



**Universidade
Europeia**

LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

2017

**MARIANA SOFIA GOMES
SANHÁ BEXIGA**

**DISCRIMINAÇÃO ÉTNICA NO
TRABALHO NO ÂMBITO DO
MARKETING SOCIAL**



2017

**MARIANA SOFIA GOMES
SANHÁ BEXIGA**

DISCRIMINAÇÃO ÉTNICA NO TRABALHO NO ÂMBITO DO MARKETING SOCIAL

Projeto apresentado ao IADE – Universidade Europeia, para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Design & Publicidade, realizada sob a orientação científica da Doutora Isabel Maria Bernardo Pereira Farinha, Professora Auxiliar do IADE – Universidade Europeia.

Dedico este trabalho à minha Irmã e aos meus Padrinhos.

O júri

Presidente

Prof^a. Doutora Maria Cristina de Sousa Araújo Pinheiro
Professora auxiliar do IADE – Universidade Europeia

Vogal

Prof^a. Doutora Ana Luísa Cardoso Marques Teixeira Loureiro
Professora auxiliar da Universidade Lusófona

Orientador

Prof^a. Doutora Isabel Maria Bernardo Pereira Farinha
Professora auxiliar do IADE – Universidade Europeia

Agradecimentos

Agradeço à família que eu escolhi: os meus Padrinhos e as minhas Amigas por todo o amor, apoio e dedicação que têm demonstrado por mim.

Agradeço à Professora Doutora Isabel Farinha por todo o apoio e orientação neste Projeto e também à Coordenadora do Mestrado em Design & Publicidade Prof^a. Doutora Cristina Pinheiro.

Palavras-chave

Marketing Social; Trabalho; Discriminação; Etnia

Resumo

O tema desta Tese de Projeto incide sobre a temática de marketing social, com o objetivo de apoiar uma causa social, neste caso a discriminação no trabalho. Visto ser um tema muito vasto, focámo-nos nas questões étnicas. O objetivo passa por criar uma estratégia de comunicação de forma a sensibilizar e alterar a forma como a sociedade lida com este problema que, apesar de se ter vindo a combater, ainda está muito presente no quotidiano. A pergunta de partida foi a seguinte: *De que modo uma campanha de marketing social pode contribuir para alterar comportamentos quanto à discriminação étnica no trabalho.* Com este propósito, contactámos a Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV), para reunir informação sobre o assunto e perceber se já havia algum tipo de comunicação feita pela respetiva entidade.

Relativamente à metodologia, foi feita uma pesquisa bibliográfica de forma a clarificar alguns conceitos pertinentes e uma análise documental. Foram também realizadas entrevistas à APAV e a dois testemunhos que já experienciaram discriminação étnica no trabalho. Adicionalmente foram feitos inquéritos a uma amostra constituída por conveniência, sendo que foi necessário reunir um determinado número de testemunhos possível para conferir veracidade ao estudo e ter uma ideia da situação atual quanto ao problema. Para o efeito, foi elaborada uma análise de tratamento e de conteúdo aos dados recolhidos.

Em suma, ao definir e clarificar a problemática do objeto de estudo que assenta na discriminação étnica, foi possível realizar uma estratégia de comunicação para poderem ser concluídos os objetivos iniciais deste projeto.

Keywords

Social Marketing; Work; Discrimination; Ethnicity

Abstract

The theme of this project focuses on the topic of social marketing, with the objective of supporting a social cause, in case of discrimination in the workplace. Since it is a very broad topic, we have focused on ethnic questions. The goal is to create a communication strategy in order to raise awareness and change the way society deals with this problem, although it has been erased, is still very present day to day. The main question is: *In which way can a social marketing campaign contribute to change behaviors in terms of ethnic discrimination at work?* For such, we contacted the Portuguese Association for Victim Support (APAV) to gather information on the subject and to see if there was already some type of communication made by the respective entity.

Regarding the methodology, a bibliographical research was done in order to clarify some concepts relevant to a documentary analysis. There were also interviews with APAV and two testimonies that have experienced ethnic discrimination at work. Additionally, a comment was made for convenience, and it was necessary to gather a number of possible testimonies to verify the truth of the study and an idea of the current situation regarding the problem. For this purpose, a treatment and content analysis has been compiled for data collected.

