



A língua como fator de inserção de haitinos no mercado de trabalho em porto velho¹

Cleonete Martins de Aguiar²
Marília Lima Pimentel Cotinguiba³

Resumo: Este artigo tem como objetivo fazer uma análise das informações coletadas em pesquisa de campo, feita através de visitas, coleta de dados a partir de documentos e entrevistas em duas empresas contratantes de haitianos na capital de Rondônia. Nesse contexto, buscou-se identificar e analisar, através das informações levantadas, como, por meio da língua, as empresas, em Porto Velho, tem recebido os imigrantes haitianos, quais as suas estratégias de contratação e integração funcional. Com a análise foi possível inferir, que as estratégias de contratação de imigrantes perpassam pela questão língua/cultura, seja a língua como eixo principal ou como estratégias secundárias a partir de situações problemas que necessitam de uma maior atenção com a questão da língua/cultura e comunicação. Nossa pesquisa objetiva, trazer dados e informações relevantes que possam somar e colaborar com os estudos linguísticos e com estudos sobre esse novo fluxo migratório na Amazônia Ocidental.

Palavras-chave: Imigração haitiana. Língua/cultura. Trabalho.

Abstract: The main goal of this paper is to make an analysis of the information collected in the search field through the visits and data of documents and interviews made at two companies that hired Haitians in the capital of Rondonia State, Porto Velho. Considering the context, the linguistic strategies used by the companies to interact with the haitians were analysed in order to identify the working relationship between them. Through the analysis, it was possible to infer that the hiring strategies of immigrants is related to language and culture issues, no matter the language is used as the main device or as a secondary strategy from the problem situation that requires a greater attention toward the language/ culture and communication. Our research has as a goal to come up with essential data and information that can contribute with linguistic studies and with studies about this current migration era in the western Amazon.

Keywords: Haitian Immigration. Language/Culture. Work.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objetivo fazer uma análise das informações coletadas em pesquisa de campo, feita através de visitas, coletas de informações a partir de documentos

¹ Os resultados parciais desta pesquisa foram apresentados no II Seminário Internacional Migrações na Pan-Amazônia – Manaus, em novembro de 2014.

² Mestranda do Programa do Mestrado Acadêmico em Letras pela Universidade Federal de Rondônia – UNIR. Email: cleonetefilosofia@gmail.com.

³ Doutora em Linguística. Líder do Grupo de Pesquisa MIMCAB. Professora da Universidade Federal de Rondônia – UNIR. Email: mpimnetel9@gmail.com



e entrevistas em duas empresas contratantes de haitianos na capital de Rondônia. Nesse contexto, buscou-se identificar e analisar, através das informações levantadas, como, por meio da língua, as empresas, em Porto Velho, têm recebido os imigrantes haitianos, quais as suas estratégias de contratação e integração funcional. O critério para escolha das empresas foi o número de contratação de imigrantes haitianos, cerca de 100 para cada empresa.

A inserção dos imigrantes no mercado de trabalho ocorre em uma realidade de encontro entre culturas e línguas, decorrentes de um processo de imigração. Nossa pesquisa orbita em torno das relações entre imigração/trabalho, língua/cultura. Segundo Sayad (1998, p. 51), crise econômica, desemprego e imigrantes são causa e efeito. Foi o trabalho que fez nascer o imigrante, que o fez existir, a dimensão econômica é o que determina todas as outras na condição de imigrante.

O objeto da nossa pesquisa focaliza o momento do contato entre as empresas e os trabalhadores imigrantes, a fim de identificar e analisar as negociações que foram realizadas nessa dinâmica complexa de múltiplos processos de continuidade e ruptura, nos quais invariavelmente reside uma sensação de desorientação, como assinala Homi Bhabha,

Neste *fin de siècle*, encontramos-nos no momento de trânsito em que espaço e tempo se cruzam para produzir figuras complexas de diferença e identidade, passado e presente, interior e exterior, inclusão e exclusão. Isso porque há uma sensação de desorientação, um distúrbio de direção, no “além” (BHABHA, 1998, p. 19).

Nos processos de contratação das empresas privilegiamos o momento ou processo de encontro com o “novo”, momento de articulação de diferenças culturais, evidenciado na língua. Os imigrantes, nesse processo de inserção no trabalho, e, em todos os processos da diáspora, estão em um entre-lugar (Bhabha, 1998), uma fronteira, caracterizada pela desterritorialização e reterritorialização. Habitam em línguas e culturas diferentes.

Para investigar como os imigrantes foram inseridos no mercado de trabalho a partir do encontro com as empresas, necessário será introduzir uma discussão sobre alguns aspectos desse processo, quais sejam, materializar o papel da língua para o



desenvolvimento das estratégias de contratação e integração funcional dos imigrantes, por meio dos dados da pesquisa; a relação entre imigração/trabalho nos estudos de Abdelmalek Sayad (1998); ainda, o imigrante e o lugar da cultura, o entre-lugar, nas teorias de Homi Bhabha (1998).

Optamos por entrevistas por pauta, pois, como nos informa Antônio Carlos Gil (1989, p. 117), “entrevista por pauta apresenta certo grau de estruturação, já que se guia por uma relação de pontos de interesse que o entrevistador vai explorando ao longo de seu curso”. Fizemos dentre outras perguntas: O que levou a empresa a contratar haitianos? Qual a principal dificuldade da empresa na integração de haitianos? Qual a estratégia da empresa diante dessa dificuldade?

