

# RELAÇÕES DE TRABALHO DE MIGRANTES HAITIANOS EM TERRITÓRIO BRASILEIRO

## WORKING RELATIONS OF HAITIAN MIGRANTS IN BRAZILIAN TERRITORY

### **BEATRIZ LEITE GUSTMANN DE CASTRO**

Instituto Federal do Paraná – IFPR  
beatriz\_gustmann@hotmail.com  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8205-2979>

### **MARIA DE LOURDES BERNARTT**

Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR  
marial@utfpr.edu.br  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8847-5443>

### **GIOVANNA PEZARICO**

Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR  
gpezarico@gmail.com  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5576-6685>

### R E S U M O

O presente artigo teve por objetivo descrever as relações de trabalho de migrantes que vieram para o Brasil, especificamente para a região Sul. Sendo assim, foi realizada uma pesquisa qualitativa descritiva, sendo aplicadas entrevistas semiestruturadas a trabalhadores brasileiros e a trabalhadores haitianos vinculados a um frigorífico situado na região Sudoeste do estado do Paraná. Os relatos foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo. Os resultados indicaram incompatibilidade da atuação profissional com a área de formação dos migrantes. Também foi possível identificar a inexistência do reconhecimento profissional, gerando descontentamento nos trabalhadores migrantes. Constatou-se que os trabalhadores haitianos passam por diversos desafios, dentre os quais está o fator linguístico. Isso impossibilita tecer relações de socialização no trabalho, visto que compreender a linguagem elucidada os diferentes significados gerados pelos sujeitos à luz de seu contexto. Sendo assim, indica-se, que as empresas elaborem políticas de valorização e crescimento profissional para trabalhadores migrantes.

### P A L A V R A S - C H A V E

Relações de Trabalho. Migrantes. Haitianos. Trabalho.

## ABSTRACT

*This article aimed to describe the labor relations of migrants who came to Brazil, specifically to the southern region. Therefore, a descriptive qualitative research was carried out, applying semi-structured interviews to Brazilian workers and Haitian workers linked to a slaughterhouse located in the Southwest region of the state of Paraná. The reports were analyzed using the content analysis technique. The results indicated incompatibility between the professional activity and the training area of the migrants. It was also possible to identify the lack of professional recognition, generating discontent among migrant workers. It was found that Haitian workers face several challenges, among which is the linguistic factor. This makes it impossible to weave socialization relationships at work, since understanding the language elucidates the different meanings generated by the subjects in the light of their context. Therefore, it is recommended that companies develop policies for professional growth and appreciation for migrant workers.*

## KEYWORDS

*Work relationships. Migrants. Haitians. Work.*

## INTRODUÇÃO

A mobilidade migratória populacional acompanha a humanidade desde os primórdios, tornando-se pungente em todo o mundo. As migrações podem ocorrer por inúmeros motivos, como questões econômicas, políticas, sociais, climáticas, religiosas e culturais. Nos últimos anos, houve um crescimento expressivo de migrações internacionais, as quais, em muitos casos, decorrem diretamente da violação dos direitos humanos básicos (FERREIRA; SANT'ANA, 2021).

As migrações transnacionais que marcam o século XXI assumem, cada vez mais, aspectos relevantes nas sociedades locais. Essa mobilidade de força de trabalho (SASSEN, 1998) tem se tornado uma expressão

social dos recentes processos da divisão internacional do trabalho e seus impactos territoriais (BERNARTT *et al.*, 2015).

Considerando o histórico de ondas migratórias consecutivas e a especificidade do Brasil sendo considerado um país acolhedor, nos últimos anos, tem sido constatado o aumento da chegada de diferentes etnias ao território brasileiro. Como exemplo, podemos mencionar as migrações de árabes, haitianos, venezuelanos, cubanos, chilenos e angolanos, as quais decorrem de variados processos políticos e socioeconômicos desses países (SANTOS, 2020).

Os dados do Relatório Mundial sobre Migrações (OIM), elaborado pelas Nações Unidas em 2020, evidenciou que o crescimento do número de migrantes interna-

cionais tem sido robusto nas últimas duas décadas. Esse número chegou a 281 milhões de pessoas que vivem fora de seu país de origem em 2020, superando, portanto, os 173 milhões em 2000 e os 221 milhões em 2010. Atualmente, os migrantes internacionais representam cerca de 3,6% da população mundial (NAÇÕES UNIDAS, 2020).

Dentre as explicações para a mobilidade humana, o fator trabalho é evidenciado como uma das razões principais, como afirma Baeninger (2015, p. 18): “a história da imigração se vincula à expansão do capitalismo com circulação de capital, mercadorias e pessoas”. Sendo assim, o trabalho se configura como um mecanismo que explica as novas relações no país de destino. Consequentemente, as organizações são alcançadas pela onda migratória, o que requer, dos gestores, maior preparo técnico para receber os migrantes no ambiente organizacional.

A inserção dos imigrantes no país de destino é caracterizada por diversas barreiras que eles enfrentam para se integrarem social e economicamente. Tais barreiras estão ligadas à falta de proficiência no idioma, à falta de documentação legal que faculte a inclusão do imigrante no mercado formal de trabalho, à xenofobia, à ausência de experiência laboral, à escassez de recursos financeiros e à ausência de uma rede de apoio estruturada (DINIZ *et al.*, 2019; GURAU *et al.*, 2020; NETO *et al.*, 2020).

No período de 2010 a 2015, o Brasil se tornou um dos destinos mais procurados pelos migrantes haitianos (FERNAN-

DES, 2014; CAVALCANTI *et al.*, 2015). A partir dessa composição migratória, os haitianos se tornaram a principal nacionalidade de migrantes a integrar o mercado formal brasileiro. Os dados apontam significativo crescimento de sua participação no mercado de trabalho, com 14.579 pessoas empregadas em 2013. Essa posição foi reconfirmada em 2014, com 17.577, e em 2015, com 33.154 haitianos no mercado formal de trabalho, sendo que o maior percentual estava vinculado às atividades da indústria frigorífica (MONTEIRO, 2015; CAVALCANTI *et al.*, 2015, 2016).

