

Os Imigrantes nas Empresas de Curitiba e suas Relações Interculturais no Ambiente de Trabalho: (Im)Possibilidades da Gestão da Comunicação Interna¹

Wellington Teixeira LISBOA²
Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, PR

Resumo

Este trabalho apresenta algumas reflexões teóricas sobre uma pesquisa em desenvolvimento cujo foco são as relações interpessoais de imigrantes no ambiente das empresas localizadas em Curitiba, capital paranaense, para onde convergem volumosos fluxos populacionais de múltiplas origens. Partindo do pressuposto que as relações humanas, no “mundo” do trabalho, comportam características e motivações variadas, este estudo problematiza não apenas as oportunidades e os desafios, mas a responsabilidade das empresas quanto ao fomento do diálogo intercultural, pela gestão da comunicação interna. Nesse sentido, trata-se de questionamentos em torno das (im)possibilidades da comunicação em ambientes empresariais redefinidos pelas diferentes nacionalidades e etnias e por tensões que, nesse panorama, podem decorrer dos posicionamentos interpessoais e institucionais.

Palavras-chave: imigração; interculturalidade; gestão da comunicação interna.

Introdução

Inicialmente, cabe-nos enfatizar que esta reflexão se atenta às recentes transformações processadas nas dinâmicas demográficas da cidade de Curitiba, no Paraná, movimento cujos reflexos impõem uma gama de oportunidades, desafios, responsabilidades e compromissos a diferentes agentes sociais, inclusive aos da arena empresarial. Trata-se de uma proposta de pesquisa que objetiva contribuir com a produção de conhecimento, particularmente na área da Comunicação Organizacional, a respeito das condições de trabalho dos imigrantes nesta cidade metropolitana paranaense e sobre suas experiências comunicativas nos espaços laborais em que atuam.

Nessa linha de análise, o foco desta reflexão incide sobre as sociabilidades empreendidas entre trabalhadores imigrantes e trabalhadores brasileiros, perspectivando a responsabilidade das empresas na promoção de relações humanas que primem pelo respeito à diversidade de nacionalidades e às diferenças entre culturas, pela via da gestão dos fluxos comunicacionais internos.

¹ Trabalho apresentado no GP Relações Públicas e Comunicação Organizacional, XVI Encontro dos Grupos de Pesquisas em Comunicação, evento componente do XXXIX Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação.

² Professor Adjunto do Departamento Acadêmico de Linguagem e Comunicação da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), *campus* Curitiba. Coordenador do Grupo de Pesquisa COMORDI – Comunicação, Organizações e Diversidades. e-mail: wtlisboa@yahoo.com.br

Dada a vitalidade do fenômeno das migrações internacionais direcionadas a esta capital estadual e os recentes casos amplamente midiaticizados sobre todo tipo de violência física e psicológica sofrida por imigrantes no cenário empresarial (e não apenas) paranaense, sobretudo por imigrantes negros, reconhece-se a importância e a legitimidade dos propósitos do texto que ora apresentamos, resultante de uma investigação em desenvolvimento integrada aos grupos de pesquisa “Estudos em Comunicação Organizacional: Cultura, Discursos e Processos Identitários”³ e “COMORDI – Comunicação, Organizações e Diversidades”⁴, ambos sediados no curso de Comunicação Organizacional da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).

Na presente ocasião, são alguns percursos teóricos sobre o intercruzamento das temáticas em evidência nesta pesquisa que serão priorizados, no intuito de compartilharmos pontos de vista que viabilizem o entendimento sobre as novas paisagens (APPADURAI, 2004) materiais e simbólicas que se delineiam no panorama social e empresarial brasileiro, em específico no cenário paranaense. A análise da magnitude dos deslocamentos populacionais ao Brasil e à Curitiba comporá a primeira parte desta reflexão e sinalizará a urgência do debate frente à contínua e ascendente configuração de territórios multiculturais no país, historicamente retomada desde a transição do século 20 para o século 21.

