

V CBEO - Curitiba



V CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS
Curitiba-PR - Brasil

INTERCULTURALIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: RELAÇÕES ENTRE
BRASILEIROS E HAITIANOS

Beatriz Leite Gustmann de Castro (UTFPR/PB) - beatriz_gustmann@hotmail.com

Graduada em Pedagogia e Administração. Especialista em Gestão de Pessoas e mestranda no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional - PPGDR

Maria de Lourdes Bernartt (UTFPR/PB) - marialbernartt@gmail.com

Licenciada em Letras-inglês. Doutorado e mestrado em Educação. Phd em Educação. Docente no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional

Giovanna Pezarico (UTFPR/Curitiba) - gpezarico@gmail.com

Graduada em Administração. Mestrado e Doutorado em Tecnologia. Docente no Programa de Pós-Graduação em Administração na Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Câmpus Curitiba

1 Contextualização e Objetivos

O presente artigo tem como objetivo apresentar as principais sínteses de estudo que teve como temática os fluxos migratórios contemporâneos em diálogo com o trabalho e a interculturalidade no contexto organizacional. De modo mais específico, trata-se de dissertação realizada entre os anos de 2016 a 2018 que objetivou analisar elementos da interculturalidade no contexto organizacional a partir da inserção de trabalhadores haitianos, em diferentes organizações do município de Pato Branco – PR. Para tanto, foram elencados os seguintes objetivos específicos: caracterizar a diáspora haitiana no contexto brasileiro; analisar as relações entre trabalho e migração haitiana no Brasil; identificar os conceitos contemporâneos de interculturalidade no contexto organizacional e identificar os elementos da interculturalidade nas dinâmicas organizacionais na perspectiva de trabalhadores nacionais e haitianos.

Considerando seu objetivo, o estudo parte da premissa de que o novo ambiente organizacional que se apresenta, origina um espaço heterogêneo a partir do encontro cultural entre os indivíduos que dividem o mesmo espaço de trabalho (FREITAS, 2009), e que demanda do aprofundamento de estudos mais apurados acerca das implicações para o contexto organizacional. Nesse sentido, segundo Chanlat (2008), é importante analisar que a movimentação migratória está redesenhando a composição demográfica da população nacional. Como implicação desse processo, tanto a academia, quanto as organizações situadas em território brasileiro, tem percebido a interculturalidade como um aspecto importante de análise no âmbito dos Estudos Organizacionais.

É neste nascedouro que emerge a problemática da presente pesquisa, cujos interesses se relacionam com a intensificação da mobilidade de migrantes haitianos no Brasil, especialmente, na cidade de Pato Branco – PR, para fins de trabalho. A presença de trabalhadores haitianos no mercado de trabalho formal cresceu de 131% em cinco anos, passando de 54.333, no ano de 2010, para 125.535, até 31 de dezembro de 2015 (OBMIGRA, 2016).

Nesse sentido, o Brasil assumiu posição de destaque na América Latina consolidando-se como um país de forte atração migratória. De forma especial, em relação à diáspora haitiana, há pelo menos três condições singulares que precisam ser consideradas como possíveis intensificadoras de tal processo, conforme evidenciam Fernandes e Patarra (2011). A primeira se refere à Missão de Estabilização das Nações Unidas no Haiti (MINUSTAH), a segunda pela questão ambiental que acometeu o país, e a terceira refere-se à concessão de visto humanitário, pelo Conselho Nacional de Imigração (CNIg), conforme Resolução Normativa nº 97 de 12 de janeiro de 2012, de maneira singular para migrantes haitianos.

Ainda, entre as explicações para a mobilidade humana, o fator trabalho é tido como uma das razões principais, conforme frisa Baeninger (2015, p. 18), “a história da imigração se vincula à expansão do capitalismo com circulação de capital, mercadorias e pessoas”. O trabalho constitui mecanismo de explicação das novas relações delineadas no país de destino, e as organizações necessitam de melhor preparo quanto a elaboração e definição de estratégias organizacionais que possibilitem atender às demandas dos indivíduos, bem como, as relações entre diferentes culturas provenientes dos fluxos migratórios.

