades para aculturar-se à sociedade brasileira devido à associação que brasileiros fazem desta religião com “práticas demoníacas”, como apontado por E2.

Tinha a impressão de que aqueles que tiveram mais acesso à escola, falavam francês e tinham uma religião cristã, tinham mais facilidade de se integrar na sociedade [...] Eu mesma assumi o papel de fazer uma palestra comentando sobre a religião vodou. Como eram as tradições? Por que a gente não devia enxergar isso como uma “religião do demônio”, quase uma visão colonialista da nossa parte? (E2)

Dentre as características experienciais, as palavras ansiedade e agitação foram utilizadas com frequência para descrever o estado de muitos ao chegarem na ONG, independentemente do país de origem. Estes comportamentos inserem-se dentro do contexto de experiências com mortes de familiares e perseguições no país de origem, seguidas de uma travessia até São Paulo frequentemente repleta de perigos e exploração humana.

Para sobreviver, muitos desenvolveram mecanismos de defesa que precisam ser gradualmente flexibilizados para o processo de integração ocorrer. O contato com outras nacionalidades nos alojamentos e a carência de ofertas de emprego devido à crise econômica no país são outros fatores que dificultam a adaptação. A ONG encarrega-se, portanto, de

oferecer apoio médico e psicológico em casos de estresse pós-traumático e estabelecer um ambiente de confiança, transparência e equanimidade.

O sentido dado ao trabalho pelos haitianos foi tema muito recorrente nas entrevistas, descrito como motor de muitos dos comportamentos observados. Para todos os imigrantes refugiados, encontrar um trabalho é a principal maneira de começar a reconstruir uma vida no país de acolhimento.

Mesmo assim, conforme observado nas falas de E1 e E2, destaca-se as crenças que os haitianos possuem em relação ao trabalho e como essas crenças guiam seus comportamentos. “Acredita que o trabalho é vida, dignidade, liberdade, evolução, aperfeiçoamento. Ele [haitiano] acredita que através do trabalho é que a coisa toda vai acontecer na vida dele.” (E1); “[O haitiano diz] “eu vou com piriri, eu tenho um comprometimento. Eu vou porque eu sei que se eu faltar a minha máquina não vai funcionar.” (E1); “Eles todos diziam “Não, eu posso fazer qualquer serviço, eu vou aprender, vou me esforçar”. Eu percebia muito isso no discurso deles” (E2). Observa-se nessas falas um forte senso de comprometimento ao trabalho e abertura para novos aprendizados para a conquista de trabalho.

O trabalho assume outro significado instrumental para o haitiano. É por meio do trabalho que ele poderá enviar dinheiro para oferecer uma melhor qualidade de vida aos familiares no Haiti ou trazê-los para o Brasil, lembrando que 96% dos refugiados haitianos acolhidos pela ONG Nova Vida compõem-se de homens. Sob esse ângulo, o trabalho possibilita a integração conforme descrita por Berry (1997), a conexão às suas raízes culturais e familiares ao mesmo tempo que promove o contato com pessoas da cultura dominante. O refugiado, especialmente do sexo masculino, teme que um atraso no envio de dinheiro seja interpretado pelos familiares como um abandono. E1 traduz a ansiedade, o senso de urgência e realização expressos pelos refugiados.

Mesmo não estando muito feliz, também nessa condição como todo brasileiro está [de salários baixos], ele conseguiu se estabilizar minimamente. Ele conseguiu se reorganizar. Muitas vezes, ele conseguiu já trazer sua esposa ou o seu filho, ou está encaminhando o dinheiro [...] “Eu vim para cá para conseguir trabalhar e mandar dinheiro para meu filho estudar. Esse era o meu objetivo!” [...] Aí ele mostra as fotos que, com o dinheiro que ele ganhou aqui, ele mandou para a família e eles construíram uma casa de 15 por 25 de área construída “Olha como ficou!” (E1)

A ONG Nova Vida vale-se de diversas atividades voltadas ao público de refugiados para promover a aculturação à realidade brasileira. Dentre estas atividades, destacam-se a casa de acolhimento de refugiados recém-chegados, serviços de mediação perante entidades públicas, assistência social e administrativa, atendimento psicológico, cursos de português para não-lusófonos, seminários interculturais, parcerias com cursos profissionalizantes externos, rodas de conversa, celebrações da cultura de origem e a mediação nas entrevistas de emprego.

