

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
CÂMPUS PATO BRANCO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

BEATRIZ LEITE GUSTMANN DE CASTRO

**TRABALHO E FLUXOS MIGRATÓRIOS: ELEMENTOS DA
INTERCULTURALIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL A
PARTIR DA INSERÇÃO DE HAITIANOS**

DISSERTAÇÃO

PATO BRANCO

2018

BEATRIZ LEITE GUSTMANN DE CASTRO

**TRABALHO E FLUXOS MIGRATÓRIOS: ELEMENTOS DA
INTERCULTURALIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL A
PARTIR DA INSERÇÃO DE HAITIANOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional – Área de Concentração: Desenvolvimento Regional Sustentável.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria de Lourdes Bernartt
Coorientadora: Prof^a. Dr^a. Giovanna Pezarico

PATO BRANCO

2018

C355t

Castro, Beatriz Leite Gustmann de.

Trabalho e fluxos migratórios: elementos da interculturalidade no contexto organizacional a partir da inserção de haitianos / Beatriz Leite Gustmann de Castro. – 2018.

132 f. : il. ; 30 cm.

Orientadora: Profa. Dra. Maria de Lourdes Bernartt

Coorientadora: Profa. Dra. Giovanna Pezarico

Dissertação (Mestrado) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional. Pato Branco, PR, 2018.

Bibliografia: f. 114 - 124.

1. Relações internacionais e cultura. 2. Cultura organizacional. 3. Trabalhadores migrantes. I. Bernartt, Maria de Lourdes, orient. II. Pezarico, Giovanna, coorient. III. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional. IV. Título.

CDD 22. ed. 330

Ficha Catalográfica elaborada por
Suélem Belmudes Cardoso CRB9/1630
Biblioteca da UTFPR Campus Pato Branco



TERMO DE APROVAÇÃO Nº 131

Título da Dissertação

Trabalho e fluxos migratórios: elementos da interculturalidade no contexto organizacional a partir da inserção de haitianos.

Autora

Beatriz Leite Gustmann de Castro

Esta dissertação foi apresentada às 14 horas do dia 27 de abril de 2018, como requisito parcial para a obtenção do título de MESTRE EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL – Linha de Pesquisa Educação e Desenvolvimento – no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. A autora foi arguida pela Banca Examinadora abaixo assinada, a qual, após deliberação, considerou o trabalho aprovado.

Profª Drª Maria de Lourdes Bernartt – UTFPR
Orientadora

Profª Drª Vania Medianeira Flores Costa - UFSM
Examinadora

Drª Cristiane Maria Tonetto Godoy – UTFPR
Examinadora

Visto da Coordenação

Prof. Dr. Gilson Ditzel Santos
Coordenador do PPGDR

O Termo de Aprovação assinado encontra-se na Coordenação do PPGDR.

AGRADECIMENTOS

Chegou o grande momento de expressar a **GRATIDÃO** e agradecimentos a todos que, de uma forma ou de outra, contribuíram para a concretização de um passo importante na minha vida pessoal e profissional...

Primeiramente a **DEUS**, acima de tudo, sempre!!! Pelo dom da vida, força, fé e persistência, principalmente na finalização deste projeto de vida...

À minha família Neuza, Nilton, Luis Fernando (*in memoriam*), pelo apoio, por serem meu porto seguro, pelas palavras doces, de força, ternura, conselhos e persistência dirigidas a mim. Muito Obrigada pelo sustento incondicional...

À minha mentora Professora Dra. Maria de Lourdes, agradeço pelos ensinamentos ao longo desta caminhada, pelos conselhos e incentivos de galgar novas rotas de vida pessoal e profissional...

À minha coorientadora, meu ponto de referência, Professora Dra. Giovanna Pezarico. Não tenho palavras para expressar meu carinho e amor por ti, desde a graduação em Administração. Agradeço por todo o conhecimento e incentivo...

À professora Dra. Liliane Canopf e a Dra. Cristiane Maria Tonetto Godoy, membros da banca examinadora pelo aceite do convite e pelas contribuições relevantes para a melhoria do trabalho...

À professora Dra. Vânia Medianeira Flores Costa, pelas valiosas contribuições no trabalho, por compor a banca examinadora, e também pelo aceite para participar de suas aulas como aluna especial na Universidade Federal de Santa Maria...

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Câmpus Pato Branco, por seus ensinamentos, reflexões e questionamentos...

À Fabiana Novak, colega de mestrado a quem tive a felicidade de compartilhar momentos de descontração, regado a muitas risadas...

Aos colegas de mestrado, pela troca de conhecimento, angústias e alegrias compartilhadas e, em especial, aqueles com quem a convivência e as discussões foram mais frequentes...

Aos participantes da pesquisa, por colaborarem com a concretização deste estudo...

À CAPES, pelo auxílio financeiro durante o período do mestrado...

À todos que, contribuíram direta e indiretamente para a realização deste trabalho, minha sincera e eterna GRATIDÃO.

Mudaste o meu pranto em dança,
A minha veste de lamento em veste de alegria, para que o meu coração
Cante louvores a ti e não se cale
Senhor, meu Deus
Eu te darei graças para sempre!!!

Salmos 30:11-12

RESUMO

CASTRO, Beatriz Leite Gustmann de. **Trabalho e Fluxos Migratórios: Elementos da interculturalidade no contexto organizacional a partir da inserção de haitianos**. 133 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2018.

A presente dissertação tem como objetivo principal, analisar elementos da interculturalidade no contexto organizacional a partir da inserção de trabalhadores haitianos, em diferentes organizações de Pato Branco – PR. Para tanto, realizou-se uma pesquisa de caráter exploratório, descritiva, com abordagem qualitativa. A amostra do estudo foi composta por 11 entrevistados com vínculo em organizações de segmentos diversos que contrataram trabalhadores haitianos. A primeira etapa da coleta de dados ocorreu por meio de documentos e relatórios oficiais disponibilizados por órgãos como o Ministério do Trabalho, Polícia Federal, Observatório das Migrações. Posteriormente, foram realizadas entrevistas e grupo focal, utilizando-se um roteiro semiestruturado com perguntas abertas. Para a análise qualitativa dos dados, empregou-se o método de análise de conteúdo (BARDIN, 2016). As categorias de análise *a priori* definidas foram: Trocas entre diferentes culturas; interação entre culturas, alteridade, diferença e identidade. Os resultados a partir das categorias analíticas evidenciam que relativo as trocas entre culturas, o ambiente organizacional é impermeável, ou seja, a cultura nacional é predominante. 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 nativos e migrantes. Em relação a alteridade verificou-se a ausência, ou seja, não há práticas que contemple a valorização das diferenças existentes. A disparidade salarial e de competências técnicas também revelou-se como uma barreira ao crescimento 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. A constatação relativo a identidade revelam que os discursos institucionais priorizam relações democráticas, ao qual todos possuem oportunidades e direitos igualitários, todavia, as ações não ocorrem na prática. Conclui-se que as organizações precisam investir na preparação de equipes que acolham trabalhadores migrantes, principalmente, no que tange as políticas e práticas de comunicação, uma vez que se percebeu o distanciamento provocado as 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 etnocêntrica 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.

PALAVRAS-CHAVE: Interculturalidade. Trabalho. Trabalhadores Migrantes. Organização. Integração.

ABSTRACT

CASTRO, Beatriz Leite Gustmann de. **Work and Migration Flows: Elements of interculturality in the organizational context para of the institution of haitian.** 133 p. Thesis (Master degree) - Postgraduate Program in Regional Development of the Federal Technological University of Paraná, Pato Branco, 2018.

The present dissertation has as its main objective, to analyze elements of interculturality in the organizational context from the insertion of Haitian workers, in different organizations of Pato Branco - PR. For that, it was made a research which was exploratory, descriptive and with a qualitative approach. The sample of the study was composed by 11 interviewees who were bonded to organizations of diverse segments that hired Haitian workers. The first stage of data collection was carried out through official documents and reports available by agencies such as Ministry of Labor, Federal Police, Migration Observatory. Subsequently, interviews and focus group were conducted, using a semi-structured script with open questions. For the qualitative analysis of the data, the content analysis method was used (BARDIN, 2016). The categories of analysis defined in the first place were: Exchanges between different cultures; interaction between cultures, alterity, difference and identity. The results from the analytical categories show that in relation to the exchanges between cultures, the organizational environment is impermeable, that is, the national culture is predominant. Regarding the interaction between cultures, the results evidenced for the existence of a linguistic barrier reflecting in the work performance, segregation, as well as in the difficulty of interaction. Still, there is no mobilization to stimulate interaction that encourage the proximity between natives and migrants. In relation to alterity, the absence was verified, that is, there are no practices that contemplate the appreciation of the existing differences. The pay and technical skills gap also proved to be a barrier to growth and professional recognition. In the difference category, it was identified that communication is a challenge in intercultural management, because it is difficult to establish dialogues, due to lack of knowledge of the Portuguese language. The findings about identity reveal that institutional discourses prioritize democratic relations, to which all have equal opportunities and rights, however, these actions do not occur in practice. It is concluded that organizations need to invest in the preparation of teams that accommodate migrant workers, especially in terms of policies and communication practices, once it was noticed the distance caused by language limitations. It is necessary to improve the reading of the organizational scenario, as well as overcoming existing prejudices in organizational cultures and ethnocentric ways of perceiving the relationships between work and people. Thus, it is important to develop policies and strategies that enable actions for the effective integration of the migrant worker, and the promotion of cultural interaction.

KEYWORDS: Interculturality. Work. Migrant Workers. Organization. Integration.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Síntese do contexto da problemática da pesquisa.....	20
Figura 2: Características da cultura.....	34
Figura 3: Operários (1933) - Tarsila do Amaral	36
Figura 4: Dimensões da interculturalidade	44
Figura 5: Mapa diagrama do trajeto dos haitianos até o Acre	50
Figura 6: Mapa das cidades brasileiras com migrantes haitianos residentes	52
Figura 7: Desenho do método do estudo	56
Figura 8: Localização geográfica do município de Pato Branco - Região Sudoeste do Paraná.....	57
Figura 9: Desenvolvimento da análise de conteúdo	66
Figura 10: Nível hierárquico dos participantes da pesquisa	69
Figura 11: Conceito de interculturalidade pelos participantes da pesquisa	92

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Registros de migrantes haitianos na polícia federal no Brasil.....	70
Gráfico 2: Número de haitianos com registros permanente, segundo unidade de federação de residência, por ano de registro, Brasil (2000-2014).....	71
Gráfico 3: Migrantes haitianos com vínculo formal de trabalho, segundo escolaridade	74
Gráfico 4: Migrantes haitianos com vínculo formal de trabalho, segundo faixa etária	75
Gráfico 5: Proporção de migrantes haitianos por cidade.....	77
Gráfico 6: Atividades econômicas ocupadas por trabalhadores haitianos em Pato Branco (2017).....	79
Gráfico 7: Migrantes haitianos com vínculo formal de trabalho, conforme gênero	86

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Síntese dos estudos sobre interculturalidade na área da administração (2001-2010).....	39
Quadro 2: Síntese dos conceitos de interculturalidade	41
Quadro 3: Critérios de seleção participantes da pesquisa	60
Quadro 4: Síntese dos procedimentos metodológicos	67
Quadro 5: Caracterização perfil dos participantes.....	68
Quadro 6: Elementos de aprendizagem com a inserção dos haitianos.....	89
Quadro 7: Contribuições finais	113

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Número de autorizações concedidas a migrantes no Brasil no período de 2011 a 2017	53
Tabela 2: Movimentação de trabalhadores migrantes no mercado de trabalho formal no 3º Trimestre, segundo principais ocupações (2015-2016)	80
Tabela 3: Movimentação de trabalhadores no mercado formal 3º Trimestre, segundo principais atividades econômicas (2015-2016).....	84

LISTA DE SIGLAS

ACNUR: Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados

ANPAD – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CNIg – Conselho Nacional de Imigração

CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

CONARE – Conselho Nacional para Refugiados

CPF – Cadastro de Pessoa Física

ENANPAD – Associação dos Programas de Pós-graduação em Administração

ENEO – Encontro de Estudos Organizacionais

IMDH – Instituto de Migrações e Direitos Humanos

IPARDES - Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social

MINUSTAH – Missão das Nações Unidas para a Estabilização do Haiti

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

O & S – Organização e Sociedade

OBMIgra – Observatório das Migrações Internacionais

PPGDR – Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SINCRE - Sistema Nacional de Cadastro de Estrangeiros

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UFBA – Universidade Federal da Bahia

UFFS – Universidade Federal da Fronteira Sul

UFSM – Universidade Federal de Santa Maria

UNILA - Universidade Federal da Integração Latino Americana

UNIR – Universidade Federal de Rondônia

UNOCHAPECÓ – Universidade Comunitária da Região de Chapecó

UTFPR – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
1.1 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA.....	22
2 TRABALHO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL.....	26
2.1 TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE.....	26
2.2 SIGNIFICADO DE TRABALHO.....	30
3 INTERCULTURALIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	32
3.1 CULTURA E DIVERSIDADE CULTURAL.....	32
3.2 INTERCULTURALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES.....	36
3.2.1 Interculturalidade nas dinâmicas organizacionais.....	42
4 FLUXOS MIGRATÓRIOS HAITIANOS.....	46
4.1 CONCEITO: IMIGRAR, MIGRAR E EMIGRAR.....	46
4.2 MIGRAÇÃO HAITIANA PARA O BRASIL.....	48
5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	55
5.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	55
5.2 MUNICÍPIO DE PATO BRANCO – PR.....	56
5.2.1 Unidade de análise.....	58
5.3 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA.....	62
5.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	63
5.4.1 Entrevista.....	63
5.4.2 Grupo Focal.....	64
5.5 ANÁLISE DOS DADOS.....	64
6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	68
6.1 PERFIL DO TRABALHADOR HAITIANO NO CONTEXTO BRASILEIRO.....	68
6.2 RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E MIGRAÇÃO HAITIANA.....	76
6.2.1 Trocas entre diferentes culturas.....	88

6.3 INTERCULTURALIDADE NA PERCEPÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	90
6.3.1 Interação entre culturas.....	93
6.4 ELEMENTOS DA INTERCULTURALIDADE NAS DINÂMICAS ORGANIZACIONAIS.....	97
6.4.1 Alteridade.....	97
6.4.2 Diferença.....	101
6.4.3 Identidade.....	104
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	109
REFERÊNCIAS.....	115
APÊNDICES.....	126

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo está inserido nas discussões contemporâneas em torno das relações interculturais e dos fluxos migratórios, nesse sentido emergem as discussões e tensionamentos políticos, ideológicos, étnico-raciais acerca da migração. Assim, abordar sobre os fluxos migratórios no âmbito do trabalho a partir da interculturalidade configura-se numa proposta de pesquisa relevante no momento contemporâneo.

A pesquisa tem como objetivo analisar elementos da interculturalidade no contexto organizacional a partir da inserção de trabalhadores haitianos, em diferentes organizações de Pato Branco – PR. Considera-se importante desenvolver uma pesquisa no âmbito organizacional, que se pautar na análise das relações interculturais compartilhadas no mesmo espaço de trabalho.

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). Diante das relações que vão se construindo identifica-se a necessidade de estudos, e, pela inserção recente da interculturalidade nas organizações nos debates auferidos pela academia, sendo que, as empresas não só se constituem de relações comerciais, mas também pelo contato pessoal diário e trocas de saberes e experiências, que estão intrinsecamente associados a orientações culturais.

Segundo Chanlat (2008), é importante analisar que a movimentação migratória está redesenhando a composição demográfica da população nacional. Como implicação desse processo o corpo funcional de muitas organizações situadas em território brasileiro, tem trazido a interculturalidade como um aspecto importante na análise da gestão de pessoas.

As equipes culturalmente diversas possuem diferencial na produtividade, pois possuem *insights*, experiências e perspectivas que favorecem a criação de novas e melhores ideias. Mas o que é perceptível é que raramente as equipes se destacam e conseguem alcançar todo o real potencial que detém (ADLER, 2002). Em virtude, da falta de comunicação, engajamento, coesão que negam os potenciais benefícios da diversidade cultural da equipe.

Para tanto, o estudo mantém vinculações com a trajetória acadêmica da pesquisadora - graduação nas áreas de Pedagogia e Administração e, posteriormente, especialização em gestão de pessoas - o que possibilitaram subsídios teóricos para empreender esforços no estudo proposto sobre interculturalidade nas empresas, devido à inserção de trabalhadores migrantes.

Essa motivação é intensificada a partir da crescente mobilidade de migrantes haitianos no Brasil, singularmente 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, em 31 de dezembro de 2015 (OBMIGRA, 2016).

O Brasil vai assumindo posição de destaque e ascendência na América Latina consolidando-se como um país de forte atração migratória. De forma especial, em relação aos fluxos migratórios haitianos, há pelo menos três condições singulares que precisam ser consideradas como possíveis intensificadoras de tal processo 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.

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.

A inserção dos migrantes no mundo corporativo, principalmente na região Sul, tem 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 em preencher vagas, até então ociosas (BERNARTT, *et al.* 2015).

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 (2008, p. 86-87), 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”. Nas palavras do autor, a interculturalidade requer planejamento, necessitando de prudência em possíveis impasses na dinâmica intercultural.

A convivência intercultural, de acordo com Freitas (2009), assume posição cada vez mais notável na vida organizacional e social, configurando-se como uma vantagem a ser explorada no mundo dos negócios, com a finalidade de melhor compreender o outro e da utilização das suas potencialidades, no exercício das atividades laborais.

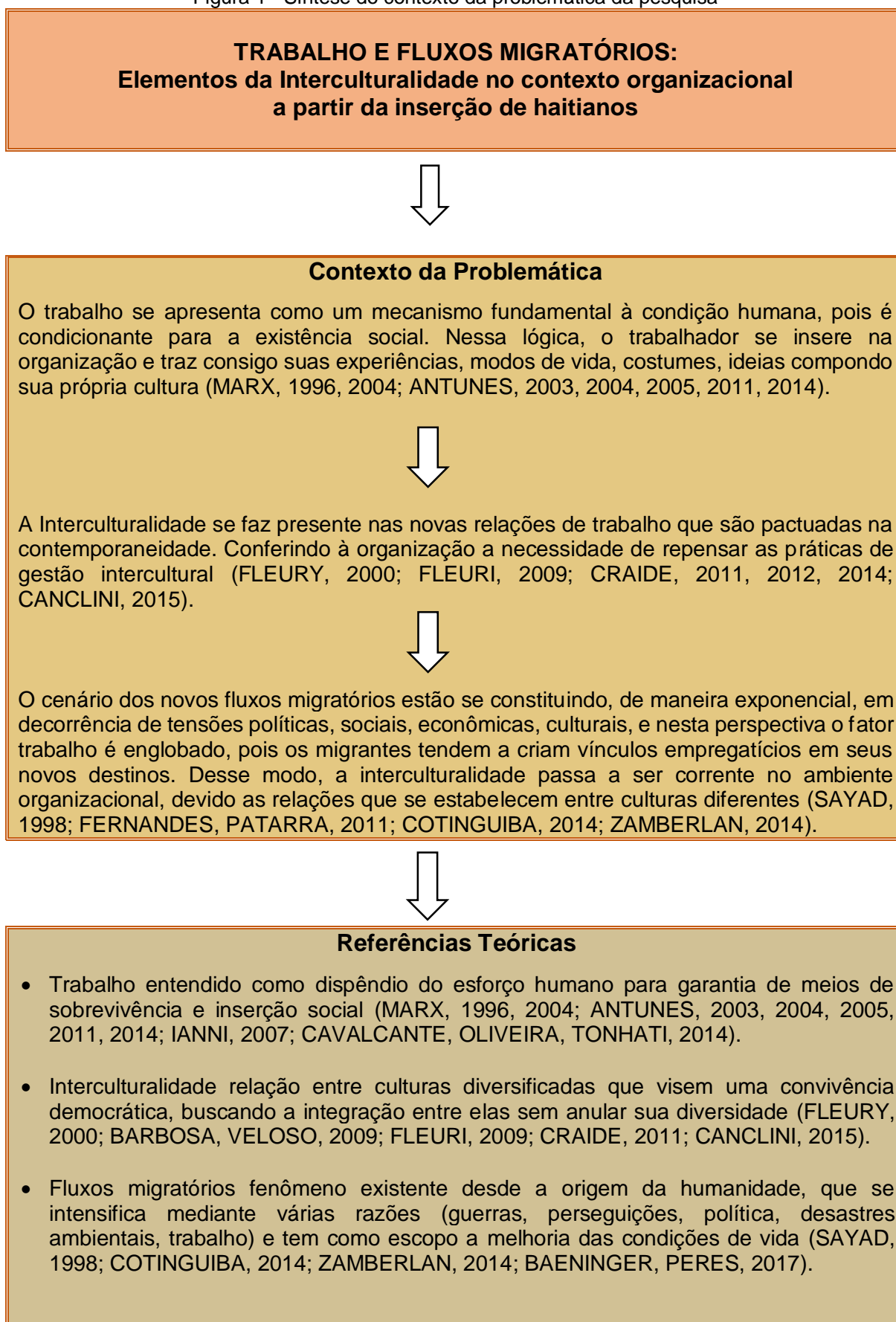
Os estudos sobre interculturalidade nas organizações, no campo da administração, ainda é recente. O que se verifica nos estudos e pesquisas produzidos, até então, são análises concernente à interculturalidade voltados a profissionais de áreas estratégicas e táticas representados por executivos, ou de uma migração considerada “qualificada” de profissionais para as funções de grande e média complexidade (CRAIDE, SILVA, 2012).

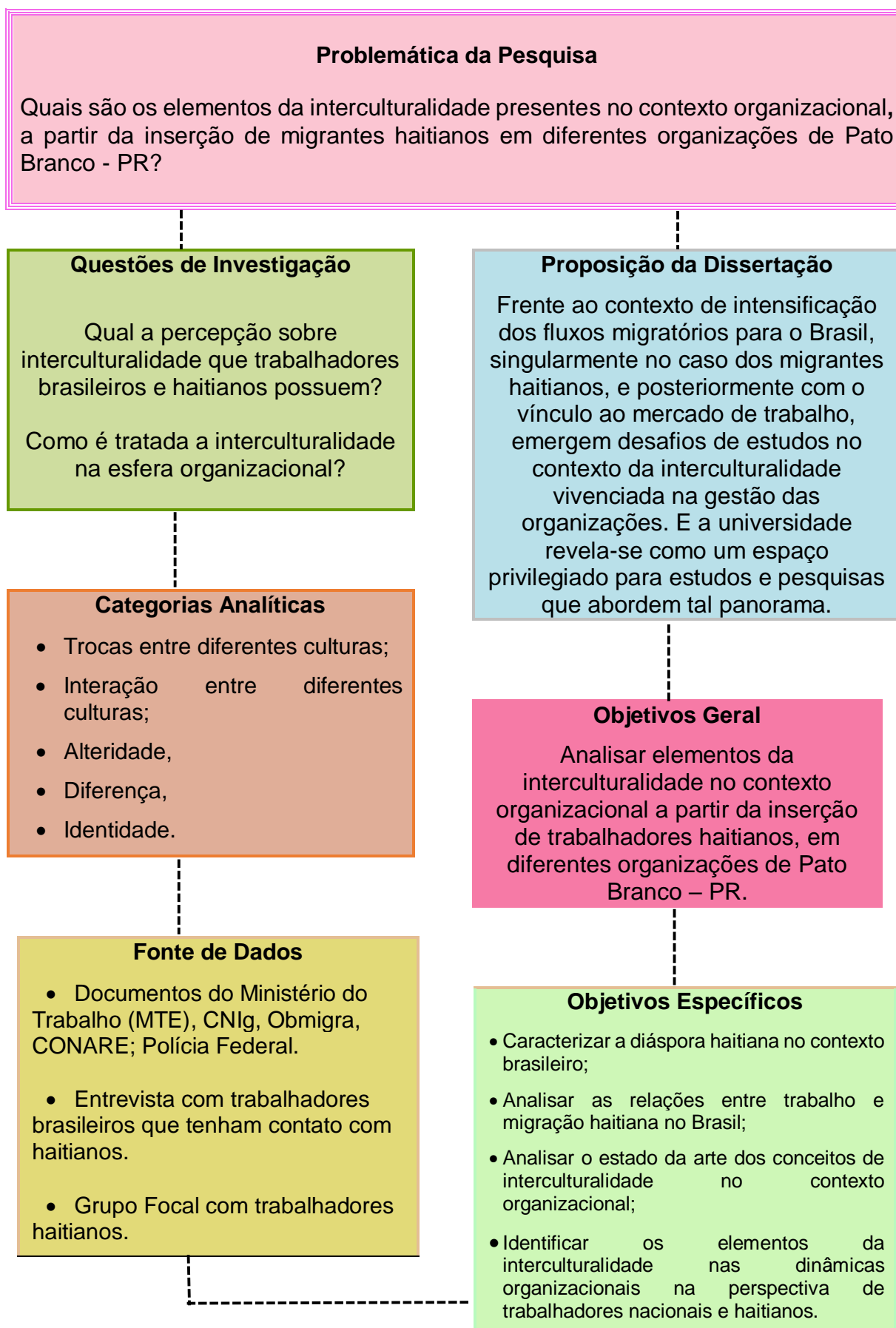
Do ponto de vista teórico, observa-se uma série de estudos de Barbosa e Veloso (2009), que, por sua vez, destacaram a cultura e diferenças nas organizações. Freitas (2009), em suas pesquisas, dedicou-se à perspectiva da contribuição da interculturalidade com a mobilidade organizacional. No caso dos trabalhos acadêmicos, há notoriedade para estudos desenvolvidos no curso de pós-graduação em administração da Universidade Federal da Bahia (UFBA), que trazem como objeto de análise a interculturalidade nas organizações.

Craide (2011) fez um levantamento de estudos brasileiros da área de administração e demonstrou que a maioria das pesquisas sobre interculturalidade discorre os desafios inerentes à movimentação internacional de profissionais. Craide

(2011) tratou a interculturalidade como um processo decorrente do encontro e da interação entre duas ou mais culturas pertencentes a um mesmo país ou a países diferentes. A Figura 1, busca demonstrar a síntese do processo de construção da dissertação.

Figura 1 - Síntese do contexto da problemática da pesquisa





A elaboração do presente estudo (Figura 1) se respaldou em Hair Jr. *et al.* (2007), a partir da divisão em três fases: formulação, execução e análise. Na primeira fase, nominada formulação, a base é na definição da problemática, objetivos e justificativa, o estado da arte das temáticas a serem abordadas, interculturalidade, trabalho e fluxos migratórios que fundamentaram o estudo.

Posteriormente, deu-se início à fase de execução, que compõe a definição do método de pesquisa e a definição das estratégias, caracterização da organização objeto do estudo, da população e amostra da pesquisa, tal como aspectos éticos e o trabalho de campo. Por fim, a fase que contempla a análise, consistiu-se na formulação dos resultados, assim como as considerações finais do estudo.

Visando melhor compreensão do estudo, a seguir é descrita a justificativa da elaboração da pesquisa.

1.1 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

O interesse pela temática sobre a relação da interculturalidade no ambiente de trabalho, manifestou-se ainda na graduação no Curso de Administração, em meados de 2014, em razão de estudos e pesquisas junto a pesquisadores do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional (PPGDR). A realização da pesquisa, efetivou-se também, pelo interesse pessoal da autora em avançar na linha dos estudos culturais e sua relação com as organizações.

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.

A contribuição do estudo para o Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional (PPGDR), da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) – Câmpus Pato Branco, reside na necessidade de se compreender o cenário das migrações globais, as quais estão também presentes na região Sudoeste, bem como produzir conhecimento, tendo em vista, a limitação de estudos produzidos tendo como objeto as organizações da região.

Sendo a universidade um local socialmente referenciado, esta pode intervir para o desenvolvimento social e com o amparo de estudos científicos viabilizar a intermediação no processo de formação dos migrantes, assim como já ocorre em algumas universidades, como a Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA) (BRASIL, 2017). Essas ações podem oportunizar melhor posição funcional no mercado de trabalho e melhor qualidade na prestação de seus serviços para com o empregador.

O interesse para se estudar as peculiaridades da interculturalidade no ambiente organizacional, é explicado pelo fator econômico, social, político e esportivo ocorrido nas últimas décadas no Brasil. Assim, o país é visto como destino principalmente, para trabalhadores migrantes (CRAIDE, ALMEIDA, 2014). O campo organizacional, como se pode imaginar, não fica alheio à interculturalidade, uma vez que, com a facilidade da mobilidade de pessoas, está mais propício a receber pessoas provenientes de culturas distintas.

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).

Rodrigues (2012), por seu turno, tratou a interculturalidade como processo, interação, troca ou encontro de referências culturais entre indivíduos de outras culturas. Alinhando a reflexão da natureza do conceito de competência intercultural e suas relações com a cultura brasileira. Analisando as produções científicas, dissertações, teses, artigos em periódicos e encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), nota-se que os estudos versam sobre a perspectiva cultural das organizações, destacando a influência da cultura nacional nas práticas de gestão.

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.

A fim de contribuir para o campo de estudo ainda pouco pesquisado na área das Ciências Sociais Aplicadas, particularmente no âmbito da Administração, é justificável a pesquisa, por contribuir para o desenvolvimento da literatura acerca de três temáticas, a interculturalidade, trabalho e fluxos migratórios haitianos, preenchendo possíveis lacunas teórico-empírico, possibilitando o compartilhamento dos resultados com pesquisadores da área, profissionais que trabalham com gestão de pessoas, gestores e sociedade, de maneira geral.

Os estudos sobre a interculturalidade corroboram para melhor compreender a dinâmica cultural, que se fortalece com a facilidade de transcender fronteiras, universidades como gerador de conhecimento, para cumprir seu ofício na orientação de novas demandas de conhecimento (CRAIDE, 2011). Certamente, este estudo também irá demonstrar que é necessário propiciar um ambiente onde ocorram trocas e não perdas, é a busca de uma relação de complementaridade e riquezas culturais.

A temática desta dissertação é relevante para o Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional (PPGDR), na sua Linha de Pesquisa Educação e Desenvolvimento, pois contribui para a compreensão e ampliação do processo migratório contemporâneo, estreitando relações com outros pesquisadores do tema, assim como amplia o vínculo de estudos com instituições educacionais, conforme verificado pelo relacionamento de pesquisadores da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), por meio de parceria em projetos de pesquisa aprovados pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), com outras universidades, como a Universidade Comunitária da Região de Chapecó (UNOCHAPECÓ), Universidade Federal de Rondônia (UNIR), Universidade Federal da Integração Latino Americana (UNILA), Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI), Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), dentre outras instituições e organizações.

Isto posto, o estudo, em desenvolvimento, está organizado em seis capítulos. No primeiro capítulo é apresentada a parte introdutória. O segundo capítulo refere-se alguns apontamentos teóricos de um dos eixos centrais da dissertação, qual seja, a interculturalidade voltada à organização. Contempla uma

revisão sobre os conceitos de cultura, diversidade cultural, da mesma forma que se abordou sobre as relações culturais e de trabalho.

O terceiro capítulo aborda o conceito de trabalho, para compreender o universo do mercado de trabalho frente à interculturalidade. Posteriormente, no quarto capítulo, apresenta-se a fundamentação teórica sobre o fluxo migratório para o Brasil, as perspectivas, razões para tal mobilidade, descreve-se o conceito de migrar, emigrar e imigrar, para melhor compreender seus significados, discorrendo também sobre o deslocamento de migrantes ao Brasil.

No quinto capítulo apresenta-se os procedimentos metodológicos da pesquisa. Compreende o seu delineamento, assim como, as especificações da população e amostra do estudo, os instrumentos de coleta de dados utilizados na abordagem dos participantes da pesquisa, bem como o método para a análise dos dados.

O sexto capítulo descreve os resultados da pesquisa, composto por quatro seções. Inicialmente é apresentada a caracterização do perfil do trabalhador migrante no contexto brasileiro, relação do trabalho e a migração haitiana, a interculturalidade na percepção dos participantes da pesquisa, e a última seção disserta acerca dos elementos interculturais na dinâmica organizacional.

Por fim, estão as considerações finais deste estudo, na qual são retomados os objetivos, os resultados obtidos, bem como as limitações da pesquisa e sugestões para futuros estudos.

2 TRABALHO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Este capítulo discorre sobre o cenário do trabalho, no sentido do termo do vocábulo, construído ao longo dos anos, buscando descrever brevemente o panorama da história do trabalho e a perspectiva do modelo de mercado de trabalho atual. O aporte teórico, teve fundamentação em diversos autores, tais como Marx (1996, 2004), Castles (2000); Antunes, Alves (2003, 2004, 2005, 2011, 2014); Ianni (2007); Krein (2007); Luz (2008); Sennett (2009) e Prates (2014).

2.1 TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

O trabalho prescinde a relação homem x natureza, já que o sujeito como agente transformador retira dela os bens necessários à sua reprodução material (MARX, 1996). O homem transforma a matéria natural de forma consciente, sabendo discernir sua ação, constituindo de uma formulação mental anterior. Em O Capital, produção marxiana pode-se encontrar tal proposição:

Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo – braços e pernas, cabeça e mãos –, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza (MARX, 2004, p. 211).

Para tanto, o desenvolvimento do ser humano, que ocorre à medida que ele trabalha, vai desencadeando a existência de novas necessidades. Assim, se inicialmente contentava-se conviver em cavernas e colher as frutas disponíveis na natureza, no momento em que passou para um estágio de desenvolvimento maior, passou também a ser mais exigente, morando em habitações construídas e se alimentando com alimentos cultivados (LUZ, 2008).