Como elemento articulador de tal situação, é importante evidenciar que a inserção dos migrantes no contexto das organizações, principalmente na região Sul, teve inicialmente, como característica, o deslocamento de empresários, gestores e seus representantes, até a região Norte do país, para recrutar parcela de migrantes e compor o quadro funcional de suas empresas alegando dificuldade no preenchimento de vagas, até então ociosas (BERNARTT, *et al.* 2015).

Além disso, a exposição de dados em meados de 2015, pela mídia local no município de Pato Branco, informava que havia aproximadamente 300 migrantes haitianos residindo na cidade (ROSSI, 2015). Dessa maneira, os ambientes sociais e laborais são marcados pela presença de diferentes nacionalidades, especialmente a haitiana, possibilitando a interação entre diferentes culturas, revelando uma infinidade de símbolos, impressões, códigos culturais, formação de opiniões e estereótipos.

No entendimento de Freitas, a interculturalidade está dentro das organizações “reivindicando atenção e cuidado, pois sinaliza que a diversidade cultural, além de poder favorecer maior eficiência organizacional, pode, também, causar sérios problemas quando ignorada ou negligenciada” (2008, p. 86-87). Logo, a interculturalidade requer planejamento, necessitando de prudência em possíveis impasses na dinâmica intercultural e especialmente no que tange a produção e reprodução das diferenças.

Contudo, os estudos sobre interculturalidade nas organizações, no campo da Administração ainda permitem o aprofundamento de abordagens teórico-metodológicas. O que se verifica nos estudos e pesquisas produzidos, até então, são análises concernente à interculturalidade voltados a profissionais de áreas estratégicas e táticas representados por executivos, ou de uma migração considerada “qualificada” de profissionais para as funções de grande e média complexidade (CRAIDE, SILVA, 2012). Craide (2011) ao fazer um levantamento de estudos brasileiros da área demonstrou que a maioria das pesquisas sobre interculturalidade discorrem sobre os desafios inerentes à movimentação internacional de profissionais. A partir dos fluxos migratórios vivenciados no cenário brasileiro, não apenas relativo aos imigrantes haitianos, mas também senegaleses, congolezes e no momento mais recente, de venezuelanos, em situação de vulnerabilidade têm implicado numa ampliação do número de pesquisas. Pensar nos fluxos migratórios no âmbito das relações de trabalho entre os gestores, trabalhadores e a universidade implica na construção de um espaço privilegiado frente aos desafios organizacionais. Como, por exemplo, pensar formas efetivas de qualificação visando a inserção profissional destes migrantes no mercado de trabalho local, não somente, em cursos de português, mas na formação técnica voltado as necessidades laborais das organizações.

No que tange a sua justificativa, o interesse para se estudar as peculiaridades da interculturalidade no ambiente organizacional, é explicado pelo fator econômico, social, político e demográfico experienciado nas últimas décadas no Brasil, especialmente atrelados a contextos econômicos após os anos 2000, por meio de políticas públicas que repercutiram no aquecimento do mercado de trabalho e que no momento presente tem se ressentido em virtude das mudanças governamentais. Assim, o país que fora percebido como destino principalmente, para trabalhadores migrantes (CRAIDE, ALMEIDA, 2014), apresenta limites significativos no cenário atual.

Ante o exposto, nota-se, então, que a interculturalidade ganha espaço devido à expansão da mobilidade humana, bem como, a ampliação e atuação das empresas no mercado externo. Aos poucos a construção teórica veem buscando explicações para tal fenômeno. Alguns aspectos peculiares da relação intercultural, precisam ser considerados como: a convergência de objetivos; o idioma e o lugar; a influência da cultura nacional, os laços com a organização; o reconhecimento; e as definições de hierarquia e igualdade (FINURA, 2003). Todavia, considerando os fluxos migratórios e a perspectiva do trabalho, analisar a interculturalidade é importante e necessária para a organização e para as pessoas que trabalham. Ademais, é oportuno pensar em políticas internas organizacionais que atendam à questão das relações entre culturas diferentes, de forma a

integrar e potencializar as relações de trocas culturais presentes no cenário organizacional, bem como, do entendimento em torno das diferenças.

