

ASPECTOS CULTURAIS NA SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL DE HAITIANOS NAS INDÚSTRIAS DO OESTE DE SANTA CATARINA

Ana Claudia Komosinski

Especialização em Gestão de Pessoas
anak_claudia@unochapeco.edu.br

Paulo Sergio Jordani

Mestre
pjordani@unochapeco.edu.br

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é discutir a influência dos aspectos culturais no processo de socialização dos imigrantes haitianos nas indústrias da região oeste de Santa Catarina, bem como descobrir as dificuldades encontradas no período de adaptação dos imigrantes nos locais em questão. Na primeira fase do estudo, realizou-se um levantamento bibliográfico para descobrir a história do Haiti e a cultura corporativa para compreender o estado da arte do assunto. Em seguida, estruturou-se uma entrevista aplicada aos gestores de três grandes indústrias do oeste de Santa Catarina. Observa-se que os imigrantes haitianos auxiliam as indústrias não somente com a mão de obra que hoje está escassa em nossa região, mas com a sua vontade contagiante de recomeçar e continuar lutando por uma vida mais digna. Percebe-se que os haitianos conseguiram, involuntariamente, transmitir para os brasileiros essa vontade de construir um futuro melhor, o que tem resultado em diminuição da rotatividade e absenteísmo. No tocante à adaptação, fica evidente a dificuldade com a língua portuguesa, sendo necessária a continuidade dos trabalhos.

Palavras-chave: Haitianos, Aspectos Culturais, Socialização Organizacional.

1 INTRODUÇÃO

Os estudos voltados à cultura organizacional vêm sendo realizados há décadas, no entanto, praticamente a sua totalidade dá ênfase aos aspectos culturais organizacionais e buscam respostas estabelecendo uma relação entre a cultura corporativa e a cultura nacional. Em um país como o Brasil, onde há uma grande diversidade cultural, empresas buscam respostas para o desempenho em algumas regiões onde os problemas de adaptação cultural são mais complexos.

Nesse estudo, o objetivo é discutir um elemento importante e com forte influência na cultura organizacional, a imigração haitiana no Brasil e a grande quantidade de mão de obra haitiana absorvida pelas indústrias locais.

Em buscas realizadas em sites de revistas científicas não obteve-se publicações sobre o assunto, já que se trata de um fenômeno ainda recente em nossa região. Levantamentos prévios apontam que as indústrias regionais e outras empresas de diferentes segmentos econômicos estão tendo dificuldade para manter seus quadros

funcionais, com mão de obra local fazendo com que as empresas invistam mais na contratação de haitianos.

Nesse sentido, o referido estudo pretende descobrir se “Os aspectos culturais dos imigrantes haitianos interferem na socialização organizacional”.

Em seguida, será apresentada uma contribuição teórica iniciando com a história do Haiti e uma breve revisão da literatura que auxiliará no entendimento dos estudos pretendidos. Por fim, será apresentada a análise dos resultados e a conclusão dessa pesquisa.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 História do Haiti

O Haiti foi primeiramente batizado como Hispaniola por Cristóvão Colombo em seis de dezembro de 1492, porém, sua independência do Primeiro Império Frances se deu no ano de 1804. Segundo Fontanella e Medeiros (2007), ao declarar-se independente, o Haiti deixou de ser uma das mais ricas colônias da América Latina e transformou-se no mais pobre país ocidental, sofrendo privações em sua trajetória política, econômica e social até os dias atuais.

Gorender (2004) esclarece que o Haiti manteve sua economia estável às custas de meio milhão de escravos, sendo a maioria deles africanos que trabalhavam durante longas jornadas, recebendo alimentação escassa, moradia precária e nenhuma assistência médica. Produziam basicamente cacau, anil, café, algodão e principalmente o açúcar, a preços mais competitivos que as demais colônias da época.