Articulada a essa conjuntura demográfica matizada por imperativos de ordem local e global, “glocal” (WALLERSTEIN, 2004), a segunda parte deste exercício reflexivo problematiza questões atinentes aos relacionamentos interculturais nos ambientes empresariais, pontuando a natureza dos contatos interpessoais nesses espaços de sociabilidade e as responsabilidades individuais e institucionais na manutenção do respeito às diversidades e às diferenças entre as populações e suas culturas.

As Migrações Internacionais Contemporâneas e as Etnopaisagens Curitibanas

Os deslocamentos populacionais têm revelado novos ritmos e novas nuances desde que, na segunda metade do século 20, a célere expansão do capitalismo passou a pautar, no mundo, um conjunto de mudanças nos sistemas econômicos e nas estruturas sociais. Os estudiosos das migrações internacionais (MASSEY et al. 1998; FAIST, 2000; PORTES, 2004;

³ Grupo de pesquisa registrado e certificado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq)

⁴ Grupo de pesquisa coordenado pelo Prof. Dr. Wellington Teixeira Lisboa e composto pelos seguintes discentes do curso de Comunicação Organizacional: Beatriz Rossoni, Cláudia Santos, Flávia Cruz, Gabriel Abreu, Isabella Fagundes, Isabelly Martins, Itana Sued, Joyce Franco, Julia Folmann, Maíra Kaline, Rodolfo Costa e Tariana Zacariotti.

CASTLES, 2005) têm se atentado à escala global e à densidade do volume desses fluxos, o que os leva a demarcar, como marco temporal, que o fenômeno migratório passou a uma terceira etapa, iniciada já nos idos de 1960. Sinteticamente, a primeira etapa corresponde aos movimentos transoceânicos europeus motivados pela expansão dos comércios e dos projetos imperiais de colonização além-mar, no decurso do século 16. As migrações em massa do período oitocentista, no bojo das transformações rurais e urbanas ocasionadas pelo processo crescente de industrialização europeia e norte-americana, caracterizaram-se, por sua vez, como a segunda etapa na história dos deslocamentos humanos entre cidades, regiões, países e continentes, tal como aponta Massey et al. (1998).

Desde 1960, as mudanças nas lógicas capitalistas de produção e acumulação de riquezas têm imprimido novas configurações a esse fenômeno social de natureza complexa. Isso quer dizer que as migrações internacionais ganharam outros contornos com o corrente processo de abertura das nações às negociações transfronteiriças e à globalização, revelando “as assimetrias das relações socioeconômicas vigentes em nível planetário, apontando as contradições das relações internacionais e da globalização neoliberal” (PATARRA, 2006, s/p.). A compreensão dessa dinâmica geoeconômica e demográfica exige, pois, uma avaliação atenta sobre as implicações da reestruturação produtiva vigente desde as últimas décadas do século 20 nos deslocamentos humanos processados, sobretudo, mas não exclusivamente, em virtude da busca ou da permanência, cada vez mais provisória (BAUMAN, 2003), no trabalho.

Essa corrente de análise nos conduz ao reconhecimento de que a mobilidade geográfica de homens e mulheres se insere num panorama contextual alusivo, entre outros aspectos, às alterações estruturais do sistema global da economia de mercado despoletadas ainda nos novecentos. Não por acaso, se, na década de 1960, registraram-se aproximadamente 77 milhões de migrantes internacionais no mundo, nos anos posteriores esse número teve um crescimento deveras significativo, alcançando cerca de 155 milhões em 1990, 175 milhões em 2000, 195 milhões em 2005 e 214 milhões em 2010, de acordo com as estatísticas apresentadas pela Divisão da População do Departamento de Economia e Assuntos Sociais da Organização das Nações Unidas (ONU, 2013).

Em 2013, esse mesmo departamento computou cerca de 232 milhões de imigrantes, um aumento equivalente a 50% do total contabilizado em 1990 e de mais de 55 milhões de

indivíduos em comparação ao verificado em 2000, sendo que pouco menos que a metade de todo esse contingente populacional é constituída por mulheres (ONU, 2013).