Estabelecida tal contextualização, é possível evidenciar o percurso metodológico do estudo.

2 Percurso Metodológico

O estudo caracterizou-se como descritiva. Segundo Vergara (2010), a pesquisa descritiva apresenta características de determinada população e fenômeno, podendo esclarecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Corroborando, Gressler (2007) salienta que esse tipo de pesquisa descreve de forma sistemática fatos e características presentes em uma população ou área de interesse e que não significa uma mera tabulação de dados, exige um elemento interpretativo com combinação de outros elementos, como a comparação, mensuração, classificação, interpretação e avaliação.

Em termos de abordagem metodológica, configura-se como qualitativa. Richardson (2010, p. 80) afirma que possibilita “descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, e o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos”.

O *locus* de estudo compreendeu o município de Pato Branco – PR, localizado no Sudoeste do Estado do Paraná, com população estimada de 79.869 habitantes, sendo que mais de 96% residem no meio urbano (IBGE, 2016), historicamente constituído por migrantes italianos e alemães que vieram de outras regiões do Brasil.

Pato Branco é referência na prestação de serviços nos setores da saúde e educação, também conhecido como pólo tecnológico pela concentração de empresas do setor de informática e eletroeletrônico e eventos que impulsionam o crescimento tecnológico da cidade. A agricultura representa uma fatia importante da economia do município, seguida da prestação de serviços (IPARDES, 2017) e com destaque para a indústria de alimentos, especialmente de abate de aves. Quanto ao setor industrial, a configuração atual encontra-se em desenvolvimento, predominando empresas de pequeno e médio porte, no entanto, economicamente a principal atividade desenvolvida no município é o setor de serviços. Possui índice de desenvolvimento humano (IDH) de 0,849, sendo a 3ª melhor cidade em qualidade de vida no Paraná e a 113ª no Brasil (IBGE, 2016).

A partir de 2012, o município de Pato Branco passou a inserir-se nos fluxos migratórios haitianos. Os migrantes haitianos vieram para trabalhar na indústria frigorífica de abate aves, construção civil, indústria de fogões, setor hoteleiro, postos de combustíveis e nas diversas áreas do comércio (BERNARTT *et al.*, 2015). Como ocorreu em outros locais do Brasil, alguns empresários e representantes se deslocaram até o Estado do Acre, para trazer os trabalhadores haitianos para a região Sudoeste do Estado. Em relação ao Estado do Paraná, há 6.647 trabalhadores haitianos com vínculo formal de trabalho, sendo 5.298 homens e 1.349 mulheres. Sendo que 85% deles têm idade variando entre 20 e 40 anos (OLIVEIRA, 2017). No que se refere aos sujeitos de pesquisa, neste caso, trabalhadores brasileiros e haitianos, especificou-se como critério de seleção aqueles que possuem vínculos empregatícios em organizações localizadas no município.

Assim, a pesquisa contou com a participação de 11 trabalhadores brasileiros e haitianos. Enfatizando que todos os participantes da pesquisa, trabalham em organizações que receberam e tem recebido trabalhadores haitianos. A seleção dos entrevistados obedeceu ao critério de acessibilidade e conveniência.

Sobre a coleta de dados, a mesma foi realizada entre o período de outubro e dezembro de 2017. Exceto os trabalhadores haitianos, com os demais foram realizadas entrevistas individuais, no próprio local de trabalho e as entrevistas apresentaram duração variada entre 30 a 45 minutos cada. Com os migrantes foi realizado grupo focal na residência de um dos participantes (destacando que havia dez trabalhadores haitianos, que consentiram em participar da pesquisa e assinaram o TCLE, considerando as recomendações do Comitê de Ética). No entanto, no decorrer das perguntas apenas três participaram ativamente do grupo focal, os demais permaneceram no mesmo ambiente apenas como ouvintes. A coleta de dados deste estudo ocorreu em duas etapas, na busca de dados dos órgãos públicos federais e por meio de entrevistas e grupo focal. É importante ressaltar que a primeira etapa de coleta de dados consistiu no levantamento de dados por meio de documentos, como relatórios oficiais disponibilizados em endereços eletrônicos da Polícia Federal, CONARE, Observatório das Migrações, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que viabilizaram a compreensão dos fluxos migratórios na perspectiva do trabalho, tal como a inserção dos migrantes nas empresas nacionais.