Em meados de 1791, durante a Revolução Francesa, ocorreu uma rebelião organizada por africanos, esse acontecimento “[...] destruiu o sistema escravista de plantação e transformou o Haiti no primeiro país fundado por ex-escravos e seus descendentes fora da África” (NASCIMENTO, 2007, p. 470). Os seus impactos foram muitos, entre eles, o aumento do açúcar e o medo que outras rebeliões ocorressem em outros lugares da América escravista.

Nascimento (2007) ressalta que dessa rebelião surgiu uma revolução que envolveu direta ou indiretamente a França, a Espanha e a Inglaterra. O resultado é que, sob a liderança de Toussaint L’ Overture, os negros e ex-escravos, conseguem governar a ilha, mas continuam sob a tutela da França.

Com a destruição de muitas plantações de açúcar durante a revolução, a economia ficou arruinada em São Domingos o que incentivou o plantio desse produto no Brasil, Cuba e Jamaica. Dessa forma, a revolução Haitiana tornou-se um marco histórico importante para o Haiti e para os negros do mundo todo. A partir dessa revolução foram propostas reformas no sistema escravista (NASCIMENTO, 2007).

Para Cerqueira (2010), além dos entraves políticos, o Haiti ainda passa por muitos problemas socioeconômicos e mais da metade da população sobrevive com menos de um dólar por dia. Se já não bastasse todos esses problemas, em janeiro de 2010, um terremoto de magnitude 7,0 na escala Richter atingiu o país provocando muitas mortes, deixando feridos e milhares de desabrigados.

Segundo dados da BBC Brasil (2014), o Haiti tem cerca de 9,65 milhões de habitantes, 95% são negros e o idioma oficial é o francês e o *creole*. A capital do Haiti é Porto Príncipe (Port-au-Prince), principal concentração urbana do país, e tem cerca de sete milhões de habitantes. Entre 2010 e 2013, mais de 21 mil haitianos entraram legalmente no Brasil, muitos com a intenção de trabalhar, estudar, ajudar a família que ficou no Haiti ou ainda querendo apenas fugir da violência e dos estragos causados pelo terremoto ocorrido em 2010.

2.2 Cultura organizacional

Toda organização formal de cargos possui uma organização informal de regras e procedimentos que se iniciam quando os funcionários realizam mudanças não autorizadas no modo como as tarefas são realizadas. Ao serem iniciados, esses procedimentos começam a tomar proporções maiores na empresa, alterando a maneira formal de fazer as coisas. Assim, surge uma cultura de atitudes que passa a ser compartilhada entre os colegas de trabalho.

Para Wagner e Hollenbeck (2012), cria-se um padrão de suposições básicas, que podem ter sido criadas ou descobertas por trabalhadores da empresa para lidar com problemas de adaptações internas e externas. Esse “padrão” que funcionou com eficácia suficiente passa a ser ensinado a novos membros como a maneira correta de perceber, pensar e sentir esses problemas. A cultura também serve para explicar por que as coisas acontecem da forma como acontecem e, se bem avaliada, deve servir como forte vantagem competitiva.

Assim como Wagner e Hollenbeck, Schein (*apud* LACOMBE; HELIBORN, 2011) defende que a cultura é um padrão de suposições e de valores que foram inventados, descobertos, ou ainda, desenvolvidos por um grupo na empresa. Assim que o grupo aprende a lidar com seus problemas de adaptação externa e integração interna que funcionaram bem, estes podem ser ensinados aos novos como a forma correta de perceber, pensar e sentir em relação a esses problemas.

A cultura organizacional é a forma de ver e perceber a vida e a participação das pessoas que atuam na organização. Wagner e Hollenbeck (2012) defendem que a cultura é o que mantém as pessoas unidas e influencia diretamente no que pensam sobre si mesmas e sobre seu trabalho. Assim, para que os novos integrantes da organização passem a se sentir parte do grupo é necessário que entendam dos processos formais e informais, pois, nem sempre o que está escrito em manuais de normas e procedimentos é o que a organização realmente segue ou desenvolve nas tarefas do dia a dia.

