



# CONDIÇÕES DE TRABALHO, PERCEPÇÃO E ADAPTAÇÃO DOS IMIGRANTES HAITIANOS INSERIDOS EM UMA AGROINDÚSTRIA NO MUNICÍPIO DE PARANAÍ

## WORKING CONDITIONS, PERCEPTION AND ADAPTATION OF HAITIAN IMMIGRANTS INSERTED IN AN AGRIBUSINESS COMPANY IN THE TOWN OF PARANAÍ

Recebido em 03.01.2018. Aprovado em 29.04.2018  
Avaliado pelo sistema *double blind review*

74

**João Marcos Duarte Rodrigues**

[marcosjoao61@outlook.com](mailto:marcosjoao61@outlook.com)

UNESPAR - Universidade Estadual do Paraná - Paranaíba - PR

### Resumo

Uma prática que tem sido exercida por muitas empresas brasileiras é a contratação de imigrantes, em especial haitianos, para atividades no setor operacional. Deste modo, o presente trabalho busca, por meio de um estudo exploratório, com abordagem descritiva, entender como ocorre a integração desses imigrantes no ambiente organizacional. Para isso verificou-se as condições de trabalho dos funcionários haitianos e a Cultura Organizacional. Com esse estudo, foi possível constatar que a empresa pesquisada, não valoriza o trabalhador haitiano, de modo que os expõem ao trabalho insalubre e com remuneração baixa e os tratam de forma diferente quando comparados aos funcionários brasileiros, sem contar que eles enfrentam um choque cultural, que inicia no idioma e perpassa por diferenças de valores, sofrem preconceitos e exclusão social por parte de brasileiros, sentindo-se perdidos e confusos, além do sentimento de medo do desconhecido e saudades da família deixada no Haiti. Além disso, a empresa pesquisada não possui qualquer processo para entender e gerir a cultura organizacional de modo a incluir os imigrantes entre os trabalhadores da empresa.

**Palavras-chaves:** Condições de Trabalho, Haitianos, Percepção, Adaptação; Agroindústria.

### Abstract

The hiring of immigrants, especially haitians, been practiced by many Brazilian companies for activities in the operational sector. In this way, the present work aims, in an exploratory study, with a descriptive approach, to understand how the integration of these immigrants takes place in the organizational environment. For this, the conditions of work of the Haitian employees and the Organizational Culture were verified. With this study, it was possible to verify that the surveyed company does not value the Haitian worker, so they expose them to unhealthy and low-paid work and treat them differently when compared to Brazilian employees, not to mention that they face cultural shock, which begins in the language and goes through differences of values, suffer prejudice and social exclusion on the part of Brazilians, feeling lost and confused, besides the feeling of fear of the unknown and homesickness of the family left in Haiti. In addition, the surveyed company does not have any process to understand and manage the organizational culture in order to include the immigrants among the workers of the company.

**Keywords:** Working Conditions; Haitians; Perception; Adaptation; Agroindustry.

## Introdução

A globalização é um fenômeno que se intensificou nas últimas décadas e implica na interação de diferentes países, em aspectos políticos, econômicos, culturais e sociais. O movimento migratório, de acordo com Lima (2015), ocorre desde os primórdios da civilização humana e é o principal fator responsável pelo povoamento ou despovoamento de um determinado território. Esse movimento pode ter diversos motivos, dentre eles a disputa por território, a busca por liberdade, a necessidade de alimentação, a luta por um emprego, uma vida melhor, entre outros.

Além da pobreza, sabe-se que o Haiti é um país que vem sofrendo com desastres e catástrofes naturais nos últimos anos, o que aprofundou a crise econômica no país. A situação política, econômica e social do país é o resultado de uma série de problemas existentes desde os tempos da colonização exploradora, que trouxe a escravidão. Posteriormente, surgiram governos ditatoriais, o que contribuiu para que o país tenha uma economia fragilizada e dependente da ajuda da comunidade internacional em missões estrangeiras (GEFFER, 2012). Tal fato fez com que os indivíduos haitianos precisassem migrar para outros países em busca de um emprego e uma garantia de sobrevivência com dignidade (FERNANDES, 2014).