A história instituída entre labor, homem e natureza sofreu grandes alterações em seu processo ideológico, se o trabalho era tido como algo para satisfazer as necessidades humanas, como parte da essência humana, esse cenário modificou com o advento do capitalismo sendo concebido hoje como algo que exclui, degrada e divide, transfigura-se meramente como uma força de trabalho.

Como confirmam Antunes e Alves (2004, p. 342):

Desse modo, para se compreender a nova forma de ser do trabalho, a classe trabalhadora hoje, é preciso partir de uma concepção ampliada de trabalho. Ela compreende a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho, não se restringindo aos trabalhadores manuais diretos, incorporando também a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo que vende sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário.

Segundo Castles (2000), a nova configuração da globalização, aparelhada pelo capitalismo, traz um novo modelo econômico capitalista de desigualdades sociais e alterações nas relações de trabalho, a vertente da informalidade como nova modalidade de emprego porém, associa-se a exploração da mão-de-obra, sobretudo com o aumento da jornada de trabalho.

Antunes e Alves (2004), referenciando Marx (1996), os autores discorrem que o mundo do exercício laboral, sob a lógica do capital, estranha e aliena o trabalhador, infelicita-o; o trabalho deixa de ser atividade vital, que traz vida e torna-se uma atividade heterônoma, subordinada, extrínseca, externa e compulsória, o sujeito trabalha para viver, caso contrário, não vive.

Destarte, os empregados vão assumindo novas posições, incorporando não somente o proletariado fabril, mas a totalidade daqueles que vendem sua força de trabalho, incluindo, "...o enorme leque de trabalhadores precarizados, terceirizados, fabris e de serviços, part time, que se caracteriza pelo vínculo de trabalho temporário, em expansão no mundo produtivo" (ANTUNES, 2003, p. 218-219).

Um dos pilares do modelo toyotista de produção tem suas bases na ampliação da produtividade que se materializa em transformações de ordem nunca imaginada, alcançando a "subjetividade" e a "objetividade" da classe subalterna, com traços marcantes de um novo processo de exploração (ANTUNES, 2005). O trabalho designa-se como uma categoria complexa, diversificada e ambígua, demonstrando ser um construto inacabado. Assim, reproduz a lógica disposta no mundo capitalista atual, da acumulação capitalista, porém está equipada com novos rostos, novas etnias, religiões, culturas.

Assim como o capital e a tecnologia, também a força de trabalho e a divisão do trabalho tecem o novo mapa do mundo. Mesclam-se raças, culturas e civilizações, nos movimentos migratórios que atravessam fronteiras geográficas e políticas, articulando nações e continentes, ilhas e arquipélagos, mares e oceanos. Muitos são os que se desterritorializam

buscando outros espaços e horizontes, reterritorializando-se aquém e além do fim do mundo. Agora o exército industrial de trabalhadores atinge dimensões mundiais, mesclando, sob novas modalidades, raças, idades, sexos, religiões, línguas, tradições, reivindicações, lutas, expectativas. Ilusões (IANNI, 2007, p. 132).

O ininterrupto deslocamento de empregados, é impactado com as novas modalidades de flexibilização e precarização da modalidade do trabalho. A título de exemplo cita-se: o contrato por tempo parcial, o contrato temporário, o trabalho em domicílio, as terceirizações, os estágios, as cooperativas, o contrato por safra, o contrato de experiência, por empreitada, as atividades de consultorias, o contrato aprendizagem, o trabalho voluntário, entre outros (KREIN, 2007).

Sennett (2009) destaca que o capitalismo contemporâneo, com trabalho flexível, temporário, terceirizado, enfatizado no curto prazo, há uma diminuição nas possibilidades de os sujeitos desenvolverem experiências e construir uma narrativa coerente para suas vidas. Para o autor, o capitalismo pós-moderno modifica a natureza do trabalho, assim como, os modos de gestão e organização e, sobretudo, as relações interpessoais no contexto laboral.

O capital necessita do trabalho, coerentemente mais do trabalho intelectual, quando se trata do trabalho informatizado. A máquina não tem capacidade de se auto sustentar. Para o funcionamento, é preciso um ser pensante que dirija as suas funções.

A transferência de capacidades intelectuais para a maquinaria informatizada, que se converte em linguagem da máquina própria da fase informacional, através dos computadores, acentua a transformação de trabalho vivo em trabalho morto (ANTUNES, 2011, p. 8).

De modo assertivo, Prates (2014) enfatiza que não se pode pensar na extinção do exercício do labor enquanto aquele que rege a sociedade do capital e enquanto aquele que cria valores de uso para o ser social em sua relação com a natureza, pois:

[...] uma coisa é conceber, com a eliminação do capital e de seu sistema de metabolismo social, o fim do trabalho abstrato, do trabalho estranhado e alienado; outra, muito distinta, é conceber a eliminação, no universo da sociabilidade humana, do trabalho concreto, que cria coisas socialmente úteis e que, ao fazê-lo, (auto) transforma o seu próprio criador (ANTUNES, 2011, p. 6).

Antunes (2011), explica que o contexto em que se está inserido acarreta em contínuas repercussões na luta de classes, principalmente quanto à resistência, à organização e à mobilização política dos trabalhadores, enfraquecendo-os enquanto classe. Assim, assiste-se há um refluxo/retratação dos trabalhadores e dos movimentos sociais, viabilizado pelo aumento do poder da burguesia em detrimento da redução do poder do trabalhador com desmobilização, descrédito e segmentação, desorganização, provido pelas mudanças no mundo do trabalho.

Em contrapartida, a classe trabalhadora é acometida (que também a fragiliza) pelas alterações no padrão de regulação do Estado e pela sua condução das políticas sociais com a contra-reforma estatal. A política neoliberal, na perspectiva de Antunes (2011), minimiza consideravelmente a intervenção do Estado na área social, apela para a participação da sociedade na execução de políticas sociais e abre espaço para o capital financeiro internacional.

Portanto, a intervenção do Estado nas políticas sociais tende a agravar as condições de vida e perda de direitos sociais e trabalhista dos assalariados. A acumulação do capital em detrimento da classe trabalhadora, acarreta na vulnerabilidade social, política, econômica e cultural dos trabalhadores. Esse movimento contribui para a desorganização e fragilidade do proletariado, comprometendo seu poder de luta.

Esse cenário é destacado por Antunes (2005, 2011, 2014), no sentido da precarização do trabalho, que é caracterizado pela volatilidade, efemeridade e descartabilidade sem limites. É a lógica do curto prazo, que incentiva a “permanente inovação” no campo da tecnologia, dos novos produtos financeiros e da força de trabalho, tornando obsoletos e descartáveis os homens e mulheres que trabalham. São tempos de desemprego estrutural, de trabalhadores e trabalhadoras empregáveis no curto prazo, através das (novas) e precárias formas de contrato (DRUCK, 2007, 2011), ao qual a terceirização, informalidade precarização, materialidade e imaterialidade são mecanismos vitais, tanto para a preservação quanto para a ampliação da sua lógica.

Antunes (2011), destaca que o desemprego, precarização e informalidade é visto como moderno, e isto é a barbárie, é quando o moderno é a destruição dos direitos do trabalho. A exceção se torna regra (precarização, terceirização, informalidade), e a regra no passado tende a ser exceção até desaparecer.

Evidencia, que a tendência é que o trabalho com os direitos encaminha-se para o desaparecimento, e não é só na esfera da limpeza, alimentação, o que já é inaceitável, mas vai abranger o universo das universidades com trabalho precarizado, o poder judiciário, o Estado com trabalho terceirizado, esta é a ideia de trabalho sem direitos é que configura a tendência a precarização, ocorrendo em escala global, como na Índia, China, Europa, América Latina.

Devido às constantes modificações das relações de trabalho, faz-se necessário apresentar breve síntese sobre o significado do trabalho.

2.2 SIGNIFICADO DE TRABALHO

É importante a compreensão sobre o significado do trabalho no diálogo com a interculturalidade, com o intuito de entender os aspectos para além de questões exclusivas à remuneração, mas, no sentido da inserção, vinculação e interação na sociedade que tem vínculo direto com o objeto de estudo.

Os estudos sobre os significados do trabalho, conforme destaca Cavalheiro (2010) ampliaram-se a partir da década de 1970, estimulados principalmente, pelas mudanças nos modos de produção como a intensificação do ritmo de labor, a exigência de maior qualificação e de desempenho dos trabalhadores, o desemprego, entre outros fatores.

Na perspectiva de Borges (1999), foi a partir de 1980 que a linha de pesquisa sobre significado do trabalho se consolidou no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho. O *Meaning of Working International Research Team (MOW)*, foi um dos primeiros grupos a estudar o significado do trabalho sendo segmentado em três dimensões: normas sociais, centralidade no trabalho e resultados valorizados no trabalho.

Para Bastos, Pinho e Costa (1995) frisam que os antagonismos existentes em relação ao labor, emergem de dois eixos. O primeiro, identifica-se uma vertente que vincula o trabalho à noção de sacrifício, esforço incomum, carga, fardo, ou seja, expressa algo esgotante para quem o realiza, sinônimo de luta, correlacionando à punição, avaliação negativa do trabalho. Em razão disso, o trabalho é relacionado a fardo e sacrifício. Para tanto, o segundo eixo, há uma valoração positiva como forma

de aplicar as capacidades humanas oportunizando o domínio da natureza, isto é, esforço a fim de atingir um determinado objetivo ou executar tarefas com cuidado.

Corroborando com a afirmativa Cavalheiro e Tolfo (2011), destacam que o trabalho apesar de algumas vezes, possuir conotação pejorativa, também pode ser entendido como fonte de prazer e realização. Já que no mundo de hoje não se imagina um indivíduo sem trabalho, embora por trabalho não se entenda somente o emprego formal. Acrescentam ainda, que o trabalho é uma das formas mais importantes de socialização do ser humano.

Segundo Costa (2007) os fenômenos que envolvem o contexto do trabalho têm sido muito discutido, principalmente os mais afetados pelas mudanças organizacionais contemporâneas. Tais transformações desafiam as organizações a buscarem estratégias para a formação de novas relações de trabalho, tentando fortalecer seu significado na vida dos indivíduos e nas sociedades.

Tolfo e Piccinini (2007) identificaram que, mesmo utilizando termos diferentes, na maioria das vezes, os diversos autores adotam as mesmas categorias de análise, razão pela qual não se faz a distinção entre estes dois construtos. O papel do indivíduo, como formador e construtor do significado de trabalho, consiste em inserir suas marcas nos modos de se conceber o trabalho e, sendo mutante, dá ao processo de atribuição de significado ao trabalho, o caráter de inacabável (MOURÃO, BORGES-ANDRADE, 2001).

A partir do exposto, constata-se que a compreensão do significado de trabalho, bem como os aspectos que o influenciam são importantes para esclarecer as causas que interferem no alcance de uma melhor relação com o trabalhador e a organização. Tendo em vista o cenário das transformações do trabalho, o capítulo seguinte discorre sobre as relações culturais que emergem nas organizações.

3 INTERCULTURALIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A globalização possibilitou a aproximação de trabalhadores de diferentes contextos culturais, originando ambientes interculturais, isto é, espaços físicos de interação entre pessoas provenientes de culturas distintas. Essa seção tem como base os estudos de Hofstede (1991); Fleury (2000); Trevisan (2001); Freitas (2006, 2008, 2009); Fleuri (2009); Craide (2011, 2012, 2014) e Dias (2013).

Na perspectiva de atender os objetivos da pesquisa no que se refere a conceituar a interculturalidade nas relações de trabalho, o presente capítulo discorre acerca dos conceitos de cultura, diversidade cultural, interculturalidade nas organizações, bem como nas relações de trabalho.

3.1 CULTURA E DIVERSIDADE CULTURAL

Para compreender o universo da interculturalidade, é fundamental entender os conceitos de cultura e diversidade cultural. A cultura na analogia de Hofstede (1991, p. 54) é comparada a uma cebola. Destaca que “nas camadas mais superficiais estão os símbolos, nas intermediárias os heróis e rituais, e nas mais profundas os valores”. Além disso, frisa que cada um de nós “transporta padrões de pensamentos, de sentimentos e de ação potencial, que são o resultado de uma aprendizagem contínua, adquirida em boa parte da infância”.

Warnier (2000, p. 23) compreende que a cultura pode ser considerada como uma “totalidade complexa feita de normas, de hábitos, de repertórios de ação e de representação, adquirida pelo homem enquanto membro de uma sociedade”. Na medida em que se integra um grupo, a tendência é a modificação de hábitos, postura, forma de visualizar as relações estabelecidas, pois também há influências do mundo externo.

Estudos sobre cultura, desenvolvido por Schein (2001), expressam que a cultura é complexa e profunda, implica nos aspectos da realidade e da vida humana refletindo no modo de pensar, sentir e agir, dando significado e previsibilidade diário. É preciso fazer menção que não é possível refletir a forma superficial da cultura, nem ao menos achar que se pode modificá-la com facilidade. Para esse autor, não compreender a cultura e não ter a dimensão de seu impacto pode até ser nefasto.

Em contrapartida, a compreensão de maneira superficial da cultura pode ser tão perigosa quanto não compreendê-la.

Na percepção de Tylor (2005, p. 69), a cultura é caracterizada como sendo “todo complexo que inclui conhecimentos, crenças, arte, moral, lei, costume e quaisquer outras capacidades e hábitos adquiridos pelo homem na condição de membro da sociedade”. Em síntese, o homem é o formador e, ao mesmo tempo, o transformador da cultura, sendo característica exclusiva da espécie humana.

Quando se menciona o termo “cultura” provém diversas interpretações e, para tanto, duas abordagens são mais utilizadas. A primeira diz respeito ao uso cotidiano que é mencionado no sentido de uma pessoa possuir maior ou menor grau de determinado tipo de conhecimento, tal como ciência, religião, arte, linguagem (DIAS, 2013). Ao se adotar esse ponto de vista, educação e saber são princípios essenciais para o conceito de cultura.

A segunda abordagem foi a utilizada para a construção e entendimento do estudo, uma vez que considera a cultura como tudo que é gerado e assimilado pelo ser humano inserido em um grupo social, compreendendo os conhecimentos, comportamentos, experiências, costumes, símbolos etc.

O que fazem, o que comem, o que vestem, o que pensam, como conversam, como se relacionam, que ferramentas utilizam, que esporte preferem, o que consideram feio ou bonito, bom ou mau e assim por diante, tudo isso está relacionado com determinada cultura à qual o indivíduo pertence. [...]. Tudo aquilo que o ser humano consegue aprender, fazer, usar, produzir e conhecer nos grupos sociais aos quais pertence: é cultura (DIAS, 2013, p. 41).

Assim, as pessoas e grupos sociais, possuem cultura que são apreendidas no seio familiar, no convívio social, e vão sendo construídas ao longo das experiências. Na Figura 2 apresenta-se algumas características relevantes da cultura.

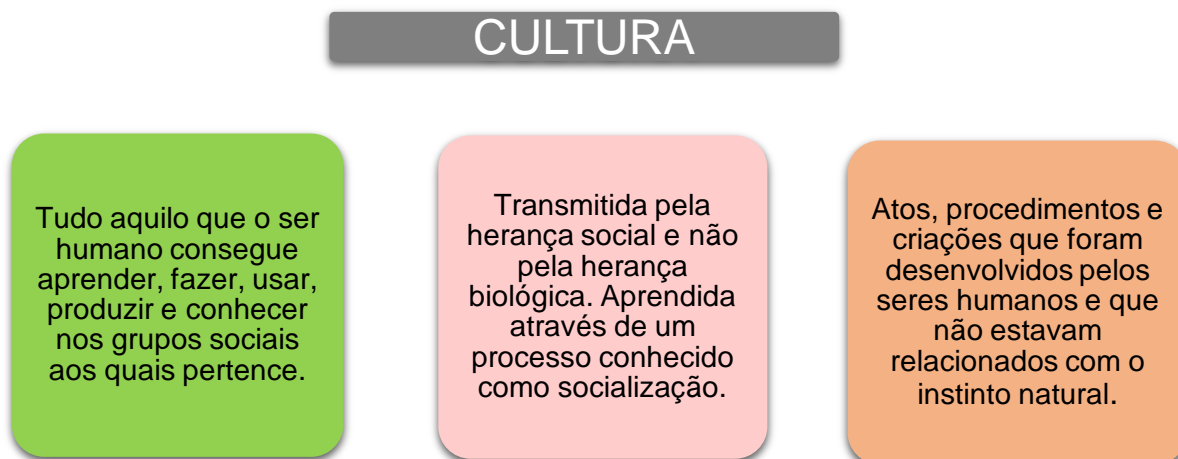


Figura 2: Características da cultura
Fonte: Dias (2013).

Em síntese, com base na Figura 2, percebe-se que a cultura é concebida pela troca de experiências, conhecimentos e aprendizados. E estes tendem a ser socializados pelos demais membros de uma comunidade, que compartilham do mesmo ambiente social.

Portanto, compreendendo a cultura tal como se apresenta é possível fazer menção à diversidade cultural que vai se perpetuando principalmente no cenário de progressiva mobilidade que favorece as relações com diferentes culturas no âmbito organizacional. As bases da diversidade como ferramenta de gestão, foi pauta de publicação de livros e artigos, na Harvard Business Review de autoria de Cox (1994), Thomas & Ely (1996) e Thomas Jr (2002). Como descreve Dias (2013), a cultura tem seu desenvolvimento pautado pelo ato da busca e criação dos seres humanos, não sendo constituído de instinto natural.

A diversidade cultural é tida como “um mix de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social” (FLEURY, 2000, p. 20). Essa abordagem expõe ao arranjo atual das organizações, em que um mesmo local contempla a convivência diária de um grupo de pessoas, que possui diferentes culturas, e se relacionam entre si configurando a riqueza intercultural.

A delimitação e a análise da diversidade cultural é necessária para entender a interculturalidade na esfera organizacional. Hanashiro e Torres (2010, p. 2), explicam que a diversidade cultural “passou a ter notoriedade no domínio dos

estudos organizacionais, e a literatura sobre diversidade no contexto organizacional cristalizou-se como um campo de estudo em administração nos Estados Unidos”. A diversidade cultural não está somente na sociedade, mas intrinsecamente no interior das organizações, que necessita de uma gestão que contemple e integre a todos sem distinção.

O aumento do interesse pela diversidade cultural no ambiente organizacional pode ter várias razões, entre elas: o crescente aumento da participação das mulheres nos mais diversos ambientes de trabalho, a globalização e a intensificação da migração de mão de obra, o aumento do número de idosos no mercado de trabalho, a incorporação de inúmeros grupos de pessoas com necessidades especiais nas empresas, entre outras. As equipes de trabalho tendem a ficar cada vez mais diversificadas em relação ao gênero, idade, cultura e área funcional (DIAS, 2013, p. 173).

A necessidade de estudos na área surgiu em decorrência da globalização econômica, em que as empresas iniciaram suas transações mercadológicas com outros países e passaram a se relacionar com outras culturas. Como consequência, alguns questionamentos emergiram em tal situação: “como se relacionar, comunicar, antecipar demandas e atender expectativas de pessoas tão diferentes se o grupo, que trabalha na organização não for representativo e capaz de interpretar a diversidade existente na sociedade? (SALES, 2016, p. 6).

Uma das leituras da obra “Operários - 1933”, de Tarsila do Amaral é observação da diversidade nas fábricas no período industrial,

(...) uma espécie de mosaico com uma diversidade de fisionomias, de várias origens, mas de uma só classe social: a classe de trabalhadores das fábricas no período industrial, homens, mulheres e jovens que fazem parte deste cenário típico da sociedade capitalista (PINHEIRO, 2016, p. 146-147).

Na ilustração da Figura 3 reflete a diversidade cultural constatada no ambiente de trabalho contemporâneo.



Figura 3: Operários (1933) - Tarsila do Amaral
Fonte: Pinheiro (2016, p. 144).

No cenário organizacional, a diversidade é uma vantagem competitiva, pois, segundo Mendes (2005), tende a ser fonte de talento da organização bem como estimular a criatividade. Além disso, casos bem gerenciados e equipes formadas por sujeitos diferentes podem superar o desempenho de equipes homogêneas quanto à qualidade, quantidade e a solução de problemas complexos.

Em tempos de hibridismo cultural e tendo como tendência sua perpetuação, os estudos sobre esse prisma são profícuos haja vista, que fazem parte do convívio diário das organizações que são caracterizadas cada vez mais pela hibridez das diversas culturas. Deste modo, formam-se a interculturalidade no espaço organizacional, fator que é abordado na seção seguinte.

3.2 INTERCULTURALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

O conceito de organização, na concepção de Hall (2004), Lacombe (2009) e Maximiano (2012), é compreendido como um conjunto de pessoas, informações, espaço, instalações, conhecimento, tempo, ao qual estão inseridas em um ambiente delimitado por pressões internas e externas. Deste modo, exige-se hierarquia, comunicação eficaz, tal como coordenação dos elementos envolvidos neste aglomerado com o propósito de alcançar os objetivos em comum, bem como as metas almejadas pelos membros da organização.

Lacombe (2009) observa que, no mundo contemporâneo, as organizações são peças substanciais para a sociedade, visto que, é através delas que, diretamente ou indiretamente, são executadas a maioria das atividades desenvolvidas na sociedade.

Logo, para cumprir com os objetivos estabelecidos na pesquisa e melhor entendimento da interculturalidade, na área da administração, constatou-se a necessidade dos subsídios teóricos nas áreas da sociologia e antropologia (WALSH, 2001, HALL, 2004, 2011 e CANCLINI, 2015). Portanto, esse é o motivo para incluir antropólogos e sociólogos e tecer as discussões alusivos à interculturalidade que propicia melhor apreciação de análise do objeto de estudo.

No Brasil, a produção científica sobre a interculturalidade, no campo da administração, surgiram por volta dos anos 2000, sendo a maioria pautada na análise dos desafios à movimentação internacional de profissionais (CRAIDE, *et al*, 2010). Os trabalhos do antropólogo Edward Hall, no final da década de 1950, deram origem aos estudos interculturais (CRAIDE, ALMEIDA, 2014, p. 3).

As pesquisas desenvolvidas por Edward Hall, um sociólogo americano que se interessou, na década de 1930, nas relações interculturais entre a população branca e indígena nos Estado Unidos e que, no final de década de 1950, voltou suas pesquisas para a interculturalidade a nível internacional especialmente relacionadas ao campo da comunicação, foram as que deram início aos estudos sobre a gestão intercultural.

Contudo, Freitas (2008) argumenta que o pesquisador Hofstede na década de 1980, é que foi o precursor dos estudos da interculturalidade a partir da análise de como as características culturais de algumas filiais da IBM eram influenciadas pelos valores nacionais dos países onde estas unidades estavam alocadas, havendo assim, um avanço nos estudos.

Dentre algumas pesquisas que foram desenvolvidas acerca da interculturalidade, cabe destacar, a publicação em eventos científicos da ANPAD, periódicos e dissertações, que foram produzidos tendo como uma das abordagens a interculturalidade, como segue no Quadro 1:

TÍTULO DO TRABALHO	AUTOR (ES)	OBJETIVO DO TRABALHO	EVENTO – ENANPAD	ANO
“Eu Vim de Lá, (Mas Ninguém Avisou)”: reflexões sobre estratégias de Gestão de pessoas voltadas à interculturalidade	Aline Craide, Virgínia Drummond – Abdala e Alexandre Cestari de Brito.	Analisar como profissionais que assumiram a Intramobildade no pólo industrial de Camaçari / BA percebem, nas organizações, o desenvolvimento de estratégias de Gestão de Pessoas direcionadas à interculturalidade.	ENANPAD	2010
Interculturalidade: a chegada da Calçados Azaléia na Bahia e o encontro de duas culturas distintas	Grace Kelly Marques Rodrigues; Aline Craide e João Martins Tude	Analisar o processo de instalação da fábrica de Calçados Azaléia S.A, com tradição no trabalho industrial, de origem gaúcha na cidade de Itapetinga cuja cultura de trabalho é rural.	ENANPAD	2007
TÍTULO DO TRABALHO	AUTOR (ES)	OBJETIVO DO TRABALHO	EVENTO – ENEO	ANO
Culturas Regionais no Brasil: um estudo sobre as percepções mútuas de gaúchos e baianos no ambiente de trabalho.	Grace Kelly Marques Rodrigues; João Martins Tude	Analisar a interação entre culturas regionais no Brasil, as quais, se distinguem por particularidade históricas, de herança cultural e compartilhamento de símbolos que influenciam a percepção mútua desses grupos.	ENEO	2008
Por uma abordagem intercultural nas organizações: interações entre brasileiros e alemães	Leonardo Cordeiro Neuvirth	Aborda como o trabalhador brasileiro percebe a cultura de trabalho estrangeira e como os expatriados percebem a cultura local.	ENEO	2006
TÍTULO DO TRABALHO	AUTOR (ES)	OBJETIVO DO TRABALHO	PERIÓDICO	ANO
O imperativo intercultural na vida e na gestão contemporânea	Maria Ester de Freitas	Analisa o aspecto intercultural na vida social e na organização contemporânea e defende a tese da mobilidade como um novo valor-chave no mundo de hoje.	O & S	2008
TÍTULO DA DISSERTAÇÃO	AUTOR (ES)	OBJETIVO DA DISSERTAÇÃO	INSTITUIÇÃO	ANO
“Eu” e o “Outro”: Executivos expatriados e itinerantes vivenciando uma nova realidade cultural no âmbito pessoal e profissional.	Linde Wagner	Entender como os executivos expatriados e executivos itinerantes estão vivenciando uma nova realidade cultural no âmbito profissional e pessoal.	Universidade Federal do Rio Grande do Sul	2009
Gestores alemães no Brasil, equipes locais e suas interações: percepções recíprocas sobre a cultura de trabalho em um contexto intercultural	Leonardo Cordeiro Neuvirth	Analisar as relações interculturais entre estrangeiros alemães e brasileiros em uma organização global no Brasil	Universidade Federal da Bahia (UFBA)	2005
Interculturalidade: executivos americanos na Bahia e suas expectativas e percepções sobre a cultura de trabalho local – um estudo de caso	Ana Paula Andrade Matos	Identificar a percepção dos Executivos americanos na Alfa Intercultural sobre a cultura de trabalho e sobre as formas de gestão na Bahia.	Universidade Federal da Bahia (UFBA)	2002
Interculturalidade no ambiente organizacional: relação entre brasileiros e estrangeiros na Volkswagen/ Audi de São José dos Pinhais	Lino Trevisan	Identificar as dificuldades enfrentadas pelos funcionários no relacionamento intercultural e as estratégias utilizadas para superá-las.	Universidade Tecnológica Federal do Paraná	2001

Quadro 1: Síntese dos estudos sobre interculturalidade na área da administração (2001-2010)

Fonte: CAPES (2018).

Os dados do Quadro 1 demonstram que os estudos sobre interculturalidade no ambiente organizacional, ocorreram a partir de 2001. Como é perceptível, as pesquisas sobre tal temática estão se desenvolvendo paulatinamente, mas abrange periódicos e eventos renomados da área da administração, como a ANPAD. Do mesmo modo, a elaboração de dissertações e teses são construídas tendo em vista, a temática da interculturalidade nas organizações.

A síntese dos estudos realizados por pesquisadores nacionais sobre interculturalidade (Quadro 1), versam acerca da temática da interculturalidade sobretudo a partir da inserção de profissionais expatriados provenientes de outros países. Cabe destacar, que esses estudos voltam-se a mobilidade de profissionais qualificados, com ocupações em níveis estratégicos, e indicam proposições da adaptação cultural no novo local em que iram trabalhar e residir.

De maneira geral, os estudos apresentados em eventos (ANPAD e ENEO) tem como abordagens o encontro de culturas distintas, percepções de culturas diferentes, interação entre culturas, e análise das estratégias de gestão de pessoas sob o viés da interculturalidade. Em periódicos os diálogos centram-se no aspecto intercultural na vida social e organizacional. Já nas dissertações a base das reflexões evidenciam a nova realidade cultural em âmbito pessoal e profissional, identificam as dificuldades enfrentadas no relacionamento intercultural, tal como a percepção de executivos expatriados sobre a cultura do trabalho e de gestão de organizações.

A interculturalidade denota o reconhecimento do “outro”, o respeito, o incessante diálogo, com o intuito de integração, em que o indivíduo sinta-se parte de um dado espaço, local onde está entremeadado. A interculturalidade “trata-se da interação entre sujeitos. Isso significa uma relação de troca e de reciprocidade entre pessoas vivas, com rostos e nomes próprios, reconhecendo reciprocamente seus direitos e sua dignidade” (FLEURI, 2000, p. 77).

O conceito de interculturalidade, enfatizado por Trevisan (2001, p. 22), demonstra que “a interação ou relação dinâmica que ocorre entre duas entidades ou dois atores que mutuamente trocam suas experiências, ideias, valores, pensamentos, enfim, sua cultura e que por conseguinte se modificam é chamada de

intercultural”. Essa permuta pode impactar em aprendizagem significativa para os atores envolvidos no processo, porém é importante saber dimensionar para ser um processo favorável e não como uma ação voltada ao conflito.

Pode-se afirmar, com base em Fleuri (2005), que a interculturalidade pressupõe um conjunto de proposições de convívio democrático entre diferentes culturas, buscando a integração e troca de conhecimentos e experiências, sem anular a diversidade. O tema da interculturalidade, como ressalta Tanure (2007), é tão antigo quanto a própria humanidade e começa quando duas diferentes culturas se encontram pela primeira vez. Ao tratar sobre a interculturalidade Freitas (2009, p. 93) pondera que:

A corrente intercultural [...] ela se concentra na diversidade de identidades no seio de uma mesma cultura, na vivência interativa nos espaços sociais, como escola e trabalho, e na responsabilidade social pela solução de problemas ligados a esta vivência, assim a relação intercultural é uma relação concreta e não um conceito puro, ela não é uma solução mas uma situação que nos engloba.

Para Walsh (2001, p. 10-11), a interculturalidade é “[...] um processo dinâmico e permanente de relação, comunicação e respeito, legitimidade mútua, simetria e igualdade. Um intercâmbio que se constrói entre pessoas, conhecimentos, saberes e práticas culturalmente diferentes”.

O âmbito organizacional, como se pode imaginar, não fica alheio à interculturalidade, uma vez que, atualmente, está mais sujeito a abrigar o encontro e a interação entre pessoas provenientes de culturas distintas em função, por exemplo, da maior possibilidade de mobilidade profissional, ou seja, do deslocamento de pessoas de um lugar para trabalhar em outro, independentemente da posição hierárquica a ser ocupada (MACHADO, HERNANDES, 2003, p. 56).

Na percepção de Fraga e Esteves (2004), a compreensão do “outro” possibilitaria melhor acolhimento. A partir do reconhecimento das diferenças, do autoconhecimento, da predisposição para a troca e para o trânsito suave entre culturas, respeitando aquilo que é diferente, mas que é essencialmente humano.

No quadro 2 apresenta-se de maneira sintética, alguns dos conceitos da interculturalidade, com base em Fleuri (2009); Silva, Craide (2012); Cecchetti, Pozer (2014); Canclini (2015) e Ferrari (2015).

INTERCULTURALIDADE	
Autor	Conceito
Fleuri (2009)	A interculturalidade [...] é o reconhecimento do outro na sua cultura como produtores autônomos significativos de conhecimento, de autonomia própria. A grande riqueza, está na interação com o outro, ao buscar compreender o outro em profundidade eu coloco em cheque a própria estrutura do meu pensamento, do meu modo de viver, não no singular, mas no plural.
Silva, Craide (2012)	A interculturalidade é um dos elementos presentes na cultura da organização, pelo fato da constante mobilidade de profissionais de diversas regiões, mas também se amplia os diálogos muito em vista, das relações internas e externas da organização que se desenham e estão imbricadas pela interculturalidade, sejam estas relações de trabalho e comerciais.
Cecchetti, Pozzer (2014)	A interculturalidade é um dos paradigmas emergentes que tem possibilitado novas formas de relacionamento entre grupos socioculturais diferentes, abrindo perspectivas para outras concepções e práticas organizacionais.
Canclini (2015)	A interculturalidade implica na diversidade de culturas, por meio da confrontação e entrelaçamento, aquilo que sucede quando os grupos entram em relações e trocas.
Ferrari (2015)	É no mundo intercultural que se produz o diálogo verdadeiro, fruto da comunicação simétrica. O respeito, a diversidade e o reconhecimento do outro com as suas diferenças são aceitos levando a uma convivência diversa e plural.

Quadro 2: Síntese dos conceitos de interculturalidade

Fonte: Elaborado pela autora.

Com base nos conceitos apresentados no Quadro 2, justifica-se a existência de uma linha tênue no entendimento dos autores, sendo perceptível que as relações de troca, interação, bem como o diálogo são fatores peculiares ao processo de interculturalidade, especialmente analisando sob o viés do cenário organizacional. A interculturalidade é concebida por meio das mais diversas culturas, que agem, convivem e reagem, transformam e compõe com perspectivas de sínteses culturais realizadas o tempo todo.

Segundo Craide, Brito & Moscon (2009), por maiores que sejam as contrariedades no relacionamento cultural no interior de uma organização, é essencial recordar que os trabalhadores compartilham propósitos em comum de executar um trabalho, que de fato os torna parceiros pela interdependência. Neste cenário assimilar as diferenças culturais, somar as equivalências e constituir canais de comunicação efetivos são indispensáveis.