Segundo afirmações dos autores, percebe-se que são as pessoas que trabalham na organização há mais tempo que possuem esse “poder” de criar ou alterar a forma de como as tarefas serão realizadas. A forma como essas tarefas são conduzidas para os novos membros (mesmo que não esteja escrito nas normas e procedimentos) passa a ser algo habitual e torna-se parte da própria cultura da organização.

Dessa forma, os valores e as condutas da organização das pessoas que nela trabalham e do cliente final, devem estar alinhados. Essa é a base para uma cultura saudável que vai promover o diferencial e dar uma identidade para a organização como um todo.

Dentro desse raciocínio, Robbins (2005) demonstra que a Cultura Organizacional se refere a um sistema de valores compartilhados pelos membros que diferencia uma organização das demais. Esse sistema é um conjunto de características-chave que a organização valoriza, são elas: Inovação e assunção de riscos, atenção aos detalhes, orientação para os resultados, orientação para as pessoas, orientação para a equipe, agressividade e estabilidade.

Dessa forma, as características citadas possuem uma sequência que vai de um grau baixo até um grau mais elevado, que permite uma avaliação da cultura da organização. Essas características passam a ser um guia para o entendimento do funcionamento da organização, a partir delas, torna-se possível o entendimento de como as tarefas são executadas e de que forma as pessoas devem se comportar.

A cultura da organização é algo inatingível e muitas vezes implícita, mas que está sempre presente. Robbins (2005) explica que a cultura possui regras que moldam o comportamento das pessoas no dia a dia no trabalho e os recém-chegados devem aprendê-las para serem considerados membros plenos da organização.

Robbins, Wagner e Hollenbeck expõem um ponto de vista em comum, eles explicam que é necessário que os recém-chegados entendam as regras que regem a organização para somente depois serem considerados e também passem a se sentir parte do grupo.

Nessa perspectiva, Skrinjar, Trkman (*apud* SANTOS *et al*, 2014) explicam que para que essas regras sejam aprendidas entre os membros é importante que os gestores deixem bem claro qual é a visão da organização como um conjunto de processos interligados que trabalham de maneira alinhada com os objetivos de cada departamento que devem estar em plena harmonia com os da organização como um todo.

Segundo Fortado e Fadil (*apud* BRAGA *et al*, 2014), durante muito tempo a cultura organizacional foi apontada por estudiosos como vantagem competitiva para as organizações, segundo eles, as que possuem compatibilidade cultural para com seus empregados possuem mais chance de sucesso. Chegou-se a essa conclusão depois de vários estudos relacionados entre a cultura e o desempenho das organizações.

Dessa forma, uma forte cultura organizacional deve oferecer aos funcionários uma compreensão clara da maneira como as coisas são feitas na organização. Oferece estabilidade à organização e, dependendo de sua força, ela pode ter uma influência significativa sobre o comportamento e as atitudes de seus membros, que tomam como seu sobrenome o nome da organização.

2.3 Socialização Organizacional

Em uma organização, o primeiro contato do novo funcionário com seu superior é muito importante, pois é esse primeiro contato que pode trazer benefícios, se for positivo, ou dificultar a socialização com os demais, se negativo.

A socialização nada mais é do que a adaptação do novo funcionário à cultura da empresa, aos novos colegas e ao seu superior. Lacombe e Heliborn (2011) explicam que um programa de socialização bem elaborado estabelece diretrizes que ajudam a

diminuir a rotatividade e contribui para encontrar a função mais adequada ao recém-admitido, auxiliando na otimização de pessoal.

Nesse contexto, Aquino (1980) defende que a integração do trabalhador é fator primordial para se conseguir um melhor rendimento da empresa. Se não houver envolvimento entre o trabalhador e a organização a produtividade dos recursos humanos permanecerá sempre uma meta inatingível. Percebe-se que, se o trabalhador não se sente integrado e aceito em seu ambiente de trabalho, tende a cuidar primeiramente de seus interesses particulares e, se sobrar tempo, vai se preocupar com suas obrigações na empresa.

Nas empresas em geral, a socialização visa criar um ambiente de trabalho receptivo durante a fase inicial do emprego. Para Chiavenato (2010), esse primeiro contato visa analisar o caminho dos recém-chegados em relação a sua força de trabalho.

