

A presença do “outro”: análise da dinâmica de inserção, recepção e das primeiras interações interpessoais dos imigrantes nas empresas de Curitiba

RESUMO

Beatriz Orlando Rossoni
beatriz_orlando_rossoni@gmail.com
Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, Paraná, Brasil

Wellington Teixeira Lisboa
wtlisboa@yahoo.com.br
Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, Paraná, Brasil

Esta pesquisa tem como foco as dinâmicas de inserção dos imigrantes, especialmente imigrantes negros, nas empresas situadas em Curitiba, analisando o caráter das relações comunicativas interpessoais ocorridas nesse processo. Trata-se de compreender, especificamente, os sentimentos dos imigrantes nesse ato ritualístico de introdução no ambiente de trabalho e de recepção por parte dos funcionários, também mediada por diretrizes organizacionais. Para tanto, recorreu-se ao método da entrevista em profundidade com imigrantes negros, independentemente de suas nacionalidades, que ativaram suas memórias relacionadas às experiências comunicacionais vividas na rotina laboral. Constatou-se que a questão da xenofobia e discriminação racial é tida como um pano de fundo, que, somada à falta de amparo na chegada ao país, culmina em dificuldades de adaptação e entrosamento. Por outro lado, os imigrantes não sabem avaliar se as organizações se empenham em dirimir tais conflitos por meio de estratégias comunicacionais, inclusive porque, como não têm o domínio do idioma português e porque geralmente desempenham funções distantes das definições estratégicas e decisões gerenciais, não têm clareza sobre essas iniciativas institucionais.

PALAVRAS-CHAVE: Comunicação organizacional; diversidade; imigração

INTRODUÇÃO

Este trabalho apresenta os resultados de uma investigação a respeito das relações interpessoais protagonizadas por imigrantes negros em empresas situadas em Curitiba. Para tal, primeiramente, propõe uma discussão teórica referente à forma com que a diversidade é conceituada e percebida pelas áreas de Administração e da Comunicação Organizacional. Além disso, promove a análise de dados secundários sobre imigração e inserção no mercado de trabalho, por meio do auxílio das instituições envolvidas nesses processos. Finalmente, apresenta uma pesquisa exploratória baseada em entrevistas com os imigrantes, que busca refletir a realidade vivenciada por esse grupo, de modo a promover o debate e questionamentos.

Considera-se, à partida, que o Paraná, e especificamente Curitiba, desponta como um dos territórios brasileiros que mais vêm recebendo imigrantes de distintas nacionalidades, sendo também um dos que mais possui trabalhadores provenientes de outros países empregados em variados setores de atuação. Em 2015, dos 33.154 haitianos no mercado de trabalho formal brasileiro, 6.846 estavam no estado do Paraná, como certifica o Relatório do Ministério do Trabalho e Emprego (CAVALCANTI; OLIVEIRA; ARAÚJO, 2016, p. 65). Além disso, os imigrantes de países considerados subdesenvolvidos e/ou em desenvolvimento são os que ocupam, majoritariamente, as funções de servente de obras, alimentador de linha de produção, faxineiro e pedreiro, segundo o relatório já citado.

É preciso problematizar, neste panorama, a forma como esses trabalhadores vêm sendo recebidos nos ambientes empresariais e, atrelado a isso, identificar estratégias organizacionais no sentido de dirimir conflitos comunicacionais e promover o diálogo entre culturas.

MÉTODOS

O desenvolvimento do projeto se deu a partir, primeiramente, do estudo teórico de autores das áreas de conhecimento da Administração e da Comunicação Organizacional que tratam da temática da diversidade nas organizações, de modo a compreender as diferentes linhas de pensamento que conceituam tal assunto. Dentre as obras estudadas para reforçar o aporte teórico-científico desta pesquisa, destacam-se, com mais relevância, as de Fleury (2000), Cox e Blake (1991), Coelho Jr. (2015), Barbosa (2007) e Ferrari (2015).