Considerando o exposto, este artigo tem como objetivo descrever as relações de trabalho de migrantes que vieram para o Brasil, especificamente para a região Sul. É preciso evidenciar que este estudo tem a participação de migrantes haitianos, uma vez que a região lócus do estudo presenciou a vinda em massa dessa nacionalidade. Conforme Giacomini e Bernartt (2013, p. 120), “a mobilidade espacial da força de trabalho haitiano para a região Sudoeste do Paraná no século XXI teve impactos sociais, educacionais e linguísticos para esses trabalhadores”, razão pela qual se faz necessário estudar a complexidade dessa migração.

Este artigo se estrutura, portanto, da seguinte forma: após esta introdução, a seção seguinte apresenta a fundamentação teórica sobre a migração haitiana e o contexto do trabalho. Na terceira seção, são descritos os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa. Posteriormente, os dados e resultados são dispostos na quarta seção. Por fim, são apresentadas

as considerações finais, as limitações e as sugestões de pesquisas futuras.

## FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para fundamentar o estudo, esta seção apresenta a pesquisa realizada na literatura sobre os seguintes temas: fluxos migratórios haitianos para o Brasil e mercado de trabalho e migração.

### Fluxos migratórios haitianos para o Brasil

Com o final do império e da abolição da escravatura e com o início do período republicano, o Brasil passou a incentivar o ingresso de imigrantes no território brasileiro, com o intuito de povoar o país e incentivar o desenvolvimento de sua economia. Os imigrantes — na época advindos principalmente da Europa — avistavam possibilidades de construir, no Brasil, uma nova história de vida econômica. Esse destino se consolidou a partir da segunda metade do século XIX e se seguiu ao século XXI (FIGUEREDO; ZANELATTO, 2017; SOUZA FILHO, 2013).

De acordo com a lei n. 13.445, de 24 de maio de 2017 (BRASIL, 2017), a definição de imigrante é tida como “pessoa nacional de outro país ou apátrida que trabalha ou reside e se estabelece temporária ou definitivamente no Brasil” (BRASIL, 2017). Prado (2016, p. 34) conceitua os imigrantes como indivíduos que “normalmente buscam melhores condições de vida e não estão fugindo para salvar suas vidas”. Em

outras palavras, o termo imigrante é designado a indivíduos que saem de seu país de origem em busca de se inserirem em outros territórios.

Com a admissão de uma nova postura legislativa, o contexto migratório brasileiro vem sendo amplificado nos últimos. Com a criação da Lei de Migração, aliada à ampla gama de tratados internacionais, à Lei do Refúgio e, sobretudo, aos princípios de igualdade de tratamento entre nativos e migrantes dispostos na Constituição Federal de 1988, o Brasil se destaca como referência internacional, tendo em vista seu robusto e moderno arcabouço legislativo de proteção migratória (FERREIRA; SANT’ANA, 2021).

Atualmente, essa governança é vislumbrada e testada na prática em virtude do expressivo número de refugiados provenientes da Venezuela, país que enfrenta uma crise política e econômica que afeta, diretamente, o setor social (FERREIRA, SANT’ANA, 2021). Do mesmo modo, o governo brasileiro autorizou a entrada de ucranianos refugiados por meio de visto humanitário, em decorrência do conflito entre Rússia e Ucrânia (BRASIL, 2022).

Considerando a mobilidade haitiana como foco do presente estudo, é importante mencionar a situação social e os infortúnios históricos do Haiti, uma vez que foram um dos motivos da vinda deles ao Brasil. Para Fernandes (2015), a situação social do Haiti se encontra em profunda deterioração, apresentando-se como uma das maiores catástrofes das Américas. Não obstante, na crise política, persistente há

mais de 20 anos, ocorrem situações de extrema gravidade no que diz respeito às intempéries climáticas. Em 2010, por exemplo, um terremoto extinguiu 48.000 vidas, tendo contribuído para a deterioração do tecido social e amplificando a extrema miséria.

Nesse contexto horrendo, a busca de partidas inclui, naturalmente, o êxodo do país. O crescimento da afluência de migrantes haitianos ao Brasil comumente é atribuído ao terremoto ocorrido em 2010. Todavia, como destaca Magalhães (2018), é necessário considerar a multiplicidade de fatores que impulsionam ou caracterizam essa migração. Dentre esses fatores, podemos mencionar os elementos econômicos e políticos experimentados pelos países desenvolvidos — destinos tradicionais dessa migração —, o enfraquecimento das condições de trabalho e renda e o aumento do rigor à entrada de migrantes, especialmente na crise de 2007-2008.

Segundo Butikofer e Silva (2021), a vinda de migrantes haitianos para o Brasil foi fomentada pela presença de militares brasileiros no Haiti desde 2004 — em virtude da Missão Minustah<sup>1</sup> —, pela concessão de vistos humanitários a partir de 2010 e pela organização de grandes eventos no Brasil, a exemplo da Copa do Mundo (2014) e dos Jogos Olímpicos (2016), que consistem em acontecimentos peculiares que precisavam de grande volume de trabalhadores, sobretudo no setor da construção civil.

1 A missão das Nações Unidas para Estabilização do Haiti (MINUSTAH) foi criada por Resolução do Conselho da ONU em fevereiro de 2004, a fim de restabelecer a segurança e a normalidade institucional do país após sucessivos episódios de turbulência política e violência (ACNUR, 2022).

Considera-se que a migração haitiana com destino para o Brasil é motivada, em sua maior parte, pela busca de trabalho. Butikofer e Silva (2021) afirmam que a relação de trabalho dos migrantes haitianos no mundo do trabalho brasileiro tem como característica uma inserção laboral marcada pela precarização e má remuneração, como o setor da construção civil, de trabalhos domésticos e até mesmo do comércio informal. Ademais, no caso da migração haitiana, acrescentam-se os fatores de preconceito e racismo, uma vez que a questão de racialização é fundamental para melhor compreender a inserção dos haitianos na sociedade de destino (PEREIRA, 2020).