Portanto, a interculturalidade é um tema que necessita de pesquisas, corroborando com estudos na área das organizações, não em virtude da quantificação mas para comparar os resultados obtidos e também para oferecer suporte a gestão empresarial, a fim de conhecer melhor essa dinâmica que agrega

as empresas, possibilitando que seja uma gestão intercultural que preze pela interpretação do mundo do outro.

Fleury (2000) frisa que o respeito, o encontro do “eu” com os “outros” necessita de entendimento, aceitação, gentileza e alteridade, ou seja, despir-se de pré-conceitos, intolerância, rejeição e criar ambientes acolhedor, que cada qual possa estabelecer relações sobretudo cordiais exaltando a essência humana com suas peculiaridades, intensificando o sentido de pertencimento à organização.

A seção seguinte expõe a interculturalidade sob o ponto de vista das relações de trabalho.

3.2.1 Interculturalidade nas dinâmicas organizacionais

Os fluxos migratórios para o Brasil resultou, como destaca Zamberlan *et al* (2014), em um novo panorama de trabalhadores; “novos rostos” foram ganhando destaque, em um ambiente organizacional onde, até então, predominava trabalhadores brasileiros. “(...) influenciaram a deslocarem-se geograficamente para trabalharem em empresas, localizadas geralmente em centros urbanos, visando melhores condições de trabalho e melhores condições de vida” (GIACOMINI, BERNARTT, 2017, p. 127).

Segundo Zamberlan *et al* (2014), novos arranjos organizacionais se formam compondo uma gama de diferentes trabalhadores com peculiaridades culturais próprias dos países de origem, essas dimensões se mostram na administração, nas relações de trabalho, no ambiente de produção, na esfera social. Todavia, a gestão intercultural tende a ser o centro da atenção e interação nas organizações (FREITAS, 2008).

De acordo com Homem & Dellagnello (2006), o mercado é caracterizado por ambientes organizacionais extremamente complexos, diversificados e repletos de relações interculturais. Portanto, a interculturalidade está presente em todos os níveis sociais, econômicos, pois ao estabelecer relações comerciais com outras empresas nacionais ou internacionais cada qual tem sua cultura pré-definida que exige conhecimento sobre tal demanda.

Segundo Freitas (2008), a reflexão com enfoque na convivência entre diferentes realidades culturais vem assumindo destaque no meio social e, também, organizacional, sendo entendida como uma dimensão a ser intensamente explorada

no ambiente de trabalho para o melhor entendimento do que vem a ser o outro, detectando as potencialidades de referenciais culturais para ações mais eficazes. O reconhecimento do outro é um elemento fundador da convivência intercultural que se impõe na vida social e organizacional nos dias de hoje.

Nesse sentido, as barreiras linguísticas tornam-se um bloqueio para encetar o vínculo do trabalho na perspectiva da interculturalidade, como indica Barbosa e Veloso (2009, p. 174 -175):

O interessante é que [...] existem diferenças marcantes entre culturas, que impactam, principalmente a curto prazo, tanto na carreira como a gestão. Essas estão diretamente ligadas ao domínio dos “códigos culturais”, às nuances que o “de fora” não é capaz de captar e à língua local, a qual, nesse contexto, é percebida como um instrumento indispensável para se reduzirem as diferenças e aproximar as pessoas.

Diante da pluralidade de reflexões e constatações que surgem ao se analisar o ambiente organizacional intercultural, surge a necessidade de se elaborar métodos que amenizem os impactos que a interculturalidade causa no ambiente do trabalho, aproveitando o potencial inerente a cada cultura na troca de experiências, conhecimento, e agregando valor as relações que são construídas.

Sobre a interculturalidade nas relações de trabalho, Cogo (2013, p. 75) disserta que “hoje, a interculturalidade mostra a realidade do intercâmbio das culturas, na convivência humana, que leva à desconstrução do “puro”, da “essência”, para penetrar na mescla, no híbrido das culturas e das redes”.

Pelo exposto, surgem mudanças pragmáticas e vão esboçando a revisão de nossas percepções de mundo, em razão de integrar e associar diversas maneiras de pensar, agir e sentir como parte constituinte de contextos complexos que gera significados múltiplos e próprios, que nos obrigam a reconhecer outras possibilidades de leitura da realidade (SANTIAGO, AKKARI, MARQUES, 2013).

A necessidade de implementar uma gestão que contemple a interculturalidade, centrada no diálogo, minimizando as diferenças, e que enfatize a participação de forma igualitária, fortalece a organização e as mudanças tornam-se menos impactantes. O contato com a interculturalidade, como salienta Fleury (2009), tende a construir e reconstruir indivíduos, muitas vezes também a abandonar certos saberes para se adaptar ao novo ambiente, tornando-se flexível as circunstâncias que se apresentam, principalmente na situação que envolvem as relação de trabalho.

Como afirma Hall (2011, p. 27), “a tendência para o “hibridismo” deve ser analisada de maneira sutil com ações que promovam essa inter-relação voltada ao diálogo, entendimento, ao vínculo de compreensão, que ao mesmo tempo fortaleça o elo organizacional”, melhorando o desempenho organizacional, em função de uma política intercultural profícua. As relações interculturais no ambiente de trabalho pressupõem:



Figura 4: Dimensões da interculturalidade

Fonte: Adaptado de Iann (1997); Fleuri (2000); Canclini (2015).

Pode-se inferir, com base na Figura 4 que a interculturalidade favorece o diálogo entre as culturas, aprendizagens umas com as outras, trocas de ideias, discussão de parâmetros, ambiente de alteridade, prevalecendo o respeito e o convívio pacífico entre os trabalhadores, do mesmo modo que é um mecanismo indispensável à construção de novos paradigmas de entendimento comum.

Contudo, é preciso reconhecer que a interculturalidade é o palco de constantes intercâmbios no mundo do trabalho. As diferenças culturais são importantes perfazendo experiências enriquecedoras sob o aspecto profissional e pessoal. Não há como abduzir desta nova lógica que presume um contexto diversificado, que se torna intenso e ininterrupto e cabe a cada um interagir com a nova lógica do mercado e sociedade intercultural.

Cabe às organizações implementar políticas que promovam a interação entre seus colaboradores, para que, de fato, a interculturalidade seja compreendida do ponto de vista do próprio indivíduo, da história que traz consigo e seu futuro, e que esta relação estabelece pontes salubres de convivência para com todos os membros da organização.

O próximo capítulo, apresenta o contexto da mobilidade humana dos migrantes haitianos.

4 FLUXOS MIGRATÓRIOS HAITIANOS

Este capítulo objetiva construir um panorama em relação ao cenário da migração haitiana, singularmente a sua vinda para o Brasil. Todavia, é conveniente compreender o estado da arte que permeia o mundo da mobilidade humana. Assim, os autores que embasam o presente capítulo são: Sayad (1998, 2000), Martins (2001), Siqueira (2009), Hall (2011), Sassen (2011), Cavalcante, Oliveira e Tonhati (2014); Cotinguiba (2014, 2015); Fernandes e Castro (2014), Milesi (2014), Zamberlan et al (2014), Gottardi (2015), Handerson (2015); ACNUR (2016) e Baeninger, Peres (2017).

4.1 CONCEITO: IMIGRAR, MIGRAR E EMIGRAR

O conceito das terminologias - imigrar, migrar e emigrar -, compreendido pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR) – Órgão das Nações Unidas, evidencia que, imigrar diz respeito, ao movimento de pessoas ou de grupos humanos, provenientes de outras áreas, que entram em determinado país, com a finalidade de permanecer definitivamente ou por período de tempo relativamente longo (ACNUR, 2016).

A migração contempla várias interfaces no ato dos deslocamentos humanos, todavia pode ser conceituada como movimento de pessoas ou grupos que se deslocam de uma região para outra. Migrar pauta-se no direito humano de imigrar e como tal se especifica como fenômeno mundial. Entende-se por migrante aquele que se desloca, imigrante aquele que chega e emigrante aquele que sai (ZAMBERLAN, et al. 2014).

Migrar refere-se ao resultado de decisões individuais ou familiares de deslocamento humano, mas também faz parte de um processo social. E emigrar de acordo com o ACNUR (2016), significa deixar um país para ir estabelecer-se em outro. Por emigrante entende-se a pessoa que deixa sua pátria e passa a residir em outro país. No estudo em questão, utiliza-se a expressão “migrante” ou seja, o indivíduo que está em mobilidade, para melhor designação ao se referir a pessoa de outra nacionalidade, neste caso do Haiti.

O estudo da migração, por sua vez, caracteriza-se como um fenômeno complexo, haja vista, as instabilidades que se apresentam nos aspectos sociais, econômicos, culturais e políticos tal como frisa Sayad (1998), ao analisar os fluxos migratórios para a França.

[...] a migração é, em primeiro lugar, um deslocamento de pessoas no espaço, e antes de mais nada no espaço físico [...] mas o espaço dos deslocamentos não é apenas um espaço físico, ele é também um espaço qualificado em muitos sentidos, socialmente, economicamente, politicamente, culturalmente (SAYAD, 1998, p. 15).

Portanto, a temática da migração torna-se objeto de estudo de várias ciências (antropologia, sociologia, história, geografia) configurando múltiplos significados. Emigrar não é uma ação imprudente, vantagens e desvantagens a compõem, a distância faz reexaminar, produz nostalgia das coisas mais fúteis e irrelevantes (SAYAD, 2000).

O movimento migratório é um fenômeno que ocorre desde os primórdios da civilização humana, constituindo como uma das principais causas do povoamento ou despovoamento de um território. Como frisa, Martins (2001) o motivo que gera maior número de migrações no mundo todo, é o econômico quando as pessoas saem à procura de seu sustento e sua melhoria de vida.

De acordo com Cotinguiba (2014), os atores elementares dos fluxos migratórios, os 'migrantes' enfrentam situações diversas como, saudade dos familiares que ficaram na sua terra natal, dificuldade de comunicação, xenofobia, negligência do poder público, são enfrentamentos que se apresentam ao longo da trajetória de deslocamento e permanência no novo local escolhido para residir.

O migrante é esse sujeito que deixa para trás muita coisa, [...] as certezas construídas até então, projeta-se e desloca-se em múltiplos âmbitos, não apenas no físico, mas objetiva retornar, aproximar-se mais por meio do distanciamento, para sentir-se e subjetivar-se; corre riscos, incorporam situações desfavoráveis, afasta-se do real, intenciona congelá-lo para melhor tê-lo posteriormente (SIQUEIRA, 2009, p. 31).

A existência dos fluxos migratórios, entre países acontecem desde muito antes da etapa que atualmente vivemos de globalização. Séculos atrás os fluxos internacionais de migração já geravam redes que agiam como pontes entre sociedades de origem, de trânsito e de destino como destaca,

apesar de que tais redes apresentassem claras diferenças com as atuais, em termos de conteúdo e de modos de comunicação, elas existiam em quanto fato social. (...) autores dedicados à imigração têm apontado que atualmente se conservam muitos elementos do passado, como a migração em cadeia e a reunificação familiar (SASSEN, 2011, p. 166).

Como destaca Hall (2011) quando se migra muita coisa muda: o migrante se torna protagonista de sua própria história de vida, as relações familiares, o círculo de amigos. Migrar é ir além de atravessar fronteiras, é estar munido de representações simbólicas, ideais, sensação de (re) construção, no sentido positivo, pois remetem planos de movimento, estímulo, de progresso de vida, transição.

No intuito de avançar numa compreensão sobre a migração, sobretudo, a haitiana e a vinda destes ao Brasil, a próxima seção apresenta elementos do deslocamento dos migrantes haitianos para o território brasileiro.

4.2 MIGRAÇÃO HAITIANA PARA O BRASIL

Desde o início dos tempos a mobilidade espacial está presente entre as características próprias da sociedade e da vida humana. Por diversas razões, as pessoas foram levadas a deslocarem-se de um local para outro (GIACOMINI, BERNARTT, 2017, p. 217), em todas as formas de produção, sobretudo, no âmbito do modo de produção dominante, o capitalismo.

Além de precisar lidar com a constante instabilidade econômica, política e social, o Haiti foi abalado, em 12 de janeiro de 2010, por um terremoto de grau 7,3 de magnitude na escala Richter, cujo epicentro foi sua capital, Porto Príncipe (PACÍFICO, PINHEIRO, 2013, p. 113). O referido cismo ambiental que ocorreu no Haiti, contribuiu para a evasão dos migrantes para fora do país, não sendo o único motivo para tal deslocamento.

Na origem migratória, o Brasil como destino dos migrantes haitianos teve como ponto de partida o terremoto de 2010. Destacando que, o Haiti tem como componente histórico a mobilidade contínua dos nativos (HANDERSON, 2015). A presença militar brasileira no Haiti, fator importante para compreensão da migração de crise na origem do fluxo migratório, contribuiu para a vinda de haitianos ao país (COTINGUIBA, 2014; FERNANDES et al., 2014; HANDERSON, 2015).

Segundo Milesi (2014, p. 277), há outras justificativas que destacam o Brasil como país de destino.

[...] a realização de grandes eventos – Copa das Confederações, Copa do Mundo, a perspectiva dos Jogos Olímpicos 2016 – em nosso País, e a própria globalização do fenômeno migratório são alguns dos elementos que levam o Brasil a tornar-se, de forma crescente nos últimos anos, um país não apenas de trânsito, mas acima de tudo, como aquele que pode oferecer oportunidades de trabalho e condições de residência, devido à sua relativa estabilidade e prosperidade social e econômica.

Para Cavalcanti (2015), havia uma demanda consistente de força de trabalho, em virtude, do contexto transcorrido da intensificação do aquecimento da economia, que teve implicações no processo migratório, a questão dos grandes eventos associados as políticas públicas de investimento de infraestrutura, corroborando para a vinda de migrantes para o Brasil.

A opção de vir para a América do Sul passou a ser a mais viável para os haitianos devido às dificuldades impostas à imigração para países como Estados Unidos e França (FERNANDES *et al*, 2014, p. 57). Do mesmo modo, que o Brasil facilitou a vinda destes, por meio da Resolução Normativa nº 97 de 12 de janeiro de 2012, disponibilizando visto permanente aos haitianos, posto as causas humanitárias.

O Brasil passou a ser atrativo para diversos povos que foram se estabelecendo aqui a partir do século XIX e XX, com a presença maciça de espanhóis, japoneses, italianos, poloneses, alemães, fato que principalmente na região sul do Brasil a grande parte da população é descendente destas gerações (FERNANDES, CASTRO, 2014).

A aproximação do Brasil com o Haiti teve início em 2004, por meio do Conselho de Segurança das Nações Unidas deliberou a criação de uma missão pacificadora intitulada como MINUSTAH¹. A MINUSTAH era composta por soldados de diversos países, porém o agrupamento maior foi dos militares brasileiros (FERNANDES, PATARRA, 2011).

Com a Independência em 1822, o Brasil se transformou em Império preservando o sistema de escravidão no território, “a partir desse período começa

¹ A missão das Nações Unidas para Estabilização do Haiti (MINUSTAH), foi criada por Resolução do Conselho da ONU, em fevereiro de 2004, para restabelecer a segurança e normalidade institucional do país após sucessivos episódios de turbulência política e violência (ACNUR, 2016).

uma política migratória diferenciada em relação ao que acontecera no período colonial, povos que até então não faziam parte da configuração social passaram a entrar no país, como os alemães em 1824” (COTINGUIBA, 2014, p. 55).

Os dados do Sistema Nacional de Cadastro e Registro de Estrangeiros (SINCRE), entre 2010 e 2015 revelam que 28.866 migrantes haitianos e haitianas solicitaram visto permanente. Considerando, os registros de solicitantes de refúgio, o volume de entradas de haitianos e haitianas, para o mesmo período, passa a ser 85.079 migrantes, constando que 44.361 migrantes foram registrados em postos de controle de fronteiras (BAENINGER, PERES, 2017, p.128).

O trajeto de deslocamento para o Brasil, está representado na Figura 5:



Figura 5: Mapa diagrama do trajeto dos haitianos até o Acre

Fonte: Cotinguiba, Pimentel (2015).

A representação da Figura 5 demonstra o itinerário da vinda ao Brasil, dos migrantes haitianos. Com destino a República Dominicana, país vizinho. Embarcavam para o Panamá e, consecutivamente para o Equador, esses países não exigiam vistos para a entrada. Do Equador, seguiam de ônibus para Quito até Puerto Maldonado, caminho que era realizado de carro até a fronteira do Brasil chegando ao município de Assis Brasil estado do Acre. O trajeto final era feito de táxi

até Brasília. Neste percurso tudo é exploração e comércio, sendo o custo calculado aproximadamente em U\$ 3.000,00 (GOTTARDI, 2015).

As pesquisas desenvolvidas por Cavalcante, Oliveira e Tonhati (2014), demonstram que os migrantes se deslocam em função de melhores oportunidades de trabalho. O processo de absorção da força de trabalho dos migrantes é substancial para “compreender uma série de processos sociais onde é possível identificar a posição social que ocupam os migrantes na sociedade destino” (CAVALCANTE, OLIVEIRA, TONHATI, 2014, p. 13).

Quando chegavam no Acre muitos migrantes haitianos direcionavam-se a outros estados do Brasil, com maior fluxo de migrantes que se concentravam nas regiões Sudeste e Sul do país. Alguns deles, ao se deslocarem para os referidos estados eram contratados por gestores e/ou representantes das empresas, que se encaminhavam até as fronteiras com o propósito de recrutar e selecionar trabalhadores haitianos (COTINGUIBA, 2014).

No Brasil os migrantes se direcionam para várias cidades brasileiras – Figura 6, principalmente para centros urbanos, ao qual possuem maior disponibilidade de postos de trabalho.



Figura 6: Mapa das cidades brasileiras com migrantes haitianos residentes
Fonte: Cotinguiba, Pimentel (2015).

De forma a complementar as informações dos deslocamentos dos migrantes no Brasil, é possível identificar (Figura 6) os municípios de residência dos haitianos. Assim, a região Norte do país especificamente, o Estado do Acre e Amazonas eram destinos de chegada no Brasil, mas havia rotas nos estados de Roraima, Mato Grosso e Amapá (PACÍFICO, PINHEIRO, 2013). Observa-se destinos como a região Nordeste - Alagoas e Fortaleza, como também, Centro-Oeste situados Brasília e Mato Grosso.

A cidade de São Paulo localizada na região Sudeste, é a mais diversificada e desenvolvida em termos econômicos no Brasil. E o Sul, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, que como verificado, é a extensão mais representativa de destino dos migrantes haitianos.

Como é perceptível os migrantes povoavam parte das unidades da federação brasileira. Com vistas, a apresentar dados sobre a vinda dos migrantes ao

Brasil, a Tabela 1 traz informações quanto à concessão de vistos no período de 2011 a 2017, e as respectivas nacionalidades.

Países	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Alemanha	21	28	32	17	6	-	-	104
Angola	4	6	9	31	42	-	-	92
Argentina	3	1	18	18	7	-	-	47
Bangladesh	-	1	46	1.188	706	123	41	2.105
Bulgária	3	-	5	2	5	-	-	15
Colômbia	15	25	19	22	52	-	-	133
Cuba	9	13	12	17	35	-	-	86
Espanha	55	67	75	44	9	-	-	250
Gana	-	-	3	140	5	397	682	1.227
Guiné Bissau	-	2	3	59	69	69	33	235
México	14	14	47	16	25	-	-	116
Mongólia	-	1	8	2	9	-	-	20
Paquistão	-	-	20	77	12	45	58	212
Portugal	52	75	108	77	14	-	-	326
Reino Unido	42	50	60	24	10	-	-	186
República do Haiti	708	4.825	2.069	1.890	41.632	-	1.244	52.368
República Dominicana	3	1	2	32	84	-	-	122
Senegal	1	-	88	320	345	226	2.285	3.265
Venezuela	5	13	18	5	7	-	-	48
Outros	515	625	653	487	68	296	458	3.102
Não Informado	-	19	2	-	9	-	-	30
Total	1.450	5.766	3.297	4.468	43.151	1.156	4.801	64.089

Tabela 1: Número de autorizações concedidas a migrantes no Brasil no período de 2011 a 2017

Fonte: Conselho Nacional de Imigração/ Ministério do Trabalho (2018).

Com base no que foi exposto observa-se na Tabela 1 que dentre as várias nacionalidades, os migrantes haitianos foram os que mais se deslocaram até o Brasil, com (52.368) autorizações concedidas no período de 2011 a 2017. Pressupõe que essa estatística expressiva, seja em razão, do “amparo pelo visto humanitário, pela solicitação de refúgio e também pela Carteira de Trabalho e Previdência Social, homens e mulheres do Haiti têm maior capacidade para essa mobilidade dentro do país” (BAENINGER, PERES, 2017, p.132).

Dentre as análises, chama a atenção o movimento mais intenso dos migrantes haitianos, a partir de 2012 (Tabela 1), ano em que ocorreu visita ao Haiti pela Presidente do Brasil, à época, Dilma Rouseff, reiterando apoio àquele país, concedendo o visto humanitário, o que promoveu a facilitação da entrada dos migrantes no Brasil.

A partir dos estudos de Baeninger e Peres (2017, p. 130), ressalta-se que “(...) 1.827 imigrantes do Haiti (324 mulheres e 1.503 homens) utilizaram as fronteiras brasileiras para deixar o país, entre 2010 e 2015, revelando a inclusão do Brasil como um espaço estratégico do processo social da emigração haitiana”. Outro entendimento, com base na Tabela 1, revela que existiu a possibilidade de regularização cadastral junto a Polícia Federal, dos migrantes que estavam irregular.

Apresentadas as principais abordagens do estudo, sobre as temáticas interculturalidade, trabalho e fluxos migratórios, no próximo capítulo aborda-se o método adotado com a finalidade de atingir os objetivos do estudo.

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo apresentam-se os procedimentos metodológicos utilizados no trabalho, com o intuito de responder os objetivos propostos. A necessidade de definição de um método converge para melhor precisão e bases lógicas de investigação da pesquisa.

A fim de melhor compreensão, optou-se por apresentá-lo em tópicos definidos por: caracterização da pesquisa, município de Pato Branco – PR, unidade de análise, aspectos éticos, instrumento e coleta de dados, entrevista, grupo focal e análise dos dados.

5.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A presente pesquisa é caracterizada como exploratória, descritiva com abordagem qualitativa. A pesquisa exploratória, conforme sublinha Severino (2007, p. 124) “busca apenas levantar informações sobre um determinado objeto, delimitando assim um campo de trabalho, mapeando as condições de manifestação desse objeto”. Além disso, visa aumentar a compreensão de um fenômeno ainda pouco conhecido, ou de um problema de pesquisa ainda não perfeitamente delineado (APPOLINÁRIO, 2011).

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.

Por fim, quanto a 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”. Na Figura 7 ilustra-se o delineamento da pesquisa.



Figura 7: Desenho do método do estudo
 Fonte: Elaborado pela autora.

A justificativa da escolha da pesquisa exploratória, descritiva de caráter qualitativa objetivaram conferir melhor respaldo aos objetivos aos quais foram propostos. Deste modo, a seguir exibe-se uma síntese do panorama geral do município de Pato Branco-PR, região ao qual situam-se os participantes da pesquisa.

5.2 MUNICÍPIO DE PATO BRANCO – PR

O município de Pato Branco – PR está localizado no Sudoeste do Estado do Paraná (Figura 8), com população estimada de 79.869 habitantes, sendo que mais de 96% residem no meio urbano (IBGE, 2016), constituído genuinamente por migrantes italianos e alemães que vieram de outras regiões do Brasil. Logo, Pato Branco encontra-se a 433 Km de distância da capital Curitiba.

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). 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.

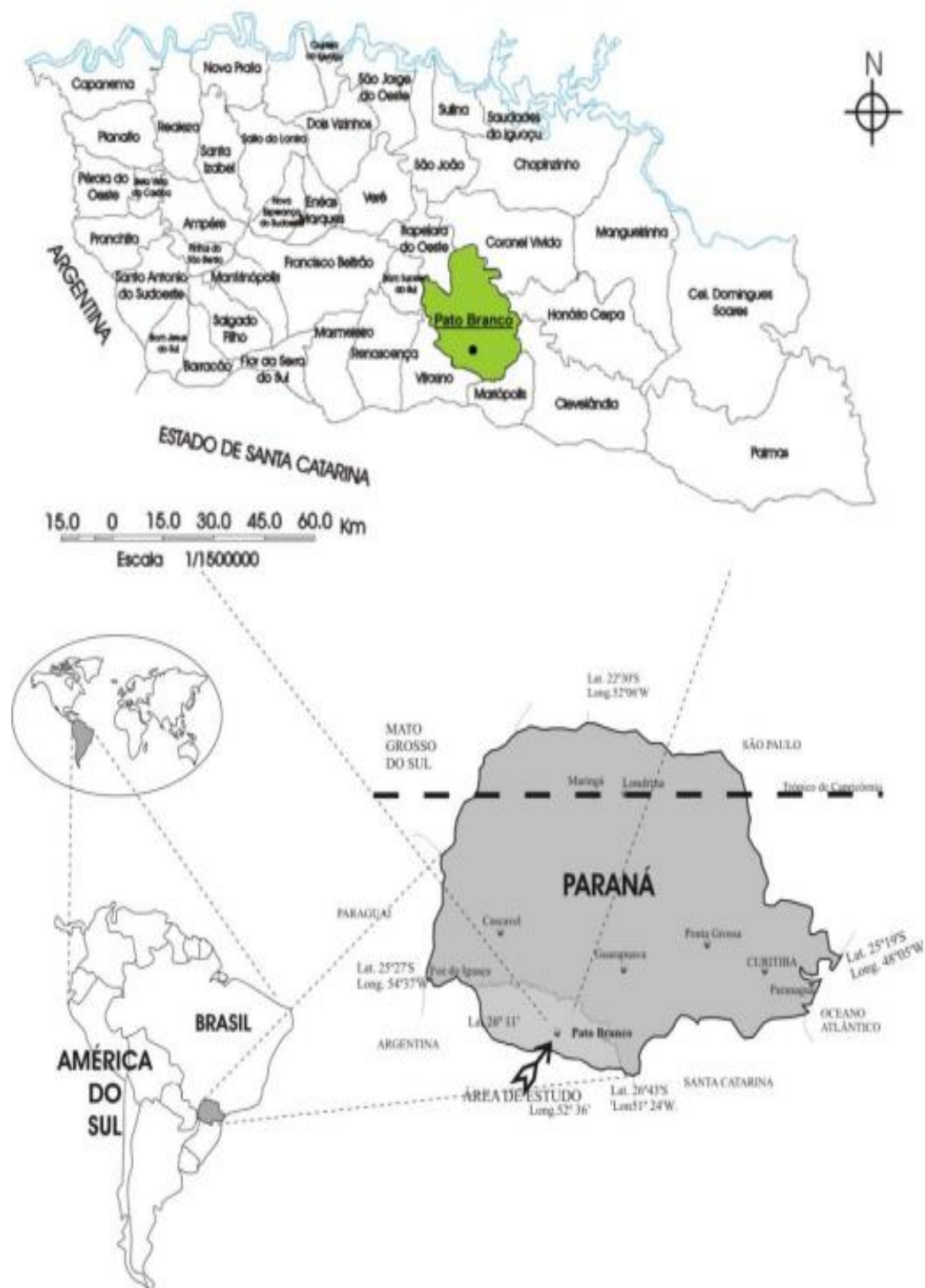


Figura 8: Localização geográfica do município de Pato Branco - Região Sudoeste do Paraná

Fonte: Tabalipa (2008, p. 66).

Na Figura 8 visualiza-se a localização na região Sudoeste do Paraná, sobreposta numa perspectiva macro da sua posição em âmbito mundial, continental e nacional. A título de informação, Pato Branco possui índice de desenvolvimento humano (IDH) de 0,849, coloca-se como 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 fazer parte da rota do fluxo migratório haitiano. Os migrantes haitianos vieram para trabalhar na indústria frigorífica de aves, construção civil, indústria de fogões, setor hoteleiro, posto de combustível 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 para trabalhar nas empresas frigoríficas. 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). Logo, a seção subsequente expõe algumas características do objeto do estudo.

5.2.1 Unidade de análise

Para Babbie (1999), unidades de análise de uma pesquisa geralmente são constituídos por pessoas, do mesmo modo, podem ser famílias, grupos, nações, estados, cidades, indústrias, organizações, clubes etc. Posto que em cada caso, as unidades individuais contribuem para descrever o todo de uma determinada pesquisa. No estudo em questão, determinou-se como unidade analisada uma parcela de trabalhadores brasileiros e haitianos que possuem vínculos empregatícios em organizações localizadas em Pato Branco – PR.

A pesquisa contou com a participação de 11 sujeitos, 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 o critério de acessibilidade e conveniência. Em razão de questões éticas na pesquisa, a identificação dos entrevistados serão preservados. Neste sentido, os participantes da pesquisa foram denominados de

Entrevistado Brasileiro 1, Entrevistado Brasileiro 2, Entrevistado Brasileiro 3, Entrevistado Haitiano 1, Entrevistado Haitiano 2, e assim sucessivamente. No capítulo em que são apresentados e discutidos os resultados abreviou-se para EB1, EB2, EH1, EH2, etc.

Convém fazer uma síntese das caracterizações dos entrevistados. As entrevistadas EB1 e EB3, estão inseridas na mesma organização no segmento de alimentos, que iniciou suas atividades de mercado em 1969, no ramo hortifrutigranjeiro. A organização possui cerca de 650 colaboradores que atuam em nove empresas e 20 filiais nos estados, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Pernambuco.

A EB2 tem vínculos empregatício em uma clínica de psicologia que tem nove anos de mercado, o contato da entrevistada com trabalhadores haitianos ocorreu em uma organização de alimentos, ao qual trabalhou durante dois anos e meio.

Já os entrevistados EB4, EB7 e EH9 estão vinculados ao mesmo ambiente de trabalho. A organização possui 25 anos de mercado, sendo referência mundial no setor de avicultura e na produção de alimentos. Atuando na multiplicação genética de matrizes de aves e na produção e comercialização de carne de frango.

O ramo de atividade do EB5 é audiovisual, precisamente na prestação de serviços de exibição cinematográfica. Tudo começou em 1915, e durante o século XX, evoluiu, mudou de nome, e expandiu seus negócios para outros estados e municípios. Todavia, acompanhou a evolução da indústria do cinema, sempre fazendo parte da vida cultural e social da comunidade. Em Pato Branco, a unidade do negócio possui 10 colaboradores, incluindo um trabalhador haitiano.

O EB6 e EB8, estão inseridos no mesmo espaço organizacional. A organização atua na industrialização e comercialização de carnes suínas, aves, lácteos, massas, vegetais e suplementos para nutrição animal. É formada por 12 cooperativas filiadas, mais de 75 mil famílias associadas, 28 mil empregados. Iniciou suas atividades comerciais em 1969, e expandiu as unidades industriais, comerciais, granjas e distribuidoras por todo o Brasil.

O entrevistado EH10, migrou para o Brasil e reside atualmente em Pato Branco. Possui experiências profissionais em três organizações do município. Está vinculado a uma organização que atua no mercado da indústria de artefato de cimento desde 1999, na fabricação de artefato e produtos de concreto, com foco nas

empresas públicas, privadas e consumidores finais. Quanto ao entrevistado EH11, o mesmo trabalhou na recepção em uma agência de viagem no Rio de Janeiro. Deslocou-se para Pato Branco, e encontra-se desempregado.

No quadro 3 são apresentados os critérios de seleção dos participantes que constituíram este estudo.

Sujeitos	Crítérios de Seleção
Trabalhadores Brasileiros	Para participar da pesquisa, é necessário: <ul style="list-style-type: none"> ☆ Ser maior de 18 anos; ☆ Homem / mulher; ☆ Trabalhar em alguma organização no município de Pato Branco; ☆ Ter contato com trabalhadores haitianos.
Trabalhadores Haitianos	<ul style="list-style-type: none"> ☆ Ser migrantes haitiano (homem/mulher); ☆ Maior de 18 anos; ☆ Trabalhar em alguma organização no município de Pato Branco.

Quadro 3: Critérios de seleção participantes da pesquisa

Fonte: Elaborado pela autora.

Em síntese, no Quadro 3 ilustra-se os critérios de seleção dos participantes da pesquisa. Assim, era necessário que os trabalhadores brasileiros, fossem maior de 18 anos, homem /mulher, ter contato com trabalhadores haitianos, e possuir vínculos em alguma organização no município de Pato Branco. Para os trabalhadores haitianos, o critério de seleção, consistiu-se ser migrante haitiano (homem / mulher), maior de 18 anos, e ter vínculo empregatício em alguma organização.

Para os critérios de exclusão estabeleceu-se que, não participaram desta pesquisa aqueles que não consentiram sua participação por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido de Uso de Imagem e Depoimento (TCLE).

Cabe aqui, fazer alguns esclarecimentos que ocorreram durante a coleta de dados com os migrantes haitianos. A aproximação com os migrantes residentes em Pato Branco – PR, ocorreu no dia 29 de outubro de 2017, em um domingo na Igreja Menonitas, participando de um ato religioso da cultura haitiana e posteriormente do almoço.