Utilizamos-nos além das análises qualitativas das entrevistas, de documentos, de informações retiradas de sítios oficiais, também da nossa observação em campo. Neste artigo, em especial, relataremos o observado nas visitas realizadas em duas empresas empregadoras de haitianos em Porto Velho.

2 Porto Velho: trabalho e imigração

Assim como outras cidades amazônicas, Porto Velho tem uma história marcada por vários fluxos migratórios, que contribuem, dentre outros fatores, para a configuração de sua população e sua cultura. Esses fluxos migratórios fizeram de Porto Velho uma cidade multifacetada, uma miscigenação de várias culturas e povos de vários cantos do Brasil e do mundo, de uma maneira geral a ocupação do município está associada a eventos econômicos que giram em torno de seu rio, o Madeira, ou de suas riquezas minerais e vegetais.

A ocupação populacional em Porto Velho sempre foi impulsionada por fatores econômicos, por oportunidades de trabalho, um polo de atração migratória, uma vez que a migração é um fenômeno social condicionado a um processo de mudança, de naturezas diversas, funcionando como um mecanismo de redistribuição da população em função de novas atividades econômicas.



Em setembro de 2008, o complexo hidrelétrico do rio Madeira começou a ser construído, transformando o Estado de Rondônia, naquele momento, em um polo migratório, especialmente os municípios de Porto Velho – onde está sendo construída a Usina de Santo Antônio, e o distrito de Jaci-Paraná – onde está sendo construída a usina de Jirau, a 120km de Porto Velho. Em 2000, segundo o IBGE, a população de Porto Velho era de 391.014 habitantes, o censo de 2010 (IBGE) contou uma população de 426.558 habitantes.

O fluxo migratório das usinas é composto por trabalhadores de várias regiões do país, são os “barrageiros” – expressão utilizada para identificar trabalhadores que acompanham as obras de construção de usinas no Brasil e no mundo. São funcionários das grandes empresas construtoras dessas obras, como engenheiros, administradores, técnicos com especialidades específicas para atividades que são desenvolvidas exclusivamente em obras deste porte, dentre outros profissionais. Esses barrageiros, de uma maneira geral, instalam-se nas cidades com suas famílias que são denominadas também como barrageiros, outros vivem sozinhos. A estada da maioria deles na cidade, em geral, dura enquanto durar o trabalho na construção da usina.

Além dos migrantes nacionais, a construção das usinas em Porto Velho atraiu um novo fluxo de imigrantes internacionais, que assumia, em 2011, o Brasil como uma nova rota migratória, os haitianos.

Segundo a Federação das Indústrias do Estado de Rondônia (FIERO), incentivados pela construção das Usinas, Porto Velho, recebeu mais de 8 (oito) mil novas empresas nos últimos anos, além de mais 50 (cinquenta) mil novos empregos durante a construção das usinas, este número vai diminuindo conforme a conclusão das fases da usina.

A geração de emprego no Brasil nos últimos cinco anos gira, especialmente, em torno dos Programas de Aceleração do Crescimento – PACs. De fato a construção de usinas como a do complexo do Rio Madeira tornaram-se e permanecem como os principais focos de emprego no país, ou pelo menos nos estados onde estão localizadas.

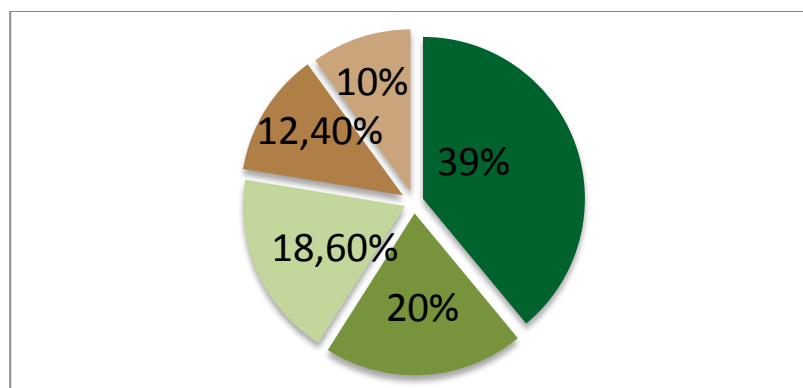
Atraídos pelas notícias de construção das usinas e pela consequente oferta de trabalho na cidade, em 2011 vários haitianos chegaram a Porto Velho, vindos de Brasília

no Acre. Os trabalhos oferecidos eram na construção civil, nos empreendimentos imobiliários da capital e nas usinas, o que fez com que muitos haitianos permanecessem em Porto Velho e fossem absorvidos pelo mercado de trabalho.

A partir dos anos 2000 o Brasil passou a definir um plano estruturante para o país, visando garantir energia elétrica para o atendimento do mercado brasileiro, sobretudo a partir de 2010. Segundo a ANEEL, o complexo das usinas do Rio Madeira passou a ser considerado o carro chefe do segmento de geração de energia do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) do Governo Federal.

O início do Complexo Hidrelétrico do rio Madeira foi marcado pelos estudos de inventário realizados por Furnas Centrais Elétricas e Construtora, Norberto Odebrecht (CNO) em dezembro de 2002. Até agosto de 2007, várias etapas foram cumpridas até culminar na minuta do edital do leilão da Usina de Santo Antônio.