Desde esta última transição de séculos tem ocorrido, também, um aumento da quantidade de pessoas que, compulsoriamente, vêm se deslocando internamente ou entre fronteiras nacionais, em geral buscando escapar dos constrangimentos e adversidades que assolam os seus países de origem. Em quatro anos, de 2009 a 2013, registrou-se o acréscimo de aproximadamente 8 milhões de deslocados à força e, entre esses, cerca de 1,5 milhão de refugiados, como revela o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR, 2014a). Com efeito, esse montante tende a crescer, conforme perspectivado no documento oficial do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD, 2014) e de acordo com os desdobramentos de crises políticas e humanitárias como as que se sucedem no Oriente Médio, na África e em outras partes do mundo, tendo como resultado mais imediato o deslocamento forçado de milhões de pessoas em busca de refúgio em outras paragens. Também é relevante que por volta de 50 milhões de imigrantes no mundo estejam em condições jurídicas de irregularidade, enfrentando as mais infaustas situações de restrição e vulnerabilidade social, particularmente os jovens, os trabalhadores com idades mais avançadas e as mulheres, “muitas vezes vítimas de discriminação racial, étnica e religiosa e de exclusão social” (PNUD, 2014, p. 116).

No Brasil, o censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgou a contagem de mais de 268 mil indivíduos deslocados ao território nacional entre 2005 e 2010, volume superior aos 143 mil estrangeiros identificados no período 1995-2000, com destaque aos portugueses, espanhóis, norte-americanos, bolivianos, argentinos, uruguaios, bem como aos provenientes dos países asiáticos e africanos, a exemplo dos coreanos, chineses, senegaleses, angolanos, entre outros povos (IBGE, 2000, 2010). Nesse panorama que se diversifica e que, logo, se complexifica, faz-se relevante salientar que o Censo Demográfico de 2010, o último realizado até então, não conseguiu captar, além dos que se encontravam em condição de irregularidade jurídica, o acontecimento imprevisto da chegada massiva dos haitianos, situação que se intensificou após a realização daquele levantamento censitário brasileiro.

Os imigrantes haitianos, estimados em 39 mil indivíduos até 2014 (ACNUR, 2014b), passaram a ser uma das mais numerosas populações imigrantes em solo brasileiro e a principal nacionalidade, em 2013, no mercado de trabalho formal, superando a portuguesa,

que sempre foi das mais expressivas (CAVALCANTI, 2015). Entre os anos de 2011 e 2013, a propósito, o número total de imigrantes no mercado de trabalho formal brasileiro cresceu 50,9%, tal como demonstra o estudo de Cavalcanti (2015), coordenador do Observatório das Migrações Internacionais (OBMmigra). Este pesquisador constata que os grupos ocupacionais com o aumento mais significativo de lotação por imigrantes foram, nos dois extremos, de alta e de baixa qualificação: de um lado, os trabalhadores da produção de bens e serviços industriais; profissionais das ciências e das artes; trabalhadores qualificados agropecuários, florestais e da pesca; de outro, trabalhadores em serviços de reparação e manutenção, como construção civil e processamento de alimentos, setores que, inclusive, também vêm empregando os inúmeros haitianos recém-chegados, principalmente no Sul do Brasil, região que reúne o maior contingente de refugiados em todo o território brasileiro (ACNUR, 2014b).

O relatório produzido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Coordenação Geral de Imigração (CGIg) e do OBMmigra, indica que, somente nos primeiros trimestres de 2014 e de 2015, aproximadamente 10 mil autorizações de trabalho foram concedidas a estrangeiros no Brasil, a cada ano, com destaque aos nacionais dos Estados Unidos, das Filipinas, do Reino Unido, da Alemanha, entre outros. Esses dados atestam que, na segunda década do corrente milênio, impõem-se como fato inconteste a continuidade e a diversidade dos fluxos migratórios ao Brasil, sobretudo a São Paulo, Rio de Janeiro e Curitiba, que são as cidades que concentram o maior volume de imigrantes (IBGE, 2010) e onde, a exemplo de outros territórios, revela-se legítima a visibilidade que esse fenômeno populacional tem alcançado nas arenas midiáticas, acadêmicas, políticas, religiosas, empresariais e no redesenho das estruturas no cerne das quais os cotidianos sociais se processam.