Em 25 de novembro de 2017, ocorreu uma viagem para a Missão Paz, em São Paulo, na ocasião alguns migrantes haitianos foram no mesmo grupo. Alguns conversavam pouco, sempre muito reservados. Nesse período, mantinha-se contato com o pastor da Igreja Menonitas, pois era a pessoa que os migrantes tinham confiança e apreço, e que iria intermediar minha aproximação como pesquisadora dos possíveis participantes da pesquisa. Em função da falta de tempo disponível e de atividades pré-agendadas nos últimos meses de 2017, inviabilizou que o grupo focal ocorresse na Igreja.

Em razão, dos compromissos do pastor com os migrantes, foi necessário rever o cronograma da realização do grupo focal, e obtive o contato de um haitiano que poderia ceder o espaço para realização do grupo focal. Em 5 de dezembro, enviei mensagem para verificar a possibilidade de realização da pesquisa com os migrantes, contudo, apenas conseguiria conversar no dia 07 de dezembro de 2017.

Em contato com o trabalhador haitiano, foi explicado o objetivo da pesquisa, como seria o andamento do grupo focal, o número de participantes, destaquei possíveis benefícios e riscos com a realização da pesquisa. Solicitou que lhe enviasse via e-mail, o roteiro das entrevistas, tal como o TCLE. Após isso, recebi retorno expondo que deveria esperar, pois os finais de semana seguintes, já estariam com programação pré-estabelecida, inviabilizando a realização da pesquisa.

A possível data disponível seria dia 16 de dezembro, pois estariam em um clube da cidade, e segundo o haitiano haveria fácil acesso para reunir todos os migrantes, para coletar os dados. Chegando no local combinado, os participantes discordaram de colaborar com a realização da pesquisa, haja vista, que uns iriam jogar e outros assistir a um jogo de futebol, e que, segundo eles, acabaria atrapalhando a atividade externa que tinham programado.

A seguinte data prevista foi dia 23 de dezembro, que se realizou a coleta de dados, no local havia 10 migrantes haitianos. Após, explicação da pesquisa, e dos procedimentos, todos assinaram o TCLE, no entanto, ao iniciar o grupo focal alguns se resguardaram em falar, permanecendo no mesmo ambiente. Sendo que, acabou fragilizando a pesquisa no sentido, de não se possuir uma participação mais representativa. O tópico subsequente apresenta os aspectos éticos que nortearam a elaboração da pesquisa.

5.3 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA

É imprescindível ressaltar que o projeto de pesquisa para a execução do estudo, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o Termo de Confidencialidade, o Instrumento de Coleta de Dados e a Autorização do *lócus* de Pesquisa, seguiram todos os preceitos éticos determinados pela Resolução 196/96, do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que regulamenta a ética em pesquisa com seres humanos e das demais normas complementares do Conselho Nacional de Saúde. Deste modo, o projeto foi submetido ao Conselho de Ética da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), sob certificado de apresentação para apreciação ética (CAAE) número 73355217.5.0000.5547.

Após a aprovação do projeto de pesquisa pelo CEP, em 21 de outubro de 2017, iniciou-se a coleta de dados assegurando-se a confidencialidade das informações pessoais dos participantes, e repassando todas as informações pertinentes a pesquisa, bem como salientando que a qualquer momento, poderiam retirar o termo de consentimento de participação no estudo, sem nenhuma penalidade.

Referente ao TCLE, (Apêndices C e D), este foi assinado pelos participantes e pela pesquisadora mestranda, sendo que uma via foi arquivada e, a outra foi entregue ao pesquisado. Além disso, foi comunicado aos participantes que, em qualquer momento, terão acesso aos dados coletados (Instrumento de coleta e TCLE), sendo que ficarão sob a responsabilidade da pesquisadora durante o período de cinco anos, após este prazo a respectiva documentação será incinerada.

Quanto aos riscos da pesquisa para os participantes da pesquisa (trabalhadores nativos e migrantes), foram informados que poderiam sentir cansaço ou desconforto pelo tempo dedicado para responder as perguntas. Cabe, ressaltar que não houve nenhuma ocorrência dos sintomas mencionados.

Quanto aos benefícios, estes ocorrerão de maneira indireta, e poderão subsidiar políticas públicas de acolhimento e de ações voltadas a interculturalidade, viabilizando melhores condições de vida, assim como tende a oportunizar estudos internos para a implantação de novas ações para a melhoria do programa de recursos humanos existente na organização.

5.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada entre o período de outubro e dezembro de 2017, com trabalhadores haitianos e brasileiros, no município de Pato Branco / PR. Exceto os trabalhadores haitianos, os demais foram realizadas entrevistas individuais, no próprio local de trabalho, 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, por livre espontânea vontade. No entanto, no decorrer das perguntas apenas três participaram ativamente do grupo focal, os demais permaneceram no mesmo ambiente apenas como ouvintes), a fim de esclarecer possíveis dúvidas foi informado os objetivos da pesquisa, e ao consentirem participar do estudo os participantes assinaram os TCLEs.

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. A primeira etapa 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.

A segunda etapa ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas com trabalhadores brasileiros e grupo focal com trabalhadores haitianos. Considerando o uso das técnicas para a obtenção dos dados, a seguir apresenta-se informações de cada fonte.

5.4.1 Entrevista

A entrevista, de acordo com Ribeiro (2008), é a técnica mais pertinente quando o pesquisador quer obter informações a respeito do seu objeto. Permite conhecer atitudes, sentimentos e valores implícitos ao comportamento, podendo ir além das descrições de ações, incorporando novas fontes para a interpretação dos resultados pelos próprios entrevistados.

A elaboração do roteiro das entrevistas foi adaptado do modelo utilizado por Wagner (2009) e Craide (2011); (Apêndices A e B), a qual possibilitou um diálogo informal e aberto. As questões da entrevista foram agrupadas em três blocos, sendo que a primeira é relativa aos dados gerais (informação profissional e formação acadêmica), a segunda corresponde a práticas profissionais das atividades exercidas na organização e no terceiro bloco encontram-se as questões alusivos a interculturalidade no ambiente de trabalho. As entrevistas e o grupo focal foram gravadas em áudio mediante assinatura espontânea dos termos de participação na pesquisa.

5.4.2 Grupo Focal

O grupo focal foi destinado aos trabalhadores haitianos. Este, por seu turno, de acordo com Gatti (2012, p. 8), caracteriza-se como “um bom instrumento de levantamento de dados para investigações em ciências sociais e humanas, mas a escolha de seu uso tem de ser criteriosa e coerente com as propostas da pesquisa”.

Assim, o grupo focal tende a contribuir para a construção da pesquisa no sentido de oportunizar a assimilação de atitudes, conceitos, reações, percepções, crenças, sentimentos alusivos as relações interculturais na empresa. Sendo que outros instrumentos, como a observação e questionário não permitiriam maior familiaridade e profundidade com a temática.

5.5 ANÁLISE DOS DADOS

Para o tratamento dos dados qualitativos foi aplicada a técnica de Análise de Conteúdo, que, no entendimento de Minayo (2010) assevera ser 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”. Assim, a análise de conteúdo consiste em inferir conhecimento relativo a produção de mensagens.

Para tanto, a análise de conteúdo compreende três tópicos cronológicos: 1) a pré-análise, 2) a exploração do material, 03) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

Bardin (2016, p. 125) destaca que “a pré-análise é a organização propriamente dita. Corresponde a um período de intuições, que tem por objetivo operacionalizar e sistematizar as ideias iniciais conduzindo ao plano de análise”. Logo, as entrevistas foram transcritas integralmente, criando um arquivo base que foi centralizado todos os dados apurados.

A segunda fase refere-se à exploração do material considerada a etapa mais “longa e fastidiosa, consiste essencialmente em operações de codificação, decomposição ou enumeração, em função de regras previamente formuladas” (BARDIN, 2016, p. 131). De forma prática, a exploração do material são todos os dados brutos, que serão decodificados para alcançar a compreensão do texto redigido.

O tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação perfazem a última fase do desenvolvimento de uma análise, diz respeito a compreensões e proposições dos dados coletados a fim de se tornarem válidos e significativos. “Operações estatísticas simples (percentagens), ou mais complexas (análise fatorial), permitem estabelecer quadros de resultados, diagramas, figuras e modelos, os quais condensam e põem em relevo as informações da análise” (BARDIN, 2016, p. 131). A Figura 09 apresenta a síntese do modelo de análise de conteúdo.

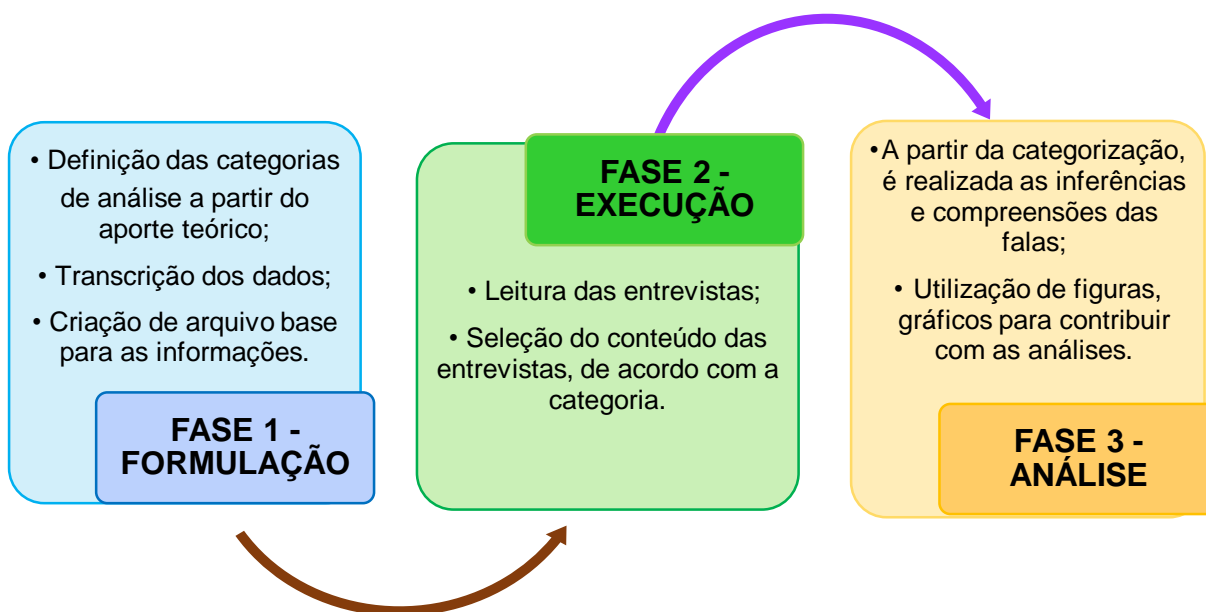


Figura 9: Desenvolvimento da análise de conteúdo
 Fonte: Elaboração pela autora.

Ao fazer uso da técnica de análise de conteúdo, Bardin (2016) destaca que é preciso elencar algumas categorias que contribuirão para melhor interpretação e inferências dos dados coletados. Assim, a categorização, conforme enfatiza Bardin (2016, p. 147) “é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto por diferenciação e, em seguida, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com os critérios previamente definidos”.

É importante frisar que estas categorias podem ser criadas “*a priori*”, ou seja, são pré-determinadas em função da busca a uma resposta específica do pesquisador. Ou podem não ser definidas “*a priori*”, emergindo do discurso, do conteúdo das respostas e exigem constante retorno ao material coletado e à teoria” (FRANCO, 2008, p. 142). Contudo, no presente estudo as categorias analíticas foram construídas *a priori*, e estão apresentadas no Quadro 4.

OBJETIVOS	CATEGORIAS	AUTOR	COLETA DE DADOS	ANÁLISE DE DADOS
Caracterizar a diáspora haitiana no contexto brasileiro	☆ Perfil dos Participantes da Pesquisa	-	Grupo Focal com roteiro de perguntas semi-estruturada	Qualitativa – Análise de Conteúdo BARDIN (2016)
Analisar as relações entre trabalho e migração haitiana no Brasil	☆ Trocas entre diferentes culturas	Fleuri (2000) Sales (2016)	Entrevista com perguntas semi-estruturada	
Analisar o Estado da Arte dos conceitos de interculturalidade no contexto organizacional	☆ Interação entre culturas	Trevisan (2001) Freitas (2008)	Análise Documental	
Identificar os elementos da interculturalidade nas dinâmicas organizacionais na percepção de trabalhadores nacionais e haitianos	☆ Alteridade; ☆ Diferença; ☆ Identidade;	Fleury (2000) Fraga e Esteves (2004) Canclini (2015)	Grupo Focal com roteiro de perguntas semi-estruturada	

Quadro 4: Síntese dos procedimentos metodológicos

Fonte: Elaborado pela autora.

As entrevistas 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. Assim, o próximo capítulo contempla o resultado das análises dos dados.

6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Pelo percurso da pesquisa, o presente capítulo contempla os resultados da pesquisa alinhados com os objetivos propostos no capítulo introdutório, tal como a discussão com base na literatura. Contudo, foi caracterizado o perfil do trabalhador haitiano no contexto do trabalho brasileiro, na sequência, as relações entre trabalho e migração apresentados algumas singularidades do vínculo com o trabalho, a interculturalidade na percepção dos participantes da pesquisa e os elementos da interculturalidade nas dinâmicas organizacionais.

6.1 PERFIL DO TRABALHADOR HAITIANO NO CONTEXTO BRASILEIRO

Para caracterizar o perfil dos participantes da pesquisa, apresenta-se o quadro 5, com as respectivas informações. Participaram da pesquisa um total de 11 pessoas, aos quais não foram identificadas, respeitando-se as questões éticas da pesquisa, conforme segue. Assim, os entrevistados foram designados como mencionado previamente, por códigos sendo E – entrevistado, B – brasileiro, H – haitiano, seguido de número.

ENTREVISTADO	SEXO	FORMAÇÃO	FUNÇÃO NA EMPRESA	RAMO DE ATIVIDADE
EB1	Feminino	Direito	Jurídico	Agroindústria
EB2	Feminino	Psicologia	Psicóloga	Serviços
EB3	Feminino	Administração	Analista de Recursos Humanos	Agroindústria
EB4	Feminino	Magistério	Auxiliar de Produção	Agroindústria
EB5	Masculino	Marketing	Gerente Administrativo	Serviços
EB6	Masculino	Engenharia de Alimentos	Coordenador de Produção	Agroindústria
EB7	Masculino	Engenharia de Produção	Coordenador de Produção	Agroindústria
EB8	Masculino	Administração	Monitor de Produção	Agroindústria
EH9	Masculino	Administração	Auxiliar de Produção	Agroindústria
EH10	Masculino	Letras	Auxiliar de Produção	Serviços
EH11	Masculino	Bioquímico	Desempregado	-

Quadro 5: Caracterização perfil dos participantes

Fonte: Dados da Pesquisa.

Quanto aos dados pessoais dos participantes da pesquisa, observa-se no Quadro 5, que a maior concentração dos respondentes da pesquisa foi do gênero masculino 7, enquanto que o gênero feminino correspondeu 4. Além disso, cabe destacar que na realização do grupo focal com trabalhadores haitianos, havia dez migrantes, porém se resguardaram de participar, justificando a proporção menor de migrantes haitianos na pesquisa.

Para contemplar ampla diversidade em gênero, formação e função, optou-se pela constituição de participantes que tivessem formação em áreas do conhecimento distintas, para analisar a percepção de cada participante frente as relações culturais diferentes que se estabelecem nas organizações, tal como a função de cada sujeito componente da pesquisa. Assim, visando melhor compreensão apresenta-se na Figura 10, o nível hierárquico de cada entrevistado.

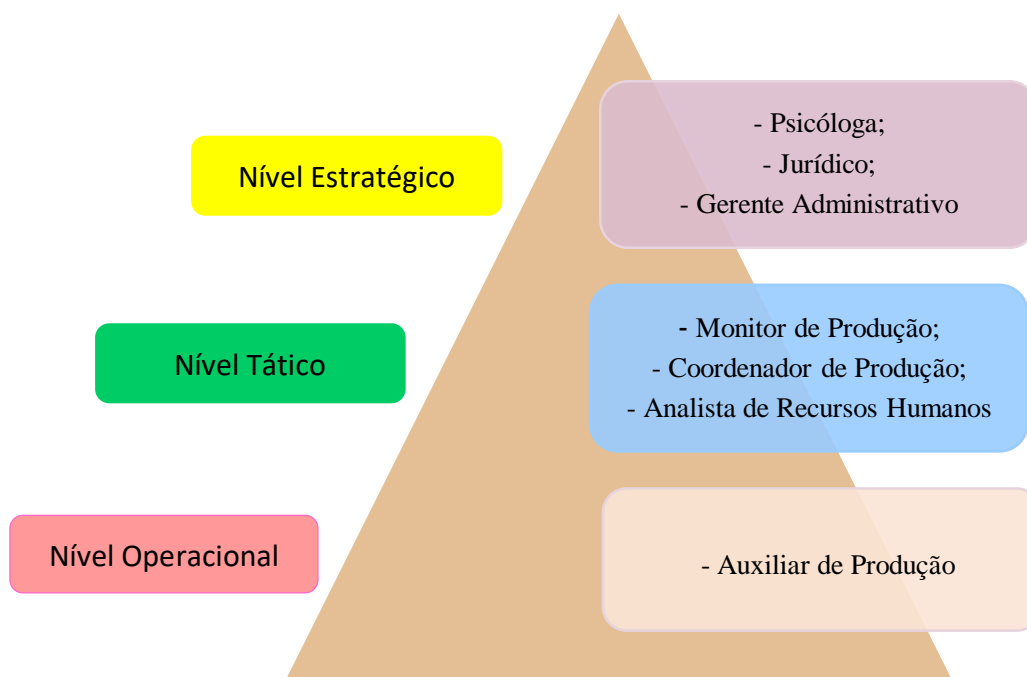


Figura 10: Nível hierárquico dos participantes da pesquisa

Fonte: Elaborado pela autora.

Na Figura 10, especificamente, são destacados os níveis hierárquicos em que estão inseridos os participantes da pesquisa nas organizações. Assim, o nível operacional envolve cada tarefa e atividade, preocupando-se com o alcance de metas específicas, está diretamente ligada com a área técnica de execução de um determinado plano de ação. O nível tático faz frente aos desafios estratégicos,

desdobrando os objetivos institucionais em departamentais. É o nível de gerência média ou intermediária, assim o nível tático tem por finalidade especificar de que modo o seu setor, processo ou projeto ajudará alcançar os objetivos da organização. Já o nível estratégico toma as decisões e aloca os recursos organizacionais de forma eficiente, constitui-se de proprietários, CEO, presidente, diretoria (LACOMBE, 2009).

No intuito de responder ao objetivo específico - caracterizar a diáspora haitiana no contexto brasileiro, os dados foram apresentados por meio de gráficos que demonstram o novo cenário intercultural. Nem mesmo a situação desfavorável em termos econômicos, sociais e políticos inibiu a vinda de migrantes haitianos para o Brasil, conforme registros da polícia federal descritos no Gráfico 1.

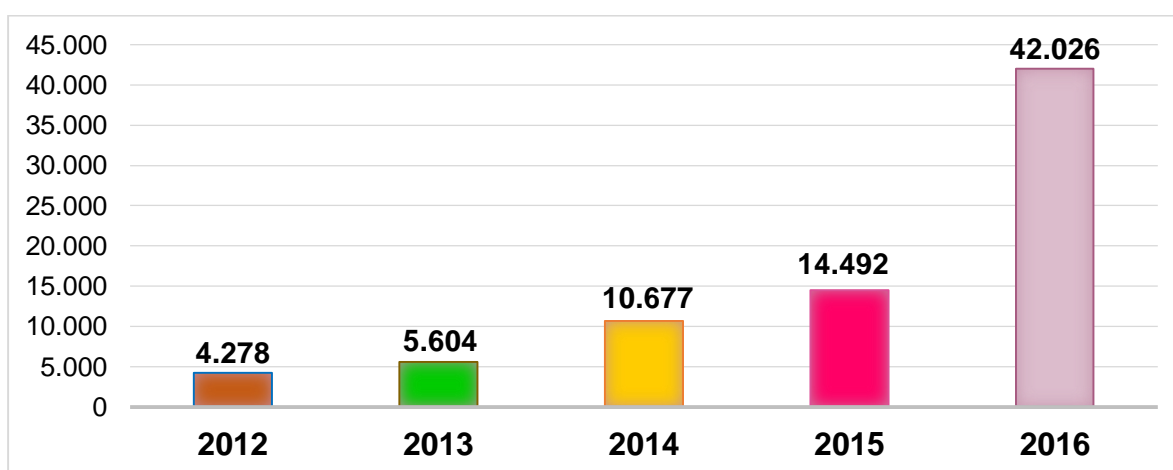


Gráfico 1: Registros de migrantes haitianos na polícia federal no Brasil
Fonte: IMDH (2016).

A vinda de migrantes haitianos para o Brasil, de acordo com órgãos de controle de mobilidade humana - IMDH (2016), apontam a intensificação do movimento migratório, entre 2012 e 2015 (Gráfico 1). Nesse sentido, houve um aumento expressivo de 882,37% de migrantes haitianos, analisando-se a linha temporal entre 2012 a 2016.

Denota-se que a presença dos migrantes haitianos no Brasil foi significativa, no período de (2012-2016), em vista da ajuda humanitária que facilitou o acesso ao Brasil, e pelas oportunidades de trabalho que o Brasil proporcionava, em consequência da Copa do Mundo, e dos Jogos Olímpicos de 2016, no entanto, esses índices revelam a necessidade de refletir o arcabouço do mercado de trabalho para esse público.

Aragonés (2011) destaca que a demanda por migrantes é também um elemento vital da economia desenvolvida para manutenção da produtividade e da concorrência, redução dos custos laborais e geração de novos conhecimentos. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2014) mapeou os estados da federação que foram destinos dos migrantes haitianos, como observado no Gráfico 2:

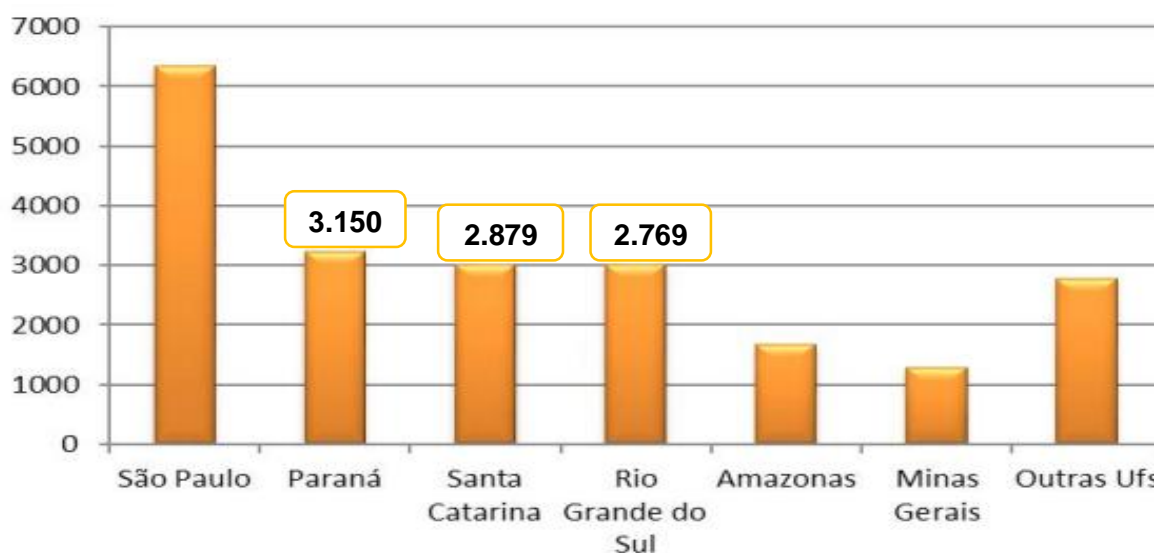


Gráfico 2: Número de haitianos com registros permanente, segundo unidade de federação de residência, por ano de registro, Brasil (2000-2014)

Fonte: MTE (2014, p. 56).

A partir das informações contidas no Gráfico 2 percebe-se que os Estados que são centros de maior concentração de indústrias e empresas, são escolhidos pelos migrantes para residir, em função das possibilidades de trabalho. As informações do Sistema Nacional de Cadastro de Estrangeiros (SINCRE), departamento responsável pelo registro dos migrantes na Polícia Federal expressam que:

(...) no caso da imigração haitiana com o visto permanente, notam-se menores volumes na Região Norte (3.225 imigrantes), por onde entraram imigrantes do Haiti sem o visto humanitário, e maior concentração no Sudeste (10.844) e Sul (12.734). O Estado de São Paulo, com 8.775 imigrantes, no período 2010-2015, responde pelo maior volume da imigração haitiana já com visto permanente (31% do total), seguido pelos estados do Paraná (2.995 haitianos), Santa Catarina (2.879), Rio Grande do Sul (2.769) e Minas Gerais (1.210) (BAENINGER, PERES, 2017, p. 131).

Com base nos dados apresentados no Gráfico 2, observa-se que os fluxos migratórios se direcionam para os Estados localizados na região Sul e Sudeste, preponderando o fator trabalho, ou seja, a concentração dos haitianos ocorre nas

áreas industriais em que a oferta de emprego é mais abundante, sendo indicador para a direção dos trabalhadores.

Para Sassen (2006), essa nova etapa migratória de recrutamento e exportação de trabalhadores adquire relevância, no sentido de contribuir para a composição de uma nova classe de trabalhadores internacionais, marcada pela riqueza de mobilidade laboral e num mercado de trabalho disposto pela demanda polarizada, de um lado a convivência de migrantes qualificados, formados por executivos e empresários transnacionais, do outro trabalhadores com nenhuma ou pouca qualificação.

Uma parcela dos migrantes haitianos que optaram pelo deslocamento até o Brasil, possuem ensino superior completo, são políglotas e estão prosseguindo com os estudos, ou manifestam interesse de continuação da formação, como constatado durante o grupo focal e evidenciado nas falas de EH9, EH10 e EH11.

Eu fiz um ano de administração também, um ano de administração. Eu trabalhava na administração também lá na administração no Haiti, na parte de logística (EH9).

Sou do Haiti neh, nasci numa cidade do Haiti bem perto do Canal Hibis, então eu tive a sorte de fazer a faculdade, fiz o ensino médio o estudo, mas tipo pelo tragédia que passou o Haiti vocês já sabem a questão do terremoto eu tive a sorte de continuar com meus estudos. Mas agora estou aqui no Brasil, pra resolver com as coisas que eu preciso da minha vida. Agora tô estudando, estudante das letras aqui neh, faltam dois anos pra terminar (EH10).

(...) Éeee sou haitiano, minha cidade de nascimento é Léogâne, é no oeste do país, eu tenho dois anos no Brasil, eu sou casado e tenho uma filha que vai fazer três anos ela tá no Brasil. Eu sou também políglota neh, eu falo sete idiomas, eu sou bioquímico também, e eu gosto de (de) atividades intelectuais, sabe ahã. (...) e por enquanto tô pensando aqui no Brasil fazer (uma) um estudo tipo na agronomia neh, é já fiz o Enem inclusive tô esperando o resultado depois pra ver se eu posso entrar numa faculdade aqui, não sei (EH11).

Nas falas de EH9, EH10 e EH11 verifica-se que todos possuem formação acadêmica, trabalharam e trabalham em organizações no Brasil. São políglotas, demonstram em suas falas a vontade de continuar se qualificando, ou já o fazem no Brasil, a exemplo do EH10. E buscam a melhoria da qualidade de vida para si e seus familiares.

O fluxo migratório de trabalhadores mostra-se associado às mudanças ocorridas nos setores da indústria e de serviços do Brasil, acompanhando o desenvolvimento destes, resultou grandes demandas por força de trabalho,

especialmente por perfis menos qualificados, em atividades laborais que exigem maior força física. Ainda que, constatado que alguns migrantes possuem formação superior e serem plurilíngue, mas a dificuldade é pelo reconhecimento de tal formação.

A qualificação profissional que ocorre em curso de nível técnico ou superior, tende a propiciar melhores posições no mercado de trabalho, como salientam Soares, Gonzaga (1997, p. 3), “a educação é um determinante básico do salário e do acesso aos bons postos de trabalho no Brasil”. De acordo com os autores, a carência de qualificação básica de parte significativa da força de trabalho de países em desenvolvimento explicaria o retorno positivo do investimento em educação nesses países, tanto em termos salariais quanto de produtividade.

O anseio pelos estudos e aperfeiçoamento profissional é constatada na exposição dos brasileiros EB1, EB7 e EB8.

(...) eles já vem de fora com uma formação e já tem inclusive, a gente até comentou outras línguas neh (...) Vamos falar das línguas neh nós sabemos o português, eles vem aqui sabendo o português, o inglês, o francês alguns o espanhol neh então é um aprendizado às vezes a gente se sente pequenininho perto deles, quando tu consegue conquistar a intimidade deles, e consegue conversar (EB1).

(...) vários estrangeiros eles vem do Haiti já ahhh graduados já, eu tenho professor de matemática, eu tenho engenheiro civil, eu tenho ahhh professor, ahh então e quem não acabou de se formar no Haiti tá buscando o segundo grau aqui no Brasil, tá então eles veem e eles trazem o comprovante aqui pro RH, eles fazem questão de mostrar que estão estudando, então isso é um diferencial que às vezes a gente não vê no brasileiro isso, tá ai a gente vê neles. (EB7).

(...) um deles tinha uma formação muito melhor que a minha, então nesses momentos que você vê que as pessoas que vieram de lá nem todos por terem vindo de lá, são pessoas que são ingênuas neh às vezes são muito mais inteligentes do que a gente e às vezes por essa cultura que a gente tem meio preconceituosa aqui da nossa região acaba tratando eles de outra maneira neh (EB8).

A análise dos trechos das entrevistas EB1, EB7 e EB8, são interessantes pelo fato, de apurar as informações no sentido da perseverança, dos migrantes relativo a continuidade dos estudos no Brasil. O contínuo aperfeiçoamento e instrução são fundamentos básicos para poderem ascenderem na vida profissional no destino ao qual escolheram para residir, bem como expressam a desenvoltura da capacidade intelectual deles, indicando diferencial profissional em relação aos demais.

No Brasil, o acesso ao ensino superior para migrantes é possível em algumas universidades, como na Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA), Universidade Federal do Paraná (UFPR), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Universidade Federal de São Carlos (UFSC), entre outras, que possibilitam aos migrantes a formação gratuita auxiliando na inserção no mercado de trabalho (BRASIL, 2014). No Gráfico 3 apresenta-se uma perspectiva da escolaridade dos migrantes com vínculo formal de trabalho.

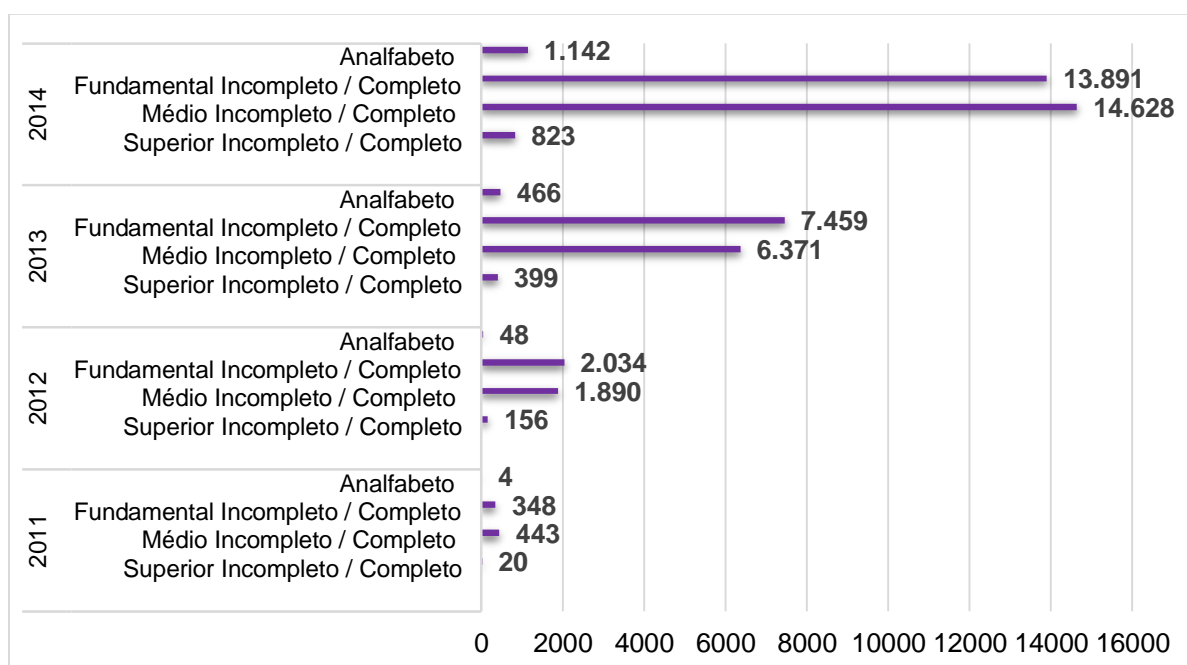


Gráfico 3: Migrantes haitianos com vínculo formal de trabalho, segundo escolaridade
Fonte: MTE (2015).