Para o tratamento dos dados qualitativos foi aplicada a técnica de Análise de Conteúdo, que, no entendimento de Minayo (2010) é o método mais frequente adotado na análise de dados desta natureza. Para Bardin (2016, p. 15), a análise de conteúdo consiste em “um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais sutis em constante aperfeiçoamento, que se aplica a “discursos” (conteúdos e continentes) extremamente diversificados”.

As entrevistas e grupo focal foram gravadas e transcritas, e posteriormente identificadas as categorias analíticas, sendo designadas como: trocas entre diferentes culturas; interação entre culturas; alteridade, diferença e identidade. As categorias analíticas foram definidas a partir das proposições destacadas pela literatura.

3 Principais sínteses

Os resultados a partir das categorias analíticas evidenciam que relativo as trocas entre culturas, o ambiente organizacional demonstra-se pouco permeável, ou seja, a cultura nacional é predominante. De fato, a cultura organizacional brasileira é a que predomina, sendo que não há impermeabilidade de outras culturas, ou seja, os costumes, os hábitos distintos da nacional, são excludentes ao cenário organizacional. As trocas entre diferentes culturas, muitas vezes estão alicerçadas em um discurso institucional e não necessariamente nas práticas da organização.

Em termos de síntese ao tratar sobre a questão da migração e trabalho, incluindo a categoria analítica das trocas entre culturas, alguns aspectos sintéticos são: o setor de alimentos, seguido da construção civil eram os que mais empregavam trabalhadores haitianos. A presença masculina na inserção laboral era mais significativa, destacando maior dificuldade da inserção das haitianas no mercado de trabalho. Existem haitianos qualificados exercendo funções que exigem pouca qualificação, devido à falta de revalidação de diplomas. Além disso, os entrevistados brasileiros destacaram alguns aprendizados a partir do contato com trabalhadores haitianos, como: empatia, solidariedade, relação humana, no entanto, as organizações não possuem atividades sistematizadas que contemplem a interação entre culturas.

Quanto a interação entre culturas, os resultados evidenciaram para a existência de barreira linguística refletindo no desempenho do trabalho, segregação, bem como na dificuldade de interação. Ainda, há ausência de mobilização para estimular o convívio que fomente a proximidade entre trabalhadores nacionais e migrantes. Tendo em vista, a relevância da interculturalidade nas organizações, em termos de riqueza cultural, pode-se

constatar como elementos de síntese de que as relações entre culturas diferentes é vislumbrada a partir de hábitos e costumes. Sob outra perspectiva, a interculturalidade é percebida pelas experiências e trocas de conhecimentos que ocorrem entre nativos e migrantes.

Além disso, a percepção dos entrevistados revelou um despreparo técnico dos envolvidos com o campo da Gestão de pessoas, para receber tais trabalhadores no contexto organizacional. Em relação a interação entre culturas dois aspectos se destacam, a barreira linguística que tem efeito no desempenho do trabalho, tal como na segregação e dificuldade de interação entre culturas, e o fato de não haver mobilização para estimular o convívio que preze pela proximidade.

Em relação a alteridade verificou-se importantes limitações, especialmente pela constatação de que não há práticas que contemplem a valorização das diferenças existentes. A disparidade salarial e de competências técnicas também se revelou como uma barreira ao desenvolvimento e reconhecimento profissional. Na categoria diferença, identificou-se que a comunicação, é um desafio na gestão intercultural, pois há dificuldade de estabelecer diálogos, em virtude, da falta de conhecimento da língua portuguesa ou do idioma crioulo. Além da diferença do idioma, a xenofobia e discriminação contribuem para a segregação dos migrantes haitianos, tanto no campo da organização quanto na interação social com os brasileiros, situação presente também em outros estudos sobre o tema. A constatação relativa a identidade, por sua vez, revela que os discursos institucionais priorizam relações democráticas, ao qual todos possuem oportunidades e direitos igualitários, todavia, as ações não ocorrem na prática.