Antes de abordar em detalhes as atividades realizadas pelo Eixo Trabalho, ou em parceria com ele, é importante descrever os valores que orientam a ação social da ONG. Compreender estes valores permite discernir a lógica por trás da estrutura e formato de interação com os diferentes agentes (refugiados, empregadores, voluntários, filantropos, mídia e órgãos governamentais).

Os valores respeito, fazer o bem e cuidado foram mencionados em diversas ocasiões, porém infere-se que o valor norteador da atividade da ONG, mencionado por todos os entrevistados seja o estímulo ao protagonismo, como se observa nas falas.

Todas as atividades que acontecem aqui no Eixo Trabalho, por toda a ONG, só têm um objetivo: o protagonismo do imigrante. Esse é o objetivo maior. É dar a ele condições de andar com suas próprias pernas. (E1)

Eu ficava assim “Nossa, eles só são coitadinhos!” Eu tirava um pouco da agência deles. E agora, aqui dentro, já há todos esses anos, eu devolvo essa agência para eles. Eu digo “São seres humanos. Têm total condição de refazer a vida deles, por mais que eles tenham vindo em situação de risco, como foi o caso dos haitianos. (E2)

E por isso a gente fala para ele “Olha, é importante que você refaça esse módulo Se você quiser você pode. Se você quiser até ir para o outro, você pode, mas você vai ficar mais perdido ainda, então não vai ser legal para você.” [...] Ele precisa ser protagonista da própria [história], é importante que ele seja protagonista, mas isso quem decide é ele. A gente não decide. (E3)

O valor dignidade também foi mencionado em diversas ocasiões, sendo exemplificado por E1 na expressão a seguir:

Tem um que acabou [a senha] na vez dele, ele ajoelha “Por favor!” [em tom choroso]. Isso não é permitido, a gente não permite isso... Como é que você vai buscar o trabalho? Você vai buscar o trabalho chorando? Que roupa você põe [...]? Descabelada? Como se fosse na padaria ou sei lá aonde? **Não**, se organiza para ir buscar o trabalho. Se ajeta. (E1)

O valor equanimidade visa assegurar tratamento igual a todos os refugiados, independentemente de suas origens. Quando questionados quanto a este valor, os administradores tratam a questão com urgência, conforme evidenciado por E1.

Até hoje a gente ouve. “- Ah, porque vocês só dão apoio para... nigerianos... ou para tal nacionalidade”. A gente não permite que isso aconteça. Convidamos ele para subir aqui, apresentamos o nosso cadastro de pessoas que já foram empregadas e mostramos para ele as nacionalidades. “- Olha, vai apertando aqui, vai vendo quais nacionalidades [você encontra]?” E muitas vezes, aquele que está reclamando é aquele que tem mais nacionalidades [presentes no cadastro]. (E1)

Durante a pesquisa, em diversas ocasiões, este valor revelou-se um obstáculo à obtenção de dados específicos sobre a população haitiana. Os administradores realizam um esforço consciente de não fazer distinções entre as nacionalidades, evidenciado pela ausência de estatísticas de empregabilidade por nacionalidade e pela diminuição do volume de voz ou fechamento de portas, a fim de dar continuidade a entrevista quando o tópico da conversa se orientava às características específicas da população haitiana.

O valor dinamismo aparece de forma implícita nas entrevistas e explicitamente no número de versões diferentes dos slides dos seminários e apostilas didáticas. As equipes orgulham-se de sua capacidade de inovação e adaptação na implementação de atividades para todos os agentes envolvidos na vida da organização e da rápida reorganização em face de mudanças significativas nos fluxos migratórios. Segundo E1, “Cada fluxo migratório tem um perfil, e a gente vai adaptando o grau, o nível, o tempo, tudo que é feito, nesse momento.”

Por fim, o valor relacionamento é responsável pelo formato de grande parte das atividades promovidas pela ONG Nova Vida e pelo Eixo Trabalho. O diferencial da ONG reside na capacidade de organizar encontros ao vivo, em vez de atuar como uma mera central de encaminhamento de ofertas de emprego.

