

REFLEXÕES SOBRE PRÁTICAS DE RECURSOS HUMANOS PARA TRABALHADORES MIGRANTES E REFUGIADOS NO CONTEXTO DAS CRISES CLIMÁTICAS DO RIO GRANDE DO SUL

REFLECTIONS ON HUMAN RESOURCE PRACTICES FOR MIGRANT AND REFUGEE WORKERS IN THE CONTEXT OF THE CLIMATE CRISES IN RIO GRANDE DO SUL

Cristiane Fraga da Silveira Sastre ¹[0000-0001-9775-341X]

Andrea Poletto Oltramari ¹

Claudia Piccolotto Concolato ²

¹ Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

² Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e Projeto ACPH
cris.fsilveirasastre@gmail.com, andreaoltr@gmail.com,
claudia.con@terra.com.br

Resumo. Em 2023, eventos climáticos severos afetaram significativamente todos os continentes habitados, desafiando a manutenção do planeta e o bem-estar humano. O estado brasileiro do Rio Grande do Sul foi particularmente afetado, registrando eventos climáticos, como enxurradas, ciclones e chuvas intensas e em maio de 2024, enfrentou o maior desastre climático de sua história, forçando milhares de pessoas a deixarem suas casas. O estado ocupa a quinta posição em participação de migrantes no mercado de trabalho formal brasileiro e estima-se que cerca de 43 mil refugiados e outros em necessidade de proteção habitam o estado, sendo prioritários nos planos de resposta humanitária. Perturbações ambientais, como desastres naturais, podem afetar significativamente o mercado de trabalho e o desempenho organizacional e a gestão de recursos humanos deve desenvolver práticas que apoiem os trabalhadores e organizações durante esses eventos. Neste sentido, este artigo se propõe a refletir acerca das possibilidades de contribuição das práticas de gestão de recursos humanos no contexto organizacional e no processo de apoio e integração de trabalhadores migrantes e refugiados em contexto de crise climática. Considerando que as práticas de recursos humanos são fundamentais na integração de migrantes e refugiados, especialmente em contextos de crise climática e que estas são essenciais para fortalecer a percepção de segurança, bem-estar e estabilidade dos trabalhadores migrantes e refugiados, propõe-se que a gestão de recursos humanos pode mitigar os impactos negativos de estressores externos, promovendo um ambiente de apoio e resiliência organizacional.

Palavras-chave: Práticas de recursos humanos, Crises climáticas, Trabalhadores migrantes e refugiados

Abstract. In 2023, severe climate events significantly affected all inhabited continents, challenging the maintenance of the planet and human well-being. The Brazilian state of Rio Grande do Sul was particularly affected by climate events such as flash floods, cyclones, and heavy rainfall and, in May 2024, faced the

largest climate disaster in its history, forcing thousands of people to leave their homes. The state ranks fifth in the participation of migrants in the Brazilian formal labor market, and it is estimated that around 43,000 refugees and others in need of protection live there, making them priority groups in humanitarian response plans. Environmental disruptions, such as natural disasters, can significantly affect the labor market and organizational performance, and human resource management must develop practices that support workers and organizations during these events. This article reflects on possible contributions of human resource management practices in organizational contexts and in the process of supporting and integrating migrant and refugee workers during climate crises. Considering that human resource practices are fundamental for the integration of migrants and refugees, especially in climate-crisis contexts, and that they are essential for strengthening workers' perceptions of safety, well-being, and stability, the article proposes that human resource management can mitigate the negative impacts of external stressors by promoting a supportive environment and organizational resilience.

Keywords: Human resource practices; Climate crises; Migrant and refugee workers

1 Introdução

Condições meteorológicas extremas continuam a causar graves impactos socioeconômicos em todo o mundo. No ano de 2023, eventos meteorológicos e climáticos extremos tiveram grandes impactos em todos os continentes habitados, incluindo grandes inundações - algumas delas associadas a ciclones tropicais, ondas de calor, secas e incêndios florestais associados, que representaram desafios para a manutenção do planeta e para o bem-estar humano de modo geral (WORLD METEOROLOGICAL ORGANIZATION, 2024).

No Brasil, 132 mortes associadas a eventos relacionados à chuva foram registradas no ano de 2023, sendo 56% do total apenas no Rio Grande do Sul, estado brasileiro que teve o ano de 2023 marcado por diversos eventos extremos, como a enxurrada que atingiu o Vale do Taquari em setembro, o ciclone de junho e as chuvas de novembro. Todos esses eventos estiveram relacionados a volumes de chuva expressivos concentrados em poucas horas, ainda que precedidos de alertas por parte do Centro Nacional de Monitoramento e Alertas de Desastres Naturais – CEMADEN e da Defesa Civil do Estado (CEMADEN, 2023).