Ainda para Aquino (1980), a integração do indivíduo com a organização é o início do respeito mútuo entre os grupos que se formam na organização, principalmente entre os dois fatores de produção e os proprietários da força de trabalho, não podendo haver exploração de um grupo pelo outro, sob pena de essa política ficar restrita ao plano das intenções. Esse processo busca inserir e adaptar o novo membro na cultura da organização. Porém, percebe-se que esse processo de inserção também depende muito do colaborador, que deverá reter a maior quantidade de informações que poderão orientá-lo sobre a função que irá desempenhar e sobre a própria cultura da empresa.

A socialização organizacional é a maneira como a organização acolhe os novos trabalhadores e os integra à sua cultura, para que eles possam agir de acordo com as expectativas da organização. “[...] é a maneira como a organização procura marcar no novo participante o modo como ele deve pensar e agir de acordo com os ditames da organização” (CHIAVENATO, 2014, p. 146).

Percebe-se que a socialização organizacional tem seu início no acolhimento dos novos funcionários, é uma etapa muito importante que vai definir ou até mesmo moldar um bom relacionamento em longo prazo entre os membros e a organização. Através da socialização, o funcionário passa a ter uma noção da cultura organizacional da empresa.

Assim que a empresa contrata um indivíduo, também está admitindo toda a sua história de vida. Para Aquino (1980), a integração do novo funcionário deve ser orientada para levar em conta não apenas as necessidades da empresa, mas todo o contexto do indivíduo. Quando o recém-chegado encontra um ambiente favorável, a empresa passa a ser uma das razões de sua existência.

Para Toledo (1992), o processo de socialização deve ser iniciado pelo setor de seleção, onde o supervisor deve exigir os testes do novo funcionário bem como a proposta de emprego. Assim ele poderá ter uma ideia de algumas características no novo integrante da empresa e, em seguida, informar o recém-admitido sobre: Quais os objetivos, o que produz ou realiza a organização; Em que posição está a organização no mercado; Função do departamento no qual o funcionário irá trabalhar e as atividades da função que ele irá desempenhar; Normas e regulamentos especiais, entre outras.

Todas essas informações devem ser breves, ditas de forma geral, pois é durante o treinamento que o novo funcionário vai consolidar os conhecimentos pertinentes à empresa e sua função. “Os chefes que seguirem estes roteiros e outros que o bom senso aconselhar, [...] verificarão que constroem para o futuro de maneira lúcida e segura, criando, finalmente, uma atitude inteligente para o recebimento de novos funcionários” (TOLEDO, 1992, p.152).

Percebe-se que Chiavenatto e Toledo possuem um ponto de vista semelhante em relação ao setor de recursos humanos. O RH possui papel fundamental no momento da socialização do novo integrante da empresa, é a partir desse setor que o supervisor tem a primeira impressão do novo funcionário e esse da organização da empresa como um todo.

Dessa forma, a inserção da integração é uma forma eficaz de desenvolver atitudes favoráveis à organização, de suprir as necessidades de informações sobre a nova empresa para o novo funcionário e de facilitar a aceitação na equipe. Também auxilia as organizações para que as relações de trabalho sejam mais tranquilas e despertem nos novos colaboradores o sentimento de pertencimento a um grupo ou à própria organização.

2.4 Políticas de Recursos Humanos

Atualmente as organizações buscam respostas para diversas situações/conflitos que ocorrem em seu dia a dia. Diante disso, as Políticas de Recursos Humanos se apresentam como um guia para a tomada de decisão.

Segundo Lancombe (2011, p.127), “política é um conjunto de declarações escritas a respeito das intenções da instituição em relação a determinado assunto, indicam os meios e a forma desejados para atingir os objetivos principais”. Essas políticas geralmente são adaptadas e proporcionam o caminho para orientar as tomadas

de decisões mais importantes sendo utilizada na formulação dos objetivos e das normas da organização.