Em dezembro de 2008 houve o leilão das usinas de Santo Antônio e Jirau. As empresas construtoras das hidrelétricas terão 30 anos de concessões e venda da energia gerada pelas obras. O consórcio construtor vencedor do leilão, foi Consórcio Santo Antônio Energia:



10% CEMIG / 39% ELETOBRÁS FURNAS / 12,40% ANDRADE GUTIERREZ / 18,60% ODEBRECHT ENERGIA / 20% CAIXA FIP (10% ODEBRECHT ENERGIA, 10% FGTS).
Dados da Santo Antônio Energia – março de 2014.

De acordo com o Projeto Básico Ambiental de Jirau,

As ações de comunicação social devem direcionar esforços para a veiculação na mídia de massa de alcance regional e de um Portal na internet em constante atualização, no intuito de alertar à população sobre a disponibilidade ou não de



número de empregos em geral, pré-requisitos e política de contratação, e postos de trabalho gerados ao longo da fase de construção, conforme previsto no Programa de Comunicação Social parte integrante deste (PBA, 2008).

A mídia foi o principal meio de atração de migrantes para o trabalho nas usinas do complexo do Rio Madeira além de atrair trabalhadores de todas as regiões do país e de outros países.

3 Imigração haitiana para Porto Velho

Ao contrário do que se pensa no senso comum, o terremoto não foi o principal motivo da vinda dos haitianos para o Brasil, como nos informa Cotinguiba e Pimentel,

O terremoto dinamizou o que era uma prática conhecida da sociedade haitiana, a emigração e o Brasil entrou na rota migratória por fatores diversos, como a rigidez para a entrada dessas pessoas em países como Estados Unidos, Canadá, França, além do agravamento de questões étnicas com a vizinha República Dominicana. O discurso de uma economia em alta e a possibilidade de empregos com a realização da copa do mundo de 2014, somadas à relativa facilidade de transpor a fronteira do Brasil são elementos que contribuíram para essa imigração (COTINGUIBA e PIMENTEL, 2014, p.80).

Os haitianos entram no Brasil pelas cidades de Brasiléia no Estado do Acre e Tabatinga no Amazonas. A porta do Brasil se abriu para os haitianos com a Resolução Normativa 97/2012 que possibilitou a concessão de visto humanitário para os haitianos, inicialmente para um número de 1200 vistos ao ano.

De acordo com COTINGUIBA & PIMENTEL (2012), passaram por Porto Velho mais de 16000 haitianos, destes permaneciam na cidade, à época, cerca de 1200, o restante migrou para outros estados brasileiros.

A língua falada pelos haitianos em Porto Velho é o *kreyòl* (crioulo haitiano). No Haiti o *kreyòl* e o francês são línguas oficiais, 95% dos haitianos falam o *kreyòl*, sendo o francês representante dos demais 5% é uma língua de elite, um *status*, um signo do poder econômico e social (COTINGUIBA e PIMENTEL, 2012).

Ao chegarem a Porto Velho, a partir de 2011, alguns haitianos receberam o apoio de organismos do governo como a secretaria de Assistência Social e outros órgãos



municipais e federais que possibilitaram, àqueles haitianos, a retirada de sua documentação no país como, CPF e Carteira de Trabalho. Ao mesmo tempo em que Grupos religiosos e Instituições de Ensino superior, desenvolviam projetos de aulas de português para uma parte dos haitianos, como forma de inclusão social⁴.

Aos poucos os haitianos que já tinham algum conhecimento da língua portuguesa e já conseguiam comunicar-se minimamente, foram sendo inseridos no mercado de trabalho especialmente na construção civil.

Em 2012, através de uma parceria entre a secretaria de Assistência Social do Estado e o consórcio construtor das usinas, foram contratados cerca de 100 haitianos para trabalhar nas usinas. Cerca de 90 haitianos foram contratados no mesmo ano em uma empresa de limpeza urbana em Porto Velho.

4 O processo de recrutamento e sensibilização dos haitianos para o trabalho na usina em Porto Velho

Coletamos os dados que seguem sobre a contratação dos haitianos em uma das usinas do complexo usinário do Rio Madeira, localizada na cidade de Porto Velho, em uma visita oficial que fizemos à usina, no dia 11 de março de 2014, como membros da comitiva do Secretário da Embaixada do Haiti, Pierre Rigaud, que veio verificar como estavam vivendo os haitianos que se fixaram na cidade de Porto Velho.

A primeira contratação de haitianos realizada pela usina localizada em Porto Velho ocorreu em 2012. Cerca de 2000 imigrantes haitianos residiam em Porto Velho em 2012, a maioria estava com a situação regular no Brasil, vivendo na cidade em casas que dividiam com conhecidos, parentes ou na casa de apoio do Governo do Estado de RO, parte destes já residiam em Porto Velho desde 2011 e outros estavam chegando oriundos da Brasília (AC).

Em parceria com o Estado, através da Secretaria de Estado de Assistência Social - SEAS, o Consórcio Santo Antônio - CCSA apresentou proposta para contratação de 100 haitianos, oferecendo alojamento, curso de português, Módulo Básico do Programa de

⁴Nem todos os haitianos que chegaram a Porto Velho receberam esses serviços e apoios.



Qualificação Profissional Continuada - Acreditar e todos os benefícios da empresa: plano de saúde, cesta básica, transporte, alimentação, etc. A partir daí, iniciou-se um processo de “mapeamento e sensibilização” da comunidade haitiana em Porto Velho quanto à oferta de trabalho por parte do Consórcio, com o apoio e acompanhamento do Governo Estadual, assegurando assim, a garantia dos direitos trabalhistas dos haitianos junto às empresas.