In sum, in defining and clarifying a problem of the object of study that is based on ethnic discrimination, it was possible to carry out a communication strategy in order to be able to complete the initial objectives of this project.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
PARTE I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO	5
CAPÍTULO 1: A DISCRIMINAÇÃO ÉTNICA NO TRABALHO NO ÂMBITO DO MARKETING SOCIAL	7
1.1 O QUE SE ENTENDE POR MARKETING SOCIAL	7
1.2 A IMIGRAÇÃO EM PORTUGAL E OS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO	15
1.3 FATORES CRÍTICOS NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NO TRABALHO.....	42
CAPÍTULO 2: A DISCRIMINAÇÃO ÉTNICA NA PERSPETIVA DOS MEDIA	49
2.1. A VISÃO DO CINEMA	49
2.2 PRODUTOS TELEVISIVOS: O PROGRAMA DA SIC – E SE FOSSE CONSIGO?	52
2.3 CAMPANHAS PUBLICITÁRIAS CONTRA O RACISMO.....	53
2.4. O CASO DAS CAMPANHAS APAV - ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE APOIO À VÍTIMA	57
CAPÍTULO 3: METODOLOGIA	63
3.1 ANÁLISE DOCUMENTAL À DISCRIMINAÇÃO ÉTNICA NO TRABALHO EM CONTEXTO GLOBAL, EUROPEU E NACIONAL.....	63
3.2 INQUÉRITOS POR QUESTIONÁRIO	74
3.3 ENTREVISTAS	77
CAPÍTULO 4: ANÁLISE DOS RESULTADOS	83
4.1 TRATAMENTO DOS DADOS DO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO.....	83
4.2 INTERPRETAÇÃO DA CATEGORIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS	107
PARTE II – ESTRATÉGIA DE COMUNICAÇÃO	117
CAPÍTULO 5: PROPOSTA DE PLANO DE COMUNICAÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO ÉTNICA NO TRABALHO	119
5.1 ESTRATÉGIA DE COMUNICAÇÃO PUBLICITÁRIA.....	120
5.2 ESTRATÉGIA CRIATIVA.....	123
5.3 ESTRATÉGIA DE PLANO DE MEIOS	128
PARTE III – CONCLUSÃO	133
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	139
ANEXOS	145

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Gráfico "Idade"	83
Figura 2 - Gráfico "Género"	84
Figura 3 - Gráfico "Habilitações Literárias"	84
Figura 4 - Gráfico "Situação Profissional"	85
Figura 5 - Gráfico "É imigrante?"	86
Figura 6 - Gráfico "Tem alguma descendência de outra nacionalidade?"	87
Figura 7 - Gráfico "No geral, já foi alvo de algum tipo de discriminação?"	89
Figura 8 - Gráfico "Já foi alvo de discriminação étnica/racial?"	89
Figura 9 - Gráfico "Se sim, como se sentiu?" ao ser alvo de discriminação étnica/racial	91
Figura 10 - Gráfico "Já alguma vez assistiu a um episódio de discriminação étnica/racial?"	91
Figura 11 - Gráfico "Se sim, aponte a sua reação" quanto ao facto de ter assistido a um episódio de discriminação étnica/racial	92
Figura 12 - Gráfico "Numa escala de 1 a 10, a que nível se considera uma pessoa preconceituosa?"	93
Figura 13 - Gráfico "Numa escala de 1 a 10, a que nível se considera uma pessoa racista?"	93
Figura 14 - Gráfico "Quanto aos conceitos de "Raça" e "Etnia" estes são conceitos:"	95
Figura 15 - Gráfico "Existe Racismo em Portugal?"	95
Figura 16 - Gráfico "Se entrar num autocarro e o único lugar disponível for ao lado de uma pessoa de etnia diferente da sua, como reage?"	96
Figura 17 - Gráfico "Quando vê um grupo de pessoas de etnia diferente da sua, na rua, afasta-se para não se cruzar com essas pessoas ou segue caminho como se nada fosse?"	96
Figura 18 - Gráfico "É contra a relação de casais interraciais?"	97
Figura 19 - Gráfico "O seu trabalho adota medidas contra todas as formas de discriminação?" ...	98
Figura 20 - Gráfico "Conhece os valores e regras de conduta do seu trabalho?"	98
Figura 21 - Gráfico "O seu trabalho adota políticas de Responsabilidade Social Empresarial?"	99
Figura 22 - Gráfico "Independentemente de trabalhar ou não, conhece os Direitos do Trabalhador?"	100
Figura 23 - Gráfico "Sabe onde pode aceder aos Direitos do Trabalhador?"	100
Figura 24 - Gráfico "Já foi alvo de discriminação étnica/racial no Trabalho?"	101
Figura 25 - Gráfico "Como se sentiu?" ao ser alvo de discriminação étnica/racial no trabalho	103