### **Mercado de trabalho e migração: notas introdutórias**

A pandemia de covid-19 marca um novo contexto nas migrações internacionais, tendo em vista o fechamento de entradas e fronteiras e a sobreposição de medidas sem acordos bilaterais diante da ameaça do vírus. No Brasil, essa realidade impactou a segurança nacional e as migrações internacionais, o que se tornou mais perceptível a partir da divulgação das 21 portarias do Governo Federal que impossibilitavam a entrada de pessoas pelas fronteiras internacionais ao longo dos meses de 2020 (BAENINGER *et al.*, 2021).

Conforme dados do Observatório das Migrações Internacionais (OBMigra), estima-se que 106,1 mil haitianos entraram no Brasil de 2011 a 2018. No entanto, nos últimos anos, observou-se a redução no número de registro de migrantes haitianos.

De janeiro a agosto de 2019, por exemplo, houve 10.682 solicitações de registro e, no mesmo período de 2020, 4.339 solicitações (EBERHARDT *et al.*, 2018; CAVALCANTI *et al.*, 2018). Em outros termos, contabiliza-se que aproximadamente 120 mil haitianos vivem no Brasil (CAVALCANTI *et al.*, 2020).

O que se propõe nesses apontamentos introdutórios é apresentar alguns dos aspectos mais marcantes do processo entre a migração haitiana e as relações de trabalho construídas no território brasileiro. Para Silva (2012) e Handerson (2015), na condição de migrante-trabalhador, com visto humanitário e carteira de trabalho, os haitianos e as haitianas vêm enfrentando, antagonicamente, uma árdua trajetória para sua inserção laboral no Brasil, expondo a complexidade da crise migratória no contexto nacional.

Sob a concepção de Bortoloto (2019, p. 15),

*[...] os migrantes haitianos com destino ao Sul do Brasil são força de trabalho substituta e disponíveis nos frigoríficos com organização produtiva baseada no fordismo/taylorismo que demandam mão de obra abundante, trabalho simplificado e intensa exploração da força de trabalho.*

Nunes e Antonello (2020, p. 76) afirmam que “o limite da migração haitiana é também o limite imposto pelo capital no trabalho. Há que se ressaltar que o migrante haitiano, que possui apenas sua força de trabalho quando migra, já está sujeito, desde então, à precarização do trabalho”.

A inclusão dos migrantes por meio de um processo de acolhimento no país de destino acontece por diferentes grupos sociais, mas principalmente por parte dos grupos de trabalho em que esses migrantes estão postos (COMIN; PAULI, 2018). Ademais, compreender a inserção dos migrantes no mundo laboral é essencial para as organizações, uma vez que demonstra os propósitos, os aspectos formais, as competências e os mecanismos de apoio aos trabalhadores migrantes (CONNELL; BURGESS, 2019).

Silva (2015) afirma que, na vinda dos migrantes para o Brasil, muitos empresários se deslocavam até o Acre — estado de acesso ao território brasileiro — com a intenção de buscar mão de obra que, já não encontravam disponíveis em sua região. Isso porque os trabalhadores que poderiam preencher as vagas de trabalho se qualificaram e poderiam não querer exercer atividades consideradas pesadas e insalubres, como o trabalho em frigoríficos ou na construção civil. Da mesma forma, setores como o de serviços, limpeza urbana, comércio, gastronomia e hotelaria são segmentos que têm atraído parte da mão de obra haitiana. Vale ressaltar que, nesse último setor, o fator linguístico tem contribuído para uma inserção mais rápida, já que parte desses migrantes são políglotas.

## MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa de natureza descritiva que tem por finalidade observar, analisar, registrar e ordenar dados

sem manipulá-los. Segundo Prodanov e Freitas (2013, p. 52), esse tipo de pesquisa “procura descobrir a frequência com que um fato ocorre, sua natureza, suas características, causas, relações com outros fatos”. Em relação à abordagem, classifica-se como qualitativa, uma vez que abrange tanto opiniões de indivíduos e grupos, conversas, discursos e processos de trabalho, quanto regras sociais ou culturais (CRESWELL, 2014).

O presente estudo foi realizado com trabalhadores brasileiros e migrantes haitianos empregados num frigorífico localizado num município de 82 mil habitantes, no Sudoeste do estado do Paraná. Por questões éticas, garantindo a confiabilidade e o anonimato, os participantes da pesquisa foram identificados como: TH1, TH2 e TH3, designados como trabalhadores haitianos, e TB4, TB5 assim sucessivamente até TB11, sigla empregada para se referir aos trabalhadores brasileiros.

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com 11 questões abertas, as quais foram elaboradas com base na literatura sobre migração e mercado de trabalho. A coleta ocorreu em dezembro de 2017. A justificativa de escolha da organização se fundamenta na acessibilidade e no interesse em participar da pesquisa. É importante frisar que este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa sob nº 73355217.5.0000.5547.

Os dados foram analisados considerando a técnica de análise de conteúdo de Bardin (2016), compreendendo três etapas:

pré-análise; inferências dos resultados; e interpretação. As categorias analíticas definidas *a posteriori* foram designadas como: a) qualificação no mercado de trabalho; b) reconhecimento profissional — trabalhador migrante; e c) idioma — dificuldade para o progresso profissional.

## APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção, apresentam-se os resultados do presente estudo, considerando o objetivo proposto inicialmente. Primeiramente, expõe-se uma breve caracterização pessoal e ocupacional dos participantes. Em seguida, na segunda parte, aborda-se a qualificação no mercado de trabalho. Já na terceira seção, são apresentados os resultados da categoria reconhecimento profissional — trabalhador migrante. A quarta seção, por fim, versa sobre o idioma — dificuldade para o progresso profissional.

### Caracterização do perfil dos participantes

Participaram da pesquisa 11 trabalhadores, sendo 8 brasileiros e 3 haitianos, cujo perfil pessoal pode ser visualizado na Tabela 1. O pequeno número de migrantes ocorreu em virtude da adesão no momento da coleta de dados, havendo desinteresse de alguns trabalhadores em colaborar com a pesquisa.

