

## SENEGALESES, O NOVO PERFIL DE PROFISSIONAIS QUE BUSCAM OPORTUNIDADES NO MERCADO DE TRABALHO DE CAXIAS DO SUL - RS

Adriana Souza da Silva<sup>a</sup>, Margareth Inês Motter Caregnatto<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Bacharel em Administração. Faculdade da Serra Gaúcha (FSG). [adrianas.silva@acad.fsg.br](mailto:adrianas.silva@acad.fsg.br)

<sup>b</sup> Mestre em Administração. Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRRJ). [Margareth.motter@fsg.br](mailto:Margareth.motter@fsg.br)

### Informações de Submissão

Adriana Souza da Silva, endereço: Rua  
Dos Alexandrine 100 - Caxias do Sul -  
RS - CEP: 95095-203.

Recebido em 21/07/2015  
Aceito em 28/07/2015  
Publicado em 10/08/2015

### Palavras-chave

Senegaleses. Mercado de Trabalho.  
Inclusão. Diversidade. Cultura.

### Keywords

Senegalese. Labour Market. Inclusion.  
Diversity.

### Resumo

O presente estudo tem como tema e objetivo principal conhecer o perfil dos profissionais senegaleses que buscam oportunidades no mercado de trabalho de Caxias do Sul – RS. E para complementar a pesquisa os objetivos específicos são verificar a relação de trabalho entre os profissionais da área da saúde e os trabalhadores senegaleses; identificar as expectativas destes profissionais em relação ao nosso mercado de trabalho; e definir o perfil dos profissionais senegaleses participantes da pesquisa. Para atingir os objetivos foram estudados no referencial teórico autores que ressaltam aspectos importantes para o objetivo deste estudo como mercado de trabalho, inclusão, diversidade, comunicação e cultura entre outros. Para conferir uma abordagem mais ampla sobre o tema de recursos humanos, treinamento e desenvolvimento e metodologia, a pesquisa foi baseada nos conceitos de Gil (2001). Araújo (2008) corroborou nos tópicos de treinamento e desenvolvimento e inclusão de pessoas no mercado de trabalho. E por fim, Heller (2000) contribuiu com as formas de comunicação, tema este muito importante no processo de inclusão. Posteriormente ao referencial, realiza-se a metodologia de pesquisa, delineada considerando procedimentos, levantamento de dados e abordagem do problema como quali-quantitativa. A pesquisa foi realizada entre os dias 16 e 17 de abril de 2015. Foi aplicado um questionário aos senegaleses que procuraram a associação neste período, os quais falavam ou entendiam o idioma português totalizando trinta e cinco pessoas. Para compor a pesquisa, foram entrevistados neste período seis colaboradores de uma empresa na área da saúde.

### Abstract

This study has as its theme and main objective to know the profile of Senegalese professionals seeking opportunities in the labor market of Caxias do Sul - RS. The specific objectives to complement the research are to verify the working relationship between health professionals and the Senegalese workers; Identify the expectations of these professionals in relation to our labor market; Define the profile of the Senegalese professional participants of the research. To achieve the objectives, this project has studied some authors in the theoretical framework that point out important aspects of the

---

objective of this study as the labor market inclusion, diversity, communication, culture and others. To give a broader approach on the subject of human resources, training and development and methodology, the research was based on the concepts of Gil (2001), Araújo (2008) corroborated the topics of training and development and inclusion of people in the labor market and finally Heller (2000) contributed with the forms of communication, a topic very important in the process of inclusion. After the reference, takes place the research methodology, being outlined as procedures the data collection and the approach the problem as qualitative and quantitative. The survey was conducted between 16 and 17 April 2015. A questionnaire was applied to thirty five Senegalese who speak or understand Portuguese and who looked for the association in this period. To compose the research six employees of a company in the healthy area were interviewed in this period, one person in a strategic level, one person in the tactical level and four employees at the operational level who had an experience of working with the Senegalese.

---

## 1 INTRODUÇÃO

Em um mercado altamente globalizado e competitivo, as organizações que primam pela diversidade da mão de obra se tornam um destaque no mundo organizacional. Neste contexto de globalização, pessoas de diferentes etnias podem contribuir para o crescimento e desenvolvimento das organizações em que estão inseridas. Porém, é importante que se promova um ambiente de trabalho que proporcione bem-estar e interação entre os colaboradores.

Desta forma, a diversificação da mão de obra, se não for contratada e trabalhada de uma forma eficaz e contínua, pode gerar conflitos entre os colaboradores devido à diferença cultural de crenças religiosas, cultura, costumes, idiomas e cor, entre outros aspectos. Segundo Costa (2015), a discriminação de cor, gênero, região ou raça não deve ser encarada como uma atitude ingênua e inofensiva. Deste modo, os gestores destas organizações devem estar preparados para trabalhar com estas questões, esclarecendo que, independentemente da cultura diferente, o que precisa ser focado e alcançado entre todos são a cultura e as práticas da organização onde estão inseridos, evitando que os conflitos culturais se tornem um ponto de desconforto entre as equipes.

Nas últimas décadas, Caxias do Sul tem recebido um número expressivo de pessoas de diversas etnias. Recentemente, observa-se a vinda de senegaleses, haitianos e ganeses que, segundo o CAM (Centro de Atendimento ao Migrante), já ultrapassa o número de 1.500 pessoas. Essa migração fez com que as organizações passassem a se preocupar e deparar com uma cultura étnica muito diferente da que vinham acolhendo até o momento. Basicamente, a migração era composta por pessoas que chegavam das mais diversas regiões

do Estado e do país, a qual, em sua maioria, trazia na bagagem apenas alguns costumes de alimentação e hábitos diferentes.

Caxias do Sul tem sua construção baseada na imigração de italianos, que aqui chegaram e com sua força de trabalho, formaram uma cidade que hoje vigora no ranking nacional como segundo polo metal - mecânico do país, ficando atrás apenas do ABC paulista. Com a crescente chegada de mão de obra estrangeira, a cidade passa a se deparar não só com uma cultura diferente, no que diz respeito a costumes e crenças, mas também com a língua utilizada por estes povos, os quais, em sua maioria, falam fluentemente idiomas como o inglês, o espanhol, o francês e o idioma local de sua origem, o wolof, o que dificulta um primeiro contato com as pessoas locais. Partindo dessa linha de raciocínio, surge o problema de pesquisa do trabalho a ser realizado, que investiga o seguinte: qual o perfil dos profissionais senegaleses que buscam oportunidades no mercado de trabalho de Caxias do Sul?

