

Explorar ou Incluir? Comunicação Organizacional Intercultural e o Acesso de Migrantes ao Trabalho Digno ¹

Maria Aparecida FERRARI²

Laura Carolina Padovez PAVIN³

Universidade de São Paulo

Resumo

Este trabalho analisa o papel da comunicação organizacional intercultural como mediação no acesso digno de migrantes ao mercado de trabalho brasileiro. Considera-se que as organizações não são meras estruturas produtivas, mas espaços comunicacionais atravessados por normas, linguagens e relações de poder que influenciam processos de inclusão e transposição de obstáculos inerentes ao movimento migratório, sejam eles individuais, sociais, legais e organizacionais. Utilizou-se uma sondagem qualitativa, de caráter descritivo (Wassenhove, 2015), realizado com 38 migrantes em Londrina/PR, evidenciando que os migrantes pertencem a grupos historicamente marginalizados, cujos dados necessitam de uma interpretação interseccional, para analisar se eles estão sendo explorados ou incluídos.

Palavras-chave

Comunicação Organizacional; Comunicação Intercultural; Migrantes; Trabalho Digno.

¹ Trabalho apresentado para o Grupo de Pesquisa 6 – Comunicação Intercultural, Interseccionalidade e Governança, atividade integrante do XX Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e Relações Públicas.

² Livre docente, Universidade de São Paulo, maferrar@usp.br.

³ Mestranda, Universidade de São Paulo, laurapavin@usp.br.

Introdução

A migração é um fenômeno histórico da humanidade, no qual as pessoas se deslocam buscando melhores condições de vida, sendo o contexto brasileiro marcado, majoritariamente, pela chegada de indivíduos do Sul Global, pertencentes a grupos sub-representados no tocante à raça, escolaridade e nacionalidade (OBMigra, 2023). Nesse cenário, o trabalho supre não só a necessidade econômica, mas também o exercício da cidadania (Martins Vieira Couto; Macedo de Britto, 2023), devendo ser interpretado por uma lente interseccional (Bilge; Collins, 2020), pois é obstado por barreiras de ordem individual, social, legal e organizacional (Silva et al., 2022), detalhadas no referencial teórico, e a comunicação organizacional é compreendida como dimensão estruturante da relação de poder, pertencimento e acesso a direitos (Ferrari; Cabral, 2020).

Portanto, o presente trabalho, através de uma sondagem qualitativa realizada com 38 migrantes em Londrina/PR, analisa o papel da comunicação intercultural organizacional como base para ambientes de trabalho democráticos e socialmente responsáveis, conferindo dignidade à trajetória do migrante no país (Ferrari; Cabral, 2020, Rizo, 2013).

Referencial Teórico

Este resumo adota o termo “migrante” para se referir a todos os grupos em deslocamento, pois, embora existam outras denominações jurídicas, definidas pela sua motivação (Brasil, 2017), o foco do migrante em solo brasileiro é majoritariamente um só: inserção no mercado de trabalho em busca de uma vida melhor (Silva et al, 2022). O Brasil, através dos estados de São Paulo, Roraima, Amazonas e Paraná, vem se consolidando como um país de destino (OBMigra, 2023), mas a experiência migratória é atravessada por barreiras de ordem individual, social, legal e organizacional que dificultam o acesso ao trabalho digno (Silva et al, 2022).

As barreiras individuais enfrentadas pelos migrantes no Brasil vão além da falta de proficiência no idioma, que é o principal fator de exclusão, e abrangem também traumas migratórios e perda de identidade (Silva et al., 2022), que emerge de processos de diferenciação e exclusão que tornam a cultura e a identidade sistemas dinâmicos, renovados pela comunicação e pela interação social (Hall, 2011; Ganesh, 2015). Esta interação, por sua vez, é condicionada pelo perfil da população receptora contexto político, redes de apoio e políticas de acolhimento – elementos que podem intensificar vulnerabilidades e conduzir às barreiras sociais (Aneas, 2009). Dessa forma, as barreiras sociais se manifestam pelo preconceito marcado por raça, gênero,

religião e nacionalidade, acentuando processos históricos de marginalização, reforçando estereótipos e fomentando conflitos e violências diretas e indiretas (Silva et al., 2022; Galtung, 2003). Já no plano legal, embora a Lei de Migração nº 13.445/2017 garanta igualdade de direitos entre migrantes e brasileiros (Brasil, 2017), há distanciamento entre norma e aplicação prática, o que mantém essa população em situação de indocumentação, vulnerabilidade e dependência de entidades informais de apoio (Martins Vieira Couto; Macedo de Britto, 2023).

Por fim, as barreiras organizacionais são uma manifestação condensada dos entraves já vivenciados na jornada migratória, uma vez que estigmas sociais e políticas públicas ineficazes escalonam para as relações de trabalho, amplificando preconceitos vinculados a marcadores interseccionais de raça, classe, gênero e origem (Rizo, 2013; Collins; Bilge, 2020; Silva et al., 2022). A interseccionalidade, nesse sentido, é a lente que permite compreender como esses marcadores se combinam e moldam toda a experiência migratória, dentro e fora das organizações, além de revelar uma imposição cultural que desvaloriza a cultura dos migrantes do Sul Global, tratada como inferior numa hierarquia simbólica global (Martins Vieira Couto; Macedo de Britto, 2023). A comunicação organizacional assume, assim, papel central na trajetória do migrante, capaz de mediar tensões éticas e sociais (Collins; Bilge, 2020; Rizo, 2013).