**Tabela I – Perfil dos participantes da pesquisa**

<b>Entrevistado</b>	<b>Gênero</b>	<b>Formação Acadêmica</b>	<b>Função Laboral</b>
TH1	Masculino	Bioquímico	Auxiliar de produção
TH2	Masculino	Administração	Auxiliar de produção
TH3	Masculino	Letras	Auxiliar de produção
TB4	Masculino	Administração	Monitor de produção
TB5	Masculino	Engenharia de alimentos	Monitor de produção
TB6	Masculino	Engenharia da produção	Coordenador de produção
TB7	Masculino	Marketing	Gerente Administrativo
TB8	Feminino	Magistério	Auxiliar de produção
TB9	Feminino	Administração	Analista de Recursos Humanos
TB10	Feminino	Psicologia	Psicóloga
TB11	Feminino	Direito	Analista jurídica

FONTE: DADOS DA PESQUISA.

Quanto aos dados pessoais dos participantes, observa-se, na Tabela I, que a maior concentração dos respondentes foi do gênero masculino (7), em detrimento do feminino (4). Quanto à formação acadêmica, 10 entrevistados possuem formação acadêmica e 1 possui ensino técnico. Em relação à função laboral exercida no frigorífico, são elencadas atribuições como: auxiliar de produção, monitor de produção, coordenador de produção, gerente administrativo, analista de recursos humanos, psicóloga e analista jurídica, compondo cargos de nível operacional e estratégico.

### Qualificação no mercado de trabalho

As dificuldades econômicas e sociais no país de origem são frequentemente citadas e referidas como fatores que incentivam

as pessoas a migrar (CAVALCANTI *et al.*, 2015). A partir das entrevistas, fica explícito que o motivo central dos migrantes é, sobretudo, a busca por uma vida melhor, como afirmado pelos relatos do TH2 “[...] eu queria uma vida melhor, e tem bastante haitiano como eu, [...] que estão no Brasil e são profissionais”. O TH3 menciona que “os haitianos deixam o país pra vim pro Brasil tentar uma vida melhor, do trabalho também”.

A “Qualificação para o mercado de trabalho” diz respeito à formação educacional e ao aperfeiçoamento de cursos, de modo que seja possível tratar todo o universo de trabalhadores analisados de forma única. Isso possibilita a estratificação dos trabalhadores, revelando padrões diferenciados daqueles considerados qualificados em relações aos demais trabalhadores (CAVALCANTI *et al.*, 2018).



Os excertos das falas dos entrevistados revelam a percepção sobre a qualificação no mercado de trabalho brasileiro, conforme apresentado a seguir:

*[...] no trabalho no começo vai ser difícil, a pessoa eu vou começar a mudar as coisas eu não vou mudar, eu não vou aceitar de ficar do mesmo jeito, quem tem que mudar a situação é a pessoa, por que eu não me considero como vítima, não me considero como vítima sabe. (TH1).*

*[...] mas a primeira coisa é treinamento primeiro, e depois tem que apresentar o chefe e depois o chefe vai explicar por que tem várias máquinas lá dentro é perigoso, tem que explicar como que tá funcionando o setor. (TH2).*

*Como sempre falei com os haitianos neh, falei tem que estudar, as coisas não tá tão complicado, graças a deus a gente tá empregado, a gente consegue ganhar R\$ 1.000,00 (mil reais) cada mês, tipo a nossa fonte de renda dá pra tirar R\$ 300,00 (trezentos), eu sei que tem algum casos mais pior que outro, mas dá pra tirar 200,00, 300,00 pra fazer um curso. (TH3).*

Os depoimentos revelam que os trabalhadores migrantes têm ciência de que as mudanças ocorrem por meio de seus esforços nos estudos, no aperfeiçoamento das capacidades técnicas, na inclusão de cursos que darão suporte ao aprendizado dos processos no ambiente laboral. A elevada qualificação profissional dos trabalhadores migrantes é percebida pelo TB5: “percebe-se que eles têm competências tanto quanto até melhores que nós neh, são políglotas, falam várias línguas não falam duas, três só, falam quatro, cinco a maioria deles”. Em

concordância, a TB10 frisa: “lembro de um caso específico ele falava três, quatro línguas, se não me engano francês, inglês, português e a língua deles, e eles se sujeitavam né, eles trabalhavam lá como carregador, era sempre o pior turno na primeira empresa”.

Outra característica mencionada pelos participantes da pesquisa em relação à qualificação profissional dos trabalhadores haitianos é o esforço para continuarem os estudos. Sobre isso, TB6 aponta que “quem não acabou de se formar no Haiti tá buscando o segundo grau aqui no Brasil, eles vêm e trazem o comprovante aqui pro RH, eles fazem questão de mostrar que estão estudando, isso é um diferencial que às vezes a gente não vê no brasileiro”.

O estudo de Ferreira e Sant’Ana (2021) evidenciou que grande parte dos migrantes em solo brasileiro possuem qualificação profissional, mas estão trabalhando em áreas distintas daquelas que exerciam em seus países natalinos. Mesmo com significativas experiências profissionais e formação universitária, muitos migrantes travam verdadeira batalha para conseguir um emprego digno. Em decorrência da falta de comprovação de qualificação profissional, não conseguem se inserir em sua área de trabalho, e acabam recorrendo a empregos que exigem menos qualificação.

Os trabalhadores haitianos com elevado capital cultural estão se qualificando continuamente com a finalidade de lograrem melhores postos de trabalho e melhores salários. Eles investem percursos educacionais tanto para si quanto para as gerações futuras, e a tendência é que, definitiva-

mente, permaneçam ampliando a diversidade social brasileira (OLIVEIRA, 2016).

## Reconhecimento profissional — trabalhador migrante

O elemento de análise “Reconhecimento profissional” faz referência à valorização que o trabalhador recebe no ambiente de trabalho em que esteja alinhado com sua formação acadêmica e/ou com cursos e especializações que tenha adquirido ao longo da sua trajetória profissional.

Muitos trechos das falas demonstram como os entrevistados — especialmente os trabalhadores haitianos — se sentem em relação à formação que possuem e à ocupação laboral que estão exercendo.