O levantamento e análise de dados secundários acerca do fenômeno das migrações internacionais também constituiu uma etapa da pesquisa, visto que a imigração no Brasil e em Curitiba tem se intensificado consideravelmente e, por ser um fenômeno sociocultural, tem sido objeto de estudo de diversos institutos de pesquisa demográfica e de investigações acadêmicas. Para complementar o

caráter investigativo do trabalho, em termos empíricos, foram realizadas entrevistas exploratórias a partir de uma pesquisa qualitativa, por meio de uma amostragem não probabilística por conveniência. Para iniciar a aproximação, foi solicitado ao Ministério do Trabalho e Emprego o contato de imigrantes negros com cadastro neste órgão que fossem ou tivessem sido ativos no mercado de trabalho curitibano nos últimos dois anos. Tal solicitação foi decorrente de obstáculos na tentativa de abordar presencialmente os imigrantes nas organizações, devido à desconfiança destes em conversar com desconhecidos.

Desta forma, por intermédio do Ministério do Trabalho e Emprego, o contato com imigrantes negros foi feito via o aplicativo de mensagens instantâneas, *whatsapp*, por meio do qual um texto explicativo referente à pesquisa foi enviado para dez imigrantes que se encaixavam na categoria descrita acima, entre congolese e haitianos. Dentre eles, quatro foram os entrevistados para este trabalho: R., por meio de uma conversa presencial; B., por meio de mensagens de voz; e J. e J.T., por meio de mensagens via *whatsapp*. A metodologia não foi escolhida previamente, de modo que os entrevistados optassem pela maneira que se sentissem mais confortáveis, visto que alguns se mostraram resistentes em combinar um encontro presencial. Assim, elaborou-se um roteiro de entrevista com questões norteadoras, e os participantes foram instruídos a falar sobre os temas propostos abertamente, sem se ater a respostas fechadas.

Após o período de coleta dos depoimentos, que durou cerca de duas semanas, foi feita a análise dos dados, para que se fosse possível evidenciar diferentes vivências dos imigrantes nos espaços laborais.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na área de conhecimento da Administração, muitos autores conceituam a diversidade nas organizações como uma vantagem competitiva que pode promover maiores fluxos de cooperação e criatividade, de modo a tornar o ambiente organizacional propício para a inovação, e conseqüentemente, para o aumento da lucratividade. Para Fleury (2000), a diversidade é caracterizada por abranger indivíduos de diferentes identidades convivendo em um mesmo sistema social. Nesse contexto, esta autora pontua que a motivação das políticas de gestão da diversidade no âmbito organizacional é a implementação de um ambiente mais criativo e inovador, que promova o aumento da produtividade e da lucratividade.

Tal ideia é corroborada por Cox e Blake (1991), que afirma que se forem aproveitados os potenciais de diversidade nos grupos de trabalho, a organização pode ampliar suas chances de desenvolver seu senso de criatividade, resolução de problemas e flexibilidade. De maneira mais crítica, alguns teóricos da área da Comunicação apresentam as problemáticas envolvidas nos processos de gerenciamento da diversidade nas organizações, visto que, sob essa perspectiva, as iniciativas em prol de uma gestão multicultural existem apenas para

corroborar a dinâmica mercadológica que visa o aumento da lucratividade, mediado por ações de comunicação com funcionários, clientes e, inclusive, projetando uma imagem de empresa socialmente responsável. Tal linha de pensamento, discutida por autores como Livia Barbosa (2007) e Coelho Jr. (2015), contribui para o debate a respeito da legitimidade da preocupação, de fato, com o desenvolvimento das pessoas, por meio da valorização da diversidade e dos processos comunicacionais éticos.

Todavia, internamente, essa realidade de reconhecimento das diferenças e de uma comunicação intercultural salutar pode não ser uma prática tão visível. Por meio das conversas e entrevistas realizadas na pesquisa empírica deste projeto, é possível perceber algumas semelhanças nas respostas dos participantes, que, apesar de não se conhecerem, vivenciam situações similares devido à sua condição de imigrante. Nas conversas, nota-se que a questão do racismo e xenofobia não aparecem com tanto destaque, visto que todos os participantes afirmaram, de maneira mais ou menos enfática, que são gratos por possuírem ou terem possuído alguma oportunidade de trabalho e, assim, não têm motivos para reclamar da experiência obtida ou “reparar” nessas questões. R., por exemplo, afirma que nem tudo pode ser encarado como discriminação e destaca que, muitas vezes, casos caracterizados como preconceito são apenas o embate de diferenças socioculturais. Apesar de afirmarem ser tratados com respeito pela maioria de seus colegas e chefes, os participantes não souberam avaliar se foram realizadas estratégias de comunicação que contemplassem esse público, o que reflete a falta de representatividade nas organizações de imigrantes participando ativamente das decisões gerenciais e, mais notadamente, a timidez de certas estratégias no sentido de evidenciar a diversidade cultural.