Nesse contexto, apesar das crises econômicas, o Brasil é visto como um país acolhedor, com uma política de migração acessível, muitos indivíduos de países mais pobres migram para o Brasil em busca de melhores condições de vida. (FERNANDES, 2014). O Brasil é um país cujo setor agrícola possui grande importância em sua economia, de modo que em 2005, por exemplo, toda a cadeia de agronegócio existente no país gerou 28% do PIB nacional, além do Brasil ser um dos maiores produtores do mundo neste setor (COSTA; GUILHOTO; IMORI, 2007 apud GUILHOTO et al., 2007), o que demanda mão de obra em grande quantidade para atividades operacionais. Muitos dos haitianos que migram para o país em busca de emprego acabam exercendo atividades nesse setor. Esse sendo um dos motivos que levaram a escolha da empresa do estudo de caso uma agroindústria localizada no interior do Paraná.

Apesar dos imigrantes buscarem melhores condições de vida, de acordo com Castles e Miller (1998), eles acabam assumindo trabalhos mais desqualificados que a população local, com poucos ou nenhum direito trabalhista. Geralmente, o país que recebe a imigração explora mão de obra barata para atender aos gargalos de produção. Assim, o presente estudo tem por problema de pesquisa: Qual a realidade enfrentada pelos imigrantes haitianos na empresa em que trabalham? Como objetivos específicos definiram-se: 1) Identificar quais foram às dificuldades de inserção e adaptação desses imigrantes no mercado de trabalho. 2) Investigar quais são as suas condições de trabalho. 3) Analisar quais são as principais percepções dos imigrantes referentes ao contexto da cultura organizacional da empresa em que estão inseridos.

Deste modo, mostra-se de grande importância conhecer a realidade dos haitianos e a sua adaptação no ambiente de trabalho nas organizações, pois muitos passam por situações humilhantes e sofrem preconceito por parte dos brasileiros, de modo que “muitos desses haitianos chegam pela rodoviária do bairro Barra Funda [em São Paulo], sem nenhum apoio e sem ter lugar para onde ir”. (LOPES, 2014, p.4). Além disso, um estudo feito por Santos (2016, p.67) evidenciou que “mesmo os haitianos que chegam com maior qualificação não encontram empregos correspondentes à sua formação”.

Há a necessidade de se conhecer o perfil do trabalhador haitiano e as suas condições de trabalho, muitas vezes submetidos às pressões e tensões psicológicas, situações degradantes, insalubres e a uma rotina desumana. Há de se considerar que o Estado brasileiro está vinculado ao circuito estruturado de mobilidade do trabalho e acumulação de capital por meio da exploração da força do trabalho dos imigrantes, de modo que recebe, abriga, alimenta e documenta esses imigrantes em sua maioria em condições precárias (GAUDEMAR, 1979).

Esse estudo contribui com as práticas de gestão, analisando as condições de trabalho desses funcionários de modo a viabilizar maior qualidade de vida no trabalho a eles, assim podendo haver posteriormente uma assistência social a essa população específica, pois, de acordo com Mamed e Lima (2015), a realidade

desses imigrantes haitianos quando chegam ao Brasil é bem diferente de seus sonhos, que após alguns anos de residência no Brasil, relatam promessas não cumpridas sobre salários, alojamentos e condições de vida.

### **Fundamentação Teórica**

#### **A utilização de mão de obra imigrante nas empresas brasileiras**

Com a intensificação da imigração haitiana ao Brasil e seu ingresso nas organizações brasileiras, existe a preocupação de conhecer como ocorre tal processo. A utilização de imigrantes nas organizações brasileiras consiste numa forma de mão de obra barata que reduz gastos trabalhistas, uma vez que há um índice de rotatividade considerável nos frigoríficos/abatedouros em relação aos brasileiros (BARBOSA, 2013). Assim quando se trata da população imigrante a rotatividade é menor, muitos se sentem submetidos às pressões psicológicas, em razão deles enviarem remessas de capital aos seus parentes com a finalidade de subsistência e sobrevivência destes entes que ficaram por lá (SILVA, 2014).