No dia 22 de janeiro de 2012, conforme dados do Consórcio (março de 2014), representantes das usinas e da SEAS realizaram uma reunião na Igreja João Bosco, onde os haitianos participavam de um projeto de ensino de português promovido pela UNIR. Esta reunião foi uma reunião de sensibilização e recrutamento para o trabalho nas usinas do Madeira. O processo de sensibilização e recrutamento foi realizado, também, por uma psicóloga do Consórcio nos locais que abrigavam os haitianos, onde a mesma apresentava a proposta de trabalho do empreendimento.

Segundo a empresa, foi realizado um processo de “sensibilização” no canteiro de obras para os Engenheiros, Encarregados Gerais e suas equipes, na qual foi apresentado o programa de integração dos haitianos no empreendimento. Esse programa tinha como eixo principal a aquisição da língua portuguesa e o “aculturamento”⁵ dos haitianos, para possibilitar e facilitar a contratação e a integração funcional dos mesmos.

O grupo de haitianos que participava das aulas de Português na Igreja São João Bosco, na época, era composto por 99% de homens, que compunham essa primeira corrente migratória em Porto Velho e a maioria deles procuraram o projeto de extensão da UNIR por terem notícias de que lá além de receberem aulas de português também seriam encaminhados para o trabalho, em função da parceria do projeto com a Secretaria de Assistência Social do Estado.

O interesse da empresa nos imigrantes, logo no início do fluxo migratório, reforça a reflexão feita por Sayad (1998), sobre as vantagens das empresas em arregimentar os imigrantes no início do fluxo,

⁵ O termo aculturamento é utilizado pela empresa como um dos eixos de integração funcional dos imigrantes.

Quanto mais recente é uma corrente migratória mais “vantajosa” é, em todos os sentidos, a mão de obra que ela traz. (...) ela só dizia respeito aos homens sós, (...) e prioritariamente, aos homens jovens (...) estão mais inclinados a aceitar os trabalhos mais penosos, menos estável, menos remunerados, etc. (SAYAD 1998, p. 64)

No dia 25 de janeiro de 2012 o consórcio realizou o processo de contratação de 100 haitianos. No dia 26 de janeiro, estes 100 haitianos iniciavam o seu processo de integração funcional, participando de um curso Integração (Carga Horária: 08 horas), com o auxílio de um tradutor haitiano com fluência na língua portuguesa, na qual foram apresentados temas referentes às questões de: RH, Alimentação, Medicina do Trabalho, Segurança do Trabalho e Meio Ambiente, Administração (Alojamento, Transporte, Vigilância e Serviços Gerais), Serviço Social e o Apoio Social aos Alojados - ASA.

Em 02 de fevereiro de 2012, os Haitianos foram alojados em um condomínio novo e exclusivo para recebê-los, nomeado de Porto Príncipe. Os quartos eram quádruplos, com ar condicionado, armários e camas individuais, área de lazer interna com sala de televisão e salão de jogos. Todas as refeições eram oferecidas no restaurante próximo ao alojamento: café da manhã, almoço e jantar.

No período de 08 de fevereiro de 2012 a 19 de março de 2012, os haitianos passaram por um processo de treinamento e aculturação⁶.



Fonte: Usina de Santo Antônio. 03/2014.

O Consórcio realizou um programa de treinamento e aculturação através de um curso multidisciplinar com carga horária de treinamento de 232 horas de segunda-feira à

⁶ Id. 5



sexta-feira, 29 dias em período integral. Todos os haitianos usavam um crachá identificando que estavam em treinamento no período estabelecido.

Para a execução do Programa de treinamento e aculturação foram contratadas uma professora de português e uma pedagoga para desenvolver e aplicar a proposta didático/pedagógica. O haitiano Samuel Dorvilus, que está no Brasil desde maio de 2011 e fala fluentemente o português, contratado pela empresa, participou deste processo como professor/tradutor, profissão que exercia no Haiti antes de emigrar para o Brasil.

O curso foi subdividido por eixos de conhecimento e informações fundamentais para as relações de trabalho e a segurança dos trabalhadores, os eixos foram: Ensino da Língua Portuguesa (120 horas), Segurança do Trabalho e Meio Ambiente (81 horas), Saúde, Recursos Humanos e Serviço Social (11 horas) e Módulo Básico Acreditar (20 horas).

O curso de português trabalhou com os seguintes conteúdos:

- Alfabeto e números - (fonética e morfologia, expressões idiomáticas, vícios de linguagens – diferenças fonológicas, dias da semana, meses do ano e números);
- Frases primordiais: cumprimentos, agradecimentos, perguntas frequentes, termos técnicos, estrutura de frases. Antônimos e sinônimos. Diferença do nível formal e nível informal;
- Entender o contexto e o tipo de fala. Alertar com relação aos palavrões;
- Foco em segurança do trabalho, placas e sinalizações. Aulas práticas com equipamentos de proteção individual e coletiva;
- Prova Oral e Escrita

Com o planejamento das aulas, foi identificada uma estratégia em relação ao nível de português dos haitianos, a fim de equilibrar o grupo criando a figura do Tutor. Os tutores eram os haitianos que tinham um nível maior de compreensão do português e faziam duplas com aqueles que tinham mais dificuldades.

No curso de Segurança do Trabalho e Meio Ambiente (81 horas), o conteúdo de Segurança foi pautado com foco em ações preventivas de forma didática, mostrando a



importância da integridade física pessoal e o cuidado com o outro a fim de evitar acidentes. Gradualmente, o conteúdo foi sendo aprofundado, tornando-se mais técnico.

