

A MINHA E A SUA CULTURA: POSSÍVEIS REFLEXÕES SOBRE O IMIGRANTE INVOLUNTÁRIO INSERIDO EM ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

MY AND YOUR CULTURE: POSSIBLE REFLECTIONS ON THE INVOLUNTARY IMMIGRANT INSERTED IN WORK ORGANIZATIONS

Suelen Frainer^{1,2[0000-0001-9515-8254]}
Suzana Rosa Tolfo^{2[0000-0002-6321-6496]}

¹ Centro Universitário de Brusque (UNIFEBE)

² Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

suelenfrainer@gmail.com, srtolfo14@gmail.com

Resumo. Há um crescente número mundial de pessoas que cruzam fronteiras por elementos coercitivos no contexto pré-migratório. É considerando os impactos psíquicos dessa problemática e as precárias redes de inserção laboral no país anfitrião que emerge uma importante discussão: o conflito do encontro das culturas nas organizações de trabalho. Desta forma, partilhou-se sobre as percepções sobre ambas as temáticas em uma discussão narrativa de literatura. No cerne disso, esteve, por um lado, o imigrante, que fora da zona geográfica que o constituiu, está longe da bússola que o orientava até pouco tempo. Por outro, há a cultura organizacional, o modus operandi em que as práticas se dão em um determinado ambiente de trabalho. É na experiência desse encontro que se vislumbrou importantes indicadores para impulsionar a inclusão ou exclusão social dessa população.

Palavras-chave: Cultura. Imigrantes. Refugiados. Inclusão social. Organização.

Abstract. There is a growing number of people across borders through coercive elements in the pre-migratory context. It is considering the psychic impacts of this problem and the precarious networks of labor insertion in the host country that an important discussion emerges: the conflict of the encounter of cultures in organizations. Thus, it was shared about the perceptions about both themes in a narrative discussion of literature. At the heart of this was on the one hand, the immigrant, who outside the geographical area that constituted it, is far from the compass that guided him until recently. On the other hand, there is the organizational culture, the modus operandi in which practices take place in a given work environment. It is in the experience of this meeting that important indicators were envisaged to promote the inclusion or social exclusion of this population.

Keywords: Culture. Immigrants. Refugee. Social inclusion. Organization.

1 Introdução

Há um crescente número de migrantes internacionais que se deslocaram por elementos coercitivos no contexto pré-migratório, como conflitos políticos, guerras, desastres naturais (ACNUR, 2020). É considerando os impactos psíquicos dessa problemática e as precárias redes de assistência no país anfitrião (Martins-Borges, 2013) que emerge uma importante discussão: os impactos do encontro das culturas quando o assunto é trabalho. Por um lado, há o imigrante, que fora da zona geográfica que o constituiu, está longe dos valores, normas, modos de subjetivar que o orientavam como uma bússola até pouco tempo os elementos da sua vida como, por exemplo, hábitos, rituais e afins (Martins-Borges, 2013). Por outro, há a cultura organizacional, o *modus operandi* em que as práticas e os valores se dão em um determinado ambiente de trabalho (Barros, 2015). É na experiência desse encontro que vislumbram possíveis conflitos e importantes indicadores para impulsionar a inclusão ou exclusão social dessa população. Desta forma, pretende-se apresentar reflexões sobre as temáticas da cultura do imigrante e a organizacional. Aqui, não se pretende trazer dados e números que comprovam o que é dito, nem mesmo esgotar um assunto que é tão vasto, mas sim, partilhar sobre percepções sobre os assuntos supracitados e elencar lacunas para futuras discussões.

2 Métodos

A revisão narrativa se construiu sem um protocolo rígido para sua confecção, afim de articular de forma aberta a literatura científica sobre a noção de imigração involuntária e as práticas de trabalho que orientam uma cultura organizacional. A busca das fontes não foi pré-determinada e a seleção dos artigos foi arbitrária, provendo das publicações científicas da Psicologia Organizacional e do Trabalho que pesquisam sobre cultura, bem como, outros que direcionam seus estudos à imigração involuntária (Cordeiro et al., 2007).

3 Resultados

A migração humana caracteriza-se como um atravessamento de fronteiras, sejam elas nacionais ou internacionais, independentemente de sua extensão ou causas (ACNUR, 2020). Segundo Martins-Borges (2013) há impactos e exigências psíquicas distintas a depender do tipo de migração que uma pessoa experiencia: voluntária ou involuntária. Pode ser considerada voluntária aquela pessoa que cruza fronteiras internacionais de forma planejada, seja temporariamente ou permanentemente, com os objetivos de turistar, trabalhar, estudar, residir ou demais formas semelhantes em outro país. Pode ser caracterizada como involuntária, a população que migrou pela necessidade de se deslocar do país de origem sem planejamento ou programação prévia. Não é a busca por uma vida melhor, mas uma busca por manter-se vivo que distingue esse segundo grupo e isso os aloca em níveis significativos de desagregação social nas mais diversas esferas, inclusive no trabalho (Haene et al., 2010).