76

Barbosa (2013) afirma que, por deixarem seu país, os haitianos veem como obrigação moral enquanto “homens” de manter o sustento da prole que deixou em seu país de origem. Mesmo pagando altas taxas para fazer transferência bancária, enviam praticamente quase todo seu salário mensal para garantir a sobrevivência dos seus parentes.

Por isso muitas vezes estes aceitam trabalhar com desgaste emocional vivenciando condições de trabalho mínimas e insalubres, não tendo escolha. Segundo Moraes et al (2013) “descrevem que o mercado brasileiro explora os haitianos que aqui estão ilegais tornando-os uma mão de obra passiva e com poucos direitos trabalhistas, submetendo-os a trabalhos precarizados”.

Para ingressarem nas empresas, passam por um processo de recrutamento e seleção, etapas interligadas entre si como subprocessos que se encerrarão na contratação num quadro de funcionários e sua adaptação na empresa, de modo que:

O perfil do estrangeiro recrutado pelas empresas é muito específico: homem, jovem, saudável, solteiro, sem filhos e com algum tipo de experiência laboral. Os imigrantes sem esse perfil têm mais dificuldades de recrutamento, como é o caso dos idosos, doentes e mulheres com filhos (MAMED & LIMA, 2015, p.52).

Sobre a questão de adaptação destes imigrantes na organização, primeiramente há a necessidade de conceituar o que consiste em Adaptação/Integração:

De acordo com Milkovich e Boudreau (2010), definem que:

Adaptação/Integração como um processo de desenvolvimento do indivíduo, dentro da organização, inicialmente convém o histórico, as relações interpessoais, a confiança, visando inseri-lo nas estruturas organizacionais existentes, com um clima harmonioso e um ambiente laboral familiarizado (MILKOVICH E BOUDREAU, 2010, P.329).

Neste contexto a adaptação de um novo funcionário no quadro da empresa ocorre gradualmente, em outras palavras, ao longo do tempo, estando este alinhada com as culturas organizacionais da empresa. De acordo com Freitas (2012), a vivência internacional acaba por exigir do profissional uma abertura de espírito, o estímulo pelo desafio, a curiosidade quanto ao diferente, além de uma boa capacidade de observação e leitura de cenário e respeito a uma realidade de cultura diferente da sua.

No caso dos haitianos, ao chegarem ao Brasil, sentem a necessidade de buscar maneiras de se adaptar neste novo espaço, de modo a garantir sua subsistência. A primeira dificuldade ocorre devido ao idioma, que esses imigrantes precisam aprender, porém, preservando sua língua materna para conservar os laços com sua terra natal. Além disso, o imigrante se adapta a outros aspectos como a religiosidade, as relações sociais, a organização do tempo, expressões corporais, entre outras (SANTOS 2016).

#### **Precarização do trabalho imigrante e cultura organizacional**

O conceito de Precarização do Trabalho, de acordo com Sá (2010), "se caracteriza por uma espécie de ruptura de vínculos ou de sua descentralização, além de incluir a intensificação de outras condições de trabalho mínimas que acabam por prejudicar o desempenho do trabalhador".

Há vários aspectos distintos sob precarização do trabalho: a desagregação do trabalho, as temporalidades diversas na vida laboral e na vida pessoal do empregado, a progressiva flexibilidade de emprego, a personalização das condições de trabalho, a fragmentação do trabalho, a complexidade para preservação dos direitos e ganhos dos trabalhadores, bem como sua sistematização e proteção. Tal precariedade gera desigualdades e vulnerabilidade das formas de inserção social, intensificação da jornada de trabalho, insegurança e instabilidade da saúde no trabalho, perda das identidades individual e grupal, condenação e o descarte dos direitos do trabalho e a fragilização da cultura organizacional assim comprometendo os trabalhadores inseridos (Franco e Druck, 2009).