*É limitado né, a única coisa é por que as empresas porque eles são estrangeiros, haitianos eles ficam limitados. Então dependendo o cargo não será disponibilizado para o haitiano [...] eles já dominam o português ele pode trabalhar nos recursos humanos, até tem umas entrevistas que não precisa brasileiro fazer ele pode atender essas pessoas também. [...] Essas pessoas falam o português e que ele já tá dentro e sabe como funciona, então nas entrevistas ele entrevista, ele vai falar com as pessoas, ele vai fazer o treinamento. (TH1).*

*Eu trabalho no setor plataforma e minha atribuição é pendurar as galinhas, [...] eu já trabalhava com Cruz Vermelha que estava no Haiti [...] trabalhei também dois anos na Prefeitura do Haiti, e agora estou aqui no Brasil. [...] Tem bastante haitianos que*

*estão aqui no Brasil são profissionais, mas não dá pra conseguir um emprego pra trabalhar como profissional porque a gente chegou aqui no Brasil. (TH2).*

*Teve um amigo meu que trabalhava na Alpha, tinha dez pessoas né que foram fazer curso entendeu, pra cuidar de um setor lá, mas sabe que ele passou em primeiro lugar, o haitiano que passou em vez de eles der pra ele no lugar que ele passou, sabe o que eles fizeram mandaram ele embora, pra ele não ocupar o lugar, ele era a melhor pessoa que passou, ele era o primeiro né. (TH3).*

Os trechos das falas do TH1, TH2 e TH3 apontam um desalinhamento entre a formação profissional dos trabalhadores migrantes com o cargo que estão ocupando. Observa-se também o esforço dos migrantes para aprenderem a língua portuguesa; mesmo assim, isso não é considerado para o progresso profissional na organização. Experiências profissionais anteriores se tornam irrelevantes para agregar ao trabalho atual, havendo arbitrariedade de trabalhadores haitianos não ocuparem posições estratégicas nas organizações. A afirmação do TH2 denota a experiência de indiferença por parte dos nativos em relação aos migrantes, como constatado na afirmação: “às vezes tem brasileiro, que acha que eu só pendura as galinhas, só corta frango que haitiano não sabe nada, mas eu sei tudo, mas fica tranquilo”.

O TB4 comenta sobre a perda de profissionais migrantes com potencial crescimento no frigorífico, o que, subentende-se, foi ocasionado pelo descontentamento da disparidade entre formação e

ocupação: “*existem muitas pessoas que ouvi comentários que tinham formações assim de deixar de boca aberta e tavam trabalhando na linha, e o frigorífico perdeu essas pessoas, elas foram embora trabalhar em outras empresas e busca de oportunidades melhores*”. A afirmativa do TB4 é corroborada pelos apontamentos do TB5, ao indicar que “*a política do frigorífico não reconhece muito a questão de escolaridade deles, diploma enfim deles lá né, então eu acho que deveria ter uma abertura maior nesse sentido né, pra auxiliar eles até a oportunidade de crescer dentro da empresa também*”.

De acordo com Silva (2015), os trabalhadores migrantes que apresentam maior qualificação encontram dificuldades para ocupar trabalho em suas áreas de formação, visto que precisam revalidar os seus diplomas para exercerem, no Brasil, a atividade laboral do país de origem. No entanto, isso é um processo demorado e custoso. À vista disso, terão que aceitar trabalhos muito aquém de suas qualificações profissionais e, certamente, terão maior dificuldade para serem reconhecidos profissionalmente.

Diante dessas limitações, a remuneração impacta na qualidade de vida dos migrantes haitianos no Brasil, como verificado nos trechos do TH1 e do TH2: “*o salário daqui é só pra sobreviver, pagar aluguel, comida, comprar umas roupas só isso*” e “*aqui minha carteira assinada é R\$ 1.500,00. Mas o salário do Haiti é três vezes daqui*”. A média salarial dos trabalhadores migrantes no mercado formal de trabalho, no momento da admissão, em 2017, foi de R\$ 1.232,00. Todavia, trabalhadores migran-

tes oriundos do Haiti registraram valores próximos a R\$ 1.000,00 (CAVALCANTI; OLIVEIRA, MACEDO; 2018; FERREIRA; SANT’ANA, 2021).

A importância do reconhecimento profissional é destacada como relevante para os trabalhadores migrantes, como aponta o TH2: “*a primeira coisa tem que aceitar nós como profissional*”. Muitas vezes, o trabalhador migrante é obrigado a aceitar empregos muito aquém de suas qualificações em razão da urgência que a situação migratória enseja (SILVA, 2015). Contudo, é importante que sejam elaboradas políticas públicas para assegurar formas de reconhecimento da formação profissional trazida pelo migrante. O ideal é que seja algo desburocratizado e que leve mais em conta a experiência profissional e o conhecimento demonstrado do que as certificações.

A falta de reconhecimento profissional e da competência técnica dos haitianos é percebida pelos colegas brasileiros, como expressa a TB8: “*you não pega nenhum haitiano ruim de matemática. Não dá pra entender por que que não se dá oportunidade*”. Conforme Comin e Pauli (2018), os migrantes tendem a realizar atividades puramente instrumentais, sem oportunidade de ascensão profissional. Reiteradamente, consideram esse trabalho como uma posição temporária, resultando em maior mobilidade geográfica e na possibilidade de estarem disponíveis para empregos imprevisíveis e flexíveis, acabando por comercializar sua força de trabalho e contribuir para a condição da ilegalidade.

## Idioma — dificuldade para progresso profissional

O idioma é considerado como uma das maiores dificuldades enfrentadas pelos migrantes acolhidos no Brasil. Sem o domínio da língua portuguesa, esses trabalhadores são submetidos a sérios riscos de exclusão social, seja no trabalho e em demais lugares públicos. Também correm risco de serem lesados pelos direitos trabalhistas, posto que as chances de arguir contra eventuais irregularidades são reduzidas (FERREIRA, SANT'ANA, 2021).