Nessa medida, os territórios brasileiros se diversificam porque uma multiplicidade de modos de habitar ganha concretude e se dinamiza nos circuitos dos seus limites geográficos, no compasso da produção de realidades que obedece a uma heterogeneidade de concepções da própria vida. Isso significa que paisagens inéditas se sobressaem nas metamorfoses atualmente operadas nas vias centrais e matriciais dessas cidades receptoras de imigrantes. As “etnopaisagens”, segundo a denominação de Appadurai (2004), surgem, assim, como a materialização mutante das conexões entre os fluxos contemporâneos de imigrantes e as sociabilidades por eles processadas nos “espaços-tempos-vividos” (HAESBAERT, 2004), que naturalmente são os espaços urbanos do trabalho, do lazer, do

consumo, das experiências associativistas e de outras experimentações, não raramente tensionadas, levadas a cabo nas rotinas individuais e coletivas.

Dotadas de uma gama de fragmentos sociais peculiares, como num mosaico, essas paisagens de diversificação de grupos nacionais e étnicos operam como o ponto nodal de negociações imaginárias e ressignificações identitárias nas cidades globalizadas. Nesse sentido, emergem como recortes territoriais cuja referência primordial assenta nas possibilidades corriqueiras do encontro (TOURAINÉ, 1995) e, igualmente, do embate com a diversidade de culturas, já que “gente junta cria cultura, e, paralelamente, cria uma economia territorializada, uma cultura territorializada, um discurso territorializado, uma política territorializada” (SANTOS, 2010, p. 144-145). A participação das médias e grandes cidades brasileiras na rota das migrações internacionais contemporâneas parecem acelerar, desse modo, os processos globalizantes que tomam forma nos cotidianos vivenciados por seus habitantes, que passam a acompanhar a chegada e a circulação de estrangeiros, com suas cosmovisões de mundo particulares, nos mesmos territórios onde a vida se organiza e se concretiza, a exemplo dos territórios do trabalho.

Relações Interculturais no Ambiente Empresarial e as Possibilidades da Gestão da Comunicação Interna

Considerando o crescente volume de estrangeiros residentes nas cidades brasileiras, como na capital paranaense, onde vivem cerca de 10 mil imigrantes regularmente documentados, segundo dados do último levantamento censitário do IBGE (2010), novos desafios, responsabilidades e oportunidades se colocam aos relacionamentos interpessoais processados nos ambientes organizacionais.

Nesses cenários ideologicamente institucionalizados, tanto pode haver o (re)conhecimento das alteridades e o diálogo salutar entre profissionais de distintas origens geográficas quanto, no sentido inverso, a iminência de comportamentos intolerantes e xenófobos frente ao “outro” recém-chegado. Isso porque de ambos os lados, isto é, entre os que chegam e os que “recebem”, há um substrato de representações sociais (MOSCOVICI, 2003), convertido em percepções, expectativas, sentimentos, atitudes, que é acionado quando das situações de contato intercultural, o que pode gerar experiências paradoxais, individuais e/ou em grupo, de aceitação ou estranhamento. Na prática, esse paradoxo comunica que, inclusive no ambiente empresarial, os imigrantes tanto podem ser visivelmente reconhecidos segundo

suas características individuais e de acordo com alguns atributos tidos como comuns ao grupo nacional e/ou étnico de que fazem parte quanto podem sofrer coerções, de forma explícita ou sutil (WIEVIORKA, 1995), por serem identificados como produto final de uma suposta identidade coletiva, pretensamente consolidada.

Representados como unidades “exemplares” de uma categoria homogênea, estereotipada, portanto, correm o risco, por outro lado, de se tornarem invisíveis perante os que relutam pela negação de sua presença no mesmo espaço, situação que certamente compromete a vitalidade do clima organizacional onde esses vínculos (não) se concretizam. Nesse sentido, como se processam as relações interpessoais dos imigrantes no ambiente de trabalho das empresas localizadas em Curitiba? São contatos humanos que primam pelo convívio salutar com as diferenças culturais, em suas singularidades e na sua pluralidade? Quais compromissos e responsabilidades as empresas que contratam imigrantes nesta capital multicultural vêm assumindo no sentido de prover, pela via da gestão da comunicação interna, o respeito intercultural e a garantia dos direitos humanos fundamentais nesses espaços?