Desta forma, este estudo tem por objetivo geral identificar qual o perfil dos profissionais senegaleses que buscam oportunidades no mercado de trabalho de Caxias do Sul? Assim, o presente trabalho tem como objetivos específicos verificar a relação de trabalho entre os profissionais da área da saúde e os trabalhadores senegaleses; identificar as expectativas destes profissionais em relação ao nosso mercado de trabalho; definir o perfil dos profissionais senegaleses participantes da pesquisa. Devido ao preconceito e ao racismo, estas pessoas tornaram um foco das diversas mídias e ter um planejamento de inclusão destas pessoas é fundamental para o sucesso das organizações, visto que as desigualdades e discriminações influenciam diretamente na adaptação dos indivíduos.

Por estarmos em constante luta contra a discriminação racial, é necessário que toda a organização esteja focada e preparada para lidar com as dificuldades de incluir a mão de obra senegalesa em seus processos. Entre todos os desafios a serem superados para que esta inclusão ocorra de forma plena, a comunicação poderá ser um grande obstáculo, por - que irá exigir que todos estejam engajados em contribuir, para que a adaptação ocorra de uma forma tranquila entre os envolvidos organização, colaboradores, fornecedores e clientes, e outros.

As grandes mudanças sociais e econômicas que vêm ocorrendo nas últimas décadas, refletem decisivamente no mercado de trabalho, gerando assim discussões sobre como as organizações podem contribuir para o desenvolvimento da Sociedade. Não é um pacote com recursos finalizados nem um programa para acabar com a questão da discriminação e do preconceito, mas sim uma forma de tornar as empresas mais responsáveis

perante a sociedade Araújo (2006). A contratação de senegaleses poderá implicar numa reestruturação de muitas organizações, desde o processo de recrutamento e seleção até o seu desligamento, para que durante este processo o que poderia vir a ser uma inclusão à diversidade não se torne uma exclusão social, o que poderá gerar uma imagem negativa das empresas, dificultando suas relações na cadeia produtiva em um momento de globalização, é muito importante o fortalecimento das marcas por meio de diversas políticas, e, neste contexto, a inclusão à diversidade pode ser um fator de competitividade no mercado.

A pesquisa foi dividida em três partes. Na primeira, será abordada a contextualização do tema, apresentando o objetivo geral e os específicos, assim como o problema de pesquisa. Na segunda mostra a fundamentação teórica referente ao tema, como surgimento das organizações, mercado de trabalho, recrutamento e seleção, entre outros isto se constitui por meio de autores que concretizaram estudos sobre os temas. Na terceira etapa, mostram-se os procedimentos metodológicos utilizados para realizar a pesquisa, as técnicas de coleta de dados, a análise, a delimitação da população e os métodos usados para o desenvolvimento deste trabalho.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Neste capítulo, apresenta-se uma breve revisão da bibliografia pautada ao tema, buscando informações e conceitos de como surgiram as organizações e a área de recursos humanos. Verifica-se como é o processo de comunicação, inclusão e diversidade nas organizações, apresentando o ponto de vista de alguns autores, os quais irão reforçar o estudo do tema a ser apresentado.

### **2.1 Organizações**

As organizações surgiram junto com a existência do homem, e foi por interferência da organização, palavra de origem grega que representa ferramenta ou instrumento, que o homem passou a se envolver em projetos, para atingir metas e alcançar objetivos comuns. Da mesma forma, as organizações existem por – que, desde o início, as pessoas precisavam produzir bens para sobreviver, suprimindo suas necessidades e desejos em geral. Para Gibson (1981, p.38) as organizações são como “sistemas que perseguem metas e objetivos que podem ser alcançados de modo eficaz e eficiente pela ação conjunta de indivíduos”.

## **2.2 Cultura organizacional**

A cultura da organização pode ser comparada à identidade que a empresa vai assumir, levando em consideração o pensamento e os valores das pessoas que a administram. Cada organização tem a sua própria cultura e não podemos dizer que existe certa ou errada. Nesse sentido, Robbins (2005) aponta que a cultura organizacional é como algo sutil, intangível e sempre presente, porém toda a organização desenvolve o seu conjunto básico de premissas, convicções e regras que irão direcionar o comportamento rotineiro no ambiente de trabalho, permitindo que todos os envolvidos entendam e reconheçam a cultura da organização.

## **2.3 Recursos humanos**

Ao longo dos anos, a administração de Recursos Humanos observou a necessidade de atualizações, tanto em suas tarefas quanto em sua nomenclatura, devido à evolução da tecnologia e à inovação nos processos. O progresso nesta área foi acontecendo de forma gradual, iniciando-se na década de 30, com a introdução da legislação trabalhista e o começo dos movimentos sindicais, já em 1943, com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, com a criação da CLT (legislação reguladora do trabalho no Brasil), muitos trabalhadores tiveram seus direitos, como férias remuneradas, carga horária definida, condições de trabalho a menores de idade regulamentada, garantindo alguns direitos a estes trabalhadores (MILDEBERGER, 2014).

De acordo com este pensamento, Gil (1994) enfatiza que a administração de recursos humanos é especializada no que tange a interação dos profissionais na organização e no aumento da sua produtividade, pois este é o setor que integra os processos de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento entre outras atividades de responsabilidade do RH. Assim, a administração de recursos humanos está diretamente ligada ao planejamento das empresas, ao trabalho com os colaboradores, influenciando abertamente na capacidade de as organizações atingirem seus objetivos.

## **2.4 Recrutamento e seleção**

No contexto atual em que a competitividade está acirrada, conquistar e manter os clientes tornou-se fundamental para qualquer tipo de organização. Para atingir tais estratégias, é primordial recrutar pessoas que se enquadrem da melhor forma possível com a

visão e cultura da organização. Isso é entendido por França (2010, p.29) como “um processo de procurar empregado”. Dessa forma, tão importante quanto recrutar é selecionar os candidatos que estejam mais preparados, utilizando-se de instrumentos de análises, avaliações e comparação de dados (FRANÇA, 2010).