Não adianta eu buscar a pessoa no cadastro, fazer algo de a empresa chegar e falar: “Vou te apresentar alguns currículos.” Não, aqui o conceito é **no encontro**. É no encontro que acontece. A gente promove encontros e medeia esses encontros. Tem os encontros interculturais, com empregador e com o migrante, tem o encontro de entrevista e

contratação, depois tem o encontro que é o momento de visita, e outros tantos encontros que eles vêm aqui, nas férias ou no dia da folga, ou conseguiu trazer a esposa ou o filho e eles vêm apresentar. (E1)

Guiados por estes valores, o Eixo Trabalho promove seis atividades formais regulares visando a aculturação e inserção profissional dos refugiados, no ambiente da própria ONG: seminário intercultural, rodas de conversa, curso de português para refugiados não-lusófonos, seminário para empregos, mediação de entrevistas de emprego e visitas de empresa.

O seminário intercultural ocorre semanalmente e tem duração média de duas horas. Organizado em parceria com voluntários interculturalistas, este seminário é oferecido em quatro línguas (português, espanhol, francês e inglês) e destinado principalmente aos recém-chegados (o tempo médio desde a entrada no país é de dois meses).

Atividade obrigatória para todos aqueles que desejam participar das entrevistas de emprego na ONG, o seminário tem por objetivo informar sobre as etapas de lua-de-mel, choque cultural, adaptação e integração (BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991), a fim de oferecer aos refugiados maior clareza acerca das possíveis mudanças de humor que experimentam e prepará-los para o choque cultural. Além disso, o seminário apresenta características relevantes da cultura brasileira, como o personalismo, informalidade e sociedade relacional (FREYRE, 2012), fornece orientações para as entrevistas de emprego e informa sobre as outras atividades promovidas pela ONG.

A fim de acompanhar os refugiados durante os sentimentos associados ao processo de aculturação, as rodas de conversa foram criadas em 2016 com o objetivo de oferecer um espaço seguro de escuta aberta e um despertar ao protagonismo.

Às vezes, a pessoa entra numa frequência ou num desespero, numa ansiedade que parece que nada vai para lugar nenhum. Por mais que ele nade, parece que nada acontece. Fica nadando e morre na praia. O grupo de escuta traz essa possibilidade de a pessoa poder expressar isso, mas também com um direcionamento de despertar. “O que você está fazendo? Você está aqui há um ano e meio e ainda não consegue se expressar em português, o que está acontecendo? Quais as resistências? O que não está fluindo?” (E1)

Este espaço é importante para o refugiado, uma vez que tanto familiares no país de origem quanto indivíduos da cultura dominante podem desconhecer os desafios associados à migração, ampliando a sensação de isolamento.

O curso de português foi implementado de forma incipiente no final de 2013, durante o *boom* da imigração haitiana. No final de 2017, foi relançado em consequência da ação voluntária de uma professora que desenvolveu um programa de ensino andragógico pautado no acolhimento, protagonismo e emancipação.

Sob responsabilidade do Eixo de Capacitação e Cidadania, o curso de português é dividido em dois módulos simultâneos de 25 aulas diárias de 3 horas. Cada módulo atrai um total de 30 alunos, porém conta com elevada taxa de evasão, uma vez que, por conflito de horários, participantes abandonam o programa ao encontrarem emprego. O programa emprega 20 professores voluntários, que se revezam em duplas, em um dia fixo na semana.

Antes de ministrar as aulas, os professores-voluntários passam por um encontro de integração visando a sensibilização para a realidade do refugiado e o alinhamento da prática dentro da equipe, conforme descrito por E3.

Um critério que eu adoto é a participação em um encontro de integração aqui na ONG... A gente já convidou um padre para falar da questão vodou e uma jornalista congolosa para trazer a realidade da mulher no Congo. É voltado a essa sensibilização também...

Porque o voluntário, às vezes bem-intencionado, pode ter uma prática que pode interferir em um trabalho que está sendo organizado aqui dentro. (E3)

O programa não está focado na proficiência em português, mas no desenvolvimento da comunicação, transmissão da gramática e da construção de vocabulário que seja útil no cotidiano e no trabalho.