Quando se fala em precarização do trabalho, vale citar o documentário "CARNE E OSSO" (Cavachini e Barros, 2011) que relata o cotidiano de trabalhadores de frigoríficos brasileiros de abate de aves, suínos e bovinos. Nessas agroindústrias, milhares de funcionários adoecem todos os dias devido a doenças ocupacionais causadas por movimentos repetitivos, cortes graves com facas e exposição constante ao frio, condições estas que fazem parte do cruel cotidiano dos funcionários dos frigoríficos/abatedouros brasileiros. Este documentário em muito se aproxima com a realidade dos trabalhadores haitianos da empresa pesquisada, pois, segundo seus relatos, não possuem condições de trabalho adequadas.

É importante ressaltar também que a precarização do trabalho, está diretamente ligado à cultura organizacional de empresa, pois é a cultura organizacional que rege, também, as condições de trabalho dos funcionários. Desta forma, faz-se necessário falar sobre a cultura organizacional.

A cultura organizacional de uma determinada empresa deve-se relacionar com os valores a serem compreendidos, transmitidos e compartilhados por todos os seus membros refletindo a compreensão predominante da organização e exaltando assim a sua identidade.

Cabe considerar que a Cultura Organizacional é a soma de todos os membros que dela participam. "É representada por meio do cotidiano das organizações e tem como finalidade buscar o equilíbrio organizacional observando comportamento e relacionamento do indivíduo de acordo com as implicações da organização". (BARROS; PRATES, 1996, p.174).

Já para Schein (2009, p.7), a cultura organizacional "é o modelo de pressupostos descobertos ou desenvolvidos no processo de aprendizagem para lidar com os problemas de adaptação e integração interna". Ou seja, para o autor, a cultura organizacional de uma determinada empresa é construída ao longo do tempo da organização em que os funcionários vão desenvolvendo aos poucos um processo para lidar com os possíveis problemas de adaptação da parte interna organizacional.

Como pode ser observada a cultura organizacional precisa estar alinhada com a adaptação e integração interna dos seus funcionários, para que assim a identidade da organização possa ser compreendida, transmitida e compartilhada por todos os membros como uma forma correta de perceber, pensar e sentir a sua identificação.

Já no caso dos imigrantes haitianos para serem inseridos na cultura da organização tal fato é mais complexo, em razão deles serem advindos de outro país com cultura diferente da nossa, tornando assim a adaptação e integração interna algo complicado e confuso para eles. Vindo à tona os conflitos interculturais e as dificuldades de sua adaptação no âmbito organizacional.

De acordo com Martins (2011), "os conflitos interculturais são obstáculos comuns da interação social produtiva e fazem com que os indivíduos envolvidos tenham dificuldades para integrar ideias, esforços e recursos". Para exemplificar tal fato: primeiramente o idioma, preconceitos e a péssima inserção social por parte dos brasileiros, ocasionando possíveis exclusões sociais. Por isso, esses impactos podem ser negativos, pois podem gerar desvantagens como problemas motivacionais, conflitos, rotatividade de

pessoal e dificuldade de comunicação, de modo a afetar, como consequências, a produtividade da organização.

Deste modo, a organização é o primeiro local em que ocorre certa colisão entre as diferentes culturas, pois é lá que existe o primeiro convívio direto entre imigrantes e nativos ocasionando possível exclusão social e conflitos interculturais.

### **Metodologia**

É uma pesquisa de natureza exploratória, com abordagem descritiva. Para Gil (2002) esse tipo de pesquisa deve ser planejado, procurando envolver o pesquisador com o problema e fazendo com que sejam criadas intuições sobre o problema estudado. Nessa pesquisa, a obtenção dos dados na maioria dos casos, é por meio de levantamento bibliográfico, entrevistas e análise de exemplos que possam contribuir para o entendimento do fato. É descritiva, pois trata da descrição das características de uma determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

O estudo descritivo tem como função descrever, observar, registrar, analisar e correlacionar os fatos sem interferir no estudo (CERVO; BERVIAN, 2002).

A pesquisa bibliográfica, para maior familiarização com o tema, é altamente utilizada em trabalhos acadêmicos sendo desenvolvida através de livros e artigos científicos publicados em revistas ou similares.