Os haitianos receberam no curso de Saúde, Recursos Humanos e Serviço Social (11 horas) orientações sobre o funcionamento das áreas de apoio, em caso de necessidades como: consultas médicas, o uso dos cartões de banco, cesta básica, a importância de registrar a frequência diária no controle de ponto, entre outros.

No Módulo Básico Acreditar (20 horas) foram lecionadas as disciplinas de Saúde, Segurança do Trabalho, Meio Ambiente, Psicologia do Trabalho e Qualidade, abordando, em cada uma delas, as bases fundamentais relacionadas a conduta do profissional no canteiro de obras. Em todos esses cursos os professores contavam com o auxílio de um tradutor.

No encaminhamento dos haitianos para as frentes de trabalho foi necessária a criação da figura do “Padrinho”. O padrinho era um funcionário experiente que teria a função de ensinar ao seu afilhado as técnicas do ofício e os procedimentos de segurança levando em conta a questão da língua e da cultura proporcionando o acultramento ao canteiro e ao trabalho.

Após a identificação das aptidões dos haitianos para as funções com o aval dos padrinhos, os haitianos foram distribuídos nas mais variadas funções, conforme suas aptidões: almoxarifado 4, borracharia 2, meio ambiente 28, lavador 2, pintura 4, pipe shop 4, serviços gerais 8, concreto 36, segurança do trabalho 12, totalizando 100 contratações.

O quadro em março de 2014 era:



Função	Integrantes
Ajudante	7
Armador	12
Assistente Administrativo	1
Auxiliar Administrativo	1
Auxiliar Almoxarifado	2
Auxiliar Topógrafia	3
Encanador	1
Carpinteiro	11
Jardineiro	1
Marteleiteiro	1
Mecânico	3
Meio Oficial	19
Montador Industrial	5
Pedreiro	5
Pintor	2
Sinaleiro	1
Soldador	3
Zelador	1
Total	79

Fonte: Usina de Santo Antônio, março 2014.

Em março de 2014, dois anos após o processo, 79% permaneciam na empresa, os resultados eram positivos levando em conta as variáveis: Alguns voltaram para o Haiti após juntar dinheiro no Brasil; 36 continuavam residindo no Alojamento (março de 2014). Os demais montaram residência na cidade de Porto Velho.

Podemos notar, pelo quadro, que o trabalho que condiciona o imigrante, também condiciona o tipo de trabalho que é reservado aos imigrantes, em especial aos imigrantes que fazem parte de uma nova corrente migratória, a qual a sociedade de imigração entende como sendo uma categoria sem qualificação a qual se reserva funções mais pesadas e menos remuneradas. Nesse processo de contratação e integração funcional desenvolvido pela empresa evidencia-se a perspectiva da empresa em relação ao imigrante, à língua e à cultura.

Com relação ao imigrante, ao que nos parece, este é visto como nos diz Sayad (1998, p. 63), como um estrangeiro cuja estadia, é totalmente subordinada ao trabalho, evidenciando a natureza utilitária da presença do imigrante. O imigrante é uma força de trabalho, temporária em trânsito.

O imigrante recém chegado, é mais vantajoso, pois desconhece os mecanismos sociais e econômicos, tem pouca familiaridade com os modos de organização social, com os métodos de trabalho, com as técnicas de remuneração e não está integrado funcionalmente. Por esses motivos, conforme Sayad (1998, p. 62), esses imigrantes são,



“constantemente objeto de um trabalho de correção, que consiste em reduzir seus erros, as falhas que eles demonstram com relação à sociedade de sua imigração (mas, na verdade, esse é um trabalho pelo qual se quer tomar posse deles)”.

Os imigrantes, nesse processo de integração apresentado acima, sofrem os efeitos de um sistema de exigências, que comanda suas condições materiais e culturais. Os imigrantes que se submetem a esse sistema são mais vantajosos que os outros. Parte-se do princípio do desconhecimento e despreparo dos imigrantes, a sociedade de imigração, a partir de um trabalho difuso ou sistemático de educação, fornece vantagens simbólicas aos imigrantes, ao mesmo tempo, que de acordo com Sayad, lhes impõem,

A ação de formação de toda natureza desde a formação mais simples, o aprendizado profissional no nível mais rudimentar (...) até a formação mais geral (linguística, social e até mesmo política); a ação de adaptação, primeiro a uma forma de trabalho (o trabalho industrial assalariado, ou seja, mensurado e remunerado em consequência) e, em seguida, inevitavelmente, a formas de vida consideradas como índice de alto nível de civilização. (SAYAD, 1998, p. 61)

Com relação à língua, percebe-se que a questão da comunicação da língua(gem) foi, para empresa, seu eixo principal na concepção de seu programa de integração funcional dos imigrantes. Através da aprendizagem da língua o imigrante poderia se ajustar às normativas, ao convívio social e profissional, possibilitando o desempenho de suas funções de forma mais eficiente. A sociedade de imigração ensina a língua, porque o imigrante precisa saber a língua para ser útil.