Embora os dados apresentados no Gráfico 3 demonstrem que há prevalência de migrantes com ensino fundamental e médio no Brasil, é perceptível na fala dos migrantes o desejo da continuidade dos estudos, revelando o interesse deles para obtenção de melhor qualidade de vida. Que nada mais é do que “a busca à luz de um bem-estar que não se dissocia das condições do modo de viver, como: saúde, moradia, educação, lazer, transporte e liberdade” (SANTOS *et al*, 2002, p. 75).

O nível de escolaridades dos migrantes vindos à Pato Branco, mostrou-se que 90% tem formação no nível médio ou superior, 13% ensino fundamental, e ainda

21% concluíram o ensino superior constando entre os entrevistados formações em engenharia e medicina, comprovando a dificuldade e a barreira instalada quanto ao reconhecimento do diploma em âmbito brasileiro (BITTAR, 2017).

No tocante à faixa etária, nota-se que a maioria dos haitianos que possuem vínculo no mercado de trabalho formal têm entre 25 e 50 anos, conforme demonstrado no Gráfico 4.

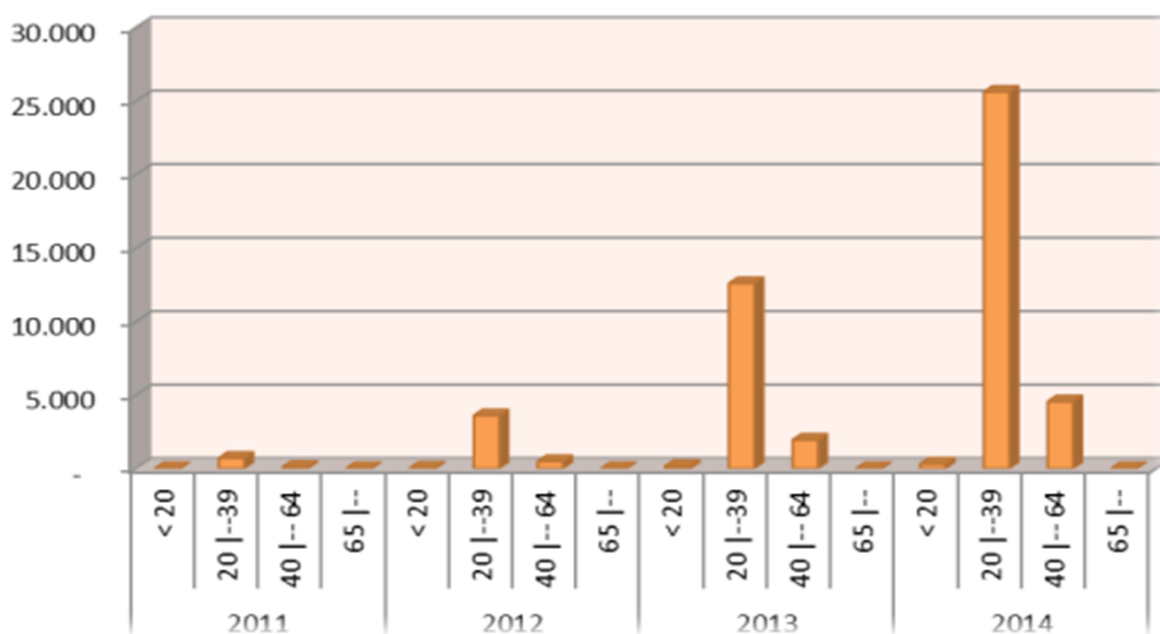


Gráfico 4: Migrantes haitianos com vínculo formal de trabalho, segundo faixa etária
Fonte: MTE (2015).

Segundo as informações obtidas (Gráfico 4), a faixa etária prevalente está entre 20 a 39 anos, jovens que estão em idade produtiva. Comparado, a figura temporal (2011-2014) houve aumento considerável da entrada desse público no Brasil, especialmente em 2014. Com a exposição destes dados nota-se que os migrantes haitianos que se deslocaram até o Brasil estão inseridos na faixa etária apontada como maior produtividade e desejável pelo mercado de trabalho.

Assim, o contexto brasileiro está em sintonia com os países receptores de fluxos migratórios, em que as migrações são marcadas, eminentemente, por pessoas em idade produtiva. Para a sociedade de destino, essa composição etária é muito benéfica, pois a idade que o Estado mais gasta e investe no cidadão é no período da infância e na terceira idade. Assim sendo, o Brasil está recebendo uma

mão-de-obra já formada e que pode contribuir de forma decisiva para o crescimento do país (CAVALCANTI, OLIVEIRA, TONHATI, 2015).

Em geral, o perfil dos trabalhadores haitianos são, na grande maioria, jovens, com faixa etária entre vinte aos quarenta anos de idade, predominantemente do sexo masculino, solteiros com escolaridade média, constando uma parte com formação de nível superior, conforme observados nos dados disponibilizados pela Relação Anual de Informações Sociais - RAIS (SILVA, 2012).

Para a busca da tão sonhada qualidade de vida, é necessário o trabalho, em vista disso, o próximo tópico retrata as atividades econômicas exercidas pelos migrantes, bem como verifica as possíveis trocas interculturais que acontecem no ambiente de trabalho.

6.2 RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E MIGRAÇÃO HAITIANA

Com o intuito de responder ao segundo objetivo específico do estudo, qual seja, analisar as relações entre trabalho e migração haitiana no Brasil, apresenta-se por meio de gráficos as análises e constatações a partir desta relação estabelecida entre trabalho e migração, conforme segue.

A diáspora haitiana foi constatada com maior densidade nas regiões Sul e Sudeste do Brasil, e o trabalho foi um indicador determinante para o deslocamento dos trabalhadores haitianos. A veiculação de uma matéria no jornal Diário do Sudoeste em janeiro de 2017, informava que “76% dos entrevistados, o motivo principal para a vinda ao Brasil era o trabalho, seguido de estudos (21%), busca por uma vida melhor (15%), ganhar dinheiro (8%), e seguridade social (4%)”. Sendo que 91% responderam que havia alguém no Haiti que dependia financeiramente deles (BITTAR, 2017).

Logo, essa diáspora representa uma “fuga de cérebros”, ou ainda migração de mão de obra qualificada, que dependendo o local de destino nem sempre obterá a certificação pela sua qualificação, ora por dificuldades de validação da titulação, ora pelas limitações de comunicação e culturais (BANCO MUNDIAL, 2011).

O município de Pato Branco foi um dos destinos dos trabalhadores haitianos, a partir de 2012, como mostra-se no Gráfico 5.

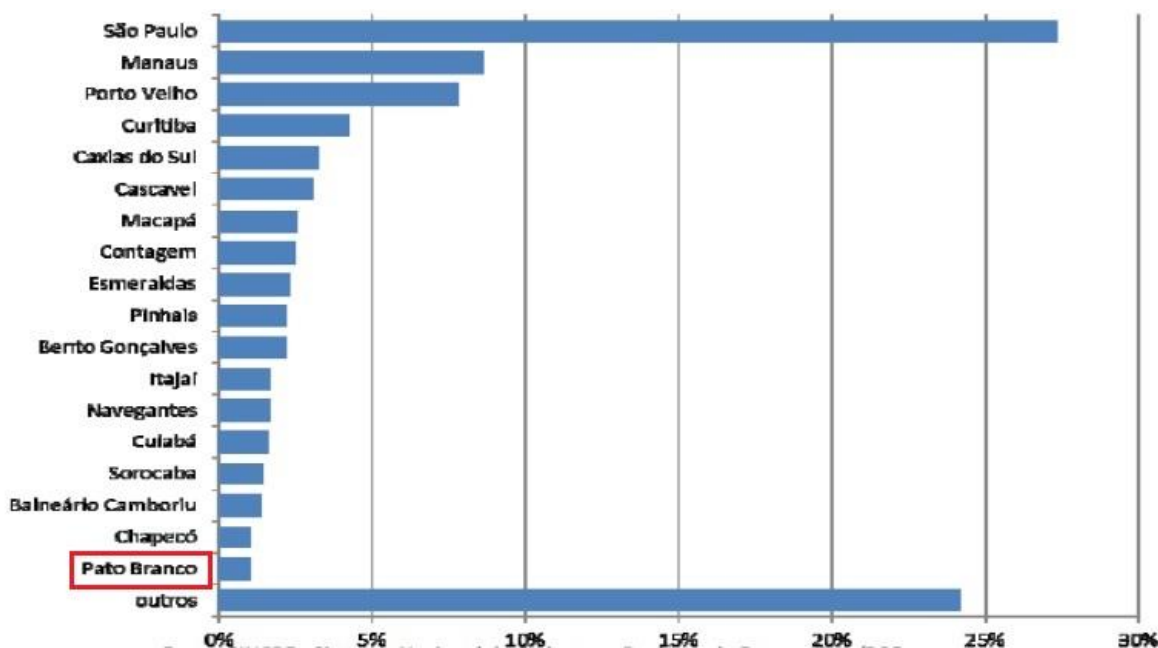


Gráfico 5: Proporção de migrantes haitianos por cidade
 Fonte: Castro e Fernandes (2014, p. 56).

Como esboça o Gráfico 5, o município de Pato Branco está entre as cidades brasileiras que receberam migrantes haitianos. Essa migração para a região Sudoeste é evidenciada pela busca dos migrantes para ocupar atividades laborais nas agroindústrias, que na época, enfrentavam escassez de mão-de-obra em meados de 2012.

De norte a sul do país assistiu-se a vinda dos migrantes haitianos, não sendo diferente, no município de Pato Branco (Gráfico 5). Na época em meados de 2014, houve gradativo deslocamento dos trabalhadores, que evidenciou a região como uma opção de residência e trabalho. As oportunidades de trabalho, principalmente atreladas ao setor de alimentos e construção civil, na época estimulada por incentivos para os setores.

Castro e Fernandes (2014) em suas pesquisas, demonstram os locais em que os migrantes estavam residindo (Gráfico 5). A vinda dos trabalhadores haitianos para o município de Pato Branco – PR, ocorreu pelo deslocamento até o Acre de empresários e gestores, conforme relatos nas falas dos entrevistados.

Foram, foram empresários tanto das agroindústrias, quanto parece que a Empresa Z foi a primeira, e foram até o Acre buscar haitianos, buscar africanos pra vir trabalhar aqui. Até teve um dia que me chocou muito uma situação teve alguns haitianos que tinham sido demitidos, e já faziam uns três anos que tavam trabalhando e tinham sido buscados lá pra trabalhar e eles, eu lembro que eles chegaram até mim é e eles disseram assim o que

que nós vamos fazer agora, nós não sabemos o que fazer, nós não sabemos pra onde ir, por que eles foram nos buscar lá e agora? (EB1).

(...) hoje já é meio que natural esse fluxo deles pra virem neh, mas lá no início foi bem isso no sentido de nós ir lá buscar eles e trazer eles pra cá e pegar ônibus, enfim (EB6).

A recusa dos trabalhadores diante dos empregos, principalmente na indústria frigorífica pode ajudar a explicar a busca e a vinda maciça de trabalhadores haitianos para o trabalho nesses locais (CAVALCANTI, 2014). Na época, a dificuldade de encontrar trabalhadores nativos suficientes dispostos a enfrentar duras jornadas de trabalho nas atividades que exigem força de trabalho mais fatigantes, gestores dos setores teriam atraído trabalhadores migrantes para compor seus quadros de funcionários.

A presença dos migrantes no município pode ser notada, sobretudo, em espaços públicos, praças, ruas, geralmente estão em grupos reunidos interagindo entre eles, porém é perceptível que devido a recessão econômica do Brasil muitos migraram para outros países a exemplo do México. Uma pesquisa realizada em 2015, “estimava-se que em Pato Branco havia em torno de 300 haitianos. O número vem caindo devido à crise, mas a cidade chegou a ter aproximadamente 900 haitianos” (ROSSI, 2015, p. 23).

No Gráfico 6 apresenta-se os dados referente às atividades econômicas ocupadas pelos trabalhadores haitianos no município de Pato Branco – PR.

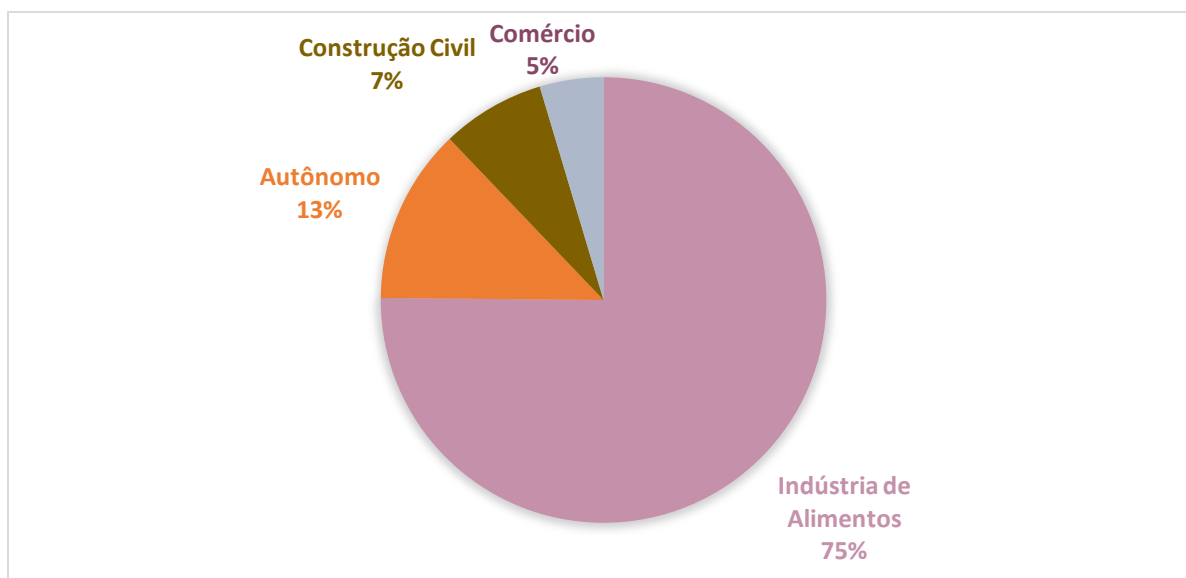


Gráfico 6: Atividades econômicas ocupadas por trabalhadores haitianos em Pato Branco (2017)

Fonte: Bittar (2017, p. 35).

Conforme se observa no Gráfico 6, a indústria de alimentos é que mais emprega migrantes, seguido por atividades de modo autônoma, geralmente serviços como: ambulantes, serviços de reparação, carregadores. O setor da construção civil gera 7% de emprego aos trabalhadores haitianos, e as atividades no comércio são ocupados por 5% da população migrante.

Segundo os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED, 2016), a crise econômica brasileira afetou as atividades laborais dos migrantes, e no ano de 2015 passam a ser desligados das empresas. Ocorrendo mais demissão que admissão, principalmente em 2016, prejudicando financeiramente os migrantes que passaram a traçar novos destinos com a recessão econômica do Brasil. A Tabela 2 traz informações sobre as principais ocupações e os registros de admissão e demissão de trabalhadores haitianos no Brasil.

Principais Ocupações	2015			2016		
	Admitidos	Demitidos	Saldo	Admitidos	Demitidos	Saldo
Total	13.064	11.930	1.134	8.693	- 14.172	5.209
Abatedor	465	297	168	105	- 438	333
Alimentador de Linha de Produção	1.052	923	129	777	- 1.195	418
Atendente de Lanchonete	201	168	33	164	188	24

Auxiliar Serviços de Alimentação	271	209	62	205	- 296	91
Cozinheiro Geral	367	324	43	270	- 396	126
Faxineiro	741	410	332	461	- 770	309
Magarefe / Açougueiro	369	- 392	23	226	- 809	383
Pedreiro	485	- 497	12	219	- 486	267
Servente de obras	1.623	1.174	449	758	- 1.242	484
Vendedor de Comércio Varejista	236	210	26	229	184	45
Outros	7.254	7.326	72	5.549	8.168	2.619

Tabela 2: Movimentação de trabalhadores migrantes no mercado de trabalho formal no 3º Trimestre, segundo principais ocupações (2015-2016)

Fonte: CAGED (2016).

A análise da Tabela 2 permite identificar que houve contratação significativa de trabalhadores haitianos no mercado de trabalho formal em 2015, principalmente na agroindústria e na construção civil. No entanto, após a contratação no período de 2015/2016, ocorreu demissão em massa como verificado nas informações do Gráfico 2. O alto índice de desemprego, tem como causa a estagnação econômica intensificada por uma crise política, resultando em uma taxa de 13,7% de desempregados em 2017, representando 14 milhões de brasileiros sem emprego (MTE, 2017).

Com base nos dados da Tabela 2 presume-se que a demissão maciça tende a deteriorar o tecido social e ampliar a vulnerabilidade que se encontram os migrantes haitianos. Os setores que mais demitiram trabalhadores foram a construção civil e a indústria de alimentos, totalizando 2.437 demissões somente nas duas áreas do mercado. Na situação de demissão, os migrantes entram em uma realidade bastante desconhecida, haja vista que possuem relações pessoais, trabalhistas e sociais limitadas com nativo.

Na situação de desemprego, os trabalhadores migrantes tendem a optar pelo trabalho informal como ‘ambulantes’, vendendo produtos importados – sobretudo do Paraguai – a preço abaixo nas áreas públicas das cidades ou próximo a locais de grande concentração de pessoas (EBERHARDT, 2017). São meios que encontram para manter a subsistência, frente ao contexto nefasto de desemprego no território brasileiro.

Atenta-se para os postos de trabalhos ocupados pelos migrantes haitianos, os quais são designados em nível operacional, desconsiderando a formação superior

e experiências profissionais que possuem. Sassen (2011) frisa que a tendência dos trabalhadores migrantes é ocupar postos de trabalho mais precários, caracterizado pela baixa exigência educacional e baixa remuneração, os quais dificilmente terão oportunidades de crescimento profissional e que com frequência são indesejáveis para a população nativa, como observado nas falas dos entrevistados brasileiros.

(...) eram carregadores, e (...) auxiliar de serviços gerais. (...) trabalhavam lá como carregador mesmo era sempre o pior turno (...). E aí eles se sujeitavam. aí melhor ainda você se sujeita ao terceiro turno que os daqui já não querem mais, você se sujeita a trabalhar naquela função que já ninguém mais que, por que hoje o mercado de trabalho quase mais o candidato escolhe do que a própria empresa escolhe neh, aqui em Pato Branco, por exemplo, tem muita empresa então acontece muito isso (EB2).

Mais operacional, daí agora sim está se abrindo neh o processo no sentido até deles neh de pessoas deles neh de ser liderança dentro da empresa neh, a Organização Y começou um programa nesse sentido também, com testes na verdade em algumas unidades pra avaliar como que vai ser os resultados disso aí (EB6).

Como constatado, por meio dos EB2 e EB6, os cargos ocupados pelos trabalhadores migrantes, de acordo com o levantamento da OIM (2014), são na maioria dos casos, de baixa remuneração, com salários que variam de um a um e meio salário mínimo. Considerando os gastos para se manter no Brasil, os trabalhadores não conseguem poupar para enviar ajuda financeira às famílias, sendo que tal circunstância exige a divisão de moradias insalubres, para a redução dos gastos para a sobrevivência no Brasil.

Quando indagado aos entrevistados, sobre os motivos da contratação de haitianos obteve-se as seguintes explicações:

A falta da mão-de-obra aqui, único motivo que levava, por que assim uma vez que hoje o mercado de trabalho abre 30, 40 vagas um funcionário pede vou expor nome tá, tenho X empresas tem a Alfa, a Beta, a Gama, a Delta, tem várias empresas assim indústrias que tão selecionando pessoas. Ah, hoje fui numa fiz entrevista fui na outra, na outra, me contrataram aqui, mas eu não gosto, já amanhã me contrata na outra, entende tem muitas oportunidade de trabalho pra vagas operacionais aqui não só nessas empresas, mas em várias outras então o mercado não tá (não tá) ruim pra eles, sabe sempre tem muitas, sempre tem geralmente tem muitas vagas neh procurando as pessoas e como os nativos já não dão conta, então eles acabam se sujeitando assim os migrantes acabam se sujeitando e os gestores daqui acabam tendo que explorar essa mão-de-obra, mas esse é o único motivo (EB2).

Então quando eles vieram pra cá, eles vinham bastante aqui pedi trabalho neh, por que eles vieram por algumas empresas e acabaram não ficando neh e gerou desemprego, então eles procuram muito até hoje eles vem muito pedir emprego aqui, e aí aqueles que a gente percebe assim que tem

uma facilidade maior de comunicação, ou que tem algum colega junto neh que a gente consiga se comunicar a gente deu uma oportunidade. No começo eram mais pessoas e aí agora a gente ficou com menos (EB3).

Olha, o que levou a empresa a contratar eles foi é essa situação do terremoto que ocorreu lá, a vinda deles pro Brasil e a empresa ela quis ajudar de uma certa forma com que eles realmente fossem acolhidos aqui no Brasil. E hoje a empresa ainda faz isso pela contratação, pela divulgação de vagas pra eles tá, o que eu sinto é que essa empresa onde eu trabalho hoje, não é por que eu trabalho aqui, mas é a única empresa que eu passei ainda ahhh e que ainda tô trabalhando, há um tempo atrás trabalhei em outras empresas e eu não tinha visto isso que eu vi no Grupo Y aqui. A empresa ela faz questão de que nós possamos ter uma cultura diferente, dentro do processo para dar oportunidade para eles, tá (EB7).

Os excertos das falas do EB2, EB3 e EB7 revelam que a contratação dos trabalhadores migrantes, ocorreu por motivos de falta de mão de obra de brasileiros, sendo que na época meados de 2012, havia postos de trabalhos ociosos e que naquele momento, foram preenchidos pelos trabalhadores haitianos. Pode-se constatar, a exploração de mão-de-obra dos migrantes em atividades mais vulneráveis, isto é, são alocados em atividades laborais extenuantes, geralmente no terceiro turno, muitas vezes, expostos a baixas temperaturas, e em ambiente estrutural inadequado.

Cavalcanti (2015) salienta que os migrantes haitianos estão inseridos em empresas do final da cadeia produtiva do agronegócio (abatedouro de aves, suínos, frigoríficos), em virtude da demanda de mão-de-obra, pelo crescimento significativo das exportações. No entanto, destaca que a execução do referido trabalho é árduo em virtude de muitas horas sob temperaturas baixas na linha de produção, movimentos repetitivos de corte de aves e suínos, condições insalubres de trabalho. Corroborando com a analogia do autor, tem-se as falas EB4, EB6 e EB8.

(...) os haitianos quase tinham hipotermia nos primeiros dias de tanto frio que eles sentiam, por que lá no país deles o frio deles o máximo é uns 14°, 15° é frio, imagina aqui lá dentro. Eles iam pedir sempre mais roupa sabe, eles colocavam até de duas, três calças, blusas, e daí é proibido usar roupa de baixo neh, com a roupa de trabalho mas eles usavam, eles sentiam muito frio, muito frio eles sentiam (EB4).

(...) tinha impressão de que eles eram um pouco mais lento parecia o ritmo deles assim, não era o mesmo ritmo de nós brasileiro neh, outra coisa eles eram um pouco mais sensível em relação ao frio neh, aahãã mas depois com o passar do tempo ali hoje eles tão bem adaptado neh tipo ajudam muito, colaboram muito, são super compreensíveis, são amigáveis são pessoas assim do bem (EB6).

(...) por que eles não vem de uma cultura de trabalhar em linha de produção, só quem trabalha lá dentro pra saber como é, então assim às vezes a gente

tem uma ideia que é um trabalho tranquilo, que fica lá e é sossegado, só que imagine você ficar oito horas, nove horas, sem olhar pra fora, dentro de uma sala fechado, cabeça baixa, trabalhando e cortando carne, então assim olhando pra isso não é fácil sabe, pra quem vem de uma cultura totalmente diferente (EB8).

A partir das falas dos entrevistados pode-se observar que as atividades laborais que são designados aos haitianos nas organizações brasileiras, não são as mesmas que executavam no Haiti, neste sentido, há necessidade de um período para a adaptação das tarefas que serão desempenhadas por eles. Verifica-se que além das funções atribuídas a eles, também tinha o fator do ambiente de trabalho, não só cultural mas o estrutural, um dos exemplos, eram as baixas temperaturas que não estavam habituados.

No mercado de trabalho, as vagas que lhes restas são justamente aquelas rejeitadas pelos próprios nativos (CAVALCANTI, 2015). Essas ocupações laborais são características de maior esforço físico ou atividade repetitiva braçal e que recebem menor remuneração, em geral, o salário mínimo. Cenários como esse, são evidenciado a partir dos estudos de Hanah Arendt (2014) ao olhar para o contexto do trabalho no sistema capitalista, em que as pessoas são tratadas como supérfluo, em relação ao contexto da racionalidade do trabalho estabelecida nesse modo de produção.

Hanah Arendt (2004) trata da experiência das pessoas supérfluas e destaca que a exclusão a que estão sujeitas se manifesta de forma discreta, porém muito presente, funcionando como uma forma de darwinismo social. Segundo a autora, a sociedade cuida de eliminar o supérfluo, seja deslocando-o para as periferias das capitais, seja limitando sua participação no mercado de trabalho em ocupações que natural e gradualmente reforçam a exclusão.

Além de ocuparem cargos aquém da formação acadêmica, há dificuldades em relação a adaptação do ambiente de trabalho, no caso dos frigoríficos pelas baixas temperaturas, que ocasionam riscos à saúde do trabalhador. No entanto, são considerados bons profissionais, atentos às demandas do trabalho. Algumas ocupações no período de (2015-2016) podem ser visualizadas na Tabela 3.

Principais Atividades Econômicas	2015			2016		
	Admitidos	Demitidos	Saldo	Admitidos	Demitidos	Saldo
TOTAL	13.064	11.930	1.134	8.963	-14.172	5.209
Abate de aves	712	635	77	220	-1286	-1.066
Comércio varejistas de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios - supermercados	225	198	27	207	-279	72
Confecção de peças de vestuário, exceto roupas íntimas e as confeccionadas sob medida	208	-243	35	175	165	10
Construção de edifícios	1.114	1.097	17	573	-1.030	457
Frigorífico - abate de suíno	356	236	120	261	-529	268
Hotéis	291	287	4	244	-279	35
Incorporação de empreendimentos imobiliários	194	171	23	104	-180	76
Lanchonetes, casas de chá, de sucos e similares	267	227	40	237	-279	42
Limpeza em prédios e em domicílios	236	139	97	130	-267	137
Restaurantes e similares	838	668	170	637	-830	193
Outros	8.623	8.029	594	6.175	-9.048	2.873

Tabela 3: Movimentação de trabalhadores no mercado formal 3º Trimestre, segundo principais atividades econômicas (2015-2016)

Fonte: CAGED (2016).

A redução expressiva de contratação observado em 2016 (Tabela 3), gerou alto índice de demissão, que desencadeou grave crise social em consequência da estagnação econômica e política que assolaram o país, e que impactou significativamente na vida profissional dos trabalhadores.

Com base nos dados contidos na Tabela 3, a construção foi o segmento que mais admitiu e demitiu os trabalhadores haitianos em 2015. Em 2016 os restaurantes similares contrataram 637 trabalhadores, e a construção civil novamente obteve acréscimo na demissão. Logo, alguns “migrantes têm formação técnica e profissional superior às exigidas pelo exercício da profissão atual e, portanto, há inconsistência de status na medida em que exercem atividades aquém das suas formações e experiências nos países de origem” (CAVALCANTI, OLIVEIRA, TONHATI, 2014, p. 15).

Tal ocorrência pode ser assimilada a partir da condição social do migrante, visto pelos nacionais como um trabalhador sem qualificação.

[...] essa situação somente pode ser entendida a partir de uma classificação inseparavelmente técnica e social. Ainda que tecnicamente o migrante tenha uma formação específica, socialmente será considerado um trabalhador sem qualificação, pois o migrante somente existe aos olhos do estado nacional no dia que atravessa as suas fronteiras. Tudo o que antecede a essa existência é desconhecido, inclusive a sua formação técnica e os seus diplomas (CAVALCANTI, OLIVEIRA, TONHATI, 2014, p. 15).

As posições profissionais que os migrantes estão ocupando têm justificativa na dificuldade de validação de diplomas, que limita o acesso à categoria à altura de suas respectivas formações, assim a renda é restringida, somando a condições vulneráveis de trabalho e também a falta de domínio do idioma. “Está fragilidade tende a fortalecer ainda mais os laços com aqueles que compartilham da mesma dificuldade, aumentando o isolamento e prejudicando a inserção, a aculturação e a ascensão social” (SÁ, SILVA, 2016, p. 04).

A inserção de trabalhadores haitianos no mercado de trabalho tem predominância do sexo masculino, (Gráfico 7) mas constata-se o aumento gradativo da presença feminina no mercado de trabalho, “como qualquer outro fluxo de migração laboral, num primeiro momento, destaca-se a presença quase exclusiva de homens, fato que começa a mudar, à medida que a rede social se amplia e se consolida. Num segundo momento a vinda das mulheres” (SILVA, 2016, p. 87).

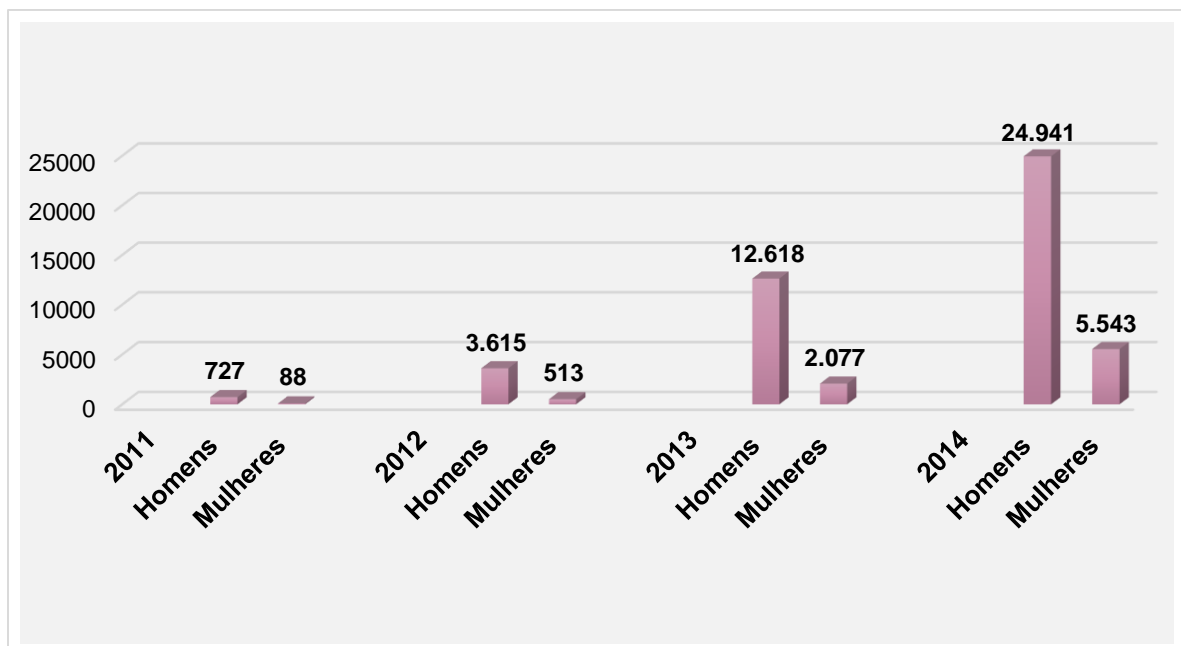


Gráfico 7: Migrantes haitianos com vínculo formal de trabalho, conforme gênero
Fonte: MTE (2015, p. 36).

A partir da observação do Gráfico 7, a presença do gênero masculino é mais intensa, desde 2011, sendo que, a tendência foi expressiva a vinda destes para o Brasil. À medida que a chegada das mulheres se fazia de maneira mais tímida, e aos poucos, foi sendo mais representativa. Neste sentido, o aumento de ingresso das mulheres haitianas no Brasil, tende a ser pelo fato da reunião familiar, salvo as exceções, ascendendo a tendência da presença e permanência das mulheres nos fluxos migratórios.

Apesar da crescente inserção das haitianas no mercado de trabalho, sobretudo em restaurantes, hotéis, limpeza de prédios e domicílios, ainda é limitado a integração no mercado de trabalho, em virtude de algumas variáveis como: língua, cultura, gênero, qualificação, entre outras. Silva (2016) descreve a dificuldade de inserção das haitianas no mercado de trabalho.

No caso das mulheres a inserção no mercado de trabalho tem sido mais difícil em razão de vários fatores, entre eles, os quais aprendizado da língua portuguesa, a baixa qualificação e a rejeição e algumas modalidades de trabalho que lhes são oferecidas, como é o caso do serviço doméstico. Uma possível explicação dessa rejeição seria, talvez, em razão dos baixos salários oferecidos e pelas exigências das empregadoras, tais como dormir no emprego e fazer horas extras, inclusive nos fins de semana. Contudo, a pouca valorização do trabalho doméstico no contexto brasileiro e o seu alto grau de informalidade, também devem ser levados em consideração (SILVA, 2016, p. 88).

Em pesquisas realizadas, e reportagens veiculadas pela mídia nacional alguns empresários optam pela contratação de migrantes haitianos, pois segundo alguns empregadores, os brasileiros “não querem trabalhar, faltam muito ao trabalho e tem vícios, como é o caso da dependência química. Já os haitianos são “dedicados ao trabalho”, “de boa índole” e “aprendem rápido o idioma”, pois precisam trabalhar e enviar recursos a seus familiares” (SILVA, 2016, p. 89). Essa condição de contratação de estrangeiros também é indicada na fala dos entrevistados, EB6, EB7 e EB8.