Tem-se notado um processo histórico de gerenciamento de profissionais com um foco direcionado para a eficiência e a eficácia. É importante que os processos de recrutamento e seleção visem a administrar a tarefa de atrair, reter e manter profissionais que sejam eficientes e eficazes. Assim, compor o quadro funcional de uma organização parece uma tarefa simples, porém é importante salientar que se o processo não for bem conduzido, surgem problemas como relacionamento, absenteísmo, desmotivação, entre outros, e eles enfraquecem a estrutura da organização e podem afetar a empresa como um todo (SILVA E SILVA, 2006).

## **2.5 Treinamento e desenvolvimento**

Tão importante como o processo de recrutar é o de treinar e desenvolver pessoas. Esse fluxo de treinamento e desenvolvimento deve fazer parte das políticas internas da organização, mantendo um programa adequado de treinamentos, visto que é por meio deste que a empresa vai constituir uma base sustentável para o desempenho das funções e atividades, cumprindo as exigências do mercado e de seu ambiente organizacional. Pimenta (2006) corrobora, enfatizando que as organizações necessitam priorizar o desenvolvimento pessoal de seus colaboradores, para que esta se mantenha competitiva. Afirma ainda que a competitividade é um bom motivo para que os administradores invistam em treinamento e desenvolvimento de seus funcionários, pois é um fator determinante na qualidade dos produtos e serviços a serem oferecidos.

## **2.6 Comunicação**

Atualmente existem muitos meios de comunicação. Eles podem ser orais em palestras, seminários, conversas, reuniões, escritos em cartas, manuais, instruções, quadros, e-mails, mídias sociais, relatórios, simbólicos e audiovisuais ou mesmo, filmes, televisão, cinema e vídeo – conferência, entre outros. Heller (2000) acrescenta que a escolha do meio pelo qual será transmitida a informação é essencial para que ela se torne eficaz. Para que isso ocorra, é importante conhecer os tipos de comunicação e escolher o que melhor se adapta à situação.

## **2.7 Mercado de trabalho**

As constantes mudanças na economia mundial e a globalização impactaram diretamente no mercado de trabalho brasileiro nas décadas de 80 e 90. Com a deterioração do trabalho devido à abertura do mercado, o governo brasileiro se viu obrigado a desregulamentar o comércio externo juntamente com o sistema financeiro, tendo como consequências a extinção do controle de preços, criando uma âncora cambial para tentar equilibrar os preços, tornando o Brasil dependente da abertura maciça de capital externo. (SINGER, 1998).

## **2.8 Inclusão**

No cenário atual são abordadas com certa frequência as políticas inclusivas o importante progresso gerado pela democratização da sociedade e a atuação dos movimentos sociais e de direitos humanos fizeram com que este tema ganhasse um foco dentro das organizações, no que diz respeito a como incluir esta questão tão complexa em seus processos diários. Atualmente, a exclusão ocorre de diversas formas para pessoas com deficiência, com síndromes, por pertencerem a culturas diferentes e aqui se incluem suas várias ramificações de cor, raça, religião e costumes, entre outros. Essas transformações na sociedade afetam diretamente as políticas de responsabilidade social das empresas, pois necessitam se adequar de forma rápida e eficaz para continuarem a ser competitivas em seus mercados de atuação (ARAÚJO, 2006).

## **2.9 Diversidade**

A gestão da diversidade tem se mostrado um assunto atual dentro das organizações. Com as constantes transformações da sociedade, essa gestão tornou-se inevitável para as empresas que querem se manter economicamente ativas. Na esfera de gestão de pessoas, a diversidade está baseada em três pilares fundamentais: a igualdade de oportunidades, a questão ética e competitividade e o valor estratégico das ações (ETHOS, 2000).

- a) igualdade de oportunidades: se refere ao respeito e à dignidade entre todos os indivíduos, concebendo um princípio fundamental de cidadania, garantindo a cada um condições de pleno desenvolvimento de seus talentos e habilidades, tornando-se um fator de inclusão social;

- b) ética e competitividade: a contratação da mão de obra diversificada, além de ser um compromisso ético exercido pelas organizações, é também um caminho para a competitividade, esta diversidade de força de trabalho pode ser transmitida aos produtos e serviços, fazendo com que os mesmos sejam aceitos por diferentes públicos. Outro fator ético é que as indústrias são as principais fornecedoras de oportunidade de trabalho e realização tanto profissional como pessoal; e
- c) valor estratégico: a diversidade fortalece o poder das organizações, por meio do fluxo de capitais e da comunicação. Com o surgimento de ondas migratórias de mão de obra e pela constituição de grandes corporações multinacionais, a responsabilidade social deve ser compartilhada por todos os indivíduos, empresas, governos, comunidades, para que estes fortaleçam o processo de inclusão social e da diversidade cultural.

De acordo com os estudos realizados pelo instituto Ethos (2000), a crescente tendência de a sociedade consumir produtos de empresas que protegem uma imagem pluralista e de responsabilidade social possibilita mais ainda as políticas de inclusão da diversidade, visto que isso se torna uma vitrine para comercialização dos produtos e fortalecimento da imagem das empresas que seguem esse caminho. Além da imagem, o desempenho financeiro dessas organizações também aumenta, uma vez que mais investidores apoiam as ações, visto que tornam as empresas menos vulneráveis a ações de discriminação.

## **2.10 Cultura**

De acordo com Morin e Kern (2002), a cultura é um conjunto de regras, conhecimentos, valores, técnicas e mitos. Eles garantem a complexidade do indivíduo e da sociedade humana, a qual, não sendo congênita precisa ser comunicada e ensinada a cada pessoa em seu período de aprendizagem, para se consolidar e vincular na alta complexidade antro-po-social. Paviani (2004) corrobora, apontando que a cultura significa a forma evolucionada de valores, tradições morais, intelectuais e espirituais de um grupo social. Assim, a cultura pode ser caracterizada como um anexo de modos de agir, produzir, pensar e conhecer, compreendidos na parte social e nas relações entre o homem e a natureza.