Metodologia

Aplicou-se sondagem qualitativa de caráter descritivo (Wassenhove, 2015) com 38 migrantes na cidade de Londrina/PR, escolhida pela oferta de postos de trabalho nas indústrias frigorífica, moveleira e alimentícia (IPARDES, 2024) e pela proximidade da autora com a Cáritas – rede de apoio – local. Realizou-se entre 30 de julho e 02 de agosto de 2024, em duas etapas: aplicação de questionário com perguntas fechadas e abertas disponibilizado em quatro idiomas (português, inglês, francês e espanhol), seguida de entrevistas com 5 dos respondentes, para aprofundar aspectos relativos às dificuldades de integração no mercado de trabalho.

Perfil sociodemográfico dos migrantes
Tabela 1 – Cor/Raça, Gênero, Idade e Tempo no Brasil

Cor/Raça	N	Gênero	N	Idade	N	Tempo no Brasil	N
Preto	28	Feminino	19	Até 18 anos	1	Até 1 ano	10
Pardo	10	Masculino	19	18–30 anos	15	1 a 3 anos	18
Branco	0	Outros	0	31–50 anos	22	3 a 5 anos	5
Indígena	0	-	-	+ 50 anos	0	Mais de 5 anos	5

Tabela 2 – Escolaridade, País de Origem, Proficiência em Português e Conhecimento Legal

Escolaridade	N	País origem	N	Português	N	Conhece leis trabalhistas	N
Fundamental	4	Venezuela	18	Básico	8	Sim	30
Médio	26	Haiti	10	Intermediário	12	Não	8
Técnico	3	Colômbia	6	Avançado	17	-	-
Graduação	4	Outros	4	Fluente	1	-	-
Pós-graduação	1	-	-	-	-	-	-

Análise e Discussão

Inicialmente, pela simples leitura dos dados, observa-se que nenhum respondente é autodeclarado branco e tem origem do norte global. Escolaridade é predominante de ensino básico completo, e graduação e pós graduação é minoria, e que 37 respondentes encontram-se na faixa etária economicamente ativa (18–50 anos), reforçando a importância do trabalho para a cidadania. Mais da metade dos respondentes (28) reside no Brasil há menos de três anos, o que se reflete diretamente no domínio do idioma: apenas 1 entrevistado afirmou ter fluência em português.

Dessa forma, o preconceito, para os migrantes, está diretamente associado ao domínio da língua, como ilustra José, migrante de Bangladesh: *"(...) agora não, mas em 2013, 2014 sim, mas agora como eu falo português, ninguém fala nada, [os colegas de trabalho falam] ele já é velho, ele já sabe falar português"*. Quando esse domínio é deficiente, a forma de comunicação ganha ainda mais relevância: Ana, venezuelana, destacou que a experiência inicial foi positiva, porque seu primeiro chefe falava espanhol, gerando confiança imediata. Já Maria, também venezuelana, relatou dificuldade em compreender orientações transmitidas apenas oralmente, perguntando frequentemente aos colegas *"você lembra o que ele falou?"* — dado que se alinha aos 17 respondentes que preferem receber informações da organização por escrito, para poderem consultá-las posteriormente.

A sondagem evidenciou que 14 respondentes consideram as condições laborais um grande desafio e 17 afirmaram que suas experiências seriam melhores com acesso a treinamentos e capacitação para ascensão profissional, mas que as oportunidades não são iguais às dos colegas brasileiros (Silva et al., 2022). Isto se observa pelo relato de José, que afirmou que *"estrangeiros não são iguais aos brasileiros"*; Maria, também, relatou que em seu primeiro trabalho *"pediam mais coisas para o migrante do que para o brasileiro e mudavam [os migrantes] de função o tempo todo e só os brasileiros subiam de cargo"*; e Paulo, mesmo se sentindo acolhido, anseia por capacitação para *"ficar melhor e subindo de nível"*.

Os migrantes, conscientes desse hiato entre teoria e prática, demonstraram desconfiança em relação às informações fornecidas pelas empresas: 15 indicaram amigos, 10 familiares, 10 a internet, 2 entidades de apoio e apenas 1 declarou confiar na empresa. Mesmo aqueles que se sentem acolhidos buscam outras fontes de validação — Paulo, por exemplo, afirmou confiar mais *"nas informações da internet"*, ainda que mantenha boa relação com seu empregador. Assim, o papel das atividades de integração seria, em primeiro lugar, estabelecer confiança entre

empregador e empregado migrante. Contudo, 23 respondentes nunca participaram de nenhuma atividade do tipo, e dos 15 que participaram, a maioria avaliou como ruim ou regular. Maria, por exemplo, mencionou que a única atividade era no aniversário da empresa, em que "você ia e tirava foto", sugerindo que seria mais efetivo *"se eles tivessem um jeito na parte de nós que somos estrangeiros aprendermos os direitos deles, igual eles podem aprender os direitos de nós"*.