Nos últimos anos, nota-se uma tendência de aumento do número de imigrantes no Rio Grande do Sul, especialmente oriundos de países como Haiti, Venezuela, Uruguai, Senegal e Argentina, residentes majoritariamente em cidades da Região Metropolitana de Porto Alegre e da Região Metropolitana da Serra, regiões que foram severamente afetadas pelos recentes eventos climáticos (RIO GRANDE DO SUL, 2022).

Segundo dados do Sistema de Registro Nacional Migratório - SISMIGRA, em fevereiro de 2022 havia 93 mil imigrantes com registro ativo no Rio Grande do Sul, representando o quarto maior contingente do Brasil. Ao todo, 20 mil empregados com nacionalidade não brasileira estavam registrados como ativos em dezembro de 2020, o que coloca o estado na quinta posição entre as unidades federativas com maior participação de migrantes no mercado de trabalho formal (RIO GRANDE DO SUL, 2022).

Ainda se recuperando dos recentes eventos, em maio de 2024, o estado do Rio Grande do Sul novamente foi impactado pelo que foi considerado o maior desastre climático de sua história, que afetou e forçou milhares de pessoas a deixarem suas casas.

Segundo a Agência da ONU para Refugiados – ACNUR (2024), cerca de 43 mil pessoas refugiadas e outras pessoas em necessidade de proteção internacional habitam o estado, as quais precisam ser tratadas como prioridade nos planos de resposta humanitária.

A crescente frequência e gravidade das perturbações ambientais exigem que os estudiosos de gestão de recursos humanos avaliem e ampliem as teorias em torno das interações dinâmicas entre suas práticas e sistemas e os ambientes organizacionais (KIM; VAIMAN; SANDERS, 2022).

Com base nas recentes crises climáticas ocorridas no estado do Rio Grande do Sul, o presente artigo se propõe a refletir acerca das possibilidades de contribuição das práticas de gestão de recursos humanos no contexto organizacional e no processo de apoio e integração de trabalhadores migrantes e refugiados em contexto de crise climática.

2 Impactos das crises climáticas no contexto organizacional

Baseados no conceito proposto por Paul Ehrlich em 1981, Kim; Vaiman; Sanders (2022), consideram como perturbações ambientais mudanças que ameaçam a vida no ambiente extraorganizacional e referem que um ambiente disruptivo é um tipo de contexto gerencial extremo, mas diferente de outros contextos extremos de gestão, no sentido de que normalmente não permitem preparação. De acordo com os autores, as perturbações ambientais são importantes para as preocupações de gestão de recursos humanos das organizações, considerando que desastres naturais podem perturbar o mercado de trabalho local, ultrapassar a capacidade de recursos humanos de uma organização e prejudicar seriamente o desempenho da empresa.

Afirmando que as organizações são entidades peculiares, nas quais o contexto intraorganizacional interage com o extraorganizacional influenciando sua capacidade de responder a ameaças, Hannah et al. (2009) apontam que diferentes tipos de organização possuem diferentes conjuntos de atenuadores e habilidades para gerenciar intensificadores. Partindo do pressuposto de que eventos extremos podem ocorrer em qualquer organização, independentemente de estar operando no que tradicionalmente é considerado um contexto extremo, os autores sugerem que a presença ou ameaça de um ou mais eventos extremos é uma condição necessária, mas não suficiente para constituição de um contexto extremo. Para tanto, definem um evento extremo como um episódio ou ocorrência discreta que pode resultar em uma magnitude extensa e intolerável de consequências físicas, psicológicas ou materiais para membros da organização.

Apesar do seu notável crescimento e conquistas, os estudos em gestão de recursos humanos ainda têm muitas áreas para desenvolvimento, particularmente no que diz respeito ao seu envolvimento com contextos externos à organização (COOKE; XIAO; CHEN, 2021).

Reflexões sobre as práticas de recursos humanos no contexto organizacional e no processo de apoio e integração de trabalhadores migrantes e refugiados em contexto de crise climática

Partindo da concepção de que a gestão de recursos humanos pode contribuir para os indivíduos, organizações e comunidades impactadas por perturbações ambientais, externas à organização, Kim; Vaiman; Sanders (2022), propõem que práticas de recursos humanos podem reduzir o impacto negativo dos estressores extraorganizacionais, de modo que os funcionários se sintam apoiados pelo empregador, e que, ao fornecer apoio

oportuno e tangível, as organizações podem neutralizar parcialmente os impactos negativos das perturbações ambientais. Neste sentido, a gestão de recursos humanos tem o papel de ajudar os funcionários a manterem o bem-estar emocional e a produtividade, assim como pode contribuir para o fortalecimento da resiliência organizacional.