## 2.11 Senegal

O Senegal é um país que está localizado na África Ocidental. É banhado pelo Oceano Atlântico e faz fronteira com a Gâmbia,(incrustada em seu território); a Mauritânia, ao norte; o Mali, a leste; e a Guiné e Guiné-Bissau, ao sul. É ainda o país que se localiza mais próximo à ilha de Cabo Verde, a 640 km de distância. A sua capital é a cidade de Dacar, localizada no ponto mais a oeste do país (PENA, 2015).

Embora já tenha sido ocupada por tribos antigas e por grupos tribais convertidos ao islamismo, assim como por portugueses, a colonização do território que hoje corresponde ao Senegal ocorreu a partir do século XVII, pela França. O Senegal foi a única das colônias francesas a ter os seus cidadãos reconhecidos como cidadãos da França, fato este que ocorreu logo após a Revolução Francesa, juntamente com a abolição da escravatura. Em 1960, o país, enfim, conseguiu a sua independência, após a realização de lutas separatistas que ocorriam desde o século XIX. Em 1982, o Senegal, que havia abraçado um sistema econômico e político autointitulado “socialismo islâmico” optou pela união com a Gâmbia, visto que, juntos, os países formam uma única área, sendo o território senegalês o único a fazer fronteira com esse país. (PENA, 2015).

## 3 METODOLOGIA

O presente capítulo tem por escopo, apresentar as fases de desenvolvimento da pesquisa e a forma como foi analisada e realizada a interpretação dos dados referente à expectativa da mão de obra senegalesa no mercado de trabalho de Caxias do Sul. A metodologia aborda as fases que foram adotadas no projeto, tendo como escopo avaliar os diferentes métodos utilizados na pesquisa, por meio do uso apropriado de cada procedimento metodológico, buscando garantir uma maior eficiência e segurança ao estudo. Para Gil (2006), a metodologia propõe os procedimentos a serem adotados, na realização da pesquisa. Sua estrutura varia conforme as particularidades de cada pesquisa, levando em consideração aspectos como: tipo de pesquisa, população, amostra e forma de coleta e análise de dados.

Neste contexto, o presente trabalho qualificará sua pesquisa, quanto aos seus escopos, como exploratória-descritiva; quanto ao procedimento, como levantamento de dados; e quanto à abordagem do problema, como quali-quantitativa. A pesquisa demanda que sua

metodologia de estudo tenha um direcionamento para que, em seguida, possam ser ponderados os resultados. Dessa forma, Diehl e Tatim (2004) apontam dois enfoques de pesquisa, qualitativa e quantitativa. A pesquisa qualitativa é distinguida pela utilização de contagem, de números, de quantificação. Em contrapartida, a qualitativa refere-se às informações que a quantitativa não consegue ponderar. Ela qualifica as ações e processos dinâmicos que permitem o aprofundamento do assunto. No presente estudo, será utilizada a pesquisa quali-quantitativa, pois o grupo de indivíduos a ser selecionado para a pesquisa será um grupo seletivo, que detém um conhecimento sobre o assunto a ser explorado.

O foco de qualquer pesquisa é sempre atingir o seu melhor resultado. Dessa forma, o presente estudo se caracteriza como uma pesquisa exploratória, visto que ela tem como foco primordial a exploração e a aproximação de um tema, e propende máxima familiaridade em relação a um acontecimento ou fenômeno (SANTOS, 2002).

O procedimento de levantamento abrange a interrogação direta das pessoas cujo comportamento se almeja avaliar de acordo com problema estudado. Na sequência mediante análise quantitativa, identificam-se os resultados apropriados aos dados angariados. O levantamento realizado com informações de todos os componentes do universo da pesquisa ocasiona um censo (GIL, 1999). A técnica para levantamento de dados em pesquisa qualitativa ocorre quando o pesquisador busca contemplar de uma forma mais ampla o objeto observado, descrevendo suas percepções em forma de diário. Já a observação poderá ser direta, quando o pesquisador somente analisa as situações do ambiente. Dencker (2000) afirma que a análise quantitativa permite a generalização das conclusões, consentindo calcular a margem de erro, visto que, nessa metodologia, os dados são mais descritivos do que explicativos.

A pesquisa foi realizada com um grupo de pessoas, as quais podem oferecer de forma mais adequada as informações almejadas para o presente estudo. Para realizá-la foi solicitada uma liberação para a presidência da Associação de Senegaleses de Caxias do Sul.

Os respondentes são estrangeiros do Senegal, que procuraram a Associação de Senegaleses entre os dias 16 e 17 de Abril de 2015, e que falavam e entendiam o idioma português totalizando trinta e cinco pesquisados, bem como um coordenador e um monitor de uma empresa na área da saúde que contratou mão de obra senegalesa, quatro funcionários dessa empresa que trabalharam junto com os senegaleses.

Para Thiollent (1998), em uma pesquisa convencional, ao se fazer uma amostra delineada de indivíduos a serem entrevistados, se apela às denominadas amostras intencionais, ou seja, trata-se de um grupo de pessoas as quais são escolhidas intencionalmente em virtude

da relevância que elas representam para o estudo. Para tanto, é fundamental descrever detalhadamente o que e quem o estudo envolveu, delimitando de forma aprofundada onde a pesquisa ocorreu.

Os dados para o presente trabalho foram coletados por meio de questionários com perguntas fechadas, e a entrevista semiestruturada no período de 6 a 17 de abril de 2015. Os questionários e as entrevistas considerarão questões que permitirão capturar a percepção dos participantes do projeto acerca de suas opiniões, de qual é a expectativa dos senegaleses e de quais as dificuldades encontradas para inclusão. Segundo Ruiz (2006), o questionário deve proporcionar questões com clareza, de forma que o entrevistado possa responder com precisão sem equívoco. Esse método permite manter um anonimato do informante, bem como pode ser aplicado simultaneamente, reduzindo o tempo de coleta de dados. Já a entrevista tem como uma de suas vantagens a adaptabilidade, visto que é aceitável aprofundar as respostas e investigar mais profundamente motivos e sentimentos. No entanto, é importante salientar que a análise das respostas pode apresentar problemas se a formulação dos questionamentos não for bem elaborada (BELL, 2008).