As obtenções dos dados foram por meio de observações na Agroindústria unidade de Paranavaí, consultas de arquivos e documentos da empresa, além de entrevistas com os funcionários haitianos e o gestor de RH que, conforme citado por GIL (2002), são as fontes mais utilizadas em pesquisas de natureza exploratória. Primeiramente, foi agendado um horário estabelecido com o gestor de Recursos Humanos da organização (por contato telefônico), com o responsável da empresa foi feita uma entrevista semiestruturada. Após esse processo foram realizadas as entrevistas com os imigrantes, que ocorreram de forma aleatória, em que as perguntas eram abertas, de modo a deixá-los mais à vontade, participaram 16 funcionários haitianos. As perguntas tratavam-se de assuntos como a adaptação deles no Brasil, a convivência com os funcionários brasileiros, as condições de trabalho, as principais dificuldades encontradas em trabalhar na empresa. Cada entrevista individual durou cerca de 20 (vinte) minutos. O critério de seleção dos entrevistados consistiu no de consentimento, ou seja, as pessoas que concordaram em participar do processo.

A coleta de dados ocorreu no mês de Julho/2017 e foi realizada na agroindústria pesquisada, a qual se localiza no município de Paranavaí – Paraná e se situa no setor frigorífico/abatedouro de aves, não foi citado o nome da empresa por questões de privacidade e sigilo, onde a análise dos mesmos produziu correlações importantes sobre o estudo, fornecendo dessa forma, subsídios para sua conclusão.

### **Descrição e análise dos dados**

Os dados analisados foram obtidos durante um processo de entrevista com os imigrantes haitianos e o gestor de Recursos Humanos da agroindústria. Segundo informações do gestor a empresa possui uma quantidade total de: 2025 (Dois Mil e Vinte e Cinco) funcionários, deste total a percentagem de imigrantes são: 141 (Cento e Quarenta e Um). (140 haitianos, 1 portuguesa e 1 uruguaio).

### **Processo de recrutamento e seleção de imigrantes:**

De acordo com os dados coletados em entrevista com o responsável da empresa pesquisada, os gestores de RH se deslocam até o Acre para recrutar os trabalhadores haitianos, sendo o estado que consiste na porta de entrada desses imigrantes para o Brasil. Conforme informações do gestor, inicialmente é preciso entrar em contato com a SEJUDH (Secretaria de Estado de Justiça e Direitos Humanos) que fica responsável pela coordenação, anúncio das vagas e organização do acampamento dos recrutadores empresariais, interligando os imigrantes com os agentes seletivos.

Após essa conexão, a organização disponibiliza uma equipe até a sede do abrigo, no qual eles instalam um

escritório provisório no interior do acampamento, onde se realiza o processo de triagem (recrutamento, seleção e a contratação dos imigrantes). De acordo com os responsáveis pela empresa, os requisitos necessários para a contratação são: ser jovem, homem, saudável, sem filhos, solteiro e com algumas experiências de trabalho. Os haitianos que não possuem essa espécie de perfil encontram maiores dificuldades.

Nos casos dos imigrantes que se encaixam no perfil delineado pela empresa, o segundo passo é verificar o porte físico do recrutado, observando avaliar a espessura das mãos e pernas, segundo os agentes recrutadores, se o indivíduo tem disposição ou não para exercer atividades física, braçal e pesada.

Após esse processo de recrutamento e seleção dos trabalhadores haitianos, a empresa organiza a viagem, onde é fretado um ônibus com destino a sede da firma (demora cinco dias). Ao chegar à organização, inicia-se o processo de integração organizacional e treinamento referente ao cargo exercido pelo funcionário.

### **Adaptação dos imigrantes no âmbito organizacional**

Em se tratando da Adaptação/Integração dos haitianos no âmbito organizacional pesquisado, consiste num caso bastante complexo. Basta fazer as seguintes indagações: Como o indivíduo se sente ao chegar em um local completamente distante da sua realidade? Como se dá a relação entre imigrante e trabalhadores nacionais? Quais foram as dificuldades em relação a sua adaptação/integração na empresa? É preciso abrir um leque para essas discussões, respaldando essas questões no comportamento dos haitianos inseridos nas empresas brasileiras.