(...) os resultados em relação a eles de rendimento, de trabalho, de produtividade se equiparou aos brasileiros, se equiparou assim e é bem positivo sabe. É outras coisas assim, por exemplo, assim eles são muito ligados a questão de respeitar o próximo sabe, eu vejo isso bem forte neles é uma coisa que assim que muitas a gente para e pensa neh e repensa um pouco até nossos conceitos de vida neh, que até devido a nossa correria acaba não dando muita atenção pras pessoas, e acaba não tratando as pessoas como elas mereciam, sendo que eles existe uma ligação muito forte neste sentido assim, uma preocupação muito forte com o outro assim, e isso acho que agrega não que a gente não tenha isso, mas me fez olhar assim com um olhar um pouco diferente em relação a isso aí (EB6).

A gente vê ahhh nos haitianos o que a gente não vê em muitos brasileiros, não vou dizer pra você em todos mas esse brilho no olhar essa vontade de trabalhar ahhh a força de vontade que eles tem. Ainda mais quando são elogiados pelo trabalho que eles fazem (EB7).

E digamos assim, voltado a questão mais processual ali, mais do processo mesmo eles atendem às vezes melhor o padrão de qualidade lá na linha de corte do que os nossos (...). Então se fosse assim, os nossos empregados aqui da região tinham que ser muito melhores do que eles, e isso não acontece neh. Então, olhando pra questão de pontualidade, assiduidade, que é vir trabalhar no horário, se adaptaram muito bem também, então assim, tem muito brasileiro que fazem menos que os haitianos neh (EB8).

O comprometimento, dedicação, assiduidade são características atribuídas aos trabalhadores haitianos, revelando à boa vontade daqueles que estão envolvidos no processo do trabalho nas organizações. Essa relação de engajamento com a organização, evidencia a situação de ser migrante, a precisão enviar recursos financeiros aos familiares que ficaram no Haiti, e pelas condições indispensáveis de sobrevivência.

6.2.1 Trocas entre diferentes culturas

As trocas entre diferentes culturas e o reconhecimento do outro diferente, de acordo com Freitas (2008), é um avanço na melhoria da convivência de pessoas, sociedades e organizações, visto que sem negar o potencial de conflitos entre as partes, mas que favorece o respeito mútuo, a redução dos estereótipos, minimiza as dificuldades na interação entre portadores de culturas distintas, bem como eleva a qualidade das decisões tomadas nas organizações.

Para além do desejo da interação e troca de experiências entre os membros da equipe intercultural, é preciso planejar e viabilizar efetivamente as mudanças, ou seja, não somente elaborar planos para que a integração ocorra, mas que sejam viáveis ao público-alvo, que facilitem a integração dos migrantes no ambiente de trabalho. A partir da formação de equipes interculturais, houve aprendizagem, a começar pela busca de aulas de inglês influenciada pelo colega migrante, como observado nas falas dos seguintes entrevistados brasileiros.

PROPOSIÇÕES ENTREVISTADOS BRASILEIROS	PALAVRAS-CHAVES
Ahh, eu acredito que primeiro de tudo é a relação humana mesmo neh. O aprendizado com relação de relacionar-se com as pessoas neh, por que nós vivemos hoje num mundo globalizado e essa globalização abriu fronteiras neh, e com essa abertura de fronteiras não abriu só pro mercado ele abriu pras pessoas também (EB1).	Relação humana.
(...) o que mais se aprende é assim é uma visão um pouco mais humanizada que a gente passa a ter com eles sabe, por que se você anda na praça eles estão em grupos e geralmente estão conosco e lá na empresa também eles estão assim (EB2).	Visão humanizada.
Eu acho que a diversidade neh ela faz a gente ser um pouco mais aberto a diversidade por que a gente começa a conviver com pessoas que são diferentes você acaba sendo mais receptivo neh, e foi um aprendizado eu acho pra todo mundo neh (EB3).	Diversidade, Receptivo.
A principal é a empatia, a principal. Você se colocar no lugar do outro é fundamental, a gente sempre escutava sobre essa palavra, mas a gente eu nunca sabia realmente qual o verdadeiro significado até conhecer eles, que a partir do momento que você se coloca no lugar do outro você começa a compreender as coisas e vê diferente e outro sentimento também é a solidariedade é quase impossível você viver com os haitianos e não aprender o significado dessa palavra, solidariedade, indiferente se você é amigo ou inimigo eles sempre vão tá pronto pra ajudar, sempre (EB4).	Empatia, Solidariedade.
(...) teve um caso que esse haitiano ele sabe falar é o crioulo neh que é a língua natural deles, o francês e o inglês neh, então são três línguas assim neh, aí uma das meninas que conversava com ele acabou que foi buscar um curso de inglês neh. Por causa dele neh, assim não sei se ele não tivesse acho que ela não teria, foi influenciado assim neh, por que todo dia ele ficava lá na internet quando tinha tempo pesquisando alguma coisa neh, aí ela acabou ficando curiosa neh e ele sempre explicava uma	Linguagem.

palavra ou outra por que ele tem família nos EUA neh, então aí sempre tinha alguma coisa e ela ficava olhando aquilo, então acabou indo que ela foi atrás de um curso de inglês daí neh (EB5).	
Eu acredito que pra mim, com o contato que eu tive me ajudou muito na questão do processo na hora de explicar, na hora de fazerem eles entenderem o motivo de eles estarem entrando com a unha curta, que lá no final vai impactar em tal coisa, nesse sentido eles acabam agregando muito (...), um líder mais imediatista (EB8).	Aprendizagem.

Quadro 6: Elementos de aprendizagem com a inserção dos haitianos

Fonte: Dados da pesquisa.

As relações humanas compreendidas pela linguagem, aprendizagem, diversidade, solidariedade foram alguns dos termos mencionados pelos brasileiros a partir da inserção dos migrantes no ambiente organizacional. Assim, denota-se que a presença dos migrantes haitianos no contexto organizacional agregou nos vínculos estabelecidos, ressaltando que essas trocas só ocorrem quando nativos são receptivos e próximos dos migrantes. O convívio intercultural proporciona construção e reconstrução de experiências, conhecimento e hábitos.

É na dinâmica de relação com o outro, na sua condição de “diferente”, que se tecem as experiências de alteridade, reconhecimento do outro, trocas, identidade e diferenças. Essas tentativas de aproximação são relevantes, uma vez que, tendem a criar espaços que levem em consideração as diferenças existentes, principalmente, no caso dos migrantes, que são oriundos de outras culturas e veem se adaptando a cultura social e organizacional apresentadas a eles.

Quando perguntado aos entrevistados, se a organização ao qual estavam e estão vinculados, costumava promover momentos de trocas culturais, experiências e conhecimentos, entre os membros obteve-se as seguintes respostas.

Não, não por que não se comunicavam. Cada um na sua (EB2).

Não, não, isso não existe. Na empresa não existe, no final de ano existe aquele negócio assim que você vai fazer uma janta ou alguma coisa e você vai reunir todo mundo da empresa, mas as músicas vai ser brasileira, a fala vai ser em português, tipo é aquela coisa se você entendeu, entendeu se você não entendeu problema é seu, é mais ou menos nesse sentido. E outras empresas que a gente tem acesso, vai rolar a festa final de ano, tanto que teve uma empresa que eu trabalhei que tinha quatro haitianas e dois haitianos foi passado pra todo mundo sobre a festa de fim de ano, e quem quisesse levar marido, filho, tinha que pagar diferente, os haitianos não foram convidados, foram ignorados, por que eles não iam entender, então foi uma festa, confraternização de fim de ano só de brasileiros, os haitianos não iam entender (EB4).

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. Não tem espaços de diálogos seja haitiana ou de qualquer outra nacionalidade, como é perceptível nos EB2 e EB4. Sendo, que 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 que contemplem a interação entre culturas, concluindo que essa prática é impermeável, preponderando a cultura nacional.

Apresentadas algumas peculiaridades dos trabalhadores haitianos, o seguinte tópico discorre sobre a interculturalidade no ambiente organizacional, na percepção dos participantes da pesquisa.

6.3 INTERCULTURALIDADE NA PERCEPÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

Visando analisar o estado da arte dos conceitos de interculturalidade no contexto organizacional, foi indagado os entrevistados sobre o entendimento das relações entre culturas diferentes, a partir de suas vivências nas organizações.

Nas últimas décadas, as organizações vivenciam muitos momentos interculturais, sejam no contato com colaboradores, parceiros comerciais nacionais e internacionais, consumidores, sendo que a interculturalidade não apenas alcança a sociedade, mas as organizações em seus diferentes modos de atuação (CRAIDE,

2011). Devido à expansão da mobilidade humana, intensificou-se a inserção de migrantes nas organizações, demandando o planejamento de uma gestão intercultural.

Como não existem organizações operando no vácuo, as empresas leem as macro-tendências do meio e absorvem, com relativa rapidez, as grandes mudanças que nele ocorrem ou poderão ocorrer (...). Em outras palavras, hoje, as empresas se confrontam com o problema dos encontros de culturas como jamais antes no seio de suas atividades (encontro que já existia no social mais amplo), impondo-se como uma questão a ser gerida no nível organizacional (FREITAS, 2008, p. 81).

O mundo intercultural na literatura produz o diálogo legítimo consequência da comunicação simétrica. O reconhecimento do outro, o respeito, a diversidade são aceitos culminando com uma convivência plural e diversa. Para Rodrigo Alsina (2008, p. 131), “a interculturalidade é um conceito relacional e, como tal, pode servir para estabelecer pontes entre culturas, disciplinas e teorias, porque a interculturalidade é um olhar que busca o cruzamento com outras culturas, disciplinas e teorias”. No entanto, há a necessidade de mudança de cosmovisão, de paradigma que possibilitará que o diálogo intercultural constitua uma prática efetiva.

Na Figura 11 apresenta-se a compreensão do conceito de interculturalidade pelos participantes da pesquisa:

CONCEITO	PALAVRAS DESTAQUE
<p>(...) ela poderia ser muito melhor aproveitada. Se possível assim olhando de dentro pra fora, olhando a relação da empresa possível é, porém não se prioriza então a prioridade é o lucro, a prioridade é o foco no resultado, a prioridade não é agregar valores, pensar na interculturalidade, criar um ambiente, crescer com isso, entende. (...) nessas duas experiências e enfim experiências de mercado mesmo que é isso que acaba acontecendo, fica muito em segundo plano e não traz resultados concreto não a curto prazo pelo menos que vá motivar uma empresa agora a investir nisso (EB2).</p>	<p>Agregar valores, Crescer, Experiências.</p>
<p>(...) eu acho que a interculturalidade ela existe até no Brasil neh, (...) eu acredito que mesmo dentro da empresa a gente já vive com pessoas com culturas diferentes neh, mas os haitianos vem pra mudar muito isso neh é um uma forma de ver o mundo muito diferente eu acho que isso é muito importante neh pra gente conhecer e conviver (EB3).</p>	<p>Culturas diferentes, Ver o mundo, Conhecer, Conviver.</p>
<p>(...) essa palavra pra mim é um jogo, é uma palavra bem forte (...) enfim eu acho que assim é aquele união de nações neh, que tu pode nossa cada um pode ensinar tanto pro outro, tanto que chega a gente vai viver a vida inteira e não vai aprender nada, a gente sempre vai parecer que não tá sabendo nada, e quando você tem um grupo grande assim de relações diferente, cultura diferente, eu acho assim que como se fosse todas as pessoas de mãos dadas num caminho só, que tu pode aprender</p>	<p>União; Ensinar; Aprender, Relações diferentes; Cultura.</p>

sempre, sem parar as diferentes culturas, é uma palavra muito forte (EB4).	
Um conhecer, uma troca de experiências neh, é mais ou menos como que eu posso explicar, é dizer como cada um se sente, contar mais ou menos como que é o dia-a-dia talvez até na família, como que era no bairro e tudo mais, aí transferir essa experiência que cada um tem, digamos no país, do local neh pro outro eu acredito que seja isso neh, em termos mais simples (EB5).	Conhecer, Experiências.
Ahhh, a empresa ela tem o costume de fazer, inclusive ela faz uma vez, duas vez por ano essa interculturalidade ahhh a refeição num dos dias ali a refeição é típica do país deles, a música é típica do país deles, o enfeite do restaurante é típico do país deles tá (EB7).	Refeição, Música.
(...) aprende mais, abre a cultura e isso é interculturalidade também. E isso vai ajudar a sociedade, com certeza (EH11).	Cultura.

Figura 11: Conceito de interculturalidade pelos participantes da pesquisa

Fonte: Dados da pesquisa.

A interculturalidade no entendimento dos entrevistados brasileiros e haitianos, denota hábitos, costumes culinários, música, por outro lado, a percepção centra-se na relação com o outro em que se sobressai o ato de aprender, adquirir experiências, ao qual há uma inter-relação de trocas, aproximação. Contudo, essa correlação apenas é possível se há abertura e proximidade com o outro, bem como o respeito a uma realidade cultural e simbólica diferente da sua.

A percepção dos entrevistados sobre o conceito de interculturalidade é fundamentada na troca de experiências, ensinar, conhecimento que agrega no crescimento humano de cada indivíduo, no respeito do “diferente”. No entanto, a maioria das organizações não tem o entendimento da relevância da interculturalidade no ambiente de trabalho. Assim, é pertinente salientar que a cultura da empresa é construída a partir das interações que os indivíduos constroem no ambiente organizacional. Pois a interação entre diversas culturas existentes na empresa é que constitui a ‘cultura’ da empresa (CUCHE, 1999).

A relevância da interculturalidade no ambiente de trabalho, também foi mencionado pelos participantes da pesquisa, como observa-se nos excertos das falas de EB1 e EB2:

Eu acredito que seja principalmente essa questão de aprender a respeitar o diferente, e o potencial que a empresa tá perdendo nesse profissional por que pode ser que seja um profissional que tenha uma qualificação até em alguma outra área e tá perdendo esse potencial neh, ele já vem de fora com uma formação e já tem inclusive, a gente até comentou outras línguas neh, enfim ahãããmm neh, e eu acho que a empresa perde nesse sentido esse potencial do trabalhador que usa pra uma mão-de-obra lá, enfim às vezes

eu não consigo entender por que, que não há esse aproveitamento nesse conhecimento, desse conhecimento que vem de graça sabe, é um conhecimento que tá de graça aí e eles não aproveitam isso pra melhorar, pra enfim eu acho, eu acredito que o dono não deixa de ser dono, o encarregado não deixa de ser encarregado, o superior não deixa de ser superior, se consegue fazer uma troca ali de como que funciona lá no Haiti, como que aqui no Brasil, como que é lá sei lá, eu acho que é isso que falta essa troca sabe, que poderia aproveitar, eu acho que poderia aproveitar que não é por que eles veem de lá e que vem numa condição por que precisam estar aqui, que eles não tem esse conhecimento neh (EB1).

Eu acho que se possível fosse, ela poderia ser muito melhor aproveitada. Se possível assim olhando de dentro pra fora, olhando a relação da empresa possível é, porém não se prioriza. Então a prioridade é o lucro, a prioridade é o foco no resultado, a prioridade não é agregar valores, pensar na interculturalidade, criar um ambiente, crescer com isso, entende. Não que eu defenda isso, não concordo de forma alguma, eu vejo até que seria muito rico ao contrário, porém eu percebo nessas duas experiências e enfim experiências de mercado mesmo, que é isso que acaba acontecendo, fica muito em segundo plano e não traz resultados concreto não a curto prazo pelo menos que vá motivar uma empresa agora a investir nisso (EB2).

Segundo a percepção dos EB1 e EB2, a interculturalidade existente na organização, poderia ser mais usufruída, no sentido de proporcionar ambientes que viabilizassem trocas e experiências significativas de conhecimento, em termos culturais e organizacionais. Ocasionalmente, esse evento tenderia a proximidade das pessoas, e de melhor entendimento do “outro”, desse “estranho”, que está compartilhando do mesmo espaço organizacional.

6.3.1 Interação entre culturas

A interculturalidade realiza-se no momento em que diferentes culturas passam a conviver, a interagir num processo capaz de criar e recriar sentido para os atores envolvidos, a partir da necessidade de se estabelecer uma base de comunicação entre diferentes que habitam o mesmo espaço, requerendo compreensão de ambas as partes a respeito do que os une nesse diálogo (BARBOSA; VELOSO, 2009). A interação, a troca, o compartilhamento sejam pertinentes a informação, experiências, conhecimento, agrega o processo intercultural.

Chevrier (2000) pondera que é necessário uma atenção especial a rotina organizacional que é afetada pela convivência entre os indivíduos de culturas diferentes. A administração de base intercultural precisa ser incorporada na

organização que coordene a movimentação dos profissionais, articule a negociação entre as barreiras nas interações interculturais e possibilite a gestão de equipes de trabalho, e propicie um clima harmônico na organização.

Contudo, mesmo em situações em que todos dominam o idioma oficial da organização, “a convivência intercultural demanda sempre atenção e paciência porque os termos e expressões utilizadas têm diferentes pesos entre culturas e tendem a causar a impressão de desrespeito ou até mesmo de arrogância” (BUENO, 2010, p. 250). Nesta lógica, é essencial que ocorra a preparação da equipe em nível intercultural, com o propósito de minimizar os impactos culturais que poderão surgir.

Num primeiro momento, são as diferenças que prevalecem e o potencial para conflitos é extremamente alto, exigindo a complementação de saberes e aperfeiçoamento de competências comunicativas e de negociação, além da habilidade para a coordenação de equipes interculturais. Será preciso, também, a aprendizagem e a inovação como processos contínuos que emergem da permanente reestruturação organizacional que exige cada vez maiores níveis de flexibilidade e sinergia, argumenta Freitas (2008).

Os entrevistados foram indagados sobre a preparação da equipe para receber os trabalhadores migrantes e obteve-se as seguintes reflexões de EB3 e EB4:

Então eu acredito que as empresas deveriam estar mais bem preparadas, pra receber inclusive nós, por que a gente recebe eles e os supervisores alguns até tem bastante habilidade em receber, em treinar e alguns não, então eu acho que a gente deveria estar mais bem preparado pra receber, por que eles vem com uma cultura bem diferente da nossa muitos de nós eu inclusive não conheço a cultura haitiana a fundo pra saber o que é importante pra eles, algumas coisas a gente descobriu no meio do caminho neh, tentamos ajudar uma família de haitianos e pra eles receber ajuda assim é complicado eles não gostam neh, é uma humilhação digamos, então a gente foi aprendendo a lidar com a cultura deles com o tempo, mas a gente não recebeu eles preparados então acho que no meu ver o que mais precisaria melhorar assim, em relação a receber eles (EB3).

É uma das coisas que a gente percebe bastante assim que a empresa além de ter a estrutura ela pra poder trazer os imigrantes pra dentro, ela tem que tá preparada tem que ter pelo menos alguém que fale a língua, tem que ter alguma coisa, eles tem que tá preparado, tipo que a gente viu muito descaso quando os haitianos chegaram (EB4).

Em contraponto, a percepção do coordenador de produção demonstrou aspectos contraditórios com a fala dos brasileiros, enfatizando os aspectos técnicos

sobre o preparo que a equipe teve para acolher e receber os trabalhadores migrantes que chegavam à empresa.

(...) hoje a empresa ahhh no Grupo Y ela tá realmente preparada pra receber, ela já se preparou pra receber eles, se eu não estiver enganado quando eles começaram vim pra cá, há 07 anos atrás alguma coisa assim tá, então tudo que é (é) de comunicação pra nós brasileiros ahh a escrita ou a fala também é traduzido pra eles, e o convívio com eles da mesma forma que o RH nos atende também atende eles (EB7).

O desafio das organizações contemporâneas, é conseguir a integração que não anule o potencial das diferenças, ou seja, garantir identidade e coesão, porém respeitando os diferentes grupos presentes no ambiente de trabalho. Nessa direção, Trevisan (2001, p. 56) concorda que “essa atitude possibilita respeito e consideração às diferenças, favorecendo, assim, o estabelecimento de relações de trabalho mais flexíveis e inovadoras e contribuindo para o desenvolvimento da organização”.

Para se obter bons resultados, é preciso um preparo prévio da organização, da equipe responsável pela coordenação desses profissionais, com políticas de recursos humanos que contemplem a integração dos trabalhadores, a título de exemplo, disponibilizar cursos de português, como destacado por EB4.

(...) a empresa fez curso de português, e tudo lá (...) neh, só que era muito inviável depois do trabalho, quem que vai ficar?? (...) por que se tu quer mesmo tu faz num sábado, tu faz num domingo, mas era depois do trabalho é óbvio que haitiano não vai ficar, nem brasileiro não ficaria. Imagina você ficar o dia inteiro num trabalho forçado, duro, bruto e ainda ficar pra duas horas, então é difícil (EB4).

Como constata-se na fala de EB4, a dificuldade de inserção dos trabalhadores haitianos, situa-se na comunicação. O desconhecimento da língua portuguesa impede a intercomunicação representando a porta de inconvenientes na qualidade de vida de muitos migrantes, seja para pedir emprego, compreender as normas do ambiente de trabalho, no momento de se relacionar com os brasileiros. E a falta de comunicação é um agravante, em situações que por exemplo, envolvam a escolha entre brasileiros e/ou haitianos.

Os aprendizados de alteridade, a prática das relações humanas, solidariedade e, até mesmo, o incentivo a busca por uma segunda língua, foram alguns elementos apontados pelos entrevistados que adquiriram ao manter contato com trabalhadores haitianos nas organizações. Para Schmidmeier (2016, p. 203), a

“aprendizagem ocorre pela interação com o outro, pela abertura e proximidade, impulsionada pela reciprocidade no contato intercultural, pela articulação das diferenças culturais e aumento da sensibilidade intercultural”.

Cabe enfatizar que a aprendizagem a partir da convivência diária ocorre com nativos e estrangeiros, como evidenciado pelos trabalhadores haitianos, EH10 e EH11.

Falando de aprendizagem tipo tem algumas coisas que tem aqui que não tem no Haiti, se for ver o negócio de feijoada, o churrasco a gente não fazia isso no Haiti, a gente aprende e esses negócios aqui é bem legal, do jeito que as pessoas do gaúcho vestem, eu acho legal (EH10).

A primeira coisa é que a gente tem um português que é o conhecimento, segundo tem é a cultura brasileira, o jeito das pessoas que a gente já tem também, por isso que a gente tá dentro da sociedade a gente participa também de algumas atividades, as músicas tudo, até que eu digo assim amar as músicas, que sabem dançar, que sabem cantar, é muito conhecimento, vale a pena (EH11).

Embora observadas, pelos entrevistados EH10 e EH11, as lacunas de inserção dos migrantes nas organizações, é possível constatar que houve aprendizagens significativas de âmbito pessoal e profissional que torna a equipe mais sólida para enfrentar os desafios organizacionais.

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 das equipes de recursos humanos, 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.

Considerando, a relevância da interação no ambiente organizacional sobretudo relativo a interculturalidade, o próximo tópico apresenta elementos que tendem a otimizar as dinâmicas organizacionais.

6.4 ELEMENTOS DA INTERCULTURALIDADE NAS DINÂMICAS ORGANIZACIONAIS

6.4.1 Alteridade

No decorrer do grupo focal e das entrevistas, destacou-se a indiferença no ambiente organizacional, percebeu-se a ausência da alteridade, que em muitas situações gera segregações, e influência de modo desfavorável os processos das atividades laborais, evidenciou-se no que segue na fala de brasileiros.

(...) eu cheguei a apresentar um programa um modelo, um modelo um projeto assim de um programa que seria pra acompanhamento tanto de PCD, quanto de Jovem Aprendiz quanto de (dos) migrantes que tavam ali por que eu entendia que eram as três classes assim mais talvez mais excluídas, diferenciadas entende, claro que totalmente diferente uma das outras não dá pra comparar o jovem aprendiz, por exemplo, mas até apresentei foi aprovado mas morreu na praia, pois justamente por que não se tinha tempo, geralmente o quadro de pessoas tanto no RH quanto nos outros lugares era enxuto então não se tinha tempo de ficar investindo nisso (EB2).

Que eu acho que o grande problema ainda é a questão da aceitação do outro, não é a aceitação só do negro, é do estrangeiro, é aceitação do outro, me parece que hoje nós estamos vivendo um período assim. Nós não olhamos o outro, não é só o outro estrangeiro, é o outro morador de rua, o outro sei lá, enfim qualquer outro o gay neh, o outro, esse outro que é diferente de nós, que não tem os mesmos padrões de vida, que não tem as mesmas, às vezes que não aceita neh enfim me parece que tá um problema sério nosso assim, de social neh de aceitação do outro, de aceitar esse diferente é claro que entra o migrante “o outro”, o estranho neh (EB3).

Nas falas dos brasileiros é relevante o sentimento de exclusão, indiferença, da dificuldade de aceitação do outro, esse “outro” que não é só o migrante, mas a pessoa portadora de deficiências, grupo LGBT, jovem aprendiz, mulheres, negros, a pessoa desprovida de recursos financeiros, que geram segregação explícita, tanto na sociedade como nos espaços organizacionais. A inexistência de alteridade, também é contemplada na fala dos migrantes EH9 e EH11.

Pra mim só uma coisa, quando chegou lá na empresa tava pensando só uma coisa só que a gente é profissional, mas uma profissional a gente, o chefe, o supervisor não conheceu mas tem gente que não trata bem. Por que ele não me conhece. De preconceito, ele não me conhece, mas eu sei que eu sou profissional. Às vezes tem brasileiro(a), que acha que eu só pendura as galinhas, só corta frango que haitiano não sabe nada, mas eu sei tudo, mas fica tranquilo (EH9).

Eu vou passar um pouco fora pra você, teve um amigo meu que trabalhava na Empresa Z, tinha dez pessoas neh 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 derem 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 neh. Pra não dar o cargo pra ele, eles mandaram ele embora, então o cargo vazio neh eles mandaram embora pra não ocupar o cargo (EH11).

As exposições dos participantes da pesquisa demonstram que a alteridade está longe de ser praticada no ambiente de trabalho, tal como a evidência da diferença, da exclusão que dificulta uma relação saudável, e acaba tendo consequências organizacionais irreparáveis. Para Machado e Hernandez (2003), a alteridade consiste na relação do indivíduo com o outro, sendo que por meio desta troca cada pessoa constrói ou reconstrói sua identidade e o reconhecimento do outro favorece a compreensão de si.

No entendimento de Sayad (2000), a alteridade só acontece quando há um informante, e só há dados quando há um processo de empatia de ambos os lados. A alteridade, permite uma abertura ao acolhimento e reconhecimento do outro e de nosso próprio eu. Para que aconteça a alteridade é fundamental a interação entre as etnias.

Para Freitas (2008), a alteridade é um aspecto que tem sido objeto de diálogos para conferir uma humanidade que inclua, integre e respeite os indivíduos independente de etnia, cor, nacionalidade, religião. Com a formação de equipes interculturais nas organizações, foi indagado aos trabalhadores sobre a visão do outro na perspectiva de cultura diferente, obteve-se as seguintes explicações, por parte dos brasileiros entrevistados.

(...) eu assim na minha visão com o outro eu sou apaixonada por cultura, tanto que eu vou Haiti no final do ano pra realizar esse sonho mesmo, de conhecer a cultura tipo eu sou muito apaixonada, eu amo coisas diferente, pessoas diferentes, não gosto nenhum pouco de pessoa racista e dentro da empresa nesse primeiro ano que chegaram os haitianos a gente percebia muito isso sabe. Que eu sou branco não me misturo com preto, esses preto chegaram pra roubar meu trabalho, tipo eles eram muito mal tratados (EB4).

Eu, a minha pessoa assim gosta neh de culturas diferentes, sou bem atraído por isso neh. Aí já na visão de empresa assim, é melhor uma cultura mais controlada digamos assim, que seja mais local talvez assim, que é mais fácil de controlar neh de saber, por que conhece neh bem certo neh, mas eu já prefiro uma cultura diferente, diversificada neh (EB5).

Olha, eu não tenho dúvida nenhuma neh que eles agregam muito neh. É com certeza olhando assim dentro da empresa neh, são pessoas assim que ajudam muito nós lá no processo, são pessoas assim seres humanos neh, a gente entende eles como seres humanos neh, diferente lógico um

pouquinho neh, a cultura neh alguns costumes que eles tem, são diferentes dos nossos mas assim normal, natural trato eles vejo eles dessa forma, olho eles como ser humano (EB6).

A visão do “outro” que os trabalhadores brasileiros possuem, referem-se a troca de experiências e conhecimento. Especialmente no âmbito cultural é perceptível que alguns se reconhecem e se sintam atraídos pela diversidade cultural. Contudo, o fato de identificação, de curiosidade de conhecer a cultura distinta gera interação, convívio entre os membros, facilitando a condução da equipe.

Nos estudos de Silva e Craide (2012), nas diferenças e semelhanças com o “outro” surgem muitas possibilidades de entender o mundo e o conceito da interculturalidade vem de encontro a esse entendimento, buscando analisar, compreender e criar mecanismos que facilitem esse contato.

O querer conhecer o “outro” revela uma tarefa árdua pois há necessidade de se despir de pré-conceitos e o esforço de entender o “outro” na sua essência, contudo essa prática auxilia em uma gestão positiva com bons resultados. Como afirma Ferrari (2012, p. 193), “os gestores necessitam de um quadro conceitual de referências que os faça perceber como, na maioria das vezes, as pessoas de diferentes culturas são condicionadas a lidar com os mesmos problemas que todas as sociedades humanas enfrentam”

Para minimizar os distanciamentos que existem nas organizações, com trabalhadores migrantes, foi questionado aos entrevistados quais seriam as possíveis ações que a organização poderia fazer para melhorar a alteridade, integração, e reconhecimento profissional dos migrantes. Obteve-se as seguintes respostas.

Então eu acho, eu acredito que esteja faltando (...) uma educação para direitos humanos neh, de aceitação do diferente, de aceitação dessa cultura ou de tolerância, nós estamos numa sociedade mediatista neh, de muita intolerância, acho que de tolerância para com o diferente, (...) façam momentos de capacitação alguma coisa nesse sentido, e eu acho que uma política para educação em direitos humanos (EB1).

(...) a gente discute muito, por exemplo assim, cargos às vezes dentro da empresa hoje a política nossa da organização Y não reconhece muito a questão de escolaridade deles lá, diploma enfim deles lá neh, então eu acho que deveria ter uma abertura maior nesse sentido neh, pra auxiliar eles até a oportunidade de crescer dentro da empresa também neh, algumas atividades a gente a empresa aceitar neh e percebe-se que eles tem competências tanto quanto até melhores que nós neh (EB6).

Outro aspecto que chama a atenção em relação a alteridade, é a percepção dos trabalhadores brasileiros quanto as competências profissionais dos migrantes haitianos, nesse sentido, o que se percebe é que não há sequer a valorização das qualificações técnicas, tão pouco existe uma intenção de estabelecer essa relação entre a formação acadêmica e profissional do trabalhador, a partir da vinculação a um cargo no qual essas competências possam de fato ser utilizadas.

Nesse sentido, acaba impossibilitando o crescimento profissional deles, frustrando-os quanto as expectativas de alcançar outros níveis hierárquicos nas organizações. Do mesmo modo, que elementos como a intolerância, indiferença, a negação do outro, e a exclusão velada ainda são características que se sobressaem no contexto social e organizacional.

A fala dos trabalhadores haitianos ressaltam para a constatação da disparidade salarial entre migrantes e brasileiros, na disposição de atividades laborais que exigem força física e que são mais insalubres, e ainda, corroboram com a exposição dos brasileiros, ao revelarem a desconhecimento para a formação profissional dos migrantes.

(...) primeiro salário igualitário neh, igual já é agora neh, hoje é fato, realidade. Outra coisa assim é você tratar todo mundo igual neh, não existe aquela diferença só por que você é de cor ou só por que você não entende a língua, não acredito que deveria existir esse tipo de coisa não que todo mundo é igual hoje, e uma das coisas assim que a gente sempre viu que acontecia digamos assim os brasileiros trabalham a mesma coisa que os haitianos, os haitianos trabalham a mesma coisa que os brasileiros, digamos assim por que que só o trabalho pesado pras pessoas de cor neh, que era como diziam (EH9).

A primeira coisa tem que aceitar nós como profissional, por exemplo. Eu fiz um ano de administração também, um ano de administração. Eu trabalhava na administração também lá na administração no Haiti, na parte de logística. Às vezes tem brasileiro(a), que acha que eu só pendura as galinhas, só corta frango que haitiano não sabe nada, mas eu sei tudo, mas fica tranquilo (EH10).

As falas dos entrevistados EH9 e EH10, são transparentes quanto às discrepâncias das posições laborais entre trabalhadores migrantes e brasileiros, e também quanto a remuneração. Do mesmo modo, que explicitam um replanejamento de ocupação e designação de outros cargos para os trabalhadores, em vista da formação, experiência, pelo leque de conhecimento que muitos detém seja técnico e linguístico. Cabe, ao nível estratégico pensar em estratégias, planos

que contemplem o uso das capacidades intelectuais desses profissionais, haja vista que também é uma reivindicação dos migrantes.

6.4.2 Diferença

Dentre as finalidades desta pesquisa, propôs-se identificar os elementos da interculturalidade nas dinâmicas organizacionais. Para tanto, percebeu-se que os migrantes relataram sobre a dificuldade do processo de adaptação, em vista da diferença do idioma configurando como um desafio inicial de socialização no âmbito organizacional.