Estatística é a ciência que expõe procedimentos próprios para coletar, apresentar e interpretar adequadamente conjuntos de dados com representação numérica ou não. Conforme Reis (2001), a estatística descritiva tem como função primordial recolher, analisar e interpretar os dados coletados, por meio de instrumentos adequados, como gráficos, quadros, tabelas e indicadores numéricos. Huot (2002) corrobora, afirmando que essa metodologia se resume a um conjunto de técnicas e regras que sintetizam a informação coletada de uma amostra ou população sem a deformidade ou a perda da informação.

A análise de conteúdo constitui-se de técnicas que visam descrever os conteúdos coletados durante o processo de comunicação, desdobrando-se em pré-etapas, como a exploração do material, a codificação e a interpretação dos resultados obtidos. Para Minayo (2007), essa metodologia incide em uma técnica de redução de um texto a palavras e expressões significativas. Na pesquisa, foi utilizada a metodologia da entrevista, visto que permite captar o nível de emoção dos entrevistados, conseguindo assim ampliar as experiências vividas e o sentimento dos entrevistados, por meio de suas reações, expressões, gestos, tom de voz. Roesch (2009) corrobora ao dizer que a análise de conteúdo incide em um conjugado de instrumentos, muito sutis, os quais estão em constante aperfeiçoamento e buscam classificar palavras, frases ou até mesmo parágrafos em classes de conteúdo.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Posteriormente à exposição da fundamentação teórica, apropriado a este objeto de estudo, realiza-se a análise e a interpretação dos resultados, tendo como ponto de partida os dados coletados. Desse modo, é apresentado a seguir o resultado da aplicação do questionário e das entrevistas realizadas com os senegaleses que buscaram a Associação de Senegaleses de Caxias do Sul em um determinado período. A pesquisa foi realizada somente com profissionais do gênero masculino e que falavam ou entendiam o idioma português, bem como os colaboradores de uma empresa na área da saúde, os quais tiveram uma relação de trabalho com estes profissionais.

### 4.1 Análise de dados da pesquisa com os Senegaleses

Para facilitar o entendimento do resultado da pesquisa, foram gerados gráficos divididos em blocos de perfis de acordo com as perguntas e respostas obtidas. A divisão busca determinar de uma forma mais focada o perfil destes profissionais que buscam o nosso mercado de trabalho. O resultado obtido com o gráfico de perfil predominante, foi de que 60% dos senegaleses têm ensino médio incompleto, 83% não tem filhos, 66% são casados e 46% estão na faixa etária de 25 a 30 anos. Percebe-se que é uma juventude em busca de seus sonhos, e, para conquistá-los deixou o Senegal em busca de uma oportunidade de trabalho

Embora alguns dos Senegaleses já tenham passado pela experiência de morar em outros países, a pluralidade, ou seja, 66% dos entrevistados saiu do Senegal diretamente para o Brasil. Essa busca por trabalho e sustento de suas famílias os trouxe até Caxias do Sul. A migração apresenta grandes desafios de adaptação e um deles é aprender o idioma do país que escolhem para viver. No entanto percebe-se, que são trabalhadores muito dedicados e, desta forma, mesmo sem um nível elevado de estudo, falam mais de um idioma, como o francês, inglês e espanhol, e tendem a aprender novas línguas com uma rapidez elevada, como é o caso do português. Embora nunca tivessem tido contato com o nosso idioma 54% já se consideram falando o nível básico. O aprendizado está ocorrendo de forma relativamente rápida, visto que este conhecimento se torna fundamental para atingir o seu objetivo principal, que é encontrar uma oportunidade de trabalho.

Dos entrevistados 49% estão ligados à Associação de Senegaleses em Caxias do Sul. Isso ocorre no intuito de melhorar a adaptação na cidade. É por intermédio da Associação que eles buscam, junto às autoridades locais, melhores condições de vida, como

trabalho e moradia. Visto que eles deixam seu país de origem apenas com objetos pessoais, é importante ter um local onde possam buscar refúgio e se preparar para o mercado de trabalho. 60% destes profissionais já estão instalados em Caxias há mais de um ano e, por estarem mais adaptados, buscam auxiliar os novos que chegam, acolhendo-os em suas residências. Isso ocorre também para que eles possam se manter de uma forma mais digna, visto que 100% moram de aluguel, eles dividem as despesas básicas de moradia, como luz, água e alimentação, o que auxilia no controle financeiro, para que uma parte de sua remuneração possa ser enviada para as suas famílias. Essa forma de acolhimento fortalece ainda mais o vínculo entre eles e mantém acesos os costumes e a cultura de seu país, ponto este que foi muito perceptível durante a pesquisa.

A pesquisa revelou que 66% destes profissionais pretendem ficar em Caxias do Sul por um período superior a quatro anos. Como são profissionais que precisam manter suas famílias no Senegal, eles necessitam de um tempo maior para conseguirem alugar-se na cidade e juntar dinheiro para o sustento próprio e de suas proles. Embora 46% tiveram a experiência de trabalho no segmento do comércio no Senegal, em Caxias do Sul 59% buscam a área da indústria, em virtude do salário e dos benefícios oferecidos, uma vez que isso auxilia na manutenção de suas despesas. Em momento de crise, foi possível identificar que eles podem ser considerados bons profissionais, visto que a maioria está atuando de forma regular no mercado de trabalho, e os recém-chegados têm a perspectiva de conseguir uma oportunidade em um período relativamente curto. Normalmente, a contratação ocorre por meio de indicações dos que já estão empregados, assim como por uma força-tarefa realizada pelo CAM (Centro de Atendimento ao Migrante) e pela Associação dos Senegaleses, que busca manter uma relação estreita com agências de emprego e empresas da região.