Na visão de Chiavenato (2003, p.178), “políticas são regras estabelecidas para governar funções e assegurar que elas sejam desempenhadas de acordo com objetivos desejados”. Diante disso, percebe-se que, através das políticas, a organização obtém um controle que guia os passos de quem desempenha determinada tarefa, com a intenção de atingir êxito no trabalho realizado.

Do mesmo modo, Castro *et al.* (2002) explica que as políticas de recursos humanos devem ser fixadas em todos os setores de uma organização, preferencialmente em lugares visíveis. Esse procedimento permite à administração dar autonomia com controle em todas as atividades da empresa onde os funcionários podem desenvolver-se deixando a área de RH mais livre para desempenhar papéis estratégicos juntamente com os administradores de negócios.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa foi realizada em três grandes indústrias de diferentes segmentos da região oeste de Santa Catarina. O estudo se caracterizou como sendo uma pesquisa exploratória. Segundo Gonçalves e Meirelles (2004, p.37), a pesquisa exploratória “é realizada para descobrir ou descrever melhor os problemas – raiz que são apontados através de sintomas (ou queixas) para se alcançar os objetivos”.

Quanto à abordagem do problema, caracterizou-se como qualitativo, para Chizzotti (2006, p. 28), “o termo qualitativo implica uma partilha densa com pessoas, fatos e locais que constituem objetos de pesquisa, para extrair desse convívio os significados visíveis e latentes que somente são perceptíveis a uma atenção sensível”.

Para a realização da coleta de dados, utilizou-se um levantamento do número de haitianos que trabalham nas indústrias regionais, a partir do levantamento da população objeto da pesquisa, definiu-se a amostra a ser pesquisada e, na sequência, foi realizada uma entrevista estruturada aos supervisores selecionados para a coleta de dados.

Para a análise dos dados utilizou-se a técnica descritiva, com o objetivo de analisar cada resposta observando detalhes extraídos das entrevistas transcritas dos gestores que acompanham diariamente o trabalho dos imigrantes haitianos. Para Vergara (2000), a pesquisa descritiva analisa as características de uma população ou um

fenômeno, estabelecendo correlações entre variáveis, pontuando, inclusive, a natureza de tais correlações, sem se comprometer com a explicação dos fenômenos descritos.

Durante a entrevista buscou-se compreender as ações que estão sendo desenvolvidas para a socialização organizacional dos imigrantes haitianos, bem como compreender os impactos disso na cultura corporativa. A partir dos dados levantados, realizou-se uma análise aprofundada, com o objetivo de compreender os aspectos culturais envolvidos no processo de socialização dos haitianos nas agroindústrias.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para que essa pesquisa pudesse ser concluída, obteve-se o apoio de três indústrias de diferentes segmentos da região oeste de Santa Catarina. Com a intenção de não divulgar nomes/marcas, serão nomeadas como indústrias: A, B e C.

Figura 01: Número de haitianos por indústria pesquisada.

Indústria A	Indústria B	Indústria C
498	971	16

Fonte: Elaborado pelos autores.

Apresenta-se a seguir, relatório obtido através das respostas colhidas nas entrevistas com os gestores das indústrias pesquisadas.

Segundo relatos das três empresas pesquisadas, apesar da diversidade, o convívio entre haitianos, brasileiros e demais estrangeiros é tranquila.

Assim que chegam na empresa e se comparam com o novo permanecem em grupos, possuem ‘espírito de proteção’. Ao sentirem-se mais confiantes, o processo de interação ocorre naturalmente. É necessário muito diálogo por parte dos gestores da empresa para explicar que respeitamos as diversidades. (Relato da empresa B)

Percebe-se que o novo sempre causa um espécie de conflito e torna-se necessário uma mobilização para sair da zona de conforto. A empresa precisa estudar, observar e entender os costumes dos estrangeiros. Os haitianos, ainda que de uma forma desconfortável, precisam se adequar às novas regras, costumes e um novo idioma.