Apesar de uma proposta metodológica diferenciada, uma análise inicial da apostila do curso não revelou elementos significativos que o diferenciassem de outros cursos de língua. Emitiu-se a hipótese de que a procura pelo curso dentro da ONG Nova Vida seja mais reflexo de uma confiança estabelecida no conjunto de atividades da ONG que do seu conteúdo programático.

Além de ampliar as possibilidades de empregabilidade dos refugiados haitianos, ao ocorrer dentro da ONG, o curso permite a recomendação de ações remediais para grupos com dificuldades de aprendizagem e avaliação do nível linguístico tanto para encaminhamento a cursos profissionalizantes (em construção civil, elétrica, tecnólogo, estética, entre outros) e programas públicos de Educação para Jovens Adultos (EJA).

Após uma triagem por telefone dos empregadores potenciais que procuram a ONG, o seminário para empregadores visa sensibilizar para o tema da imigração e para as necessidades dos refugiados nas relações trabalhistas, além de desmistificar o recrutamento de estrangeiros. Ele reforça a necessidade de “perceber esse RH, quero saber quem vai lidar com isso tudo. Qual é a visão dessa empresa? Pode ser uma empresa familiar, pequenininha, e as pessoas estão ótimas”.

Com duração de duas horas, o programa equilibra uma apresentação ampla sobre imigração e diferenças culturais com aspectos pragmáticos da contratação (contrato de trabalho, salário mínimo esperado, benefícios de alimentação e transporte, entre outros) e do processo de entrevista na ONG. Ocorrendo duas vezes por semana, na manhã que antecede as entrevistas de emprego na parte da tarde, o objetivo do seminário é verificar as reais intenções dos empregadores e clarificar os interesses dos refugiados, para que as entrevistas da tarde gerem relações de trabalho duradouras.

As entrevistas de emprego envolvem curtas entrevistas de emprego, de 3 a 5 minutos, acompanhadas de um mediador-intérprete. Com aproximadamente 20 candidatos, o processo todo dura em média 2 horas e é seguido pela assinatura de um termo de compromisso de conduta ética entre empregador e candidato escolhido.

No final, com aquele que vai assinar o termo de conduta ética, a gente azeita tudo direitinho. Na entrevista é aquele bate-pronto “Você saber fazer? Não sabe fazer?” Tem algumas perguntas que a gente direciona para essa entrevista também não se alongar muito ou para não cair naquele lugar do sensacionalismo, das sensações: “Ai, como você chegou até aqui? E os seus filhos?” A pessoa começa a chorar e pronto, acabou a entrevista. (E1)

Neste processo, o mediador assume um papel central, oferecendo um olhar treinado e apoio ao refugiado. Ele o acompanha durante a entrevista e durante a assinatura do termo de conduta, verifica se possui todos os recursos para chegar ao seu destino no primeiro dia no emprego, formaliza e esclarece a proposta de trabalho, orienta quanto ao nível de português exigido pelo cargo, age como tradutor e intérprete e vigia se a proposta apresentada na entrevista é a mesma apresentada para a administração da ONG. Conforme expresso por E1, “Ele é os **olhos** da ONG, para ver se essa oferta de trabalho realmente é digna ou não. O mediador precisa ter resiliência, jogo de cintura, expertise, além de falar um ou dois, ou três, ou mais idiomas.” (E1)

A ONG Nova Vida realiza também duas visitas semanais nas empresas onde os refugiados estão empregados, para mediar eventuais conflitos e verificar a evolução do desempenho no

cargo e a qualidade das relações entre o refugiado, empregadores, colegas de trabalho e RH, por meio de entrevistas individuais ou em grupo com os diferentes agentes.

Essas visitas, anunciadas durante o seminário para empregadores, podem ocorrer a partir do quarto mês após a contratação, por pedido do empregador ou por amostragem probabilística, de forma que aproximadamente 10 a 15% das empresas são visitadas. Em ambos os casos, a visita é pré-agendada com o departamento de Recursos Humanos e a diretoria da empresa a fim de reduzir ao máximo o impacto da visita nas operações da organização.