Para a 89% dos pesquisados, a remuneração não atende as suas necessidades, pois o alto custo de vida de Caxias do Sul, agregado à sustentação de suas famílias no Senegal, dificulta a sua sustentação básica. Por esse motivo, segundo o presidente da Associação, os senegaleses moram em grupos, para que as despesas de alimentação, moradia e sustento pessoal possam ser divididas, auxiliando no controle dos gastos. Ele salienta ainda que isso faz parte de sua cultura, o bom planejamento e controle financeiro. Ao serem pesquisados sobre a busca por uma colocação no mercado de trabalho, 57% demonstram que quase sempre se sentem preparados para as oportunidades que surgem, pois não escolhem as atividades que podem ou não atuar. Além disso, esses profissionais têm um alto nível de disciplina, o que traz facilidades no momento de aceitarem oportunidades em áreas consideradas mais insalubres.

Dos entrevistados 54% acreditam que a sua cultura, religião e idioma não interferem na busca de trabalho. Isso se dá por que eles são muito determinados e respeitosos quanto a questões de cultura e religião. Para aumentarem as chances de trabalho, procuram praticar o português todos os dias junto aos que já residem aqui há mais tempo. Argumentam que esta dificuldade de comunicação ocorre nos primeiros meses, quando eles ainda não conseguem entender o nosso idioma, entretanto, com a prática diária da fala e as outras formas de comunicação, como gestos e mídias como celulares e internet, tornam a comunicação facilitada.

No entanto, 54% perceberam, no início algum tipo de preconceito, quando buscaram as oportunidades. Todavia, esclareceram que o preconceito se deu em virtude de os moradores locais não conhecerem a sua cultura e os motivos que os levaram a sair do Senegal. Mas depois de um período inicial comentam que a relação entre os brasileiros e senegaleses ocorre de uma forma muito positiva. Assim como os brasileiros, estes profissionais buscam um crescimento dentro das organizações, e os benefícios oferecidos pelas mesmas interferem no momento de optar por uma ou outra, visto que podem auxiliar na melhora do seu padrão de vida e de seus familiares.

#### **4.2 Análise de dados das entrevistas com profissionais da área da saúde**

Os dados a seguir referem-se ao resultado das entrevistas com profissionais de uma empresa na área da saúde, os quais mantiveram uma relação de trabalho com senegaleses. Para ampliar a visão do estudo, foram entrevistados colaboradores em três níveis de hierarquia, estratégico, tático e operacional. Primeiramente, serão descritos os resultados em nível operacional. Depois tático. E, por fim, a visão de um profissional em nível estratégico.

#### **4.3 Entrevistados em nível operacional**

O entrevistado A, não recebeu orientações de que um estrangeiro iria fazer parte da sua equipe de trabalho. Até a contratação, ele não havia tido nenhum contato com os senegaleses. Nos primeiros momentos, percebeu que o idioma dificultou a relação de trabalho. Porém, com o contato diário a dificuldade foi suprimida logo. Avaliando as atividades desenvolvidas pelo profissional e considerando as dificuldades de comunicação, conseguiu passar as atividades e percebeu que o novo colaborador as realizou de forma correta.

O colaborador não é a favor e nem contra a contratação de senegaleses e também tem a mesma posição em relação à indicação deles para outras áreas da empresa, no entanto, acredita na importância de se ter um controle maior sobre a vinda de estrangeiros para Caxias do Sul. O entrevistado B, não tinha a informação de que um senegalês ia ser contratado, teve conhecimento da situação quando o novo profissional chegou para trabalhar. Até o momento, só havia tido contato com estrangeiros no centro de Caxias do Sul, onde eles vendem objetos na rua. Ressalta que o idioma quase nunca interferiu na relação de trabalho entre os dois, em virtude de o senegalês falar o português. Quando questionado se, em sua opinião cultura, religião e idioma poderiam interferir na contratação de senegaleses, comenta que sim, “pois as pessoas não estão acostumadas com estrangeiros”, com relação à vinda de estrangeiros para Caxias do Sul argumenta que “Todos têm os mesmos direitos”.

O colaborador C relata nunca ter tido contato com os senegaleses e igualmente não sabia que um deles ia ser contratado para ser seu companheiro de trabalho. Ele informa que teve muitas dificuldades de comunicação, até por que não trabalhava junto, realizando as mesmas atividades. Acredita que a questão da cultura, religião e idioma podem interferir muito na contratação por que nem todos estão dispostos a ter paciência de ensinar uma pessoa que não te entende direito. Isso já é difícil entre os brasileiros e, mais ainda, com os senegaleses, dos quais ninguém conhece os costumes, a religião e os hábitos. Confirmou a importância da atuação de sua liderança: procurava sempre buscar informações sobre os estrangeiros, no intuito de que se conhecessem mais.

O funcionário D, embora já tivesse tido um pouco de contato com os senegaleses fora do ambiente de trabalho, não sabia da contratação. Informou que não teve dificuldades na comunicação, pois o senegalês falava português. Percebeu, em determinados momentos, o preconceito de outros colegas em relação ao novo profissional, por não o conhecerem direito. Ele ressalta que alguns não procuraram conhecê-lo e isso pode ter causado o preconceito por parte de alguns, mas, no geral comenta a boa aceitação no ambiente profissional e nas visitas aos clientes.

#### **4.4 Entrevistado em nível tático**

De acordo com o relato do monitor, a convivência com o primeiro senegalês, trouxe à equipe uma visão muito diferente da nossa visão capitalista: como eles têm uma cultura mais voltada à relação humana, isso fortaleceu a relação de trabalho entre os profissionais. Ele ressaltou a questão da religião, os senegaleses seguem o islamismo. Assim,

procurou pesquisar um pouco sobre como são os rituais e princípios para quem a segue, com o intuito de conhecer um pouco mais a cultura e os costumes do novo funcionário, numa forma de auxiliar a sua integração com o restante do grupo.

Ele argumenta a importância de ter buscado estas informações, pois, dessa forma conseguiu explicá-las á equipe de uma forma clara e objetiva, podendo responder a alguns questionamentos juntamente com o novo colega. Esclareceu a todos as atitudes do novo colega e ampliou a visão dos profissionais para uma nova cultura. Na sua visão de liderança isso é fundamental para a integração. Ele comenta que não foram percebidas muitas dificuldades em relação ao idioma visto que este senegalês falava o português de uma forma clara, facilitando a comunicação com o restante dos colegas. Acrescentou ainda que são profissionais que respeitam as regras, evitam faltas ao trabalho, e mostram-se muito interessados em aprender as atividades.