A aprendizagem da língua, por parte do imigrante, para Homi Bhabha (1998) não ocorre de forma unilateral e não é apenas uma questão de apreender signos, mas de traduzi-los de resignificá-los, é uma negociação entre culturas diferentes. A tradução é a natureza performativa da comunicação cultural, é no encontro entre línguas, que ocorre na fronteira, no entre-lugar, que se define a estrangeiridade da tradução cultural, em que,

a complementaridade da linguagem, como comunicação deve ser compreendida como algo emergente de um estado constante de contestação e fluxo causado pelos sistemas diferenciais de significação social e cultural. (...) o elemento estrangeiro “destrói as estruturas de referência e a comunicação de sentido do original”, não simplesmente negando-o, mas negociando a disjunção em que temporalidades culturais sucessivas são preservadas no



mecanismo da história e ao mesmo tempo canceladas. (BHABHA, 1998, p. 312).

Nesse sentido, do encontro entre línguas emerge, conseqüentemente, um hibridismo cultural, a partir da negociação dos significados de sua tradução, não para tornar o *kreyòl*, o espanhol e o francês em português, mas ao contrário transformar o português em *kreyòl*, espanhol e francês.

Segundo Bhabha, essa negociação ocorre em um terceiro espaço, o espaço do sujeito da enunciação que,

embora em si irrepresentável, constitui as condições discursivas da enunciação que garantem que o significado e os símbolos da cultura não tenham unidade ou fixidez primordial e que até os mesmos signos possam ser apropriados, traduzidos, re-historicizados e lidos de outro modo. (BHABA, 1998, p. 68)

Nesse sentido, a língua é um repositório de traduções e ressignificações. As línguas, portanto, precisam estar ativas, pois muito mais que comunicar, elas representam Histórias, culturas, valores, crença que são negociados no encontro, no entre-lugar, no lugar da cultura. Elas estão no meio caminho, no indefinido, no movimento.

Em relação ao encontro entre as culturas, a empresa apresenta em seu programa, conforme o termo utilizado por ela, uma perspectiva de “aculturação”, de acultramento dos imigrantes, através do ensino da língua e do processo de orientação sobre as normativas e comportamentos desejados nos locais de trabalho.

A ideia de aculturação refere-se a uma ideia assimilacionista de culturas em contanto, ou seja, da mudança recíproca da cultura de dois ou mais povos, que pode ocorrer em sentido unilateral, quando apenas uma das culturas é afetada pela outra sem que uma delas sofra qualquer alteração, inicia-se em 1936, a partir do conceito de aculturação apresentado por Robert Redfield, Ralph Linton e Melville Herskovits, “A aculturação é o conjunto de fenômenos que resultam de um contato contínuo e direto entre grupos de indivíduos de culturas diferentes e que provocam mudanças nos modelos (*patterns*) culturais iniciais de um ou dos dois grupos” (CUCHE. 1999, p. 115).



Esse conceito refere-se a absorção de uma cultura para outra. No processo de aculturação ocorre uma conformação dos padrões culturais aos da “cultura dominante”, alterando o modo de vida da cultura dominada.

Essa perspectiva assimilacionista da cultura, de aculturação, era objeto de estudos sobre migração no Brasil até os anos 70, a partir dessa década os estudos passaram a discutir não mais um processo de aculturação no contato entre culturas, mas uma perspectiva de hibridismo, transculturação.

Segundo HALL (2009), é um erro fundamental supor que em culturas em contato, haverá a assimilação de uma cultura por outra, num movimento unilateral de subordinação, em uma vagarosa transição para a assimilação completa. O que se pode observar em tal situação é uma nova configuração social, marcada por amplos processos de transculturação.

Por meio da transculturação, segundo Pratt (apud HALL, 2009, p. 31), “grupos subordinados ou marginais selecionam e inventam a partir dos materiais a eles transmitidos pela cultura metropolitana dominante”. É o que ocorre num espaço denominado de “zona de contato” (HALL, 2009). Porto Velho seria, portanto, esse espaço que possibilitaria a, “copresença espacial e temporal dos sujeitos anteriormente isolados por disjunturas geográficas e históricas (...) cujas trajetórias agora se cruzam” (Pratt, apu, Hall, 2009), uma relação dialógica, de interação, de entrosamento das compreensões e práticas culturais, uma transculturação.

A transculturação consiste em uma troca de elementos culturais entre culturas diferentes, o que nos parece mais correto do ponto de vista de uma relação entre imigrantes e a sociedade que os acolheu. Podemos pensar em termos de hibridismos culturais. (CANCLINI, 2008).

A ideia que compartilhamos é a mesma de Hall, de Canclini, de Bhabha e de muitos outros, na qual a cultura é lugar de negociação, de movimento, lugar onde são forjadas novas configurações sociais, um hibridismo, a partir de uma interculturalidade, que emerge de uma transculturação. A cultura, portanto, não é um lugar de subordinação, de dominação.



O hibridismo cultural e histórico do mundo pós-colonial é para Bhabha (1998) um lugar paradigmático de partida, para ele não se trata de diversidade cultural, mas de um hibridismo que é forjado no entre-lugar,

que o reconhecimento teórico do espaço-cisão da enunciação é capaz de abrir a caminho à conceitualização de uma cultura *intemacional*, baseada não no exotismo do multiculturalismo ou na *diversidade* de culturas, mas na inscrição e articulação do *hibridismo* da cultura. Para *esse* fim deveríamos lembrar que é o "inter" - o fio cortante da tradução e da negociação, o *entre-lugar* - que carrega o fardo do significado da cultura. (BHABHA, 1998, p. 69)

Para Hall (2009), no mundo globalizado assistimos sociedades “tradicionais” passarem por mudanças culturais, por movimentos de transculturação e hibridismo, isso se dá em boa parte, em função dos movimentos migratórios pelo mundo, que tiram suas culturas de dentro das fronteiras nacionais, saindo de seus limites.