Por meio das entrevistas com os trabalhadores haitianos, constatou-se que ao chegar num ambiente estranho, os sentimentos expressados foram inicialmente de medo, vergonha, apreensões, sentiram diferentes e deslocados por estarem inseridos numa cultura diferente da sua, posteriormente um sentimento de solidão e saudade dos entes que ficaram no Haiti, como podemos observar nessas falas dos haitianos entrevistados: “A gente ao chegar aqui, os brasileiros pensam que nós viemos para roubar os cargos deles”; “É difícil a adaptação aqui primeiramente foi o idioma depois a saudade é muito grande”.

Segundo os entrevistados haitianos o relacionamento interpessoal entre haitianos e brasileiros não é incentivado pela empresa, de modo que não há interação social entre eles, por isso os imigrantes formam comunidades apenas entre eles, como podemos perceber na fala de um do haitianos entrevistados: “[...] A cultura é muito diferente, o brasileiro não respeita ninguém, eles fumam em qualquer lugar também bebem muito e aqui é normal a relação entre pessoas do mesmo sexo”.

Dos entrevistados referindo-se ao sexo: doze são homens e apenas quatro mulheres. A maioria desses imigrantes, (cinco) trabalham na empresa há 1 e 3 meses, e somente um deles, há 8 meses, e dez estão há a mais de 1 ano residindo no Brasil. Em relação à escolaridade, nove possuem ensino médio completo, sete ensino superior, em cursos como engenharia civil, arquitetura, ciência da economia, administração entre outros. E falam de 3 a 5 idiomas, sendo eles, crioulo, espanhol, francês, português e inglês. Com isso podemos notar o quanto eles são desvalorizados profissionalmente, pois muitos são graduados, mas na empresa em que estão inseridos essa formação não se faz válida e por fim acabam executando atividades aos quais os brasileiros não querem desempenhar.

Os imigrantes relataram que as principais dificuldades encontradas por eles foram o idioma, o preconceito, a remuneração que não satisfaz todas as suas necessidades, longas jornadas de trabalho, a exploração da força de sua mão de obra, a péssima inserção social referente ao relacionamento interpessoal entre os colegas de trabalho, além da diferença cultural e as pressões e tensões psicológicas. Podemos observar tais fatos nas seguintes falas dos haitianos entrevistados: “A diferença entre os brasileiros para nós, é que eles podem escolher o cargo que querem já a gente tem que trabalhar gostando ou não do setor.”; “Muitas pessoas ficam nos chamando de “escurinhos”.

### Precarização do trabalho de imigrantes

Aplicando para o contexto da organização pesquisada, nota-se que o setor agroindustrial frigorífico/abatedouro é um ambiente propício para ocasionar possíveis doenças e acidentes de trabalho, pois a maioria das atividades realizadas neste âmbito é classificada como monótonas repetitivas e fatigantes, as quais em muitas vezes causam problemas de saúde, de conforto e de segurança, em razão de consequências tais quais altos índices de rotatividade dos profissionais e a impossibilidade de se fixar projetos com processos de planejamento de médio e longo prazo. É possível observar tal fato na fala de um dos haitianos entrevistados: “Nós temos que fazer geralmente dezenove cargas diárias e só vamos embora depois que terminamos as cargas, aqui os horários de trabalho são muito diferentes do Haiti”.

A idade dos dezesseis funcionários varia de 20 a 40 anos, com idade média de 30 anos. Desses trabalhadores, quatro (25%) trabalham na bandeja e embalagem e doze (75%) estão alocados na evisceração e plataforma. Doze (75%) imigrantes são casados e quatro (25%) solteiros. Eles trabalham em quatro turnos diferentes, o primeiro turno de abate é das 04:00h às 12:30h, e o segundo das 15:30h às 01:40h, a sala de cortes inicia o primeiro turno das 05:00h às 15:00h e o segundo das 15:30h às 00:40h e a sala de higienização é apenas o terceiro turno das 22:00h às 06:30h de segunda à sábado.