#### **4.5 Entrevistado em nível estratégico**

Segundo o gestor ele teve dois funcionários senegaleses. Um foi o oposto do outro em relação ao trabalho. De acordo com ele, independentemente da nacionalidade, existem funcionários que irão se adaptar e outros não. Ele relata que o primeiro foi muito bem aceito por seus subordinados, já o segundo não conseguiu se adaptar da mesma forma. Os dois permaneceram no trabalho por um período inferior a um ano. O primeiro pediu desligamento para voltar ao Senegal por motivos pessoais, e o seu desligamento ocorreu de forma tranquila, visto que ele gostaria de voltar a atuar na empresa. Foi ele quem realizou a indicação do outro senegalês para ocupar o seu lugar.

As experiências de trabalho foram diferentes. O primeiro se adaptou de forma tranquila, pois falava o português de forma clara e sempre procurava cumprir as atividades de trabalho de forma eficaz. Ele salienta que a única dificuldade que teve em relação à equipe foi que, em um determinado momento, o outro colega que trabalhava junto com este senegalês começou a deixar de realizar as suas atividades para que o senegalês as fizesse sozinho. Esse fato acarretou no descontentamento do restante dos colegas, os quais passaram a sinalizá-lo sobre o que estava ocorrendo, no intuito de defender o senegalês, pois ele realizava a tarefa dos dois sem reclamar, e o grupo achava que essa situação era injusta e discriminatória. Desse modo, como chefia, ele avaliou a situação e, por fim, optou pelo desligamento do outro funcionário brasileiro, visto que os relatos eram realmente verdadeiros.



Com relação à segunda experiência de contratação de mão de obra estrangeira, a integração não ocorreu da mesma forma. Ele enfatiza que, como a primeira contratação de um estrangeiro deu muito certo, a expectativa para a segunda foi que a relação iria ocorrer da mesma forma. No entanto, assim como ocorre com a contratação de brasileiros, são pessoas diferentes com hábitos e personalidades diferentes. No segundo caso, o funcionário, assim como o primeiro, também realizava dupla jornada de trabalho e não conseguiu desempenhar as atividades da mesma forma. Outro fator foi que ele não falava o português tão fluente como o primeiro. O gestor acredita que ele não estava preparado para conciliar dois trabalhos, o que pode ter sido o motivo de sua não adaptação.

Quanto à questão de ter optado pela contratação de mão de obra estrangeira ele salienta que essa opção ocorreu em virtude da falta de mão de obra para atividades mais simples, como carga e descarga. Estes estrangeiros vêm suprir esta necessidade aqui no Brasil, a de aceitar atividades que os profissionais locais já não estão mais disponíveis a executar. Ressalvou que a questão da comunicação seria um fator importante, que ele levaria em consideração na hora da contratação, pois, para essa atividade a pessoa precisaria se deslocar até vários clientes, e a comunicação com eles é fundamental para a conclusão das atividades. Concluiu que independentemente da nacionalidade, cultura ou idioma, o que faz com que a relação de trabalho dê certo é a forma de adaptação de cada pessoa à empresa onde ela está sendo contratada.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A presente pesquisa permitiu conhecer um pouco mais destes profissionais que migraram para a nossa cidade, o principal objetivo do trabalho é identificar o perfil dos profissionais senegaleses que chegam a Caxias do Sul, em busca de oportunidades em nosso mercado de trabalho. Por intermédio da metodologia de pesquisa utilizada, foi possível identificar alguns aspectos importantes. Entre eles percebemos que o perfil predominante é composto por homens casados, os quais, em sua maioria, não possuem filhos. Esses profissionais são relativamente jovens, pois estão na faixa etária de 25 a 30 anos. Atualmente residem em Caxias do Sul, em moradias alugadas por grupos de três até quinze pessoas, Isso ocorre devido à dificuldade de conseguirem alugar residências e de se manterem sozinhos financeiramente.

Grande parte dos pesquisados reside em Caxias entre um e dois anos. O intervalo de tempo esboça o fato de eles estarem falando o nosso idioma em nível básico, pois

o português é um idioma com grau difícil de ser escrito e falado por pessoas de outras descendências. Embora o nosso idioma tenha um grau elevado de exigência para ser aprendido, estes profissionais dominam outros idiomas, como o francês, inglês e espanhol, o que os auxilia no momento de se comunicar com os brasileiros. O fator determinante para a sua vinda do Senegal para o Brasil é a busca por uma oportunidade de trabalho. Todos os pesquisados deixaram suas famílias em busca desta oportunidade em sua cultura, o trabalho dignifica o homem. Desse modo, é obrigação deles enquanto mantenedores, irem em busca de trabalho para sustentar a família.

Manter acesos seus preceitos religiosos é tão importante, que os primeiros Senegaleses instalados aqui fundaram a Associação dos Senegaleses de Caxias do Sul. Atualmente, 49% dos pesquisados encontra-se vinculado a esta instituição, a qual tem como foco principal buscar oportunidades de trabalho, amparo na parte social, manter os rituais religiosos e auxiliar nas questões burocráticas da migração junto aos órgãos competentes. Outro objetivo adquirido foi conhecer um pouco mais sobre suas expectativas em relação ao nosso mercado de trabalho. Podemos observar nos gráficos, que desejam permanecer em nossa cidade por um período superior a quatro anos. Seu principal interesse é na área da produção, embora sua principal experiência de trabalho anterior tenha se dado segmento do comércio.

Hoje, 69% destes profissionais já estão atuando de forma regular em nosso mercado, e esperam crescer profissionalmente primeiro, para obter uma remuneração mais satisfatória, uma vez que suas necessidades básicas não estão sendo supridas, e para atingir sua satisfação própria, pois alguns possuem curso de nível superior. Os profissionais são muito disciplinados na relação financeira. No momento em que recebem seus salários, parte dele já está destinada ao envio para suas famílias. Isso representa, em muitos casos, até 70% de sua remuneração. O restante é utilizado para atender às suas necessidades pessoais e de moradia. Por esse motivo as empresas que disponibilizam benefícios são as mais desejadas.