Tendo como norte tais questionamentos, esta pesquisa em desenvolvimento se enquadra na área da Comunicação Organizacional e adota o seguinte pressuposto teórico: as políticas de comunicação interna das empresas constituem uma das bases sobre a qual se desenrolam os relacionamentos interpessoais entre o corpo de funcionários e entre eles e a própria organização. Comungando da linha de entendimento de autores tais como Curvello (2002), Nassar (2003), Bueno (2007), Kunsch (2010), reconhece-se a premissa de que essas diretrizes institucionais devem ser planejadas no sentido de promover o respeito às diferenças no ambiente organizacional e o entrelaçamento de contatos humanos destituídos de qualquer manifestação discriminatória. O fomento aos relacionamentos interpessoais e interculturais, portanto, também é de interesse e de explícita responsabilidade das empresas, que por meio de setores e profissionais específicos organizam as dinâmicas comunicacionais nesses territórios de sociabilidade e de diversidades.

Assim, as políticas empresariais voltadas à gestão da comunicação interna e amparadas por estratégias e suportes tecnológicos de informação e interação contemplam a valorização da miríade de nacionalidades e culturas nos seus espaços? São iniciativas institucionais, materializadas em discursos e práticas ininterruptos, que se posicionam contrariamente a qualquer expressão etnocêntrica e xenófoba no ambiente empresarial?

Curvello (2002) afirma que as estratégias de comunicação interna são indispensáveis para a difusão dos valores e crenças das organizações e para o posicionamento de uma cultura organizacional que favoreça o alcance dos objetivos institucionais, desde a preocupação com os agentes que internamente cooperam para o cumprimento desses propósitos. De fato, trata-se de um compromisso com o capital humano, uma vez que, se existem organizações, é porque, nelas, há pessoas que produzem uma teia de significados, sentidos e possibilidades à sua existência. Este autor sublinha que é a comunicação cotidiana entre uma empresa e seus funcionários e entre eles próprios que afiança a noção de um todo relativamente organizado e sistêmico, indispensável à atuação empresarial nos contextos espaciais e temporais em que está inserida.

Também nessa corrente de análise, Argenti (2014) sintetiza a importância da gestão dos processos comunicacionais internos pela assertiva de que a construção e a sobrevivência da identidade, da imagem e da reputação institucional dependem de uma base de relações que salvasse, já no âmbito interno, as condições propícias ao reconhecimento mercadológico e por parte de toda a sociedade. O fomento e o gerenciamento da comunicação interna, pois, subsistem como atividades primordiais no escopo das preocupações empresariais quanto à perspectiva temporal de seu desempenho no mercado.

Particularmente em cenários crescentemente permeados por encontros e conflitos de natureza intercultural (GARCIA-CANCLINI, 2008), como é o caso dos territórios sociais e empresariais curitibanos, o agenciamento de relações interpessoais respeitadas no ambiente de trabalho se faz ainda mais premente. Não por mera coincidência, são inúmeros e recorrentes os casos divulgados por movimentos sociais, igrejas, associações, entidades beneficentes e pela mídia regional e nacional quanto à violência sofrida por imigrantes habitantes desta capital paranaense, sobretudo por imigrantes negros, como haitianos, congolezes, nigerianos, entre outros. Na esfera empresarial, essas situações não parecem fugir à regra, já que costumam vir à tona os depoimentos e denúncias de maus tratos contra essas populações recém-chegadas a Curitiba, vítimas de racismo e xenofobia. É revelador que, em alguns casos, esses acontecimentos ocupem as primeiras páginas dos jornais impressos regionais e sejam explorados, em tom de denúncia, pela mídia televisiva, como temos acompanhado, com alguma frequência.