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 foi legal. O problema também por que somos negros (EH9).

Quando a gente não entende as outras pessoas, sempre vai causar problema entendeu!? Mas tipo, por exemplo, lá tenho um amigo, um haitiano que trabalha junto comigo lá. Quando a gente falava nossa língua lá eles ficam tipo assustados, olha o Delfim o que você fala sobre mim. Eu falei que você é uma pessoa tal, no momento, eu traduzo pra ele não pensar mal entendeu!?, por que nós estamos falando outra língua às vezes eles ficam bravos tipo ele achava que a gente tava ameaçando na hora eu falei, pra deixar a pessoa tranquila entendeu!? pra não causar problema, mas isso a gente tem que fazer neh, claro neh língua diferente tem que ser assim para as pessoas entende (EH10).

É agora eu acho que pra mim o problema dos haitianos que tão aqui é o idioma, não é por que eles querem ficar longe dos brasileiros, mas é por causa do idioma, eu não vou ter vontade de ficar falando por que a gente não se entende sabe, é que eu gosto é também eu não posso mudar uma pessoa neh, que a pessoa aprende mais a conhecer uma pessoa antes de julgar colocar um conceito na pessoa, e isso que chamamos de preconceito neh, você ter um preconceito é algo você não conhece a pessoa, você já tá colocando algo que você não sabe se é verdade ou não, que a pessoa aprenda a sair da ignorância, aprende mais, abre a cultura e isso é interculturalidade também. E isso vai ajudar a sociedade, com certeza (EH11).

A inserção dos migrantes no mercado de trabalho ocorre em uma realidade de encontro entre culturas e línguas, decorrentes de um processo de migração. A condição do conhecimento da língua portuguesa é eixo principal na concepção da integração funcional dos migrantes. É por meio da aprendizagem linguística, que o

migrante pode se ajustar às normativas, ao convívio social e profissional, facilitando o desempenho de suas funções de forma mais eficiente.

Uma diferença marcante no processo de inserção dos trabalhadores haitianos nas organizações, como contatado, é a comunicação. Todavia, o diálogo é imprescindível em qualquer relação principalmente referente as interações organizacionais, de acordo com García (2010), a interculturalidade requer necessariamente a comunicação, sendo, compreendida como interação estabelece vínculo entre pessoas, é relação antes de qualquer outra situação. A dificuldade de comunicação também é constatada pelos trabalhadores brasileiros em seus relatos.

Então que acho que o que mais dificulta a vida deles nas empresas é a comunicação, a maioria deles não fala o português bem então eles tem bastante dificuldade em se comunicar a forma neh deles pensar e agir também é diferente um pouco neh do brasileiro, então eles tem uma dificuldade de interação isso é nítido, os que conseguem se enturmar são ótimos funcionários, trabalham super bem e tem uns alguns que estão conosco já a bastante tempo (EB3).

(...) outra situação também no sentido da língua neh tinha dificuldade na comunicação então acabava às vezes assim não se entendendo direito, às vezes até por não querer se comunicar alguns ficavam meio receoso deles ficarem falando (EB6).

(...) 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 tá e essa comunicação é fácil, não é difícil (EB7).

(...) essa falta de comunicação eu acho que peca um pouco na questão e pode afetar na questão qualidade depois, na questão produtividade neh, se a pessoa não entendeu direito o que deve ser feito ela não vai conseguir atender as expectativas e lá no final vai impactar que o cliente não vai ficar satisfeito com o produto neh (EB8).

As falas dos entrevistados frisam que a comunicação afeta a interação com os demais colegas de trabalho, especialmente, os brasileiros. Contudo, a ausência do conhecimento da língua portuguesa, acaba segregando os haitianos do convívio organizacional, bem como afeta o entendimento do processo produtivo, normas e diretrizes da organização, que conseqüentemente prejudica os relacionamentos, como verificado na fala do gerente (EB5).

A comunicação é assim uma das experiências eu percebi, que eu acho uma opinião pessoal minha, talvez seja diferente pra outras pessoas, mas eu acho que a questão do preconceito talvez pela cor, ou pela situação social mas que a linguagem é concretamente dificultava os relacionamentos (EB5).

A comunicação intercultural tem, mais do que nunca, uma importância fundamental. A aproximação das pessoas através do uso das novas tecnologias e da abertura de fronteiras tornou a compreensão do outro um assunto ainda mais relevante. A dinâmica da comunicação intercultural não se finda na ideia de encontrar uma língua comum de entendimento (PIRES, 2013). A preparação técnica dos gestores que irão gerir equipes interculturais é importante para propiciar uma interação que minimize os conflitos, a começar pelo linguístico.

Além da diferença do idioma, a xenofobia e discriminação contribuem para o isolamento dos migrantes haitianos, tanto no campo da organização quanto na interação social com os brasileiros, como verifica-se na fala de outros pesquisadores que realizaram estudos com haitianos e encontraram dificuldades para a aproximação.

Ao longo das tentativas de contatos com os migrantes, percebi que havia uma barreira, falta de interesse, aversão de expor suas realidades, essa percepção é apresentada na pesquisa etnográfica desenvolvida por Mejía (2015, p. 10), “eles não se inserem em espaços sociais de âmbito local, não fazem amizades com brasileiros”.

Contudo, o distanciamento dos migrantes haitianos para com brasileiros, pode ser atribuída, a intolerância, como é o caso de alguns brasileiros incomodados com essa presença (SILVA, 2016, p. 147). A pesquisa realizada por Gomes (2017), evidencia uma lacuna social de interação e de convívio com brasileiros.

(...) pudemos observar durante nossas inserções no campo algumas cenas de evidente segregação e exclusão: em uma praça central da cidade, comumente utilizada pelos trabalhadores durante a pausa do almoço, os lugares com sombra eram visivelmente tomados, em sua maioria, por brancos e brasileiros; analogamente, no refeitório da universidade, a divisão por raça e nacionalidade ocorria de modo evidente (GOMES, 2017, p. 7).

O entendimento de estranheza, de medo, é compartilhado pelo pesquisador Gaffuri (2016, p. 90), referente aos migrantes haitianos que residiam em Cascavel – PR, e em sua exposição frisa que:

(...) o cenário da minha pesquisa eu pude entender o ponto crítico em que eu me encontrava. Até aquele momento eu tinha realizado três entrevistas com um único Haitiano, entretanto já tinha entre cinco ou seis sujeitos “engatilhados”, que haviam concordado em primeira instância em fornecer a entrevista, mas que sempre tinham compromissos, ou que estavam ocupados (mesmo que eu me solicitasse para qualquer hora do dia ou da noite), ou mesmo que nem respondiam minhas mensagens ou atendiam minhas ligações.

Corroborando, com a mesma perspectiva da dificuldade da participação dos migrantes haitianos na pesquisa, e de se obter melhores e maiores informações para responder a problemática do estudo, Eberhardt (2017, p. 54) frisa que:

A dificuldade em estabelecer contato com a população haitiana também foi um fator que nos levou a findar a realização das entrevistas. Apesar das investidas constantes e da disponibilidade dos pesquisadores, foi muito difícil conseguir a aceitação dos haitianos em realizar as entrevistas. Essa dificuldade pode estar relacionada à situação de vulnerabilidade a que os haitianos estão submetidos. Essa vulnerabilidade é acompanhada do medo: de perder o emprego, de sofrer atos de violência, de sofrer preconceito e discriminação, de ser expulso do país por algum motivo.

Na perspectiva do estudo de Carignato, Rosa e Berta (2006), a estranheza em relação ao ambiente e as pessoas é um sintoma que, comumente, acompanha as pessoas em deslocamento, gerando sentimentos de isolamento e solidão. Esses argumentos, tende a justificar a renúncia, em participar da pesquisa.

Os lapsos mencionados pelos pesquisadores, suscitam a necessidade de promover espaços de integração, proximidade, diálogo ao qual a indiferença seja suprimida. Nesse sentido, a partir das falas dos entrevistados constata-se que há iminência de construir políticas internas de recursos humanos que primem pela inclusão, comunicação, ajuda, e que além disso, envolva gestores e trabalhadores e uma convergência com as políticas e as práticas de recursos humanos das organizações.

6.4.3 Identidade

Para Dias (2011), a identidade está ligada ao reconhecimento do “eu”. O reconhecimento ou não reconhecimento por parte do outro é central no processo de construção da identidade. Para Taylor (1994, p. 41-42), “o não reconhecimento ou o reconhecimento inadequado pode prejudicar e constituir uma forma de opressão, aprisionando certas pessoas em um modo de ser falso, deformado ou reduzido”.

Os processos de construção e reconstrução da identidade, ocorrem por meio da socialização e interação entre os membros, buscando a adesão dos indivíduos aos princípios organizacionais. Ao ingressarem em uma organização, indivíduos com características diversas se unem para atuar dentro de um mesmo sistema sociocultural em busca de objetivos pré-determinados. Essa união provoca um

compartilhamento de crenças, valores, hábitos, dentre outros, que irão orientar suas ações dentro de um contexto pré-existente, definindo, assim, as suas identidades, referenciando o primor da interação dos colaboradores (FERNANDES; ZANELLI, 2006).

Na perspectiva da identidade cultural dos migrantes, alguns entrevistados relatam as trocas de hábitos, costumes, entre brasileiros e haitianos, que ocorrem no ambiente organizacional.

(...) a gente tem várias ações café de boas-vindas no início do ano, confraternização no final do ano, eles participam de todas as confraternizações, todas as coisas igual então festa de final de ano eles vão igual aos brasileiros, então tudo que a gente faz de ações dentro do ano eles participam de forma igual e são bem participativos até (EB3).

(...) eles adoram a questão da banana verde frita, é um prato típico deles lá, então eles fazem lá de vez em quando neh não todo dia, mas fazem o prato lá identifica lá e eles gostam disso. Essa semana faz o que, não essa semana, faz um mês mais ou menos a gente fez um evento lá na empresa uma espécie de um workshop assim neh, uma apresentação assim pra mostrar as culturas que se tem dentro da empresa, todas as culturas alemã, italiana, a própria brasileira neh e também a cultura haitiana neh, então cada um pode mostrar um pouquinho o que se tem de marca em cada cultura neh (EB6).

(...) nós temos essa boa comunicação também ahhh em eventos como o CIPAT tá, também temos em alguns eventos, que são eventos da qualidade nos tivemos a primeira semana da qualidade há vinte poucos dias atrás, e ai essa (essa) esse estreitamento entre brasileiros e estrangeiros tem um palco que se é montada ali na empresa pra CIPAT pra semana da qualidade e nesse mesmo palco se divide ali a cultura brasileira e haitiana. Ahh através de cantos que eles preparam ali na mão pra poder começar a cantar, fazem paródia e brasileiros participam da paródia deles tentando cantar que é difícil um pouco, um pouco não é muito difícil a língua deles e eles também cantam com nós os brasileiros (EB7).

Por meio das respostas dos entrevistados, percebe-se que é viabilizado ambientes em que possibilitem a interação, a identidade, principalmente, a cultural. De outro modo, observa-se na fala do EB5, práticas contrárias. “Não fazemos nada em relação a isso. Envolver a cultura deles não nos nunca fizemos nada” (EB5).

Partindo do pressuposto de que a identidade se constitui na relação com o outro, é preciso que as equipes de trabalho estejam próximas, que haja interação entre os membros pois é uma oportunidade de conhecer o outro, configurando uma experiência rica e importante para a carreira de cada trabalhador, tal como amplia a visão de mundo e daquilo que é diferente.

A própria formação das crianças de hoje incentiva a interação com múltiplos indivíduos e grupos, começando pela variedade de colegas na creche até as amizades virtuais, o que implica em um tipo de educação que busca dotá-las de um maior traquejo social, maiores habilidades comunicativas e desembaraço em relação ao novo ou ao desconhecido (FREITAS, 2008, p. 86).

As práticas para o reconhecimento da identidade dos haitianos, permite que o avivamento cultural se permaneça, mesmo estando distante geograficamente do Haiti, anulando tentativas iniciais de hibridização com a cultura receptora, evitando a aculturação.

Chevrier (2000) argumenta que, em primeiro lugar, falar de gestão intercultural significa falar de identidade cultural. Para gerenciar pessoas com culturas diferentes é preciso primeiro reconhecer a própria cultura. E o contato com o outro propicia esse reconhecimento, recordando o conceito de alteridade.

Pode-se afirmar que o processo de identificação cultural (HALL, 2011, p. 12), tornou-se mais provisório, variável e problemático. Todo contexto cultural e histórico “[...] cria um indivíduo que está embebido nos valores da sociedade em que foi formado, criado, definido historicamente. E por este motivo se delimita e nomeia a identidade como “cultural”, por sua relação com a sociedade e a forma de existir” do homem. Ainda acrescenta, que a identidade cultural na pós-modernidade é composta por diferentes momentos e identidades que não devidamente unificada dentro de um elemento coesivo, gerando uma forma de identidade que está em deslocamento.

A experiência intercultural é apontada como determinante nos processos de aprendizagem intercultural e até mesmo de identidade, e ocorre por meio de situações de conflito cultural, na medida em que estes conflitos são encarados como oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, não como barreiras para as interações bem-sucedidas (BLASCO et al., 2012). Na gestão de equipes interculturais é inevitável o surgimento de conflitos, assim os conflitos são identificados pelos participantes da pesquisa como:

Então teve uma vez que a gente escutou a briga mas eles brigavam lá na linguagem deles a gente não entendia, aí quase foram assim a agressão virou física então era um grupo neh e aí o que que você entendeu ahh, esses que já dão problema já tão brigando aqui dentro então vou mandar embora todo mundo, e pra esse setor aqui já não se contrata mais entende, aí foi quando uma grande quantidade de haitianos foi dispensado (EB2).

(...) preconceito talvez neh, por que tipo era de fora, falava outra língua e tudo mais neh (EB5).

(...) no início aahhããm pela questão dos próprios costumes neh, por exemplo assim a gente teve que se adapta um pouco, entender neh o jeito deles, eles andam bastante em grupo neh, andam bastante em grupo uns sete, oito, dez, falavam alto às vezes no crioulo neh, em outro língua neh, a gente não entendia parece que eles tavam brigando neh no início neh (risos), então assim o pessoal ficava meio assustado às vezes a forma como eles falavam também neh, mas depois foi trocando às vezes tinha essa situação de ter que conversar com eles pra tentar entender e chamar o brasileiro pra explicar que não era aquilo que eles tavam querendo neh, não tavam querendo brigar, nem falar mal mas às vezes a impressão que dava era essa neh (EB6).

(...) teve situações de parar o setor então assim em cima disso existe as precauções neh, ahããm nada impede que isso torne a acontecer, até nessa situação não teve relação com a empresa especificamente neh, não foi uma situação induzida pela liderança foi um problema que aconteceu entre os próprios empregados lá da linha de produção (EB8).

Para Trevisan (2001), as peculiaridades culturais de cada grupo precisam ser consideradas na relação intercultural para que não ocorram conflitos, que muitas vezes, são inevitáveis, especialmente por parte dos dirigentes empresariais que precisam ter sensibilidade para as diferenças culturais, por muitas vezes operam em contextos organizacionais desconfortáveis culturalmente e, por isso, precisam adaptar suas regras para que as mesmas não entrem em choque com as de seu novo território.

Sobre o cotidiano intercultural, Delange e Pierre (2004) falam da empatia como um processo pertinente e relevantemente eficiente para a identificação do que o outro é. O conceito de empatia pode ser empregado tanto para adequar os processos relativos à gestão de pessoas, por exemplo, ao assistirem os membros de culturas estrangeiras dentro de uma cultura local, quanto para re-significar as atividades rotineiras sob a ótica do outro.

No intuito de se minimizarem as diferenças existentes, Finuras (2003) sugere alguns requisitos de âmbito individual, de práticas de gestão e organizacional que precisam ser observados e perseguidos como o autoconhecimento, apreciar as diferenças, conhecer a cultura dos outros, ter abertura para aprender.

Com base nos resultados deste tópico, é possível afirmar que a alteridade é inoperante, ou seja é praticamente inexistente no cenário organizacional. A disparidade salarial e de competências técnicas também se revelou como uma barreira ao crescimento e reconhecimento profissional.

A diferença mais marcante enfatizada, foi o desconhecimento da língua portuguesa que impede a intercomunicação e aporta dificuldade na qualidade de vida, não apenas no âmbito do trabalho, mas também no contexto social. E relativo a identidade percebeu-se que as falas institucionais salientam ações voltadas ao reconhecimento do “outro”, no entanto, na prática as ações não ocorrem.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho propôs-se a analisar elementos da interculturalidade no contexto organizacional a partir da inserção de trabalhadores haitianos, em diferentes organizações de Pato Branco – PR. No intuito de se responder o objetivo geral, elencou-se especificamente quatro objetivos específicos: a) caracterizar a diáspora haitiana no contexto brasileiro; b) analisar as relações entre trabalho e migração haitiana no Brasil; c) analisar o estado da arte do conceito de interculturalidade no contexto organizacional; d) identificar os elementos da interculturalidade nas dinâmicas organizacionais na perspectiva de gestores, trabalhadores nacionais e haitianos.

É preciso retomar os reais motivos para a construção da presente pesquisa, num primeiro momento pela continuação dos estudos que já haviam sido desenvolvidos em relação à temática trabalho e migração. Posteriormente, pelo fato da identificação e afinidade da pesquisadora com temas correlacionados à gestão de pessoas, tal como pelo viés da área do conhecimento da Administração.

A temática da interculturalidade ainda é recente e em construção, segundo Freitas (2006, 2008, 2009), estuda as relações culturais no ambiente organizacional e seus reflexos para a gestão das organizações e para a vida dos sujeitos envolvidos. Com tal característica, o tema torna-se objeto de pesquisa relevante ao qual não se pode negligenciar, haja vista, o contexto das relações que ocorrem de maneira global e cada vez mais interconectadas.

Com a vinda de trabalhadores migrantes para o Brasil, singularmente para a região Sudoeste do Estado do Paraná, houve demanda de estudos e pesquisas relativa aos motivos do deslocamento, tal como a análise pormenorizado das relações interculturais que se estabeleciam a partir da inserção dos migrantes nos ambientes organizacionais.

Inicialmente para atender o primeiro objetivo específico, caracterizar a diáspora haitiana no contexto brasileiro, foi realizada uma pesquisa em órgãos do governo federal (MTE, Polícia Federal, OIM, CONARE, OBMigra), os quais possuem informações relativas ao deslocamento das migrações no Brasil. Doravante, constatou-se que os migrantes haitianos se deslocavam até o Brasil em função de

melhores oportunidades de trabalho e qualidade de vida, tendem a fixar residência nas regiões Sul e Sudeste.

Os resultados desta busca também revelaram que a migração haitiana foi composta pelo gênero masculino, com faixa etária entre vinte aos quarenta anos de idade, solteiros e com escolaridade de nível fundamental e médio, constando uma parcela desses migrantes com formação superior em diversas áreas do conhecimento. Em meados de 2012 a migração de mulheres se intensifica, e é importante frisar que esse fluxo migratório ocorreu por consequência da crise econômica, política e ambiental que acometeu o país e o auxílio humanitário facilitou o deslocamento para o Brasil.

Com relação ao segundo objetivo específico, analisar as relações entre trabalho e migração haitiana no Brasil, foi constatado que existe uma predisposição dos trabalhadores haitianos desempenharem atividades laborais mais precárias, realizando tarefas e funções aquém de suas experiências acadêmicas e profissionais, sendo relocados em ocupações de baixa exigência de qualificação profissional, tal como a remuneração inferior, sendo que raramente terão oportunidades de ascensão profissional.

Os postos de trabalhos ocupados pelos trabalhadores migrantes, além de serem tarefas instáveis, são vulneráveis a saúde do trabalhador, em virtude da exposição à baixas temperaturas, movimentos repetitivos, uso frequente da força física, jornadas de trabalho extenuantes, configurando condições insalubres de trabalho e causando sérios riscos a integridade física do trabalhador, pois são tarefas que não estavam habituados a executar no Haiti.

Essas evidências levaram Antunes (2014) a classificar os migrantes como a “ponta do iceberg” da precarização: eles têm, em geral, os horários mais desconfortáveis, como jornadas noturnas e nos finais de semana, combinando salários mais depauperados, superexploração e discriminação. Essas observações são apuradas nas percepções dos trabalhadores haitianos e brasileiros, que constituem a realidade do trabalho precarizado destinado a esse público.

Quanto ao terceiro objetivo, analisar o Estado da Arte dos conceitos de interculturalidade no contexto organizacional. Para tanto, a interculturalidade para autores (Fleuri, 2009; Silva, Craide, 2012; Canclini, 2015), tem como eixo norteador as relações que se estabelecem no mesmo espaço, e que ocorre a interação com o

outro, o entrelaçamento de conhecimento, experiências, trocas, concepções e trocas organizacionais.

A interculturalidade, no entendimento dos entrevistados, ocorre por meio das experiências, trocas de hábito, cultura, linguagem, agregando o conhecimento e a aprendizagem não apenas em âmbito organizacional mas, também de ordem pessoal. No entanto, no decorrer da pesquisa observou-se que houve deficiência na preparação da equipe de recursos humanos para receber os migrantes, pois não havia acompanhamento no ato da inserção deles na organização, nem no direcionamento para os postos de trabalho.

Essa lacuna na integração dos trabalhadores migrantes nas organizações, ocorreu pelo desentendimento na comunicação, haja vista, que os haitianos não falavam o português e nenhum profissional da empresa falava o crioulo, francês, inglês para se comunicar com esses indivíduos. Em vista disso, ocorria muitas incompreensões pela falta de entendimento de ambas as partes.

No entanto, para os migrantes a experiência da interculturalidade tanto no ambiente de trabalho, quanto na sociedade brasileira, agregou na aquisição de novo idioma (português), nas experiências de trabalho no sentido da execução de tarefas, e no aprendizado da cultura brasileira (comida, músicas, danças especialmente a gaúcha tradicional da Região Sul).

A lacuna nos estudos da interculturalidade no Brasil, como destaca Freitas (2009), pode ser atribuída às dimensões continentais do país, a ausência de cobrança de reparações históricas frente aos colonizadores do Brasil. Freitas (2009) enfatiza estas ideias alegando que, em países em que a mestiçagem vêm ocorrendo recentemente, parece haver maior interesse acerca dos diálogos interculturais. Ainda destaca que os cursos de Administração no Brasil, recentemente assumiram a importância dos negócios internacionais que são temáticas estudadas do ponto de vista da estratégia da empresa.

Em referência ao quarto objetivo, identificar os elementos da interculturalidade nas dinâmicas organizacionais na perspectiva de gestores, trabalhadores nacionais e haitianos, foi percebido mediante as falas dos entrevistados que a falta de preparo da equipe para receber os migrantes, tal como a dificuldade de entendimento devido ao idioma, foram elementos que dificultaram a proximidade com gestores e colegas de trabalho nativos.

A ausência da comunicação impactou na produtividade, na interação dos membros da organização, acentuando o preconceito, o distanciamento principalmente de alguns colegas de trabalho. Então, as categorias do reconhecimento do outro, identidade, alteridade foram elementos que estavam distantes da realidade organizacional. No Sul do Brasil, o pré-conceito, o pré-julgamento está intrínseco na maneira do relacionamento com o “outro”, com o “diferente”, o distanciamento, é particularidade que tende a se acentuar.

Algumas contradições foram encontradas nas falas dos entrevistados, relativo à interação intercultural. Houve relatos informando que a organização promove momentos que primem a integração, proximidade, troca de experiências culturais, em oposição outros enfatizam a ausência de políticas de inclusão, para a aproximação com o “outro”, e práticas que reduzissem a segregação existentes nos meios organizacionais.

Diante das proposições apresentadas é possível inferir que a cultura organizacional é um elemento importante e de referência para a criação de um cotidiano organizacional intercultural que apresente os resultados esperados pela organização e seja propício ao desenvolvimento de competências interculturais que fazem ou não só este cotidiano rico, como transforma os sujeitos envolvidos (BUENO, 2010). Com o intuito síntese apresenta-se o Quadro 7, com as contribuições finais do estudo.

OBJETIVOS / CATEGORIAS		PERCEPÇÕES GERAIS	PROPOSIÇÕES
Caracterizar a diáspora haitiana no contexto brasileiro	⇒ Perfil dos participantes da pesquisa	<ul style="list-style-type: none"> - Predominância de homens; - Faixa etária 20 a 39 anos; - Alguns com ensino superior; - Residem em regiões que concentram indústrias, ao qual a oferta de trabalho é mais recorrente (Sudeste e Sul); - Majoritariamente estão inseridos em empresas do final da cadeia produtiva do agronegócio (abatedouro de aves, suínos, frigoríficos); - Dificuldade dos trabalhadores haitianos num sistema de trabalho fabril diferente daquele da sua experiência laboral anterior. 	<ul style="list-style-type: none"> ✧ Inserção de mulheres haitianas no mercado de trabalho; ✧ Criar oportunidades para que trabalhadores haitianos possam exercer funções laborais compatíveis com a formação superior; ✧ Oferecer cursos de especialização, para aprimorar as habilidades funcionais.
Analisar as relações entre trabalho e		<ul style="list-style-type: none"> - Constatou-se que há incoerência nas falas dos entrevistados, pois alguns relatam que existe trocas de experiências, conhecimento, costume, entre culturas, e outros 	<ul style="list-style-type: none"> ✧ Criar espaços que permitam a troca de experiências culturais, conhecimento, costumes, tal como no âmbito organizacional;

migração haitiana no Brasil	↗ Trocas entre diferentes culturas	inclusive entrevistados vinculados a mesma organização frisam que não há espaço na organização para essa dinâmica.	↖ Promover encontros semestrais de trabalhadores nacionais e estrangeiros, para estreitar as relações.
Analisar o estado da arte dos conceitos de interculturalidade no contexto organizacional	↗ Interação entre culturas	<ul style="list-style-type: none"> - Despreparo da equipe de Recursos Humanos para receber os migrantes haitianos e inseri-los nas organizações; - Impossibilidade de comunicação, em virtude da língua; - Curso de português oferecidos aos migrantes, com horários incompatíveis de trabalho, dificultando o acesso e frequências nas aulas. 	<ul style="list-style-type: none"> ↖ Promover a aproximação dos migrantes a organização e aos colegas de trabalho; ↖ Proporcionar cursos aos membros do Departamento de Recursos Humanos, com a finalidade de apresentar o Haiti, destacando suas principais peculiaridades; ↖ Nomear profissionais (psicólogos, assistentes sociais, nutricionista), que possam dar suporte na integração dos migrantes em seus novos espaços de trabalho; ↖ Acompanhar os trabalhadores haitianos nos seus postos de trabalho; ↖ Disponibilizar profissional bilíngue viabilizando a comunicação.
Identificar os elementos da interculturalidade nas dinâmicas organizacionais na perspectiva de trabalhadores nacionais e haitianos	↗ Alteridade ↗ Diferença ↗ Identidade	<ul style="list-style-type: none"> - Intensa segregação; - Problema de aceitação, xenofobia e discriminação; - Isolamento dos migrantes no ambiente organizacional; - Cenário assimétrico entre haitianos e brasileiros repercute especialmente, o nível salarial eles são tratados com uma diferenciação que provoca essa desigualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ↖ Elaborar programas que contemplem o convívio frequente entre brasileiros e migrantes; ↖ Extinguir a disparidade salarial entre migrantes e brasileiros; ↖ Aproveitar a massa crítica dos haitianos, em virtude do nível educacional acima da média; ↖ Oferecer oportunidades para que haitianos possam assumir outras funções, diminuindo a diferença.

Quadro 7: Contribuições finais

Fonte: Dados da Pesquisa.

Pode-se evidenciar que este estudo alcançou os objetivos estabelecidos, uma vez que tornou possível caracterizar a diáspora haitiana no contexto brasileiro, analisar as relações entre trabalho e migração haitiana no Brasil, analisar o Estado da Arte dos conceitos de interculturalidade no contexto organizacional e identificar os elementos da interculturalidade nas dinâmicas organizacionais na perspectiva de gestores, trabalhadores nacionais e haitianos.

Como fatores limitantes do estudo, evidencia-se o número reduzido de participação dos migrantes haitianos, a inviabilidade por conta do tempo da realização de grupo focal com os trabalhadores brasileiros, a dificuldade ao acesso a outras organizações que tiveram experiências interculturais no ambiente de trabalho, e a impossibilidade de entrevistar outros gestores da organização pesquisada.

Sugere-se para futuras pesquisas pertinentes à interculturalidade, a inclusão de outras organizações que tenham vínculo empregatício com outros migrantes de

nacionalidade diferenciada, inserir amostras mais representativas que possibilitem representar melhor as relações interculturais, adoção de método de pesquisa etnográfico com o intuito de acompanhar o cotidiano das relações interculturais dentro da organização, e ainda, buscar outras possíveis variáveis que se relacionem com a interculturalidade.

Com a finalização do estudo, percebe-se que este campo de pesquisa ainda está em construção, portanto, com muitas lacunas para a investigação. Contudo, os fatos e fenômenos que ocorrem em uma organização se prestam a múltiplas interpretações e análises complexas. Para tanto, espera-se que a construção deste estudo tenha contribuído tanto para as organizações estudadas, quanto para os participantes da pesquisa, bem como, para o campo científico e o avanço de pesquisas na área conduzindo a novos direcionamentos.

REFERÊNCIAS

ADLER, N. **International dimensions of organizational behavior**. 4. ed. Cincinnati: SouthWestern College Publishing, 2002.

AGÊNCIA DA ONU PARA REFUGIADOS (ACNUR). **Tendências Globais sobre refugiados e outras populações de interesse do ACNUR**. 2016. Disponível em: <http://www.acnur.org/portugues/recursos/estatisticas/>. Acesso em: 01 abr. 2017.

ANTUNES, R. A nova morfologia do trabalho e o desenho multifacetado da ação coletiva. In: M. A. Santana & J. R. Ramalho (Orgs.). **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Bomtempo. p. 213-224, 2003.

_____. **Adeus ao trabalho?:** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

ANTUNES, R. ALVES, G. **As mutações do mundo do trabalho na era da mundialização do capital**. Revista Educação Social. Campinas – SP, v. 25, n. 87, p. 335-351, mai./ago. 2004.

ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho e suas principais manifestações. In: MERLO, A. R. C.; BOTTEGA, C. G.; PEREZ, K. V. (Orgs.). **Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho**. Porto Alegre: Evangraf, 2014.

_____. O trabalho e seus sentidos. **Revista Debate & Sociedade**, Uberlândia, v. 1, n. 1, p. 88-94, 2011.

APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de Metodologia Científica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ARAGONÉS, A. M. SALGADO, U. Mercado de trabajo en la economía del conocimiento y el fenómeno migratório: El caso de Estados Unidos (1990-2006). In: ARAGONÉS, A. M. (Org.). **Mercado de Trabajo y migración internacional**. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 2011.

ARENDT, H. **Origens do totalitarismo**. São Paulo, SP: Companhia das Letras, 2004.

BABBIE, E. **Métodos de pesquisa survey**. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.

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

BAENINGER, R. PERES, R. Migração de Crise: a migração haitiana para o Brasil. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 34, n. 1, p. 119-143, 2017.

BANCO MUNDIAL. **The migration and remittance fact book**. Washington: World Bank, 2011. Disponível em: <http://siteresources.worldbank.org/INTLAC/Resources/Factbook2011-Ebook.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2017.

BARBOSA, L. (Coord). Cultura e diferença nas organizações: Reflexões sobre nós e os outros. In: BARBOSA, L. VELOSO, L. **A cultura do outro: Interculturalidade e dialogia nas empresas**. São Paulo: Atlas, 2009.

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

BASTOS, A. V. B. PINHO, A. P. M. COSTA, C. A. Significado do Trabalho: Um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 20-29, nov./dez. 1995.

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

BITTAR, G. Pesquisa aponta dificuldade dos haitianos em Pato Branco. In: **DIÁRIO DO SUDOESTE**. Pato Branco – PR, 10. jan. 2017. Disponível em: <https://www.diariodosudoeste.com.br/noticia/pesquisa-aponta-dificuldades-dos-haitianos-em-pato-branco>. Acesso em: 16 abr. 2017.

BLASCO, M. FELDT, L. E. JAKOBSEN, M. If only cultural chameleons could fly too: A critical discussion of the concept of cultural intelligence. **International Journal of Cross Cultural Management**, v. 12, n. 2, p. 229-245, 2012.

BORGES, L. O. A estrutura fatorial dos tributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. **Estudo de Psicologia**, v. 4, n. 1, p. 107-139, 1999.

BRASIL, **Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)**. Estatísticas CNIg. 2014. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/dados-abertos/trabalho-estrangeiro/estatisticas-imigracao/coordenacao-geral-de-imigracao-cgig>. Acesso em: 27 jan. 2017.

BRASIL, **Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)**. Guia de informação sobre trabalho aos imigrantes e refugiados Brasília-DF, 2015.

BRASIL, **Universidade de Santa Maria oferecerá formação para refugiados**. 2017. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/educacao/2017/03/universidade-de-santa-maria-oferecera-formacao-para-refugiados>. Acesso em: 14 jul. 2017.

BRASIL, **Universidade oferece 29 vagas em cursos de graduação a haitianos**. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/educacao/2014/12/universidade-oferece-29-vagas-em-cursos-de-graduacao-a-haitianos>. Acesso em: 10 de jan. 2018.