Olhando para o ponto de vista dos trabalhos de precarização no ambiente laboral no que se refere aos haitianos inseridos, vale citar alguns exemplos como: a intensificação do ritmo acelerado de trabalho atingindo metas diárias de produção, extensas jornadas de trabalho, horários de trabalho flexível fora dos padrões (possui três turnos), pouco reconhecimento profissional (mão de obra desvalorizada), condições de vulnerabilidade social, serviços pesados e cansativos, excesso de movimentos repetitivos e intensos, podendo ocasionar acidentes de trabalho ou futuramente algumas doenças ocupacionais, como as L.E.R (Lesão por Esforço Repetitivo) e D.O.R.T (Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho). É possível evidenciar tal fato na seguinte fala do haitiano entrevistado: “Muitos de nós adoecemos, mas trabalhamos mesmo com dores”. Pois passam muito tempo executando atividades em pé, em âmbito insalubre, com temperaturas abaixo de zero, muita umidade, odor desagradável e ruídos, principalmente nos setores da plataforma e evisceração, onde se encontram a maioria dos imigrantes, constatado como unanimidade entre os entrevistados.

### Considerações finais

Por meio desse estudo foi possível constatar a realidade enfrentada pelos imigrantes haitianos quando chegam ao Brasil em busca de melhores condições de vida. Muitos sofrem com preconceito desde o início do recrutamento, pois os perfis escolhidos pelas empresas são sempre os mais propícios à mão de obra braçal.

Com o intuito de estruturar a pesquisa, fez-se as seguintes indagações: Como o indivíduo se sente ao chegar em um local completamente distante da sua realidade? Como se dá a relação entre imigrante e trabalhadores nacionais? Quais foram as dificuldades em relação a sua adaptação/integração na empresa?

Após as observações e entrevistas realizadas na empresa pesquisada, bem como as pesquisas bibliográficas, chegou-se à conclusão que ao chegarem à empresa, os imigrantes haitianos precisam enfrentar um choque cultural, que se inicia no idioma e perpassa por diferenças de valores, sentem-se perdidos e confusos, além do sentimento de medo do desconhecido e saudade da família deixada no Haiti.

Além do choque cultural, esses trabalhadores ainda enfrentam a falta de socialização com os demais funcionários brasileiros, pois a relação com eles não é amigável. Os haitianos sofrem preconceito por parte dos brasileiros, além de ficarem com o trabalho mais pesado. Tal fato ocorre por uma possível falha da cultura organizacional da empresa pesquisada, que não incentiva a interação entre eles.

Foi discutido também a percepção que os haitianos possuem em relação à cultura organizacional da avícola que são funcionários, bem como os seus costumes, crenças, e valores a serem compreendidos, transmitidos e compartilhados, a inserção e adaptação desses imigrantes no mercado de trabalho, e sua relação com o

brasileiro.

Em relação à cultura organizacional, os imigrantes possuem seus próprios costumes e crenças, vinculados a complexidade da cultura como um todo, de acordo com as entrevistas pode ser observado que a percepção deles há um descontentamento em alguns aspectos, como por exemplo, estão insatisfeitos com a remuneração que não satisfaz todas as suas necessidades, as extensas cargas horárias, o fato da empresa não lhe proporcionar oportunidades de crescimento, a exclusão social e os preconceitos sofridos por eles por parte dos seus colegas de trabalho, entre outros apresentados nos itens analisados nas falas dos entrevistados.

Outro fato que se evidenciou foram às condições de trabalho a esses imigrantes, muitos são vistos como simplesmente mercadoria de mão de obra, sendo destinados aos trabalhos braçais mais pesados, muitas vezes repetitivos, gerando problemas de saúde.

Por fim, constatou-se que a empresa pesquisada, não diferente de muitas empresas brasileiras, não valoriza o trabalhador haitiano como ele merece, de modo que expõe esses indivíduos ao trabalho pesado e com remuneração baixa. Além disso, a empresa pesquisada não adequou sua cultura organizacional de modo a receber esses imigrantes e suprir suas necessidades culturais de maneira valorizada.