Em relação a essa dificuldade, são apresentados os excertos a seguir:

*Eu vou te dizer o problema é o idioma só. Hoje o tratamento que eles, mesmo no trabalho, é por que tem o gerente, o patrão, o funcionário faz algo que eu não posso falar então essa incapacidade de falar de defender o que eu sei com o meu direito, pessoa vai pisar em cima de mim sabe, por que eles sabem por que acontecia lá comigo no Rio, que quando eu cheguei eu não falava nada, depois que eu comecei a falar a entender as coisas (TH1).*

*Um trabalhador que trabalha no frigorífico ou qualquer empresa né, que não se esforça pra falar a língua do Brasil vai sempre ter uma distância, sabe porque quando você falou uma coisa pra mim e eu não entendo o que você falou a gente vai sempre estar no meio, vai ficar na dúvida né quando você falou alguma coisa pra mim, eu não sei o que você falou, quando a gente fala a mesma língua a gente entende, e aí não vai ser problema nenhuma a gente vai andar bem (TH3).*

Os relatos dos trabalhadores migrantes indicam que o idioma é imprescindível para estabelecer relações sociais no país de destino. É possível identificar elementos como “incapacidade de falar de defender”, “pessoa vai pisar em cima de mim” e “sempre ter uma distância”, os quais ilustram entraves para construir boas relações no ambiente de trabalho. Para Ferreira e Sant’Ana (2021), a barreira primária do idioma traz consequências não apenas no sentido da exploração de mão de obra, como também da perda de oportunidades de contratação em cargos que requiriram maior comunicação com o público. Ademais, o conhecimento dos direitos trabalhistas tem ligação direta com a compreensão do idioma, e os migrantes com a intenção de revalidar seus diplomas universitários, por vezes, precisam prestar provas de certificação de conhecimentos, e a questão linguística acaba se tornando mais um obstáculo.

Quando indagado sobre o idioma, o TB5 revela que em “outra situação também no sentido da língua né tinha dificuldade na comunicação então acabava às vezes assim não se entendendo direito, às vezes até por não querer se comunicar alguns ficavam meio recesso”. De acordo com Silva (2015, p. 201), “a inserção no mercado de trabalho depende fundamentalmente da introdução básica ao conhecimento do idioma e à possibilidade de comunicação”.

A utilização de desenho e figura se constituem como meios para que a comunicação entre brasileiros e haitianos se estabeleça, conforme a TB8 menciona: “eles não sabiam falar o português, então era aquela comunica-

ção muito boa sabe era mais por desenho, por figura e foi assim que nasceu”. Do mesmo modo, a TBII reitera: “o grande problema é claro a linguagem dificulta né por que eles têm o idioma, o dialeto deles lá ou o francês, ou o creóle”. Os estudos de Zamberlan et al. (2014) sobre os migrantes apontam que alguns dos desafios impostos aos migrantes na sua chegada ao país de destino corresponde a tratamentos racistas, ao choque cultural e à dificuldade na comunicação pela falta de conhecimento no idioma. Essa bagagem cultural e dificuldade de inserção no convívio com a sociedade brasileira podem refletir na sua adaptação no ambiente de trabalho.

O TB6 revela: “sempre que tem alguém com dificuldade, nós sempre chamamos alguém pra ajudar a traduzir e às vezes na linguagem você não entende, mas nos sinais tu consegue entender”. O relato do TB6 mostra que, em alguns momentos, é solicitado auxílio para um profissional que tenha condições de traduzir a fala do coordenador para os trabalhadores migrantes. Dentre as dificuldades expostas, outras são relatadas nos excertos seguintes:

*A maioria dos líderes tem bastante dificuldade de comunicação com essas pessoas, então assim no momento da cobrança, no momento de tá desenvolvendo a atividades ali, ensinando digamos assim a atividade nova pro empregado [...]. Existe essa dificuldade de estar conversando ali e como a gente tem o costume aqui na nossa região aqui de ter um contato mais pessoal né, essa falta de comunicação eu acho que peca um pouco na questão e pode afetar na questão qualidade depois, na questão*

*produtividade né, se a pessoa não entendeu direito o que deve ser feito ela não vai conseguir atender às expectativas. (TB4). Mais a comunicação, digamos assim mais retração às vezes uma forma de se expressar né, às vezes fica a comunicação fica meia falha né, então a pessoa às vezes entende por parte de algum dos lados, [...] talvez isso um pouquinho seja prejudicial assim. (TB7).*

*O que mais dificulta a vida deles nas empresas é a comunicação, a maioria deles não fala o português bem então eles têm bastante dificuldade em se comunicar [...] então eles têm uma dificuldade de interação. (TB9).*

*Quando a gente viu da dificuldade da linguagem interferia pra até pra descarregar caminhão, a gente começou priorizar quem já não tivesse tanto dificuldade de linguagem assim, por que ah pra carregar e descarregar caminhão e limpar o depósito, não mas precisa saber se comunicar bem. (TB10).*

Com base nas falas tanto dos trabalhadores haitianos quanto dos brasileiros, é possível inferir que o idioma se torna uma barreira para o efetivo estabelecimento da comunicação. Desse modo, é pertinente que sejam elaboradas políticas públicas que promovam cursos de português e de introdução ao idioma brasileiro aos migrantes em turno acessível.

Para Cavalcanti et al. (2018), a inserção no mercado de trabalho decorre fundamentalmente da introdução básica ao conhecimento do idioma e à possibilidade de comunicação. Assim, as ofertas de aulas são vitais para que os migrantes

encontrem emprego, ainda que em funções muito básicas ou não correspondentes ao seu preparo profissional. À medida que a aprendizagem avança e a comunicação melhora, os migrantes também conseguem superar etapas no mercado de trabalho.

Em casos esporádicos de trabalhadores haitianos fazendo amizades com brasileiros(as) logo no início da vinda deles para o Brasil, houve relatos de que nativos lhes apontavam os entraves relacionados ao idioma. THI, por exemplo, afirma: *“ela me falou também que o haitiano tem a tendência de colocar barreira, um obstáculo porque só ficam em grupo, eu entendo também eu falei pra ela é obvio, porque os haitianos eles não falam português, como eles vão interagir com os brasileiros”*. Desse modo, essa incompreensão de termos linguísticos afeta as relações sociais, singularmente, no ambiente de trabalho. O THI acrescenta: *“é agora eu acho que pra mim o problema dos haitianos que tão aqui é o idioma, não é po que eles querem ficar longe dos brasileiros, mas é por causa do idioma, eu não vou ter vontade de ficar falando porque a gente não se entende sabe”*.