BUENO, J. M. **Brasileiros e estrangeiros na construção de um cotidiano organizacional intercultural**. 2010. 230 f. Tese (Doutorado em Administração) Programa de Pós-Graduação em Administração da Fundação Getúlio Vargas (FGV). São Paulo, 2010.

CANCLINI, N. G. **Diferentes, desiguais e desconectados: mapas da interculturalidade**. Tradução Luiz Sérgio Henriques. 3. ed. 1. reimp. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2015.

CAPES - Capacitação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Banco de Dissertações e Teses**. 2018. Disponível em: <http://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/>. Acesso em: 28 jan. 2018.

CARIGNATO, T. T. ROSA, M. D. BERTA, S. L. Imigrantes, migrantes e refugiados: encontros na radicalidade estrangeira. **Revista Internacional Mobilidade Urbana**, v. 14, n. 26, p. 93-118, 2006.

CASTLES, M. **A empresa em rede a cultura, as instituições e as organizações da economia informacional**. A sociedade em rede, 4. ed. v. 1. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CASTRO, M. C. G. FERNANDES, D. **A emigração dos haitianos para cidades brasileiras: Desafios para políticas públicas de integração**. III Simpósio de Ciências Sociais: Cidade e demografia. Belo Horizonte, 2014.

CAVALCANTI, L. OLIVEIRA, A. T. TONHATI, T. (Orgs). **A inserção dos imigrantes no mercado de trabalho brasileiro**. Cadernos do Observatório das Migrações Internacionais, Brasília, 2014. Disponível em: <https://oestrangeirodotorg.files.wordpress.com/2014/11/relatorio-parcial-a-inserc3a7ao-dos-imigrantes-no-mercado-de-trabalho-brasileiro>. Acesso em: 21 jan. 2017.

CAVALCANTI, L. OLIVEIRA, T. ARAUJO, D. **Inserção dos imigrantes no Mercado de Trabalho Brasileiro**. Caderno OBMigra. Ed. Especial, Brasília, 2015.

CAVALCANTI, L. **Novos fluxos de imigrantes e mercado de trabalho no Brasil**. Programa Agenda Econômica TV Senado. 2015. Disponível em: <http://www.senado.leg.br/noticias/TV/Video.asp?v=423370&m=421098>. Acesso em: 28 jan. 2017.

CAVALHEIRO, G. **Sentidos atribuídos ao trabalho por profissionais afastados do ambiente laboral em decorrência de depressão**. 2010. 205 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis, 2010.

CAVALHEIRO, G. TOLFO, S. R. Trabalho e depressão: um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral. **Psico – USF**, v.16, n. 2, mai./ago. 2011.

CECHETTI, E. POZZER, A. (Org) **Educação e Interculturalidade: conhecimentos, saberes e práticas descoloniais**. Blumenau: Edifurb, 2014.

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

CHEVRIER, S. **Le management des équipes interculturelles**. Paris: PUF, 2000.

COGO, D. **Guias das Migrações Transnacionais e Diversidade Cultural para Comunicadores**. Ed. Unisinos, São Leopoldo, 2013.

CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO – CNIG. **Autorização concedida a estrangeiros**. Relatório Anual 2016-2017. Ministério do Trabalho. Brasília, DF: OBMigra, 2018.

COSTA, V.M. F. **As bases afetivas e instrumental do comprometimento organizacional**: confrontando suas diferenças entre empresas e trabalhadores da agricultura irrigada do Polo Juazeiro/Petrolina. 2007. 270 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal da Bahia – UFBA. Salvador, 2007.

COTINGUIBA, G. C. **Imigração haitiana para o Brasil**: a relação entre trabalho e processos migratórios. 2014. 154f. Dissertação (Mestrado em História e Estudos Culturais) - Universidade Federal de Rondônia – UNIR. Porto Velho / RO, 2014.

COTINGUIBA, G. PIMENTEL, M. **Migração, memória e cultura na Amazônia Brasileira**. 2015. Disponível em: <http://mimcab.blogspot.com.br/2015/09/mapa-de-nossa-pesquisa-de-campo.html>. Acesso em: 01 abr. 2017.

COX, T. **Cultural diversity in organizations**: theory, research hand practice. São Francisco: Berrett-Koehler-Publishers, 1994.

CRAIDE, A. BRITO, A.C. MOSCON, D. C. **Comunicação e Interculturalidade em Times Virtuais**. Paper apresentado no XI Colóquio Internacional sobre Poder Local. Salvador, 2009.

CRAIDE, A. DRUMMOND-ABDALA, V. BRITO, A. C. de. **“Eu Vim de Lá, (Mas Ninguém Avisou!)**: reflexões sobre estratégias de Gestão de Pessoas voltadas à interculturalidade. Rio de Janeiro: EnANPAD, 2010.

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.

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

DELANGE, N. PIERRE, P. Pratiques de médiation et traitement d'étranger dans l'entreprise multiculturelle. **Revista Esprit critique**, 2004.

DIAS, R. **Cultura organizacional: Construção, consolidação e mudanças.** São Paulo: Atlas, 2013.

DRUCK, G. **Terceirização: Desfordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico da Bahia.** São Paulo: Boitempo; Salvador: Edufba, 1999.

_____. Trabalho, Precarização e Resistências. **Caderno CRH (UFBA)**, v. 24. Salvador: Edufba, 2011.

EBERHARDT, L. D. **Haitianos em Cascavel, Paraná: história, trabalho e saúde.** 2017. 212f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2017.

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

FERNANDES, K. R. ZANELLI, J. C. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, n. 1, p. 55-72, 2006.

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

_____. Gestão da comunicação intercultural nas organizações brasileiras em tempos de globalização. **Comunicologia-Revista de Comunicação da Universidade Católica de Brasília**, v. 5, n. 1, p. 178-204, 2012.

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

FLEURI, R. M. **Desafios a educação intercultural no Brasil.** Porto Alegre: Anais em cd - room do III Seminário de Pesquisa em Educação Região Sul / ANPED. Fórum de Coordenadores de Pós-Graduação, 2000.

_____. **Entrevista concedida ao Instituto Socioambiental – ISA.** Florianópolis – SC. Congresso da ARIC, 2009. Disponível em: https://www.socioambiental.org/banco_imagens/pdfs/EntrevistaFleuri.pdf. Acesso em: 02 fev. 2017.

_____. **Intercultura, educação e movimentos sociais no Brasil.** V Colóquio Internacional Paulo Freire. 2005.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**. v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set. 2000.

FRAGA, V. ESTEVES, V. **Air transport challenges: importance of cross cultural education and research.** In: Global Business and technology navigating crisis and opportunities in global markets. GBATA, 10, África do Sul, 2004.

FRANCO, M. L. P. B. **Análise de conteúdo.** 3. ed. Brasília: Liber Livro Editora, 2008.

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

_____. Identidades e Interculturalidade: O Expatriado Profissional é Sempre um Estrangeiro. **X Colóquio Internacional Sobre o Poder Local**. Salvador, 2006.

_____. Multiculturalismo e expatiação nas organizações vida do executivo expatriado, a festa vestida de riso ou choro. In: DAVEL, E. VERGARA, S. C. **Gestão com pessoas e subjetividade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. 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.

GAFFURI, E. L. **Os imigrantes haitianos, seu cotidiano e os processos de territorialização em Cascavel – Paraná**. 2016. 185f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Estadual de Maringá – UEM. Maringá, 2016.

GARCÍA, M. R. Intersubjetividad y diálogo intercultural. La sociología omenológica y sus aportes a la comunicación intercultural. **Comunicación y medios**. Instituto de la Comunicación e Imagen. Universidad de Chile. v. 12, p. 13 - 23, 2010.

GATTI, B. A. **Grupo focal na pesquisa em Ciências Sociais e Humanas**. Brasília: Liber Livro Editora, 2012.

GIACOMINI, T. BERNARTT, M. L. Uma reflexão sobre motivos que desencadearam o movimento migratório de haitianos ao Brasil. **PÉRIPLoS. Revista de Pesquisa sobre Migrações**, v. 1, n. 1, p. 126 -143, 2017.

GOMES, M. A. Os impactos subjetivos dos fluxos migratórios: Os haitianos em Florianópolis (SC). **Psicologia & Sociedade**, v. 29, p. 1-11, 2017.

GOTTARDI, A. P. P. **De Porto a Porto: O eldorado brasileiro na percepção dos imigrantes haitianos em Porto Velho – RO**. 2015. 116f. Dissertação (Mestrado em História) Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS, Porto Alegre, 2015.

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

HAIR, J.F. BABIN, B. MONEY, A.H. SOMOUEL, S. **Fundamentos de métodos em Pesquisa em Administração**. São Paulo: Bookman, 2007.

HALL, R. H. **Organizações: estruturas, processos e resultados**. 8. ed. São Paulo: Prentice Hall Brasil, 2004.

HALL, S. **Da diáspora: identidades e mediações culturais**. Org. Liv. Sovik, Adelaide La Guardia. Resende et al (trad). Belo Horizonte: Editora UFMG, 2011.

HANASHIRO, D. TORRES, C. Introdução. In: **Revista de Administração Mackenzie**: São Paulo, v. 11, n. 3, p. 2-5, mai./jun. 2010.

HANDERSON, J. Diáspora, sentidos sociais e mobilidades haitianas. **Horizontes Antropológicos**, v. 21, n. 43, p. 51-78, 2015.

HOFSTEDE, G. **Culturas e organizações**: compreender a nossa programação mental. 1. ed. 2.reimpr. Lisboa: Edições Sílabo, 1991.

HOMEM, I. D. DELLAGNELO. E. H. L. Novas formas organizacionais e os desafios para os expatriados. **RAE – Eletrônica**, v. 5, n. 1, jan./jun. 2006.

IANNI, O. **A era do globalismo**. Rio de Janeiro. Civilizações. Brasileira, 9. ed. 2007.

_____. **A sociedade global**. 5. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cidades**. Síntese do município. 2016. Disponível em: <http://cidades.ibge.gov.br/v3/cidades/municipio/4118501>. Acesso em: 30 jan. 2017.

IMDH, Instituto Migrações e Direitos Humanos. **Haitianos no Brasil**: Dados estatísticos, informações e uma recomendação. 2016. Disponível em: [ftp://ftp.mtps.gov.br/portal/trabalhador/trabalhoestrangeiro/publicacoes/Haitianos_dados PF CNIq-Recomendacao de Registro.pdf](ftp://ftp.mtps.gov.br/portal/trabalhador/trabalhoestrangeiro/publicacoes/Haitianos_dados_PF_CNIq-Recomendacao_de_Registro.pdf). Acesso em: 28 jan. 2017.

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

KREIN, J. D. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil**: 1990-2005. Campinas, 2007.

LACOMBE, F. J. M. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Saraiva, 2009.

LUZ, R. S. **Trabalho alienado em Marx: A base do capitalismo**. 2008. 101f. Dissertação (Mestrado em Filosofia) - Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUC-RS. Porto Alegre, 2008.

MACHADO, H. V. HERNANDES, C. A. **Alteridade, expatriação e trabalho**: implicações para a gestão internacional. Atibaia: Enanpad, 2003.

MARTINS, D. **Migrantes**. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. Volume I livro primeiro. O processo de produção do capital. Tomo I. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural Ltda, 1996.

_____. Processo de trabalho e processo de valorização. In: ANTUNES, R. (Org). **A dialética do trabalho**. São Paulo: Expressão popular, 2004.

MAXIMIANO, A. C. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MEJÍA, M. R. G. **Sonhos que mobilizam o imigrante haitiano**: biografia de Renel Simon. Univates, Lajeado: RS, 2015.

MENDES, R. H. **Diversidade Humana nas Organizações**: Entre a Teoria Acadêmica e a Prática Empresarial. 2005. 105f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Fundação Getúlio Vargas – FGV. São Paulo, 2005.

MILESI, R. Em defesa dos direitos dos migrantes. Entrevista a Rosita Milesi, mscs. **Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana**, v. 22, n. 43, p. 275-280, jul./dez. 2014.

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

MOURÃO, L. E. BORGES-ANDRADE, J. E. **Significado do trabalho**: caminhos percorridos e sinalizações de tendências. In: Encontro Nacional da ANPAD, 2001, Campinas, 2001. Anais.... EnANPAD, Campinas, 2001.

OBMigra. **Autorizações concedidas a estrangeiros**. Relatório Trimestral (Julho a Setembro): 2015/ Observatório das Migrações Internacionais; Ministério do Trabalho e Previdência Social/ Coordenação Geral de Imigração. Brasília, DF: OBMigra, 2015. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/obmigra/home.html>. Acesso em: 27 jan. 2017.

OBMIGRA. Ministério do Trabalho. **A imigração haitiana no Brasil**: Características demográficas na região Sul e no Distrito Federal. 2016. Disponível em: <http://obmigra.mte.gov.br/index.php/publicacoes-obmigra>. Acesso em: 27 jan. 2017.

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES (OIM). La Migración haitiana hacia Brasil: características, oportunidades y desafíos, Cuadernos Migratorios n. 6. 2014.

PACÍFICO, A. P. PINHEIRO, T. K. F. O status do imigrante haitiano no Brasil após o terremoto de 2010 sob a perspectiva do Pós-Estruturalismo. **Revista Perspectivas do Desenvolvimento: um enfoque multidimensional**, v. 1, n. 1, p. 107-125, 2013.

PINHEIRO, A. C. As classes sociais em " Cidadão" e " Operários". **Revista Urutáguá**, n. 33, p. 139-151, 2016.

PIRES, S. S. **Gestão intercultural e cultura organizacional**: o caso do Volkswagen Bank em Portugal. 2013. 151f. Tese (Doutorado em Línguas Estrangeiras Aplicadas). Faculdade de Ciências Humanas. Portugal, 2013.

PRATES, A. M. M. C. Uma reflexão sobre a emancipação humana pelo mundo do trabalho numa nova sociabilidade. **Serviço Social em Revista**, v. 16, n. 2, p. 186-203, 2014.

RIBEIRO, E. A. A perspectiva da entrevista na investigação qualitativa. **Evidência: olhares e pesquisa em saberes educacionais**, Araxá/MG, n. 04, p. 129-148, mai./2008.

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

RODRIGO ALSINA, M. **(In) comunicación**. In: Congresso Internacional sobre El Diálogo Intercultural, Universidad de Murcia. Espanha, 22-24 out. 2008. Anais. Universidad de Murcia, 2008.

RODRIGUES, G. K. M. **Culturas regionais no Brasil: um estudo sobre as percepções mútuas de gaúchos e baianos no ambiente de trabalho**. 2012. 200f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Bahia – UFBA. Salvador, 2012.

ROSSI, M. Pato Branco tem a maior comunidade de Haitianos do Paraná. In: **Diário do Sudoeste**. Pato Branco - PR, 10 abr. 2015. Disponível em: <https://www.diariodosudoeste.com.br/noticia/haitianos-sao-os-imigrantes-mais-contratados-no-pais>. Acesso em: 21 jul. 2016.

SÁ, P. R. C. SILVA, F. R. **Desafios à inclusão dos imigrantes haitianos na sociedade brasileira**. Seminário sobre Migrações Internacionais, Refúgio e Políticas: São Paulo, 2016.

SALES, R. G. **Política de diversidade nas organizações: breve histórico, modelos e reflexões**. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. São Paulo: 2016.

SANTIAGO, M. C. AKKARI, A. MARQUES, L. P. **Educação Intercultural: Desafios e possibilidades**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2013.

SANTOS, S. R. et al. Qualidade de vida do idoso na comunidade: aplicação da Escala de Flanagan: **Revista Latino-Americana de Enfermagem**. v. 10, n. 6, p. 757-764, nov./dez. Ribeirão Preto: SP, 2002.

SASSEN, S. Dos enclaves en las geografías globales contemporáneas del trabajo. In: ARAGÓNES, Ana M (Org). **Mercado de Trabajo y migración internacional**. México: UNAM. Instituto de Investigaciones Económicas, 2011.

_____. **Sociologia da globalização**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

SAYAD, A. **A imigração ou os paradoxos da alteridade**. São Paulo: EDUSP, 1998.

_____. **O retorno: elemento constitutivo do imigrante**. Revista Travessias. São Paulo: CEM, ano XIII, jan. 2000.

SCHEIN, E. H. **Guia da sobrevivência da cultura corporativa**. Rio de Janeiro: Ed. José Olympio, 2001.

SCHMIDMEIER, J. **Desenvolvimento da competência intercultural grupal em equipes multiculturais de empresas multinacionais**. 2016. 313f. Dissertação

(Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Paraná – UFPR. Curitiba, 2016.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Tradução de Marcos Santarrita. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, S. A. Aqui começa o Brasil: haitianos na Tríplice Fronteira e Manaus. In: SILVA, S. A. (Org.) **Migrações na Pan-Amazônia-fluxos, fronteiras e processos socioculturais**. São Paulo, Hucitec/FAPEAM, p. 300-322, 2012.

_____. Braços para toda a obra? Os haitianos e o mercado de trabalho no Manaus. **Cadernos Ceru**, v. 26, n. 1, p. 85-99, 2016.

SIQUEIRA, S. **Sonhos, sucesso e frustrações na emigração de retorno**: Brasil - Estados Unidos. Belo Horizonte: Argumentum, 2009.

SOARES, R. R.; GONZAGA, G. **Determinação de salários no Brasil: dualidade ou não-linearidade no retorno à educação?** Rio de Janeiro: IPEA, dez. 1997.

TABALIPA, N. L. **Estudo da Estabilidade de Vertente da bacia do Rio Ligeiro, Pato Branco, Paraná**. 2008. 264f. Tese (Doutorado em Geologia) - Universidade Federal do Paraná – UFPR. Curitiba, 2008.

TANURE, B. **Gestão à Brasileira**: uma comparação entre América Latina, Estados Unidos, Europa e Ásia. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

THOMAS JR, R.R. **From affirmative action to affirming diversity**. In: Harvard Business Review on Managing Diversity. Boston: Harvard, 2002.

THOMAS, D. ELY, R. Making differences matter. A new paradigm for managing diversity. In: **Harvard Business Review**. v. 74, n. 5, p. 79-90, 1996.

TOLFO, S. PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**. Edição Especial, v. 19, n.1, p. 38-46, 2007.

TREVISAN, L. **Interculturalidade no ambiente empresarial**: relações entre brasileiros e estrangeiros na Volkswagen / Audi de São José dos Pinhais – PR. 2001. 178f. Dissertação. (Mestrado em Tecnologia). Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná. Curitiba, 2001.

TYLOR, E. B. A ciência da cultura [1871]. In: CASTRO, Celso. **Evolucionismo cultural**: textos de Morgan, Tylor e Frazer. Tradução de Maria Lucia Oliveira. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, p. 67-99, 2005.

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

WAGNER, L. **“Eu” e o “outro”**: executivos expatriados e itinerantes vivenciando uma nova realidade cultural no âmbito profissional e pessoal. 2009. 149f. Dissertação

(Mestrado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Porto Alegre, RS, 2009.

WALSH, C. **La educación intercultural en la Educación**, Peru: Ministério de Educación. 2001.

WARNIER, J. P. **A mundialização da cultura**. Tradução de Viviane Ribeiro. Bauru: EDUSC, 2000.

ZAMBERLAN, J. BOCCHI, L. CORSO, G. CIMADON, J. M. **Os novos rostos da imigração no Brasil**. Haitianos no Rio Grande do Sul. Porto Alegre. Solidus, 2014.

ZAMBERLAN, J. **O processo migratório no Brasil e os desafios da mobilidade humana na globalização**. Porto Alegre: Pallotti, 2014.

**APÊNDICE A: ROTEIRO DE PERGUNTAS PARA ENTREVISTA
SEMIESTRUTURADA – TRABALHADOR BRASILEIRO²**

IDENTIFICAÇÃO GERAL E PROFISSIONAL:

Participante da Pesquisa: TRABALHADOR BRASILEIRO

Nome do entrevistado (opcional)

Idade: _____ anos

Sexo: () Masculino () Feminino

Estado Civil: () Casado () Solteiro () Separado () Viúvo (a)

País onde nasceu? _____

Formação

Nível de Formação	Curso	Instituição	Estado	Conclusão
Técnico				
Graduação				
Especialização / MBA				
Mestrado				
Doutorado				

ATIVIDADE EXECUTADA NA EMPRESA

Setor da empresa em que trabalha:

Cargo que exerce: _____

Tempo de permanência na organização _____ anos e _____ meses.

Principais atribuições e responsabilidades inerente ao cargo assumido:

² Modelo de Roteiro de Entrevista baseado na Tese de Craide (2011, p. 397), Linde Wagner (2009, p. 398-399).

PERGUNTAS:**PESSOAIS**

- 01)** O que você compreende por interculturalidade?
- 02)** Qual a sua percepção sobre a interculturalidade existente na organização?
- 03)** O que você considera que a organização deveria fazer pelos profissionais vindos de outros países, que atualmente não faz e poderia fazer?
- 04)** Qual a sua visão sobre o “outro” de cultura diferente?
- 05)** Quais as vantagens e desvantagens que você percebe que surgem para a organização ao admitir pessoas de diferentes culturas regionais?
- 06)** Houve aprendizados (pessoais e profissionais) a partir da interação com os migrantes haitianos? Se sim, quais?
- 07)** Qual é seu papel no auxílio para a ambientação do migrante no novo contexto organizacional?

ORGANIZACIONAIS

- 01)** Como ocorreu o processo de interação intercultural na organização?
- 02)** Como foi a integração com a inserção dos trabalhadores migrantes no ambiente de trabalho?
- 03)** Que situações do dia-a-dia de trabalho são mais fáceis e difíceis de superar em função da interação com pessoas de outras culturas regionais? A organização intervém neste sentido?
- 04)** Quais os aspectos que aproximam ou distanciam pessoas de culturas regionais distintas no contexto organizacional? (Comunicação, cultura, questões econômicas, questões sociais).
- 05)** Quais as dificuldades encontradas relativo a interação com outra cultura?

**APÊNDICE B: ROTEIRO DE PERGUNTAS PARA ENTREVISTA
SEMIESTRUTURADA – TRABALHADOR HAITIANO**

IDENTIFICAÇÃO GERAL E PROFISSIONAL:

Participante da Pesquisa: TRABALHADOR MIGRANTE

Nome do entrevistado

(opcional): _____

Idade: _____ anos

Sexo: () Masculino () Feminino

Estado Civil: () Casado () Solteiro () Separado () Viúvo (a)

Filhos: () Sim Quanto? _____ () Não

País onde nasceu? _____

Formação

Nível de Formação	Curso	Instituição	Estado	Conclusão
Técnico				
Graduação				
Especialização / MBA				
Mestrado				
Doutorado				

ATIVIDADE EXECUTADA NA EMPRESA

Setor da empresa em que

trabalha: _____

Cargo que exerce:

Tempo de permanência na organização _____ anos e

_____ meses.

Principais atribuições e responsabilidades inerente ao cargo assumido:

Você já havia trabalhado em outra empresa fora do seu estado (natal)?

() Não

() Sim... Em qual Estado? _____

PERGUNTAS:

PESSOAIS

01) Como foi a decisão de vir à Pato Branco? O que o motivou a vir para Pato Branco?

02) Quais os benefícios do seu deslocamento para sua vida profissional e pessoal?

03) Você tem planos para voltar para o Haiti? Por que?

04) Quais os aspectos culturais organizacional que considera mais difícil e mais fácil de compreender e conviver?

ORGANIZACIONAIS

01) Como foi a sua integração pelos novos colegas de trabalho e pela nova chefia? A empresa auxiliou neste sentido?

02) O que você considera que a organização deveria fazer pelos profissionais vindos de outros países, que atualmente não faz e poderia fazer?

03) Que situações do dia-a-dia de trabalho são mais fáceis e difíceis de superar em função da interação com pessoas de outras culturas regionais? A organização intervém neste sentido?

04) Quais as vantagens e desvantagens que você percebe que surgem para a organização ao admitir pessoas de diferentes culturas regionais?

05) Ainda existem questões culturais da organização não assimiladas?

06) Quais os choque interculturais na organização que sentiu?

GERAIS

01) Quais os aspectos que aproximam ou distanciam pessoas de culturas regionais distintas no contexto organizacional? (Comunicação, cultura, questões econômicas, questões sociais).

02) Quais os maiores aprendizados (pessoais e profissionais) que você teve a partir da interação com pessoas de diferentes culturas no Brasil?

APÊNDICE C: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DE USO DE IMAGEM E DEPOIMENTO – TRABALHADOR BRASILEIRO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DE USO DE IMAGEM E DEPOIMENTO

Prezado (a) Senhor (a)

Você está sendo convidado (a) a participar de uma pesquisa sobre “**Trabalho e Fluxos Migratórios: Elementos da interculturalidade no contexto organizacional a partir da inserção de haitianos**”, e está sendo desenvolvida por Beatriz L. Gustmann de Castro, do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional (PPGDR), da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).

O objetivo deste trabalho é analisar elementos da interculturalidade no contexto organizacional a partir da inserção de trabalhadores haitianos, em diferentes organizações de Pato Branco – PR. E justifica-se o estudo por possibilitar contribuir para o desenvolvimento de políticas internas de recursos humanos contemplando a interculturalidade bem como, proporcionar melhor qualidade de vida para trabalhadores haitianos e brasileiros.

A sua participação acontecerá nas dependências da organização ao qual trabalha, no município de Pato Branco, para quaisquer dúvidas entrar em contato pelo telefone (46) 3220-2608 em horário comercial.

Você participará de uma entrevista, e será realizado perguntas a você sobre as relações com pessoas de outras culturas, porém será mantido sigilo sobre sua identificação e participação, a apresentação dos resultados será realizada de maneira geral e não particular. Ao responder as perguntas você corre o risco de sentir algum cansaço ou desconforto, caso isso ocorra será seguido as recomendações da Resolução 466/2012 item IV.3 sub item b, e imediatamente será acionado o SAMU local, sendo que você poderá desistir a qualquer momento e retirar esse consentimento sem penalidade alguma. Você não terá benefício direto, mas o estudo poderá subsidiar a elaboração de políticas públicas de acolhimento e ações voltadas a interculturalidade e qualidade de vida. Para você participar da pesquisa precisa ser maior de 18 anos, homem / mulher, ser ouvinte. Não se aplica fatores de exclusão.

A sua participação é livre e voluntária. Você não terá nenhum gasto e também não receberá nenhum pagamento por participar desse estudo. Você terá direito a indenização, por qualquer dano decorrente da sua participação desde que comprovado conforme determina a resolução 466/2012 CNS.

No curso da pesquisa será gravada a sua fala, porém a utilização do seu depoimento apenas será usada para fins científicos e de estudos (livros, artigos, slides e transparências), em favor dos pesquisadores da pesquisa, sendo resguardado toda e qualquer forma de identificação do participante da pesquisa.

O participante terá garantias de esclarecimento antes e durante o curso do estudo. Em caso de dúvida, poderá entrar em contato com a pesquisadora Beatriz Leite Gustmann de Castro, pelo telefone (46) 3220-2608 em horário comercial, ou pelo endereço eletrônico beatriz_gustmann@hotmail.com.

Você pode assinalar o campo a seguir, para receber o resultado desta pesquisa, caso seja de seu interesse :

() quero receber os resultados da pesquisa (email para envio : _____)

() não quero receber os resultados da pesquisa.

A sua participação é muito importante é voluntária.

O Comitê de Ética em Pesquisa em Pesquisa envolvendo Seres Humanos (CEP) é constituído por uma equipe de profissionais com formação multidisciplinar que estão trabalhando para assegurar o respeito aos seus direitos como participante de pesquisa. Ele tem por objetivo avaliar se a pesquisa foi planejada e será executada de forma ética. Se você considerar que a pesquisa não está sendo realizada da forma como você foi informado ou que você está sendo prejudicado de alguma forma, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da

Universidade Tecnológica Federal do Paraná (CEP/UTFPR). Av. Sete de Setembro, 3165, Rebouças, CEP: 80230-901, Curitiba – PR, telefone: (41) 3310-4494 e-mail: coep@utfpr.edu.br

Eu, _____ ciente e após ter lido as informações contidas acima estou de acordo em participar desta pesquisa, autorizando a utilização da gravação da minha fala. Assino este consentimento em duas vias, ficando com a posse de uma delas. Fui devidamente informado (a) e esclarecido (a) sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Estou consciente que posso deixar a pesquisa em qualquer momento sem qualquer dano.

Pato Branco, ____ de _____ de 2017.

Assinatura do Participante

Assinatura do Pesquisador
Responsável

Caso você tenha alguma consideração ou dúvida sobre a ética na pesquisa, entre em contato: Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (CEP/UTFPR) Av. Sete de Setembro, 3165, Rebouças, CEP: 80230-901, Curitiba – PR, telefone: (41) 3310-4494 e-mail: coep@utfpr.edu.br

APÊNDICE D: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DE USO DE IMAGEM E DEPOIMENTO – TRABALHADOR HAITIANO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DE USO DE IMAGEM E DEPOIMENTO

Prezado (a) Senhor (a)

Você está sendo convidado (a) a participar de uma pesquisa sobre **“Trabalho e Fluxos Migratórios: Elementos da interculturalidade no contexto organizacional a partir da inserção de haitianos”**, que está sendo desenvolvida por Beatriz L. Gustmann de Castro, do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional (PPGDR), da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).

O objetivo deste trabalho é analisar elementos da interculturalidade no contexto organizacional a partir da inserção de trabalhadores haitianos, em diferentes organizações de Pato Branco – PR. E justifica-se o estudo por possibilitar contribuir para o desenvolvimento de políticas internas de recursos humanos contemplando a interculturalidade bem como, proporcionar melhor qualidade de vida para trabalhadores haitianos e brasileiros.

A sua participação acontecerá na Igreja Evangélica Irmãos Menonitas de Pato Branco – PR, localizada na Avenida Brasil, N° 375 - Centro no município de Pato Branco, para quaisquer dúvidas do local de encontro para a participação da pesquisa poder-se-á entrar em contato pelo telefone (46) 3220-2608 em horário comercial.

Você participará de uma reunião com outros migrantes, e será realizado perguntas a você sobre as relações com pessoas de outras culturas, porém será mantido sigilo sobre sua identificação e participação, na apresentação dos resultados serão relativos ao grupo e não particular. Ao responder as perguntas você corre o risco de sentir algum cansaço ou desconforto, caso isso ocorra será seguido as recomendações da Resolução 466/2012 item IV.3 sub item b, e imediatamente será acionado o SAMU local, sendo que você poderá desistir a qualquer momento e retirar esse consentimento sem penalidade alguma. Você não terá benefício direto, mas o estudo poderá resultar em políticas públicas de acolhimento e ações voltadas a interculturalidade, que propiciem melhoria na qualidade de vida. Para você participar da pesquisa precisa ser migrante haitiano homem ou mulher, maior de 18 anos, estar trabalhando com carteira assinada, e ser ouvinte. Não se aplica fatores de exclusão.

A sua participação é livre e voluntária. Você não terá nenhum gasto e também não receberá nenhum pagamento por participar desse estudo. Você terá direito a indenização, por qualquer dano decorrente da sua participação desde que comprovado conforme determina a resolução 466/2012 CNS.

No curso da pesquisa será realizado fotografia e sua fala será gravada, porém a utilização destas fotos (seus respectivos negativos) e/ou depoimentos apenas serão usados para fins científicos e de estudos (livros, artigos, slides e transparências), em favor dos pesquisadores da pesquisa, sendo resguardado toda e qualquer forma de identificação do participante da pesquisa.

O participante terá garantias de esclarecimento antes e durante o curso do estudo. Em caso de dúvida, poderá entrar em contato com a pesquisadora Beatriz Leite Gustmann de Castro, pelo telefone (46) 3220-2608 em horário comercial, ou pelo endereço eletrônico beatriz_gustmann@hotmail.com

Você pode assinalar o campo a seguir, para receber o resultado desta pesquisa, caso seja de seu interesse :

() quero receber os resultados da pesquisa (email para envio : _____)

() não quero receber os resultados da pesquisa.

A sua participação é muito importante é voluntária.

O Comitê de Ética em Pesquisa em Pesquisa envolvendo Seres Humanos (CEP) é constituído por uma equipe de profissionais com formação multidisciplinar que estão trabalhando para assegurar o respeito aos seus direitos como participante de pesquisa. Ele tem por objetivo avaliar se a pesquisa foi planejada e será executada de forma ética. Se você considerar que a pesquisa não

está sendo realizada da forma como você foi informado ou que você está sendo prejudicado de alguma forma, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (CEP/UTFPR). Av. Sete de Setembro, 3165, Rebouças, CEP: 80230-901, Curitiba – PR, telefone: (41) 3310-4494 e-mail: coep@utfpr.edu.br

Eu, _____ ciente e após ter lido as informações contidas acima estou de acordo em participar desta pesquisa, autorizando a utilização da minha imagem, bem como da gravação da minha fala. Assino este consentimento em duas vias, ficando com a posse de uma delas. Fui devidamente informado (a) e esclarecido (a) sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Estou consciente que posso deixar a pesquisa em qualquer momento sem qualquer dano.

Pato Branco, ____ de _____ de 2017.

Assinatura do Participante

Assinatura do Pesquisador
Responsável

Caso você tenha alguma consideração ou dúvida sobre a ética na pesquisa, entre em contato: Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (CEP/UTFPR) Av. Sete de Setembro, 3165, Rebouças, CEP: 80230-901, Curitiba – PR, telefone: (41) 3310-4494 e-mail: coep@utfpr.edu.br