CONSIDERAÇÕES

O presente trabalho buscou identificar, por meio de uma pesquisa exploratória, o processo de inserção dos imigrantes negros do mercado de trabalho, mapeando as dificuldades e experiências comunicacionais vivenciadas nos espaços organizacionais de trabalho. Assim, os relatos obtidos com as entrevistas foram produtivos na medida em que se foi possível reconhecer as expectativas que motivaram a vinda à cidade de Curitiba e as barreiras encontradas no processo de entrada no mercado de trabalho e as experiências de emprego. No entanto, é perceptível o desconhecimento a respeito das estratégias de comunicação implantadas para recepcionar e incluir os imigrantes que adentram nas organizações, visto que, em nenhum dos relatos foi possível mapear se as organizações realizavam esforços comunicacionais efetivos voltados à gestão da diversidade étnica e racial. Ainda assim, na informalidade cotidiana, há registros de desentendimento nas relações por conta da condição de imigrantes negros.

The presence of the "other": analysis of the dynamics of insertion, reception and the first interpersonal interactions of immigrants in the companies of Curitiba

ABSTRACT

This research focuses on the dynamics of insertion of immigrants, especially black immigrants, in the companies located in Curitiba, analyzing the character of the interpersonal communicative relations that occurred in this process. It is a matter of specifically understanding the feelings of the immigrants in this ritualistic act of introduction into the work environment and reception by the employees, also mediated by organizational guidelines. To do so, we used the method of the in-depth interview with black immigrants, regardless of their nationalities, who activated their memories related to the communication experiences lived in the work routine. It was noted that the issue of xenophobia and racial discrimination is seen as a backdrop, which, coupled with the lack of protection on arrival in the country, culminates in difficulties of adaptation and integration. On the other hand, immigrants do not know how to assess whether organizations strive to resolve such conflicts through communication strategies, including because they do not have the command of the Portuguese language and because they generally perform functions that are far from strategic definitions and managerial decisions. clarity on these institutional initiatives.

KEY WORDS: Organizational communication; diversity; immigration

REFERÊNCIAS

BARBOSA, L.; VELOSO, L. Gerência intercultural, diferença e mediação nas empresas transacionais. **Civitas** – Revista de Ciências Sociais, Porto Alegre, PUCRS, v. 7, n. 1, p. 59-85, jan./jun. 2007.

CAVALCANTI, L; OLIVEIRA, T.; ARAUJO, D., **A inserção dos imigrantes no mercado de trabalho brasileiro. Relatório Anual 2016**. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério do Trabalho/Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração. Brasília, DF: OBMigra, 2016.

COELHO JR., P. J. Diversidade nas organizações: entre a riqueza cultural e a disputa política. MOURA, C. P de; FERRARI, M. A. **Comunicação, Interculturalidade e Organizações: faces e dimensões da contemporaneidade**. Porto Alegre: EdiPUCRS, 2015.

COX, T. H; BLAKE, S. **Managing cultural diversity**: implications for organizational competitiveness. Academy of Management Executive. Michigan, 1991.

FERRARI, M. A. Comunicação intercultural: perspectivas, dilemas e desafios. In: MOURA, C. P de; FERRARI, M. A. **Comunicação, Interculturalidade e Organizações: faces e dimensões da contemporaneidade**. Porto Alegre: EdiPUCRS, 2015.

FLEURY, M. T. L. Nota técnica: a diversidade cultural abaixo do equador. **Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999.

Recebido: 31 ago. 2017.

Aprovado: 02 out. 2017.

Como citar:

ROSSONI, B. O. et al. A presença do "outro": análise da dinâmica de inserção, recepção e das primeiras interações interpessoais dos imigrantes nas empresas de Curitiba. In: SEMINÁRIO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA DA UTFPR, 22., 2017, Londrina. **Anais eletrônicos...** Londrina: UTFPR, 2017. Disponível em: <<https://eventos.utfpr.edu.br/sicite/sicite2017/index>>. Acesso em: XXX.

Correspondência:

Beatriz Orlando Rossoni

Av. Sete de Setembro, 3165 - Rebouças, Curitiba, Paraná, Brasil.

Direito autoral:

Este resumo expandido está licenciado sob os termos da Licença Creative Commons-Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional.