Nessa ocasião, a entrevista com o refugiado visa avaliar seu nível de integração na nova comunidade e estabilidade no emprego. Explora-se como se deu a inserção na comunidade escolhida, o que faz nos fins de semana, sua satisfação no emprego, se sente-se reconhecido e respeitado no trabalho, sua capacidade para enviar dinheiro para a família e as relações com a equipe brasileira. Conforme exemplificado por E1, nem sempre o refugiado encontra-se bem integrado na empresa, o que revela a importância deste acompanhamento pós-contratação.

[O RH] quer que o imigrante assine uma advertência porque ele não quer almoçar no refeitório. “- Mas por que você não quer almoçar no refeitório?” “- Porque a mulher que entrega a comida não gosta de mim. Ela dá comida de qualquer jeito e quando eu como, passo mal” E você vai lá mediar isso, entendeu? (E1)

De acordo com os administradores da ONG Nova Vida, a visita nas empresas fecha o ciclo, consolida e legitima o trabalho realizado. Este trabalho leva em conta que a integração não ocorre como consequência imediata de qualquer contratação, mas por meio da estabilidade no emprego. Como comenta E1, “Se não vai suprir a necessidade do imigrante, não adianta a pessoa ser contratada e daqui a dois meses ela está aqui de volta.”

Não basta a ONG realizar um bom trabalho de aculturação e mediação da contratação, é necessário que a empresa adote atitudes e comportamento que favoreçam a permanência do refugiado no emprego e a construção de relações de trabalho dignas e mutuamente benéficas, livres de preconceito, conforme esclarecido por E1, “Infelizmente, a gente recebe mais reclamações de empresas que de imigrantes [...] Quando a empresa reclama do imigrante, você pode investigar que é mais cultural, de resistência do brasileiro como: “Sempre fiz assim. Sempre tratei meus funcionários assim. Agora vou ter que fazer diferente para **esse aí**?”

É importante ressaltar que as percepções dos empregadores e colegas de refugiados haitianos relatadas foram majoritariamente positivas. Apesar de começo de relações profissionais tímidas ou competitivas dentro da equipe, nas entrevistas realizadas com colegas foi mencionada a alegria contagiante do haitiano e sua sensibilidade para detectar tristeza nos outros, possivelmente em decorrência de sua experiência de refugiado, conforme relatado por E1.

A princípio fica todo mundo meio assustado, mas o cotidiano faz com que as coisas aconteçam de maneira mais fluida, principalmente se o RH tem esse olhar amoroso e encorajador, competente, que faz a coisa fluir também. (E1)

“- Eu chego às 8 horas para trabalhar, um dia, dois, três, dez, quinze, 3 meses e ele já está lá uniformizado, a máquina dele já está funcionando. Ou eu me ligo ou “vai dar ruim” para mim. E ele faz um sorriso para mim. Está sempre feliz. Traz um docinho ainda” (E1)

Simultaneamente à presente pesquisa, Carvalho (2018) interrogou profissionais de recrutamento na região metropolitana de São Paulo (n= 386). Enquanto apenas 8,8% dos entrevistados afirmam dominar os procedimentos de contratação de refugiados, das empresas que contrataram refugiados no passado, 94,5% relataram que a integração com outros funcionários não causou problemas e estão satisfeitas com o trabalho executado pelos

refugiados, corroborando os relatos qualitativos obtidos dos administradores da ONG Nova Vida.

A análise documental dos relatórios gerenciais da ONG Nova Vida comprova a influência das atividades na inserção profissional dos refugiados, haitianos e de outras nacionalidades. Durante o período de 2012 a 2017, dos 14.801 refugiados cadastrados no Eixo Trabalho, 6.603 foram contratados, ou seja, uma média de 44,6% nas contratações. Nos anos de maior afluência da imigração haitiana, o período de 2013 a 2015, a taxa de contratações superava 50%, com contratação de refugiados ocorrendo em média 2 a 3 semanas após o cadastro.

Apesar de a crise econômica brasileira ter reduzido em 75% o número de ofertas de emprego no ano de 2016, a ONG Nova Vida conseguiu adaptar-se ao cenário de crise, restringindo as ofertas para recém-chegados, isto é, refugiados com menos de 1 ano em solo brasileiro, e angariando vagas frente a empregadores que já haviam contratado refugiados no passado. Dessa forma, em menos de um ano a ONG conseguiu restabelecer um nível de 27,5% de contratações por refugiado cadastrado, sem sofrer uma redução na qualidade das ofertas e na seriedade das intenções do empregador, apesar de perceber uma diminuição no salário médio oferecido.