A experiência laboral propiciada em uma cultura organizacional pode contribuir com o aumento das dificuldades encontradas ao longo do processo de adaptação e por conseguinte, inclusão social (Moro, 2015). Como partilhar atividades de trabalho, momentos de decompressão e afins, quando o trabalhador imigrante e demais não

dialogam na mesma língua? Partindo do princípio de que a língua materna é formadora das representações, como oferecer no ambiente organizacional um encontro comum e diverso que atenda a ambos? Além disso, como gestores que não possuem preparação cultural adequada e nem recebem apoio interdisciplinar das redes regionais para se capacitar poderão liderar trabalhadores provenientes de outros contextos? Vários outros desafios podem ser apontados aqui, mas todos eles levam a seguinte emblemática: até que ponto as fronteiras não são os envolvidos nessa relação?

Cabe ressaltar que no caso do imigrante, o passado é onipresente. Apesar da impossibilidade de retorno, ele ainda é idealizado e por conseguinte, há a dificuldade de projeção no país atual. A tentativa de resistência a cultura organizacional na qual se insere, por vezes pode estar mais relacionada a preservação psíquica, que diante de novo, não vê projeção possível. Da mesma forma, a grande massa das organizações também estranha as lógicas do que “é de fora” e preferência ao que é familiar, o que é dominante naquele contexto (Betts, 2013). Aqui tem-se um importante ponto de atenção: nessa relação é definido que o que é estranho, externo à cultura, é ameaçador e, portanto, deve ser excluído.

No caso das organizações de trabalho, a hospitalidade, ou seu contrário, a exclusão, a discriminação, o racismo tornam mais frágeis esta inscrição na organização de trabalho, tornando-se este mais um espaço que amplia a situação de vulnerabilidade do migrante. Sendo assim, se por um lado há um risco da dificuldade do imigrante projetar-se na cultura da organização, há maior risco da mesma não propor com engajamento a aceitar as diferenças provenientes das diferenças culturais do imigrante. É exatamente essa invisibilidade social que amplifica as perturbações emocionais e patologias mentais já resultantes da passagem árdua entre uma cultura e a outra, da crise identitária, da discriminação (Pussetti, 2009).

Nesta emblemática, ao pensar em estratégias de integração para uma cultura diversa, há uma certeza, não há sentido na adoção de posturas comparativistas quando o assunto é diversidade. Nem mesmo há como criar uma única cultura diante da pluralidade que é o ser humano e da importância que é compreender cada qual em seu particularismo histórico. O caminho não deve pautar-se em trilhar nem em um, e nem outro trajeto, mas em constituir uma negociação que possa ocorrer o fazer conjunto, uma direção comum para todos que ali seguirem seu caminho (Cuche, 1999).

4 Conclusões

A importância de nos atentarmos aos impactos psíquicos da imigração involuntária, entendendo a cultura como um dispositivo fundamental é o cerne para a elaboração de estratégias nos mais diversos campos, inclusive nas organizações. Se imigrar é um processo claro, o sofrimento do processo que os fez se deslocarem e a importância da abertura para reintegrá-los parece não ser amplamente compreendido por todos. Afinal, as organizações de trabalho desenvolvem suas práticas a fim de promover medidas protetivas para refugiados, ou medidas para proteger-se de refugiados? No limite, este ambiente, competente para promover inclusão social, pode da mesma forma produzir situações de precarização, a depender de como se vê aquele que está diante do empregador: um migrante? Um refugiado? Um trabalhador? Na resposta à pergunta estão implicadas condições de probabilizam e de improbabilizam um caminhar conjunto.

Referências

- Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados [ACNUR]. (2020). *Relatório Tendências Globais do ACNUR 2020*, v. 1, n. 1. Brasília: Instituto Migrações e Direitos Humanos. https://www.unhcr.org/60b638e37/unhcr-global-trends-2020#_ga=2.121056975.654414895.1627003788-287235883.1627003788
- Barros, V. A. de (2015). Exclusão social e integração pelo trabalho. In P. F. Bendassolli & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações* (pp. 617-625). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Betts, (2013). Diferença cultural, sofrimentos da identidade e a clínica psicanalítica hoje. *SIG Revista de Psicanálise*, 2(1), 85-97.
- Cuche, D., Pereira, M. S., & Gandra, F. (1999). *A noção de cultura nas ciências sociais*.
- Cordeiro, et al. (2007). Revisão sistemática: uma revisão narrativa. *Revista do Colégio Brasileiro de Cirurgiões*, 34, 428-431. <https://doi.org/10.1590/S0100-69912007000600012>
- Haene, L. Grietens, H. & Verschueren, K. (2010). Adult attachment in the context of refugee traumatisation: the impact of organized violence and forced separation on parental states of mind regarding attachment. *Attachment & Human Development*, 12(3): 249-264. <https://doi.org/10.1080/14616731003759732>
- Martins-Borges, L. (2013). Migração involuntária como fator de risco à saúde mental. *REMHU- Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 21(40), 151-162. <https://www.redalyc.org/pdf/4070/407042017009.pdf>
- Moro, M. R. (2015). Psicoterapia transcultural da migração. *Psicologia USP*, 26(2), 186-192.
- Pusseti, C. (2009). Corpos em trânsito e sofrimento psíquico. In Pusseti, C. (Coord.). *Migrantes e saúde mental: a construção da competência cultural*. Lisboa: ACIDI.