Esta problemática, vale frisar, é válida não apenas para as corporações multinacionais ou globais atuantes em territórios os mais variados e dispersos, tal como verificou Rosiney

Weber (2004) e como teoricamente enfatizam Fleury (2000), Sriramesh e Vercic (2003), Nkomo e Cox Jr. (2007) e Ferrari (2012), mas também para as empresas brasileiras que vêm empregando mão de obra estrangeira em seus negócios, independentemente do seu porte ou segmento de atuação.

Se são engenheiros alemães, portugueses, espanhóis, técnicos norte-americanos contratados para atuar no ramo da engenharia, das telecomunicações ou na expansão do setor do turismo, por exemplo, ou ainda nigerianos, senegaleses, haitianos, bolivianos que passaram a compor, normalmente a custo baixo, o “chão de fábrica” de empresas de médio porte em São Paulo ou na região sul do Brasil, como em Curitiba, fato é que o fomento dos vínculos comunicacionais entre sujeitos de nacionalidades distintas no “mundo do trabalho” (ANTUNES, 2009) coloca-se como questão central, emergencial.

E esse ponto de vista deve reconhecer que a gestão da comunicação interna e intercultural deve transcender a mera possibilidade de coexistência de culturas num mesmo espaço físico de sociabilidade. Os estudos contemporâneos, de modo mais abrangente, exploram a noção de interculturalidade como uma das vias para o convívio social salutar. García-Canclini (2008), nessa perspectiva, sublinha que esse conceito vem sendo adotado para indicar um conjunto de propostas que viabilizam o intercâmbio comunicativo entre os grupos culturais, étnicos, nacionais, sabendo-se que essas experiências, ainda que permeadas por assimetrias, devem ser refletidas no intuito de assegurar o respeito mútuo e o reconhecimento de percepções e cosmovisões individuais distintas e particulares.

Não se faz suficiente, portanto, a oferta de espaços que congreguem uma diversidade de sujeitos de nacionalidades as mais variadas, sem ou apenas com contato físico, mas a instauração de uma atmosfera que viabilize a interação e o aprendizado entre eles, experiências desprovidas de postulações etnocêntricas e, como tal, hierarquizadas. Daí a relevância do planejamento de comunicação que, internamente, estimule a humanização das relações entre as pessoas e, ao fim e ao cabo, a humanização das próprias organizações, como alerta Kunsch (2010).

Assim, a gestão dos processos comunicacionais internos, pela via da interculturalidade, não deve se constituir uma estratégia que somente atenda e neutralize as demandas de movimentos sociais que, de modo vigilante, com ações articuladas, cobram das organizações uma postura ética e responsável no tratamento dispensado aos seus funcionários, como bem nos alerta Barbosa (2002). Também não se trata de apenas gerir a

diversidade cultural (FLEURY, 2000; NKOMO; COX JR., 2007; ROBBINS, 2008) no intuito de as empresas atraírem novas competências e reunirem “atributos para enfrentar as turbulências que, costumeiramente, se sucedem no panorama econômico local e global, na sua íntima interconexão” (LISBOA, 2014, p. 183). Trata-se, certamente, do aprimoramento dos vínculos interpessoais no ambiente de trabalho como um compromisso e uma responsabilidade inerente aos propósitos institucionais, à sua filosofia, que tem por obrigação primar pelo combate a qualquer tipo de manifestação discriminatória que ponha em risco a saúde mental e física e a dignidade dos seus funcionários.

Considerações Finais

Esta reflexão apresentou alguns pontos teóricos que vêm norteando uma pesquisa em desenvolvimento focada nos relacionamentos interpessoais dos imigrantes no ambiente de trabalho de empresas situadas em Curitiba, no Paraná. Nesse sentido, adota o pressuposto que o não-reconhecimento da diversidade cultural e étnica e a ausência de diálogo intercultural pode retroalimentar uma atmosfera pouco favorável ao trabalho em coletividade, que prime pela saúde mental dos trabalhadores e por sua dignidade humana.