De acordo com as indústrias pesquisadas, não há dificuldade por parte dos haitianos em seguir as normas da empresa. A empresa A salientou que: “[...] há ajuda

mútua entre eles, inclusive os materiais com normas e regras de segurança são traduzidos pela organização e expostos para sanar qualquer dúvida”. Já a empresa B, disse que: “[...] a maioria dos haitianos são disciplinados e aceitam bem as normas e hierarquia à qual estão subordinados”. A empresa C, demonstrou que: “[...] sempre tem funcionários que apresentam mais resistência, mas no geral acabam aceitando sem maiores problemas”. Percebe-se que há consciência por parte dos haitianos da existência de uma hierarquia, além disso, possuem disciplina, fator muito importante para que se mantenha a organização dos trabalhos.

No tocante à aprendizagem, duas empresas responderam que a maior dificuldade é aprender o português e apenas uma disse que não percebe dificuldades, visto que há outros trabalhadores na empresa (brasileiros) que possuem ainda mais dificuldade de aprendizagem. Conforme salientado, a maior dificuldade ainda é o idioma, porém, esse é um obstáculo que as organizações só conseguirão ultrapassar com tempo, visto que a grande maioria dessas pessoas frequenta aulas de português.

Com relação a benefícios, cada empresa pesquisada apresentou uma organização diferente: a empresa A auxilia apenas com “aulas de Português, os outros benefícios são os mesmos dos demais trabalhadores da empresa”. A empresa B salientou que “os haitianos recrutados no Acre ficam em alojamento fornecido pela empresa por até seis meses, nesse período são realizadas ações para que consigam se organizar e ser independentes”. E, por fim, a empresa C “auxilia os haitianos com mais dificuldades financeiras, fornece auxílio aluguel e auxílio médico”. Percebe-se que há uma preocupação social por parte dessas indústrias e que aos poucos essas pessoas irão conseguir reconstruir aqui no Brasil a vida que gostariam de ter em seu país de origem.

Indagados sobre como é a comunicação com os haitianos, duas das três empresas falaram que possuem manuais de regimento interno traduzidos, a empresa A disse que “[...] além disso, possui intérprete que facilita muito a comunicação”. Já a empresa C salientou que “possuem haitianos em seu quadro funcional que falam bem o português, esses ficam encarregados de repassar informações aos mais novos”. É importante ressaltar que uma boa comunicação é a base para o crescimento e sucesso de qualquer organização. Essas indústrias estão conseguindo, cada uma com as ferramentas que possui, fazer com que a comunicação aconteça, auxiliando, inclusive, com aulas de português conforme mencionado.

Quanto aos cursos e treinamentos oferecidos aos haitianos, todas as empresas foram unânimes em responder que não há diferença entre haitianos e demais

trabalhadores. Inclusive o grau de escolaridade da maioria dos haitianos possui variações: Na empresa A “a grande maioria possui ensino fundamental ao médio”, na empresa B “[...] de alfabetizados até pós-graduados”, e, por fim, na empresa C “a maioria possui ensino fundamental completo”. Dessa forma, fica difícil a empresa se posicionar e oferecer qualquer tipo de treinamento/capacitação para pessoas que possuem variações de escolaridade como nesse caso.

No tocante a crescimento e desenvolvimento, em discurso positivo, todas as empresas relataram que há interesse por parte dos haitianos em permanecer e se desenvolver na empresa, inclusive a empresa C relatou que “possui chefes de setores que já evoluíram no cargo dentro da empresa”. Percebe-se que tais posturas ajudam inclusive a diminuir o absenteísmo e a rotatividade, visto que outras pessoas passam a se espelhar e a desejar estar na posição do colega.

Com relação às diferenças culturais e socialização na adaptação dos haitianos, as empresas relatam que conseguem conviver de forma harmônica. A empresa A revelou que “o comportamento dos haitianos é semelhante dos brasileiros, o comportamento muda um pouco dependendo da cidade que vieram”. A empresa B salientou que “antes da empresa receber os haitianos já trabalhava com pessoas de outras nacionalidades e pessoas com deficiência”, mencionou que “[...] uma empresa multicultural precisa saber lidar com diferenças. A palavra de ordem é respeito às diferenças, sendo necessário tratar as situações conforme se apresentam, não há uma regra a ser seguida”. Já a empresa C, “costuma orientar os demais trabalhadores para manterem uma boa relação com os recém-chegados”. De acordo com os relatos, percebe-se que apesar de haver poucas diferenças culturais, há um esforço por parte das organizações para que a socialização e o acolhimento seja o melhor possível.