Quanto à relação de trabalho com profissionais da área da saúde, foi presumível notar, de acordo com os relatos obtidos nas entrevistas com os colaboradores desta área, que a afinidade de trabalho transcorre em geral de uma forma muito tranquila. É importante para a pesquisa perceber que os pontos salientados no referencial teórico realmente são importantes na prática. Na relação de trabalho entre os profissionais senegaleses e brasileiros, percebe-se que o recrutamento e a seleção, o treinamento e o desenvolvimento e as diferentes formas de comunicação fazem diferença no momento de integrar as equipes.

Atualmente, para serem competitivas, as organizações precisam estar atentas aos novos profissionais entrantes no mercado de trabalho, criando políticas de respeito à diversidade, criando uma cultura aberta à inclusão de profissionais de diversas etnias. Neste contexto a área de gestão de pessoas se torna fundamental, no intuito de desenvolver ações e estratégias que tornem esta inclusão cases de sucesso para a organização, buscando eliminar as lacunas de informação entre os profissionais brasileiros e os estrangeiros.

O estudo trouxe uma grande satisfação pessoal, na busca por elementos sobre este povo o qual tem muito a nos ensinar, Foi muito produtivo, durante a pesquisa, ter obtido informações mais profundas acerca de seus costumes. Foi perceptível ver que este povo é muito receptivo e, mesmo enfrentando uma série de adversidades, mantém a alegria e o respeito a todos que o buscam. Por fim, esta pesquisa evidenciou amplos e novos desafios, tanto para os gestores, quanto para as organizações. Demonstrou a importância de mudanças nas políticas internas e na forma de incluir novos profissionais, independentemente de sua etnia. Buscar cultivar nas organizações tais mudanças será um diferencial, para as empresas se tornarem mais competitivas.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, M.R. M de. **Exclusão social e responsabilidade social empresarial**. Psicologia em estudo, V.11, n. 2, p. 417 – 426, maio/ago. 2006. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em 05/10/2014.

BELL, Judith. Projeto de Pesquisa: **Guia para pesquisadores iniciantes em educação, saúde e ciências sociais** / Judith Bell; tradução Magda França Lopes. – 4.ed –Porto Alegre: Artmed, 2008.

BRASIL, **Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2006.

COSTA, Carlos. O crime de racismo em pleno século XXI. Disponível em: <http://www.blogdoanderson.com/2014/03/10/o-crime-de-racismo-em-pleno-seculo-xxi/>. Acessado em maio de 2015.

DENCKER, Ada de Freitas M. **Métodos e técnicas de pesquisa em turismo**. 4. ed. São Paulo: Futura, 2000.

DIEHL, Astor Antonio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

ETHOS, Instituto. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo: Instituto Ethos, 2000.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Prática de recursos humanos PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo, Atlas, 2010.

GIBSON, James L. **Organizações: comportamento, estrutura e processo.** São Paulo: Atlas, 1981.

GIL, Antonio Carlos. **Administração de recursos humanos: um enfoque profissional.** São Paulo: Atlas, 1994.

\_\_\_\_\_, **Métodos e técnicas em pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

\_\_\_\_\_, **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4.ed.São Paulo: Atlas, 2006.

HELLER, Robert. **Como se Comunicar Bem.** São Paulo: Editora Publifolha, 2000.

HUOT, Réjean. **Metódos quantitativos para ciências humanas.** Tradução de Maria Luiza Figueiredo. Lisboa: Instituto Piaget. 2002.

MILDEBERGER, Daiana. **A evolução da área de recursos humanos frente ao ambiente de mudanças organizacionais.** Disponível em:

<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/a-evolucao-da-area-de-recursos-humanos-frente-ao-ambiente-de-mudancas-organizacionais/53514/> Acesso em: 30 set. 2014.

MINAYO, M.C.S. **O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde.** 10. ed. São Paulo: HUCITEC, 2007.

MORIN, Edgar. KERN, Anne Brigitte. **Terra – Pátria.** Tradução: Paulo Azevedo Neves. 3 ed. Porto Alegre: Sulina, 2002.

PAVIANI, Jayme. **Cultura humanismo e globalização.** Caxias do Sul, RS: Educs, 2004.

PENA, Rodolfo Alves. **Senegal.** Disponível em  
<<http://www.brasilecola.com/geografia/senegal.htm>>. Acessado em maio 2015.

PIMENTA, Maria Alzira. **Gestão de pessoas em turismo: sustentabilidade, qualidade e comunicação.** São Paulo: Átomo & Alínea, 2006.

REIS, E. A., Reis, I. A. (2001). **Análise Descritiva de Dados- Tabelas e Gráficos.** (Relatório Técnico RTE04/2001) Departamento de Estatística - ICEX – Universidade Federal de Minas Gerais.

ROBBINS, S.P. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROESCH, Sylvia M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia Científica: guia para eficiência nos estudos.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SILVA, Fabiana Custódio e; SILVA, Murilo Sérgio Vieira. **Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos**: desenvolvendo o capital humano. (2006) Disponível em: [http://www.unievangelica.edu.br/gc/imagens/file/revistaadministracao/pdf3/RECRUTAMENTO\\_E\\_SELECAO.PDF](http://www.unievangelica.edu.br/gc/imagens/file/revistaadministracao/pdf3/RECRUTAMENTO_E_SELECAO.PDF). Acesso em 5 outubro de 2014.

SANTOS, A. R. **Metodologia científica**: a construção do conhecimento. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

SINGER, Paul. **Globalização e Desemprego**: diagnóstico e alternativas. São Paulo: Contexto, 1998.

THIOLLENT, M. **Metodologia da pesquisa-ação**. São Paulo: Cortez, 1998.

**Como citar este artigo:**

SILVA, Adriana Souza da; CAREGNATTO, Margareth Inês Motter. Senegaleses: o novo perfil de profissionais que buscam oportunidades no mercado de trabalho de Caxias do Sul - RS. **In. Global Manager (online)**. v.15, n.1, jan./jun., p. 2-21, 2015.