Respalhando-se em recorrentes casos de intolerância e xenofobia inflamados nos cotidianos sociais e empresariais dessa capital estadual paranaense, esta pesquisa busca avaliar a conduta das empresas que contratam mão de obra imigrante em Curitiba na promoção dos vínculos interculturais entre os seus funcionários, o que certamente aponta para as responsabilidades institucionais frente a tal empenho. Os aportes teóricos até o momento explorados evidenciam a importância da gestão da comunicação interna atenta às complexidades, às diversidades e às diferenças culturais nos ambientes empresariais, tendo em vista o potencial das estratégias e instrumentos de informação e interação no fomento do intercâmbio entre culturas e, inclusive, na mudança de mentalidades sobre o “outro”.

Nessa perspectiva, tanto a instauração de possibilidades de compartilhamento de informações sobre os estrangeiros que integram o quadro de funcionários quanto o estabelecimento de situações e canais de interação entre todos os sujeitos que compõem e atribuem sentidos nesses ambientes, efetivamente, devem conduzir os objetivos de uma gestão dos relacionamentos interpessoais pautada pelo princípio da interculturalidade. Isso significa que os esforços empresariais devem fluir no sentido de dirimir ou mesmo combater comportamentos etnocêntricos galgados na desvalorização do outro e/ou no seu

aprisionamento simbólico em estereotípias identitárias. Além disso, devem incentivar a negociação intercultural no cerne da qual os sujeitos aceitem diálogos em posição de igualdade.

Em Curitiba, uma das cidades brasileiras que mais recebe imigrantes no seu território, com destaque aos imigrantes negros e aos recentes fluxos de refugiados, as empresas devem evocar esse compromisso de promover o respeito entre as culturas e o intercâmbio de ideias, inclusive porque a história curitibana de colonizações europeias ainda ampara e acolhe os casos de racismo e intolerância que, ao que tudo indica, não têm sido raros. Essas problematizações em torno das possibilidades da gestão da comunicação interna no fomento às interações positivas entre brasileiros e estrangeiros nas organizações, contudo, esbarra numa constatação que de modo algum pode ser negligenciada: o fato de a mão de obra imigrante, sobretudo entre os povos do Sul, ser comumente explorada por empresas locais ou internacionais, o que põe em xeque qualquer iniciativa cujo fundamento seja o da promoção do respeito às diferenças entre as nacionalidades e culturas no contexto empresarial. A impossibilidade da comunicação, nesses casos, responde a outras questões vinculadas ao posicionamento institucional, de ordem estrutural.

Referências bibliográficas

ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA REFUGIADOS. **Global Trends 2014**. 2014a. Disponível em:

http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/Estadisticas/2015/Tendencias_de_asilo_2015.pdf?view=1. Acesso em: 09 jan. 2016.

_____. **Refúgio no Brasil**: uma análise estatística - janeiro de 2010 a outubro de 2014. 2014b. Disponível em:

http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=t3/fileadmin/Documentos/portugues/Estatisticas/Refugio_no_Brasil_2010_2014. Acesso em: 11 nov. 2015.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 13ª ed. São Paulo: Cortez, 2009.

APPADURAI, Arjun. **Dimensões culturais da globalização**: a modernidade sem peias. Trad. Telma Costa. Revisão científica Conceição Moreira. Lisboa: Teorema, 2004.

ARGENTI, Paul. **Comunicação empresarial**: a construção da identidade, imagem e reputação. 6ª ed. São Paulo: Elsevier, 2014.

BARBOSA, Livia. Globalização e cultura de negócios. In: KIRSCHNER, Ana Maria; GOMES, Eduardo R.; CAPPELLIN, Paola (Orgs.). **Empresa, empresários e globalização**. Rio de Janeiro: Relume-Dumará/Faperj, 2002.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Tradução: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

BUENO, Wilson da C. **Comunicação Empresarial: políticas e estratégias**. São Paulo: Saraiva, 2007.

CASTLES, Stephen. **Globalização, transnacionalismo e novos fluxos migratórios**. Dos trabalhadores convidados às migrações globais. Trad. Frederico Ágoas. Lisboa: Fim de século, 2005.

CAVALCANTI, Leonardo. As imigrações internacionais no Brasil: construindo ferramentas para análise. **Revista OBMigra**, v.1, n.2, s/p., 2015.