Para Cavalcanti et al (2018) e Ferreira e Sant’Ana (2021), amenizar as barreiras linguísticas é indispensável para que as organizações possam abordar questões do dia a dia e do trabalho, introduzindo vocabulário e habilidades comunicativas. Essa medida favorecerá a comunicação com os nacionais e com as instâncias e os espaços de trabalho e da vida social, inclusive cultural e religiosa.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não existe país ou região do planeta que esteja “imune” ao fenômeno migratório, como também não existe povo que não tenha recebido influência de diversos fluxos de migração ao longo de sua formação (FARIA, 2015). Para tanto, o presente artigo teve como objetivo descrever as relações de trabalho de migrantes haitianos que vieram para o Brasil, especificamente para a região Sul, no estado do Paraná.

Os resultados apontaram que os migrantes haitianos que se encontram em território brasileiro se deparam com vários obstáculos, dentre os quais está a elevada qualificação profissional de alguns trabalhadores migrantes, derivada de formação acadêmica, cursos e especializações, bem como de experiências profissionais anteriores no país nativo. Ademais, também foi notada a disparidade entre formação versus ocupação profissional, assim como as barreiras linguísticas.

Quanto à “Qualificação para o mercado de trabalho”, percebeu-se que os imigrantes são esforçados, dedicados ao trabalho e possuem formação acadêmica, a exemplo dos participantes desta pesquisa, que têm formação nas áreas de Bioquímica, Administração e Letras; no entanto, estão ocupando cargos operacionais no frigorífico. Quando se trata de trabalhadores migrantes, esse contexto é corriqueiro no ambiente organizacional brasileiro, pois em um cenário de extrema vulnerabilidade, os migrantes se sujeitam a trabalhos aquém de suas formações.

Em relação ao “Reconhecimento profissional — trabalhador migrante”, constatou-se limitação profissional. Até então, não há registros no frigorífico de profissionais haitianos que ocupem posições de nível tático e/ou estratégico. Os trabalhadores haitianos possuem mais anos de estudos se comparados com os brasileiros; entretanto, estão em desvantagem quanto às ocupações profissionais, o que se reflete na remuneração dos trabalhadores. De outro modo, o agravante de revalidação dos diplomas no contexto brasileiro é caracterizado como um processo demorado e custoso, constituindo um cenário desfavorável para o reconhecimento profissional do trabalhador haitiano.

O idioma representa outra dificuldade para o progresso profissional, uma vez que a comunicação é o elo das relações no ambiente organizacional. Cabe mencionar que a dificuldade para a compreensão da língua portuguesa resulta em graves situações das mais diferentes espécies, sobretudo quando precisam de tratamento médico ou acesso a outros serviços sociais básicos. Com isso, ficam desamparados

pela incapacidade de comunicação pelo idioma local.

A partir do estudo, indica-se que as organizações elaborem e desenvolvam políticas de valorização, reconhecimento e crescimento profissional para trabalhadores migrantes, bem como práticas que valorizem a interculturalidade presente no contexto organizacional, favorecendo o alcance dos objetivos. Do mesmo modo, recomenda-se que sejam realizados projetos que visem ao ensino da língua portuguesa em condições e tempo condizente com a disponibilidade dos migrantes.

No decorrer do desenvolvimento do presente estudo, percebeu-se que as pesquisas sobre migração ainda são incipientes no contexto brasileiro, especialmente no que concerne às relações de trabalho. Para estudos futuros, sugere-se investigar a cultura haitiana a fim de verificar como ela influencia o comportamento no trabalho. Ademais, a ampliação da amostra, abrangendo outras nacionalidades para realizar comparativos sobre as questões relacionadas ao trabalho, torna-se interessante para futuros estudos.

## REFERÊNCIAS

- ACNUR – AGÊNCIA DA ONU PARA REFUGIADOS. **Tendências globais sobre refugiados e outras populações de interesse do ACNUR**. 2022. Disponível em: [https://www.unhcr.org/60b638e37/unhcr-global-trends-2020#\\_ga=2.166382014.1047092918.1647998265-274634730.1647998265](https://www.unhcr.org/60b638e37/unhcr-global-trends-2020#_ga=2.166382014.1047092918.1647998265-274634730.1647998265). Acesso em: 22 mar. 2022.
- BAENINGER, R. Migrações contemporâneas no Brasil: desafios para as políticas sociais. **Migrações e trabalho**, p. 79-86, 2015.
- BAENINGER, R.; DEMÉTRIO, N. B.; FERNANDES, D. M.; DOMENICONI, J. Cenário das migrações internacionais no Brasil. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 4, 2021.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo, SP: Edições 70, 2016.
- BERNARTT, M. L.; PEZARICO, G.; PIOVEZANA, L.; BORDIGNON, S. D. A. F.; GIACOMINI, T. Diáspora haitiana: primeiros estudos sobre impactos para o desenvolvimento urbano e regional nas regiões sul e norte do Brasil. **Cadernos Ceru**, v. 26, n. 1, p. 101-125, 2015.