Conforme comentado, antes da contratação dos haitianos a empresa já trabalhava com culturas diferentes (indígenas, senegaleses, pessoas com deficiência) o diferente, isso faz com que as pessoas que convivem nesse meio passem a não enxergar tanta dificuldade para com o colega de outra nacionalidade.

Questionados sobre mudanças ocorridas na empresa com a chegada dos imigrantes haitianos, os gestores se mostraram preocupados com relação à “[...] grande demanda de estrangeiros no Brasil que não possuem alguns de seus direitos reconhecidos”.

A empresa A comentou que:

[...] os fluxos não foram alterados para receber os haitianos, mas a empresa possui uma atenção maior com o diferente e tem trabalhado com a inclusão. Inclusive, há uma preocupação com a inclusão no meio social, sendo que a maior delas é a validação do ensino superior, que, se não for possível, poderá acarretar um problema social. Mas para que esse problema seja resolvido é necessário o engajamento da comunidade juntamente com MEC e governo no sentido de acolher para que futuramente isso não se transforme em um caos.

A empresa B relatou que “aumentou a diversidade e diminuiu a rotatividade e o absenteísmo por parte dos brasileiros que enxergaram nos haitianos vontade de recomeçar”. Já a empresa C, disse que “os haitianos são mais dependentes da empresa, isso dá um pouco mais de trabalho, porém, diminuiu a rotatividade, eles geralmente permanecem na empresa”.

De acordo com os apontamentos das organizações, observa-se que a chegada dos imigrantes haitianos fez com que os outros trabalhadores valorizassem mais seu trabalho. O fato de haver uma diminuição na rotatividade e absenteísmo, problema enfrentado por muitas organizações, é um dado relevante que deve ser levado em consideração para estudos futuros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma organização precisa deixar claro para o funcionário os fluxos dos processos e para que isso ocorra uma boa comunicação faz toda a diferença. Percebe-se que há uma preocupação por parte das empresas pesquisadas no sentido de fazer com que os imigrantes haitianos sintam-se parte do grupo.

A semelhança do trabalhador brasileiro com o haitiano, demonstrada na pesquisa respondida pelos gestores, facilita a integração e, conseqüentemente, a compatibilidade cultural. Percebe-se que houve uma boa aceitação por parte das empresas quanto à contratação dessas pessoas que estão em busca de um recomeço.

Não houve registros de alteração na cultura organizacional, visto que não houve alterações de fluxos, regras e procedimentos. Entretanto, as empresas passaram a dar mais atenção para a inclusão aumentando a diversidade e diminuiu a rotatividade e absenteísmo e fortaleceu a vantagem competitiva.

Constatou-se que não há problemas relevantes quanto à adaptação. O que fica mais visível na a pesquisa é a questão do idioma, pois aprender a língua portuguesa ainda é algo que precisa continuar sendo trabalhado para o desenvolvimento dessas pessoas em outras áreas, inclusive para o alcance ou validação do ensino superior, como

é o caso de muitos imigrantes que não tiverem seus direitos reconhecidos que poderá acarretar em um problema social.

Com a validação do ensino superior ficaria mais fácil para as empresas organizarem capacitações e treinamentos em diferentes níveis, essa poderia ser uma forma de motivar esses trabalhadores a continuar estudando e buscando conhecimento em diferentes áreas, proporcionando, inclusive, ascensão profissional.

Os imigrantes haitianos adaptaram-se de tal forma às funções desempenhadas que despertaram um sentimento de valorização nos demais funcionários das empresas, são pessoas disciplinadas que concordam com as normas e hierarquia à qual estão subordinados. Agindo dessa forma, auxiliam na diminuição da rotatividade e absenteísmo, problema enfrentado por muitas empresas que já vinham tentando outras maneiras de resolver essa lacuna sem êxito.