Interessante observar que Maria, em seu emprego atual, sente-se acolhida mesmo sem atividades formais de integração ou colegas que falem seu idioma, porque, segundo ela, há esforço mútuo: *"Ele tenta me entender melhor e me ensinar coisas do Brasil. (...) Ele tenta aprender o jeito de falar [espanhol]"*. De forma semelhante, Paulo destacou a empatia de seus empregadores: *"Eles não só traduziam [as informações trabalhistas], mas explicavam como era na Colômbia e como é no Brasil."* Ambos os relatos confirmam que a comunicação intercultural vai muito além do domínio do idioma, abrangendo símbolos, sentidos e formas de relacionamento (Aneas, 2009), e que a cultura, intrinsecamente ligada à identidade, se manifesta na construção de vínculos, interação social e no intercâmbio entre diferentes perspectivas (Ferrari; Cabral, 2020; Hall, 2011).

Considerações Finais

As organizações são espaços nos quais normas, linguagens e rotinas estruturam possibilidades de participação e exercício de cidadania, e quando esses processos desconsideram a diversidade cultural, linguística e social dos trabalhadores migrantes, reforçam cenários de violência e desigualdade já existentes (Ferrari; Cabral, 2020; Galtung, 2003). A condição migratória, articulada a marcadores como classe, raça, origem e interação social com a população receptora, intensifica assimetrias comunicacionais no mundo do trabalho (Rizo, 2013), revelando que a exclusão pode ocorrer de forma sutil, por meio de linguagens técnicas, ausência de mediações e escassez de espaços de diálogo, evidenciando que a comunicação não é elemento neutro, mas fator estruturante das relações de poder (Martins Vieira Couto; Macedo de Britto, 2023; Silva et al., 2022). A responsabilidade pela promoção de ambientes inclusivos não pode recair sobre os trabalhadores, devendo integrar práticas de comunicação organizacional comprometidas com a clareza, a escuta e o reconhecimento da interculturalidade, para que os migrantes sejam reconhecidos como participantes legítimos da organização e da sociedade.

Referências

ANEAS, A. Aportes interculturales para las políticas públicas de inmigración: orientaciones para una sociedad inclusiva. Revista Ábaco, n. 62, p. 68-79, 2009.

BRASIL. Lei n. 13.445, de 24 de maio de 2017. Institui a Lei de Migração. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 maio 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm. Acesso em: 11 out. 2024.

COLLINS, P. H.; BILGE, S. Interseccionalidade. São Paulo: Boitempo, 2020.

FERRARI, M. A.; CABRAL, R. Comunicação intercultural e interseccionalidade: breve reflexão sobre as perspectivas e os desafios da diversidade nas organizações. In: FARIAS, L. A. B.; LEMOS, E.; REBECHI, C. N. (Orgs.). Opinião pública, comunicação e organizações: convergências e perspectivas contemporâneas. São Paulo: Abrapcorp, 2020. p. 290-314. Disponível em: <https://www.eca.usp.br/acervo/producao-academica/002995840.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2024.

GALTUNG, J. Violência cultural. Gernika-Lumo: Gernika Gogoratuz, 2003.

HALL, S. A identidade em questão. In: HALL, S. A identidade cultural na pós-modernidade. Rio de Janeiro: DP&A, 2011. cap. 1.

INSTITUTO PARANAENSE DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL (IPARDES). PIB do Paraná cresce o dobro da média nacional em 2023, com alta de 5,8%. Curitiba: IPARDES, 2024. Disponível em: <https://www.ipardes.pr.gov.br/Noticia/PIB-do-Parana-cresce-o-dobro-da-media-nacional-em-2023-com-alta-de-58>. Acesso em: 15 jan. 2024.

MARTINS VIEIRA E COUTO, M. C.; MACEDO DE BRITTO PEREIRA, R. J. Acesso de imigrantes e refugiados ao trabalho digno: análise de obstáculos legais e sociais. Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais, Florianópolis, v. 9, n. 1, 2023. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2526-009X/2023.v9i1.9620. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/9620>. Acesso em: 12 jan. 2026.

OBSERVATÓRIO DAS MIGRAÇÕES INTERNACIONAIS (OBMigra). Dados consolidados da imigração no Brasil 2023. Brasília, DF: Ministério da Justiça e Segurança Pública, 2023.

RIZO, M. G. Comunicación e interculturalidad: reflexiones en torno a una relación indisoluble. Global Media Journal, México, v. 10, n. 19, p. 26-42, 2013.

SILVA, P. M. M. da et al. Barreiras ao emprego de refugiados no Brasil e seus impactos na integração de longo prazo. Revista Brasileira de Estudos de População, v. 39, e0210, 2022. DOI: <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0210>.

WASSENHOVE, L. N. V. What's Europe's long-term plan for integrating refugees? Harvard Business Review, set. 2015. Disponível em: <https://hbr.org/2015/09/whats-europes-longterm-plan-for-integrating-refugees>. Acesso em: 11 out. 2024.