4 Considerações Finais

Conclui-se que as organizações precisam repensar as políticas organizacionais no sentido de efetivamente promover o acolhimento e inserção qualificada de trabalhadores migrantes, principalmente, no que tange as políticas e práticas de comunicação, uma vez que se percebeu o distanciamento provocando limitações da linguagem. Faz-se necessária a melhoria da leitura do cenário organizacional, bem como a superação de preconceitos existentes nas culturas organizacionais e as formas etnocêntricas de perceber as relações entre trabalho e pessoas. Assim, é importante o desenvolvimento de políticas e estratégias que possibilitem ações para a integração efetiva do trabalhador migrante, e a promoção da interação cultural, com vistas à interculturalidade.

5 Referências Bibliográficas

BAENINGER, R. Migrações internacionais: elementos para o debate no século XXI. In: CUTTI, Dirceu; et al. **Migração, trabalho e cidadania**. São Paulo: Educ, 2015.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**: Tradução Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.

BERNARTT, M. L. *et al.* Movimento Migratório no Sul do Brasil: O caso dos haitianos no oeste catarinense. **Seminário Internacional sobre Desenvolvimento Regional**, 2015.

CHANLAT, J. F. L'analyse interculturelle et les sciences humaines. In: DAVEL, E. DUPUIS, J. P. CHANLAT, J. F. **Gestion em contexto intercultural**. Quebec: Les Presses de L' Université Laval, 2008.

CRAIDE, A. ALMEIDA, D. R. **A pesquisa sobre Interculturalidade no Brasil: Análise da Produção Científica em Eventos Nacionais no Período de 2000-2013**. XVIII Semead – Seminários em Administração – Outubro de 2014.

CRAIDE, A. **Intramobilidade e Interculturalidade Intranacional: desafios contemporâneos para profissionais e organizações**. 2011. 406f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal da Bahia - UFBA. Salvador, 2011.

CRAIDE, A. SILVA, F. B. A mobilidade e a gestão intercultural nas organizações. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 6, n. 1, p. 105-123, jan./mar. 2012.

FERNANDES, D. PATARRA, N. L. **Brasil: país de imigração?** Revista Internacional em Língua Portuguesa (RILP). Lisboa. III Série, n. 24, p. 65-96, 2011.

FINURA, P. **Gestão Intercultural: pessoas e carreiras na era da globalização**. Lisboa: Edições Sílabo, 2003.

FREITAS, M. E. A mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejam os nômades? **Revista Organização e Sociedade**. Salvador, v. 16, n. 49, p. 247-262, abr./jun. 2009.

FREITAS, M.E. O imperativo intercultural na vida e na gestão contemporânea. **Revista Organização & Sociedade – O&S**, Salvador, v. 15, n. 45, p. 79-89, abr./jun. 2008.

GRESSLER, L. A. **Introdução a Pesquisa: projetos e relatórios**. São Paulo: Loyola, 2007.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cidades**. Síntese do município. 2016.

IPARDES. Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social. **Caderno Estatístico do Município de Pato Branco**. Julho, 2017.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 29. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

OBMIGRA. Ministério do Trabalho. **A imigração haitiana no Brasil: Características demográficas na região Sul e no Distrito Federal**. 2016.

OLIVEIRA, M. S. B. S. Haitianos no Paraná: Distinção, integração e mobilidade. **PÉRIPILOS. Revista de Pesquisa sobre Migrações**, v. 1, n. 1, p. 27- 46, 2017.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: Métodos e técnicas**. 3. ed. 11. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

ROSSI, M. Pato Branco tem a maior comunidade de Haitianos do Paraná. In: **Diário do Sudoeste**. Pato Branco - PR, 10 abr. 2015.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo. 2010.