Por todo o globo, processos das chamadas migrações livres e forçadas estão mudando de composição, diversificando as culturas e polarizando as identidades culturais dos antigos Estados-nação dominantes, das antigas potências imperiais, e, de fato, do próprio globo. Os fluxos não regulados de povos e culturas são tão amplos e tão irrefreáveis quanto os fluxos patrocinados do capital e da tecnologia. (HALL, 2009, p. 43)

Nesses processos migratórios as semelhanças e diferenças estão transformando as culturas por meio da transculturação e do hibridismo, da tradução cultural que nunca se completa.

5 O processo de contratação e integração na empresa de limpeza urbana

A empresa de limpeza urbana é concessionária da Prefeitura de Porto Velho (RO), responsável pela execução dos serviços de coleta, pela destinação final do lixo domiciliar e pelo tratamento de resíduos sólidos de saúde. Conforme *site* da empresa, ela atende mais de 426 mil habitantes da capital de Rondônia. Na operação trabalham cerca de 335 colaboradores e nesta está envolvida uma frota de modernos caminhões compactadores.



De acordo com a entrevistada, funcionária do RH, a empresa ficou muito satisfeita com a contratação de haitianos, uma vez que os brasileiros não estavam atendendo às vagas para realização do serviço de coleta de lixo na cidade. Por esse motivo cerca de 80% dos funcionários de campo são compostos por haitianos, apesar da rotatividade esse número se mantém.

Uma das principais dificuldades, apontadas pela entrevistada, foram com relação a questão da língua e da cultura, uma das estratégias da empresa foi oferecer curso de português para os haitianos. Como o curso não era obrigatório era oferecido dentro das dependências da empresa e acontecia em horários fora do horário de trabalho, muitos iniciaram o curso, mas logo a frequência foi diminuindo até que o curso foi encerrado.

Os trabalhadores brasileiros também solicitaram que a empresa oferecesse curso de *Kreyòl* para eles afirmavam, achar importante conhecer a língua dos haitianos, o curso não aconteceu. Outra estratégia foi usar os avisos em dois idiomas o português e o *kreyòl*.

Um haitiano que dominava o português foi contratado para trabalhar no RH da empresa para ser tradutor nas conversas administrativas com os haitianos e para traduzir os documentos.

O Haiti é um país pouco regulamentado, não existe uma legislação trabalhista assim como no Brasil, este é um dos pontos de maior conflito entre a empresa e trabalhadores haitianos. Daí a grande importância do domínio da língua por parte do trabalhador haitiano para que esse possa compreender os documentos, as relações sociais e trabalhistas no Brasil.

A empresa se diz satisfeita com o compromisso e trabalho dos haitianos, uma vez que os brasileiros não querem desempenhar o trabalho de coleta de lixo na cidade, dessa forma a presença dos haitianos foi muito boa para a empresa que necessitava dessa mão de obra.

Quando perguntamos sobre a importância da língua para a execução do trabalho, a entrevistada respondeu que não era tão fundamental, uma vez que o haitiano tinha apenas que saber correr e acompanhar o ritmo da coleta, as maiores dificuldades são as questões culturais e linguísticas nas relações sociais e trabalhistas, pelo não entendimento por parte dos Haitianos.



Segundo a entrevistada, os haitianos, por exemplo, se recusavam a fazer hora extra, trabalhar aos sábados e não entendiam os descontos trabalhistas nos contracheques, como a diferença que existe entre o valor dos seus salários brutos e líquidos. Essas questões trabalhistas levaram os haitianos a duas paralisações dos trabalhos, para solução desses problemas a empresa capacitou uma equipe para explicar os descontos e a legislação trabalhista brasileira.

Nesse processo de contratação e integração da empresa de limpeza, podemos verificar que a empresa não privilegiou a língua no processo de contratação e de integração funcional, e não desenvolveu uma metodologia para integração dos imigrantes, o processo foi assistemático, por não julgar que a língua fosse um fator importante para que os imigrantes desempenhassem suas funções, uma vez que o trabalho reservado para eles era um trabalho que necessitava de pouca comunicação, necessitando tão somente de habilidades físicas, como podemos verificar nas palavras da entrevistada, “eles só precisam saber correr”.

Houve uma tentativa de oferecer um curso de português para os imigrantes, porém não houve um planejamento, quanto à operacionalização do mesmo, em termos de horário e carga horária de trabalho, levando os haitianos a desistirem do curso. Uma vez que tinham que assistir às aulas em um horário fora do horário de trabalho, mesmo este acontecendo dentro da empresa.

Porém, com o tempo a empresa começou a ter problemas trabalhistas com os imigrantes e a raiz desses problemas, ao que nos parece, estava justamente na língua/cultura, pois sem entender a língua e sem entender a regulamentação trabalhista do país, os imigrantes passaram a questionar algumas questões como os descontos em seus salários, horas extras e outros. Somente aí a empresa resolve sistematizar, de alguma forma, a integração dos imigrantes adotando a estratégia de tradução dos documentos e esclarecimentos quanto a cultura trabalhista do Brasil em *Kreyòl*.

Considerações finais



A partir do relato das experiências das duas empresas contratantes de haitianos em Porto Velho, foi possível identificar suas estratégias de contratação e integração funcional dos imigrantes, essa integração passa por diversos fatores, os fatores linguísticos e culturais nortearam nossa análise.