Em contexto de crise, as atividades do Eixo Trabalho e, em especial, do Setor de Cidadania e Educação visam manter os refugiados ativos e protagonistas de sua integração, uma vez que a inserção profissional se tornou mais demorada. Ao focar em atividades que acelerem sua aculturação, a Nova Vida prepara-os para melhor aproveitarem as oportunidades mais escassas de emprego.

5. Considerações finais

Esta pesquisa identificou a influência das atividades realizadas em uma ONG que atua há 6 anos com refugiados haitianos, sobre o processo de aculturação e inserção profissional deles. Por meio da exploração inédita dos pontos de interação entre estes construtos, obteve-se uma compreensão mais profunda dos desafios da integração.

A integração de indivíduos de outra cultura em uma comunidade de acolhimento depende de uma série de fatores socioculturais, como distância cultural, língua e oportunidades econômicas. Quando estes indivíduos migram em situação de vulnerabilidade, a estes fatores compõem-se características experiências, opinião pública, políticas governamentais, leis trabalhistas, acesso à saúde e educação, entre outros.

O Brasil fez avanços nos últimos anos para oferecer aos refugiados acesso ao trabalho (CTPS), à saúde (SUS) e à educação (programa Portas Abertas e EJA). Do ponto de vista legal, refugiados têm os mesmos direitos e obrigações que cidadãos brasileiros e não encontram barreiras administrativas de acesso ao emprego. Estas condições oferecem oportunidades iniciais dignas, porém insuficientes para assegurar a integração. ONGs como a que foi apresentada nesta pesquisa existem para preencher lacunas necessárias para que a integração ocorra na prática.

A fim de compreender estas lacunas, estudamos características culturais, pessoais e experienciais dos haitianos e o sentido que eles dão ao trabalho. Exploramos em maior profundidade como os cinco principais valores da ONG contribuíram para o desenvolvimento consciente das seis atividades regulares realizadas pelo Eixo Trabalho: seminário intercultural, rodas de conversa, cursos de português, seminário para empregadores, mediação de entrevistas de emprego e visitas à empresa. Exploramos os objetivos específicos de cada uma delas, com o intuito de compreender suas contribuições, individualmente e combinadas, tanto para o processo de aculturação quanto para a ampliação da empregabilidade. Por fim, estudamos como a cultura brasileira influencia atitudes dos empregadores e como características culturais haitianas contribuem para a formação de percepções positivas de colegas de trabalho brasileiros.

A relevância do presente estudo encontra-se na divulgação em meio acadêmico de iniciativas, como a da ONG Nova Vida, capazes de contribuir de forma consistente para o sucesso dos processos de aculturação e de inserção profissional de refugiados. Estes processos nem sempre se dão na ordem usual, podendo, em alguns casos, o acesso ao emprego preceder a aculturação e até mesmo o domínio básico da língua portuguesa. De uma forma ou de outra, a relação de confiança que a ONG estabelece com esta população ao desenvolver iniciativas que atendam simultaneamente às necessidades de emprego e de integração estende-se além da contratação, fazendo com que alguns deles retornem, anos mais tarde, em busca de um segundo emprego.

O presente estudo abre novas perspectivas para o estudo da integração de refugiados ao tratar os processos de inserção profissional e de aculturação como fenômenos complementares e indissociáveis. O exemplo da ONG Vida Nova permite compreender como estes processos evoluem em função da situação socioeconômica do país que acolhe e das características da onda migratória. Do ponto de vista prático, conhecer como a ONG Nova Vida articula seus recursos para envolver agentes, sejam eles funcionários, voluntários, empregadores, parceiros ou sociedade civil, e conceber atividades regulares coerentes de aprendizagem e mediação fornece insumos importantes para futuros empreendedores sociais que desejam estruturar programas voltados para o público de refugiados.

Futuras pesquisas poderão explorar a relação entre aculturação e inserção profissional em outras comunidades de refugiados ou a variação no grau de sucesso de atividades similares às da ONG Nova Vida em função da cultura de origem ou das características da onda migratória. Questões sobre a influência da situação econômica no país de acolhimento sobre o tipo de estratégia de aculturação mais frequente e sobre a relação entre índice de emprego e marginalização de refugiados ainda precisam ser estudadas. O campo de estudos ainda carece de dados quantitativos capazes de mensurar o valor social, econômico e humano das estratégias de integração para o país que acolhe, e de desenhar campanhas de engajamento de empresas e políticas públicas mais eficazes.