Apesar da pesquisa ter contado apenas com o auxílio de três indústrias da região, observa-se um dado importante: todas possuem preocupação igualitária em relação à inclusão. A preocupação é de acolher agora para que no futuro esse fenômeno não se transforme em um problema social, sendo que hoje, a demanda de haitianos em território brasileiro tem-se mostrado de grande valia para as organizações que necessitam de mão de obra.

Por fim, tendo em vista que essa pesquisa foi elaborada a partir de uma amostra pequena, diante da dificuldade de encontrar mais organizações dispostas a colaborar, sugere-se que em estudos futuros seja possível a ampliação da amostra para aprofundar o assunto.

REFERÊNCIAS

AQUINO, Clebre Pinheiro de. **Administração de Recursos Humanos**. Uma Introdução. São Paulo: Atlas, 1980.

ATITUDE “AMIGAVEL” DO GOVERNO ATRAI HAITIANOS PARA O BRASIL. Brasil: BBC Brasil em São Paulo, 2014. Atualizado em 28 de abril, 2014 - 06:59 (Brasília) 09:59 GMT
Disponível em: http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2014/04/140428_brasil_atrai_haitianos_1k_an.shtml. Acesso em: 17 jan. 2015.

BRAGA, G. G. A.; FERRAZ, S. F. S.; LIMA, T. C. B. Cultura organizacional em empresas industriais: um estudo nas maiores empresas de Maracanaú/CE. **Revista**

Eletrônica de Ciência Administrativa, v. 13, n. 2, p. 250-266, 2014. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/32617/cultura-organizacional-em-empresas-industriais---->> acesso em: 30 out. 2014.

CASTRO de Pires Alfredo et all. **Manual de gestão de pessoas e equipes**. Estratégias e tendências. São Paulo: Editora Gente, 2002.

CERQUEIRA, De, Wagner. **Haití – História**. Disponível em: <HTTP://www.brasilecola.com/historia-da-america/historia-haiti.htm> Acesso em: 17 jan. 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

_____. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos**. 5 ed São Paulo: Atlas, 2003.

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. Petrópolis: Vozes, 2006.

FONTANELLA, Goya Leandro; MEDEIROS, Weber, Elisabeth. **Revolução haitiana: O medo negro assombra a América**. Disc. Scientia. Série: Ciências Humanas Santa Maria, v.8, n 1, p.59-70, 2007.

GONÇALVES, Carlos Alberto; MEIRELLES, Anthero de Moraes. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2004. GOODE, William Josiah. Métodos em pesquisa social. 7. ed. São Paulo: Nacional, 1979. (Coleção Biblioteca Universitária, série 2: Ciências sociais, v. 3)

GORENDER, Jacob. **O épico e o trágico na história do Haiti**. Estd av, São Paulo, v.18 n. 50, p. 295-302, 2004.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2011.

LACOMBE, Masset; JOSÉ, Francisco; HELIBORN, José Luiz Gilberto. **Recursos Humanos**. Princípios e Tendências. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO. Santos, Washington. **Além do medo: a construção de imagens sobre a revolução haitiana no Brasil escravista (1791 – 1840)**. São Paulo: Universidade Católica de São Paulo, 2007, p. 470 - 488.

ROBBINS, P. Stephen. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearsno Prentice Hall, 2005.

SANTOS, N. M.; BRONZO, M.; OLIVEIRA, M. P. V.; RESENDE, P. T. V. **Cultura organizacional, estrutura organizacional e gestão de pessoas como bases para uma**

gestão orientada por processos e seus impactos no desempenho organizacional. **Brazilian Business Review**, v. 11, n. 3, p. 106-129, 2014.

TOLEDO, Flávio de. **Administração de pessoal**: desenvolvimento de recursos humanos. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1992.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

WAGNER III A. John; HOLLENBECK R. John. **Comportamento Organizacional**. Criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 2012.