Com a análise foi possível inferir, que os processos de integração dos imigrantes haitianos nas empresas aparecem de forma bem distintas no que diz respeito à questão linguística, cada empresa tem um olhar diferenciado para esta questão. As estratégias de ambas perpassam pela questão língua/cultura, seja a língua como eixo norteador do programa de integração, como no caso da usina, ou como objeto de estratégias secundárias a partir de situações problemas que necessitam de uma maior atenção com a questão da língua/cultura e comunicação, como no caso da empresa de limpeza urbana.

Entre outros fatores, na visão da usina, a aprendizagem da língua portuguesa pelos imigrantes, manifesta-se como um elemento importante para a inclusão mercadológica dos imigrantes, para sua integração funcional, na medida em que os haitianos, após contratados, só assumem suas funções depois receber curso para a aquisição mínima da língua portuguesa, além de receberem orientações sobre as normativas e comportamentos desejados nos locais de trabalho e treinamento técnico para o desempenho da função.

Outro fator identificado, no processo realizado pela usina, foi a atenção dada a questão cultural, o intento da empresa em que houvesse uma conformação por parte dos imigrantes com a cultura local, com a cultura da empresa. A nosso ver, como explicitado no texto, uma visão superada nos estudos antropológicos e nas teorias culturais, quando se trata do encontro entre língua/cultura no processo migratório. Conforme assinala Bhabha,

A cultura migrante do "entre-lugar", a posição minoritária, dramatiza a atividade da intraduzibilidade da cultura; ao fazê-lo, ela desloca a questão da apropriação da cultura para além do sonho do assimilacionista, ou do pesadelo do racista, de uma "transmissão total do conteúdo", em direção a um encontro com o processo ambivalente de cisão e hibridização que marca a identificação com a diferença da cultura. (BHABHA, 1998, p. 308)

Na empresa de limpeza urbana a língua e a cultura, inicialmente, não foram fatores que, para empresa, apresentavam grande importância no processo de integração funcional



dos imigrantes haitianos, uma vez que, como afirmou nossa entrevistada, “eles só precisam saber correr”, portanto, a língua não influenciaria no desempenho de suas funções. A questão cultural também não seria importante pelos mesmos motivos. No entanto, a empresa foi obrigada a desenvolver estratégias linguísticas, para solucionar situações problemas que surgiam nas relações trabalhista, decorrentes do desconhecimento da língua/cultura por parte dos imigrantes.

Outro aspecto que fica evidente nessa empresa é o tipo de trabalho reservado aos imigrantes, um trabalho que, pela recusa dos nativos em desempenhar tais funções, requerem imigrantes, como nos informa Sayad (1998),

E esse trabalho que condiciona toda a existência do imigrante, não é qualquer trabalho, não se encontra em qualquer lugar; ele é o trabalho que o “mercado de trabalho para imigrantes” lhes atribui e no lugar em que lhe é atribuído: trabalho para imigrante que requerem, pois, imigrantes.” (SAYAD, 1998, p. 55)

Ao que parece, por ser o trabalho oferecido aos haitianos um trabalho que requer pouca, ou nenhuma qualificação, a empresa não sistematizou a integração dos mesmos.

É notório em ambos os casos que a chegada dos haitianos, na sociedade de migração, de forma repentina e inesperada, tornou-se um desafio para as empresas. Ao mesmo tempo, que aparentemente resolveu um problema de mão de obra, também, de certa forma, obrigou as empresas a buscarem formas de integrar os imigrantes, partindo de nenhuma experiência com imigrantes estrangeiros, que trazem consigo o desafio da língua/cultura.

REFERÊNCIAS

BHABHA, Homi K. **O local da cultura**. Tradução de Myriam Ávila, Eliana Lourenço de Lima Reis, Gláucia Renate Gonçalves. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1998.

CANCLINI, Néstor Garcia. **Culturas Híbridas estratégias para entrar e sair da modernidade**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2008.



COTINGUIBA, Geraldo C.; PIMENTEL, Marília L. **Apontamentos sobre o processo de inserção social dos haitianos em Porto Velho**. In Travessia (São Paulo), v. 70, p. 99-106, 2012.

_____. **Wout, raketè, fwontyè, anpil mizèl : reflexões sobre os limites da alteridade em relação à imigração haitiana para o Brasil**. In. Revista Universitas: Relações Internacionais v. 12, n. 1. Brasília: (2014).

CUCHE, Denys. **A noção de cultura nas ciências sociais**. Tradução Viviane Ribeiro. Bauru: EDUSC, 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 2ª edição. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1989.

HALL, Stuart. **Da diáspora: identidades e mediações culturais**. Organização Liv Sovik; Tradução Adelaide La Guardia Resende. 1ª edição. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

SAYAD, Abdelmalek. **A imigração ou os paradoxos da alteridade**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998. Tradução Cristina Murachco.

SLIDE de **apresentação da contratação dos haitianos na Usina de Santo Antônio**, quando da visita do embaixador do Haiti no Brasil. Em março de 2014.

ANEEL. Disponível em: <<http://www.aneel.gov.br/>>. Acesso em: 19/05/2014.

IBGE. Disponível em: <<http://www.ibge.com.br/home/estatistica/populacao/censo2010/default.shtm>>. Acesso em: 19/05/2014.

IBAMA (PBA 2008). Disponível em: <<http://www.ibama.gov.br/>>. Acesso em: 19/05/2014.

MARQUISE. Disponível em: <<http://www.marquiseambiental.com.br/ecoporto>>. Acesso em: 12/04/2015.