Quanto ao refugiado haitiano no Brasil, a estratégia de integração torna-se completa quando o sentido do trabalho na cultura de origem encontra sua expressão na comunidade de acolhimento, por meio de uma inserção profissional estável. Nessa situação, o haitiano acalma suas ansiedades e abre-se ao contato do outro, ao mesmo tempo que celebra sua cultura e fortalece laços familiares com aqueles que ficaram no país.

6. Referências

- ACNUR *Dados sobre o refúgio*. 2017. Disponível em: <<http://www.acnur.org/portugues/dados-sobre-refugio/>>. Acesso em: 22 de abril de 2018.
- AGENCIA BRASIL *Taxa de desemprego sobe para 13,1%, diz pesquisa do IBGE*. 2018. Disponível em: < <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-04/taxa-de-desemprego-sobe-para-131-diz-pesquisa-do-ibge/>>. Acesso em: 9 de julho de 2018.
- ALENCAR, A.; DEUZE, M. News for assimilation or integration? Examining the functions of news in shaping acculturation experiences of immigrants in the Netherlands and Spain. *European Journal of Communication*. v. 32, n. 2, p. 151-166, 2017.
- BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. São Paulo: Martins Fontes, 2002.
- BERRY, J. W. Immigration, Acculturation, and Adaptation *Applied Psychology: An International Review*. v. 46, n. 1, p.5-68, 1997.

- BLACK, J.; MENDENHALL, M.; ODDOU, G. Toward a Comprehensive Model of International Adjustment: An Integration of Multiple Theoretical Perspectives. *The Academy of Management Review*. v. 16, n.2, p.291-317, 1991.
- BRASIL. Ministério da Justiça *Refúgio em números - 3a. edição*. Brasília, DF, 2018.
- CARVALHO, L. *Caminhos para o refúgio: inserção produtivas de refugiados*. São Paulo, 2018. Disponível em: <<http://migramundo.com/pesquisas/>> Acesso em: 9 de julho de 2018.
- CEM: CENTRO DE ESTUDOS MIGRATÓRIOS. *Perfil dos haitianos acolhidos na Missão Paz de janeiro a julho de 2015*. São Paulo, 2015.
- CRESWELL, J. W. *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- CRUZ, E. P.; FALCÃO, R. P. Q. A bibliometric review of Immigrant and Ethnic Entrepreneurship *Internext*. v. 11, n. 3, p. 78-94, 2016.
- DHUDWAR, A. Towards a Refugee Employment Strategy. *Industrial Law Journal*. London, v. 33, n.3, p. 286-290, 2004.
- EISNECKER, P.; SCHACHT, D. Half of the refugees in Germany found their first job through social contacts *DIW Economic Bulletin*. v. 34-35, p. 414-421, 2016.
- FREYRE, G. *Casa grande e senzala*. São Paulo: Editora Global, 2012.
- NOGUEIRA, F. *Dèyé mòn, gen mòn : imigração haitiana no Brasil – Relatos do vivido*. 2017. Dissertação (Mestrado em Humanidades, Direitos e outras Legitimidades) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017
- KOSIC, A. Acculturation Attitudes, Need for Cognitive Closure, and Adaptation of Immigrants. *The Journal of Social Psychology*. v. 142, n. 2, p.179-201, 2002.
- PONGON, V. Formação profissional e projeto de vida: inserção dos migrantes haitianos e cabo-verdianos no mercado de trabalho em Brasília. *Universitas Relações Internacionais*. v. 14, n. 1, p. 15-30, 2016.
- PHILLIMORE, J. Refugees, Acculturation Strategies, Stress and Integration. *Journal of Social Policies*. v.40, n.3, p.575-593, 2011.
- TARAS, V.; ROWNEY, J.; STEEL, P. Work-related acculturation: change in individual work-related cultural values following immigration. *The International Journal of Human Resource Management*. v. 24, n. 1, p. 130-151, 2013.