CURVELLO, João J. A. **Comunicação Interna e Cultura Organizacional**. São Paulo: Scortecci, 2002.

FAIST, Thomas. **The volume and dynamics of international migrations and transnational social spaces**. New York: Oxford University Press, 2000.

FERRARI, Maria A. Gestão da comunicação intercultural nas organizações brasileiras em tempos de globalização. **Comunicologia**, Revista de Comunicação e Epistemologia da Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2012, p. 178-204. Disponível em: <http://portalrevistas.ucb.br/index.php/RCEUCB/article/view/3735/2176>. Acesso em: 12 jan. 2016.

FLEURY, Maria T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, 2000.

GARCÍA-CANCLINI, Néstor **Diferentes, desiguais e desconectados: mapas da interculturalidade**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2008.

HAESBAERT, Rogerio. **O mito da desterritorialização: do “Fim dos territórios” à multiterritorialidade**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico 2000**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/censo/>. Acesso em: 05 mar. 2016.

_____. **Censo demográfico 2010**. Disponível em: <http://censo2010.ibge.gov.br/>. Acesso em: 05 mar. 2016.

NKOMO, Stella M.; COX JR., Taylor. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, Stewart R.; HARDY, Cynthia; NORD, Walter. **Handbook de Estudos Organizacionais**. Modelos de Análise e Novas Questões em Estudos Organizacionais. Volume I. São Paulo: Atlas, 2007. p. 332-360.

KUNSCH, Margarida M. K. (org). **A comunicação como fator de humanização das organizações**. São Caetano do Sul: Difusão Editora, 2010.

LISBOA, Wellington T. Cenas da diversidade no ambiente empresarial; os atuais fluxos migratórios internacionais ao Brasil e os desafios da interculturalidade. **Organicom**, Universidade de São Paulo, São Paulo, nº 21, 2014, p. 177-186. Disponível em: <http://www.revistaorganicom.org.br/sistema/index.php/organicom/article/viewFile/764/576>. Acesso em: 17 fev. 2016.

MASSEY, Douglas et al. **Worlds in motion: understanding International Migration at the end of the millennium**. Oxford: Oxford University Press, 1998.

MOSCOVICI, Serge. **Representações sociais**: investigações em psicologia social. Rio de Janeiro: Vozes, 2003.

NASSAR, Paulo (org). **Comunicação interna**: a força das empresas. Vol. 1. São Paulo: Aberje Editorial, 2003.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. United Nations. “**International Migration 2013**: Migrants by origin and destination”, Population Facts, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, Nº 3/2013, Setembro 2013.

PATARRA, Neide L. Migrações Internacionais: teorias, políticas e movimentos sociais. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 20, n.57, p. 7-24, 2006.

PORTES, Alejandro. Convergências teóricas e dados empíricos no estudo do transnacionalismo migrante. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, 69, 2005, p. 73-93.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. **Relatório de Desenvolvimento Humano 2014**. Sustentar o progresso humano: reduzir as vulnerabilidades e reforçar a resiliência. Disponível em: <http://www.pnud.org.br/arquivos/RDH2014pt.pdf>. Acesso em: 04 fev. 2016.

ROBBINS, Stephen. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Ed. Pearson, 2008.

SRIRAMESH, Krishnamurthy; VERCIC, Dejan (eds.). **The global public relations handbook**: theory, research, and practice. Nahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 2003.

SANTOS, Milton. **O mito da desterritorialização**: do “Fim dos territórios” à multiterritorialidade. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2004.

TOURAINÉ, Alain. O racismo hoje. In: WIEVIORKA, Michel. **Racismo e modernidade**. Venda Nova, Portugal: Bertrand Editora, 1995. p. 25-43.

WALLERSTEIN, Immanuel. **World-System Analysis**. London: Duke University Press, 2004.

WEBER, Rosiney A. M. **A comunicação intercultural no ambiente de trabalho**. 2004. 82 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

WIEVIORKA, Michel. **Racismo e modernidade**. Venda Nova, Portugal: Bertrand Editora, 1995.