A melhor maneira de obter o melhor rendimento de um funcionário é a motivação que a empresa lhe oferece, pois, o indivíduo que trabalha satisfeito em seu local de trabalho, tende a aumentar o seu potencial produtivo. Portanto, é válido destacar que as empresas precisam mudar seu posicionamento em relação aos imigrantes haitianos para que possam obter maior sucesso com esse recrutamento. Seria cabível proporcioná-los um processo de letramento com aulas de português, para quebrar a primeira barreira que consiste na linguagem, concedê-los uma valorização salarial e profissional sadia, incluir os imigrantes entre os trabalhadores da empresa. Com isso os mesmos se sentiriam bem e pertencentes ao contexto da organização.

## Referências

BARROS, B.; PRATES, M. **O estilo brasileiro de administrar**. São Paulo: Atlas, 1996.

BARBOSA, Lorena Salette. **O homem haitiano enquanto imigrantes experiências de vida no sul do Brasil**. 2017.

**CARNE E OSSO**. Direção: Caio Cavachini e Carlos Juliano Barros. Realização: Repórter Brasil. 65 minutos, 2011.

CASTLES, S.; MILLER, M. J. **The age of migration: International Populations Movements the Modern World**. London: Macmillan Press, 1998.

CERVO, A.L.; BERVIAN P. A. **Metodologia Científica**. 5ª Ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

COSTA, C. C.; GUILHOTO, J. J. M.; IMORI, D. Importância dos setores agroindustriais na geração de renda e emprego para a economia brasileira. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, v. 51, n. 4, Brasília, 2013.

FERNANDES, Durval. **Projeto Estudos sobre a Migração Haitiana ao Brasil e Diálogo Bilateral**. Belo Horizonte, 2014.

FRANCO, T.; DRUCK, G. **O trabalho contemporâneo no Brasil: terceirização e precarização**. In: seminário fundo centro. Salvador, 2009.

FREITAS, M. E. **Gestão com pessoas e subjetividades: Multiculturalismo e expatriação nas organizações: vida dos executivos expatriados, a festa de riso ou choro**. São Paulo: ATLAS, 2012.

GAUDEMAR, J-P. **Movilidad del trabajo y acumulación de capital**. México: Era, 1979.

GEFFER, L. **HAITI: uma análise Geopolítica**. Universidade Tuiuti do Paraná. Curitiba, 2012.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.



- \_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. 1º ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- LIMA, R. P. As causas e consequências do fluxo migratório no povoado Brasília. In: **Revista Eletrônica da Faculdade José Augusto Vieira**. v.8, n.9, 2015.
- LOPES, P. E. **Os desafios do novo ciclo migratório no Brasil**. Edital: notícias da América Latina e Caribe, 2014.
- MAMED, L. H.; LIMA, E. O. Trabalho, precarização e migração: recrutamento de haitianos na Amazônia acreana pela agroindústria brasileira. **Novos Cadernos NAEA**, v.18, n.1. p. 33-64, jan-jun, 2015.
- MARTINS, M. S. C. **Letramento, etnicidade e diálogo intercultural**. São Paulo: Delta, 2011.
- \_\_\_\_\_. **Teoria Geral da Administração: Da Revolução Urbana à Revolução Digital**. 4º ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- \_\_\_\_\_. **Trabalhadores haitianos no Brasil: A nova onda de migração recente**. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/node/26803>. Acesso em: 17 jun. 2017.
- MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2010.
- MORAES, I. A.; ANDRADE, C. A. A.; MATTOS, B. R. B. A imigração haitiana para o Brasil: causas e desafios. **Revista Conjuntura Austral**, v. 4, n. 20, 2013. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/ConjunturaAustral/article/viewFile/35798/27329>>.
- SANTOS, S. dos. Imigrantes Haitianos no Brasil: entre processos de desreterritorialização e exclusão social. **REB. Revista de Estudos Brasileños**. v. 3, n. 4, 2016.
- Sá, T. Precariedade e Trabalho Precário: Consequências Sociais da Precarização Laboral. **Configurações. Revista de Sociologia**, n.7, 2010.
- SCHEIN, E. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo: Atlas, 2009.
- SILVA, Barbara Borges da. CASTRO, André Luís de. **A percepção dos imigrantes haitianos da região noroeste do Paraná sobre a cultura organizacional**. Semana de Estudos Contábeis e de Administração. Paranavaí, 2014.