- BORTOLOTO, C. C. **Migração e trabalho na contemporaneidade**: os haitianos no Oeste do Paraná. Programa De Pós-Graduação em Ciências Sociais da Faculdade de Ciências e Letras – Unesp/Araraquara, 2019.
- BRASIL. **Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017**. Institui a Lei de Migração. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13445.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13445.htm). Acesso em: 22 mar. 2022.
- BRASIL. Portaria interministerial MJSP/MRE N° 28 de 3 de março de 2022. Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-interministerial-mjspmre-n-28-de-3-de-marco-de-2022-383558437>. Acesso em: 22 mar. 2022.
- BUTIKOFER, E. A.; SILVA, E. A. Imigração e periferias urbanas: experiências haitianas em São Paulo. **REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana**, v. 29, p. 151-169, 2021.
- CAVALCANTI, A. L.; OLIVEIRA, T. O.; MACEDO, M. Relatório Anual 2018: Migrações e Mercado de Trabalho no Brasil: **ObMigra**, n. 2448-1076, p. 248, 2018.
- CAVALCANTI, L.; OLIVEIRA, A. T.; TONHATI, T.; DUTRA, D. **A inserção dos imigrantes no mercado de trabalho brasileiro**. Brasília, DF: OBMigra, 2015.
- CAVALCANTI, L.; OLIVEIRA, A. T.; TONHATI, T.; DUTRA, D. **A inserção dos imigrantes no mercado de trabalho brasileiro**. Brasília, DF: OBMigra, 2016.
- COMIN, L. C.; PAULI, J. The meaning of work, organizational socialization and work context: the perspective of migrant workers. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 19, 2018.
- CONNELL, J.; BURGESS, J. Migrant workers, migrant work, public policy and human resource management. **International Journal of Manpower**, 2019.
- CRESWELL, J. W. **A concise introduction to mixed methods research**. SAGE publications, 2014.
- DINIZ, G. C. D.; OLIVEIRA, L. G.; FERNANDES, D. M. Empreendedorismo imigrante e étnico: o papel das redes sociais no processo empreendedor de um imigrante sírio no Brasil. **Revista Eletrônica de Negócios Internacionais (Internet)**, v. 14, n. 2, p. 161-174, 2019.
- EBERHARDT, L. D.; SCHÜTZ, G. E.; BONFATTI, R. J.; MIRANDA, A. C. D. Imigração haitiana em Cascavel, Paraná: ponto de convergência entre história (s), trabalho e saúde. **Saúde em Debate**, v. 42, p. 676-686, 2018.
- FARIA, M. R. F. **Migrações internacionais no plano multilateral**: reflexões para a política externa brasileira. Brasília: Funag, 2015.
- FERNANDES, D. (Coord.). **Estudos sobre a migração haitiana ao Brasil e diálogo bilateral**. Belo Horizonte, MG: Grupo de Estudos Distribuição Espacial da População; Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; Ministério do Trabalho e Emprego; Organização Internacional para Migração, 2014.
- FERNANDES, D. O Brasil e a migração internacional no século XXI – notas introdutórias. In: PRADO, E. J. P.; COELHO, R. (Org). **Migrações e trabalho**. Ministério Público do Trabalho, 236 p. 2015.
- FERREIRA, R. S.; SANT'ANA, J. B. Políticas migratórias e direito ao trabalho: estudo de caso sobre a acolhida de imigrantes venezuelanos no Sul do Brasil. **Colombia Internacional**, n. 106, p. 165-198, 2021.
- FIGUEREDO, L. O.; ZANELATTO, J. H. Trajetória de migrações no Brasil. **Acta Scientiarum Human and Social Sciences**, v. 39, n. 1, p. 77-90, 2017.
- GIACOMINI, T. BERNARTT, M. L. **A mobilidade espacial da força de trabalho haitiana para a região Sudoeste do Paraná no século XXI e os impactos sociais, educacionais e linguísticos para esses trabalhadores e para a sociedade pato-branquense**. 2013. 120f. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Câmpus Pato Branco: UTFPR, 2013.
- GURĂU, C.; DANA, L. P.; LIGHT, I. Overcoming the liability of foreignness: A typology and model of immigrant entrepreneurs. **European Management Review**, v. 17, n. 3, p. 701-717, 2020.
- HANDERSON, J. Diáspora, sentidos sociais e mobilidades haitianas. **Horizontes Antropológicos**, ano 21, n. 43, p. 51-78, 2015.
- MAGALHÃES, L. F. A. Migração de dependência: considerações teóricas e metodológicas sobre a *Imigração Haitiana no Brasil*". In: **Migrações Sul-Sul**. Campinas: Núcleo de Estudos de População "Elza Berquó" - Nepo/Unicamp, 2018, p. 383-401.
- MONTEIRO, S. De braços abertos? **Revista Conjuntura Econômica – FGV/IBRE**, Rio de Janeiro, RJ, v. 69, n. 3, 2015.
- NETO, A. C.; VERSIANI, F.; PELIZARI, K.; MOTA-SANTOS, C.; ABREU, G. Latin American, African and Asian immigrants working in Brazilian organizations: facing the language barrier. **E&G Economia e**



- Gestão, Belo Horizonte**, v. 20, n. 55, 2020.
- NUNES, L. A. G.; ANTONELLO, I. T. A Inserção Do Migrante Haitiano No Mundo Do Trabalho no Município De Cascavel/PR. **Caminhos de Geografia**, v. 21, n. 78, p. 65–77, 2020.
- OLIVEIRA, M. Haitianos no Paraná: Distinção, integração e mobilidade. In: CAVALCANTI, L.; TONHATI, T.; DUTRA, D.; OLIVEIRA, M. (Org.). **A imigração haitiana no Brasil: Características sócio-demográficas e laborais na região Sul e no Distrito Federal**. Série migrações, 2016.
- PEREIRA, A. B. **Viajantes do tempo: imigrantes-refugiadas, saúde mental, cultura e racismo na cidade de São Paulo**. Curitiba: CRV, 2020.
- PRADO, L. T. Xenofobia e os refugiados Sírios: O que a “crise dos refugiados” fala sobre a crise da humanidade. *Grandes temas do conhecimento: Psicologia*, n. 29. São Paulo, 2016.
- PRODANOV, C. C. FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**, v. 2, p. 274, 2013.
- SANTOS, M. S. F. **Imigrantes latino-americanos na Amazônia: trajetórias de migração e experiências no ensino superior**. 2020. 150 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Fundação Universidade Federal de Rondônia – UNIR, Porto Velho – RO, 2020.
- SASSEN, S. **Globalization and its discontents**, 1998.
- SILVA, S. Aqui começa o Brasil: haitianos na tríplice fronteira e Manaus. In: SILVA, S. (Org.). **Migrações no Pan-Amazônia**. Manaus: Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas – Fapeam, p. 300-332, 2012.
- SILVA, S. A. **Inserção social e produtiva dos haitianos em Manaus**. In: PRADO, E. J. P. COELHO, R. (Org.). Brasília: Ministério Público do Trabalho, 236 p. 2015.
- SOUZA FILHO, J. F. Migrações, diversidade cultural e desenvolvimento sustentável no Brasil. **Revista InterScientia**, v. 1, n. 2, 2013.
- UNITED NATIONS. **International Migration 2020 Highlights**. Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2020.
- ZAMBERLAM, J.; CORSO, G.; BOCCHI, L.; CIMADON, J. M. **Os novos rostos da imigração no Brasil: haitianos no Rio Grande do Sul**, CIBAI Migrações, 2014.