Menos oportunidades de reassentamento e mercados de trabalho mais restritos – que são consequências frequentes em contextos de crise climática – exigem que profissionais e estudiosos da gestão de recursos humanos repensem o papel das organizações e sua função na integração da força de trabalho de imigrantes e refugiados (SZKUDLAREK; NARDON; TOH, 2021).

Hirst et al. (2021) propõem os benefícios do envolvimento das organizações na gestão de relações externas para defender mudanças nas relações laborais e promover parcerias intersetoriais que ajudem ao emprego de refugiados e referem que os profissionais de recursos humanos são essenciais para a reinstalação e integração dos refugiados e para o sucesso das relações entre empregadores e empregados.

É fundamental considerarmos que, para além do contexto das crises climáticas, os trabalhadores migrantes e refugiados em sua maioria são oriundos de um contexto crítico de mobilidade e desocupação de seu local de origem, o que pode incidir na intensificação de seu sofrimento, vulnerabilidade e receios em relação à sua situação de trabalho.

O acesso a oportunidades de trabalho e a disponibilização de benefícios básicos – mas muitas vezes escassos em contextos de crise climática – como alimentação, transporte, disponibilização de atendimento de saúde clínico, acolhimento psicológico, acesso a doações e orientações sociais em relação aos seus direitos e benefícios governamentais, além da comunicação transparente e efetiva, são alguns dos exemplos de práticas de recursos humanos que podem fortalecer a percepção de segurança, bem-estar e estabilidade dos trabalhadores, especialmente de migrantes e refugiados, em contextos de crise climática.

Referências

ACNUR - AGÊNCIA DA ONU PARA REFUGIADOS. **Emergências - Rio Grande do Sul**, 2024. <https://www.acnur.org/portugues/emergencias/rio-grande-do-sul-brasil/>

CEMADEN - CENTRO NACIONAL DE MONITORAMENTO E ALERTAS DE DESASTRES NATURAIS. Boletim de Impactos de Extremos de Origem Hidro-Geo-Climático em Atividades Estratégicas para o Brasil, 2023. <https://www.gov.br/cemaden/pt-br/assuntos/riscos-geo-hidrologicos/>

COOKE, Fang Lee; XIAO, Mengtian; CHEN, Yang. Still in search of strategic human resource management? A review and suggestions for future research with China as an example. **Human Resource Management Journal**. v. 60, n.1, p. 1-30, October, 2020. <https://doi.org/10.1002/hrm.22029>

HANNAH, Sean; UHL-BIEN, Mary; AVOLIO, Bruce; CAVARRETTA, Fabrice. A framework for examining leadership in extreme contexts. **The Leadership Quarterly**, v. 20, n. 6, p. 897-919, December, 2009. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.09.006>

HIRST, Giles; CURTIS, Sally; NIELSEN, Ingrid; SMYTH, Russel; NEWMAN, Alexander; XIAO, Ning. Refugee recruitment and workplace integration: An opportunity for human resource management scholarship and impact. **Human Resource Management Journal**, v. 33, n. 4, p. 1-23, April, 2021. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12349>

KIM, Sunghoon; VAIMAN, Vlad; SANDERS, Karin. Strategic human resource management in the era of environmental disruptions. **Human Resource Management**, v. 61, n. 3, p. 283–293, March, 2022. <https://doi.org/10.1002/hrm.22107>

RIO GRANDE DO SUL. O perfil dos migrantes no Rio Grande do Sul, segundo o Sistema de Registro Nacional Migratório, a Relação Anual de Informações Sociais e o Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal. Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão. **Nota Técnica n. 70**, Dezembro, 2022. <https://planejamento.rs.gov.br/upload/arquivos/202212/21172840-nt-dee-70-o-perfil-dos-migrantes-no-rs-segundo-o-sismigra-a-rai-e-o-cadu-nico.pdf>

SZKUDLAREK, Betina; NARDON, Luciara; TOH, Soo Min. A temporal perspective on refugee employment—advancing HRM theory and practice. **Human Resource Management Journal**. October, 2021. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12418>

WORLD METEOROLOGICAL ORGANIZATION. **State of the Global Climate 2023**. WMO-No. 1347. Geneva, 2024. <https://library.wmo.int/idurl/4/68835>