Figura 26 - Gráfico "Já alguma vez discriminou um trabalhador em razão da sua etnia/raça?" ...	103
Figura 27 - Gráfico "Qual o meio de comunicação social que mais usa?"	104
Figura 28 - Gráfico "As campanhas de marketing e publicidade provocam alterações no comportamento das pessoas?"	104
Figura 29 - Gráfico "De 1 a 10, a que nível considera que o marketing e a publicidade influenciam o comportamento das pessoas?"	105
Figura 30 - Gráfico "Na sua opinião, que tipo de comunicação pode funcionar melhor, numa campanha para combater a discriminação étnica no trabalho?"	106
Figura 31 - Gráfico "Na sua opinião, que tipo de linguagem/expressão pode funcionar melhor, numa campanha para combater a discriminação étnica no trabalho?"	107
Figura 32 – Grelha de Categorização da Entrevista UAVMD/APAV	108
Figura 33 – Grelha de Categorização da Entrevista Abílio Fernandes	112
Figura 34 – Grelha de Categorização da Entrevista Suely Silva.....	114
Figura 35 – Imagem Caso 1 versão masculina	125
Figura 36 – Imagem Caso 2 versão feminina	126
Figura 37 - <i>Flowchart</i> do Plano de Meios.....	131
Figura 38 – Campanha “Your skin color shouldn’t dictate your future”	161
Figura 39 – Campanha “Come as you are”	162
Figura 40 – Campanha “Discriminação é Falta de Educação”	163
Figura 41 - Gráfico "Qual é a sua Nacionalidade?"	164
Figura 42 - "Se sim, qual" a outra nacionalidade de que descende.....	164
Figura 43 - "Se sim, em que contexto?" sofreu discriminação étnica/racial no trabalho.....	165

INTRODUÇÃO

INTRODUÇÃO

Ao realizar este projeto, a ideia é a de conciliar a formação base em Sociologia com o curso de mestrado em Design e Publicidade. Para tal, decidimos que apoiar uma causa social seria o ideal pois poderíamos escolher um tema que abrange toda a sociedade e harmonizá-lo com este curso de mestrado. Hoje em dia praticamente todas as pessoas têm acesso aos meios de comunicação por isso, saber escolher que meios utilizar e saber como comunicar é muito importante para espalhar a palavra e tentar mudar o pensamento da sociedade em relação a este problema. O tema da discriminação étnica no trabalho surgiu numa conversa informal e foi aí que se percebeu que este seria o tema indicado a tratar, não só de forma a conciliar os conhecimentos adquiridos na vida académica, como é um assunto que traz muito interesse e com o qual é fácil identificarmo-nos de certa forma.

A discriminação é um assunto antigo e que ainda está muito presente no nosso quotidiano expresso de várias maneiras. O desafio está em conseguir sensibilizar as pessoas, alterar o pensamento da sociedade e conseguir mudar atitudes discriminatórias. Claro que é um objetivo muito difícil de se alcançar, mas há que trabalhar no sentido do respeito mútuo e de se superar preconceitos ainda remanescentes. Para tal é necessário reunir todos os esforços para que se possa continuar a trilhar nas sociedades ocidentais o caminho assente no debate, esclarecimento, denúncia e pesquisa até à data percorrido.

Ninguém deve de ser discriminado seja pelo aspeto físico, cor, raça, etnia, orientação sexual, religião, cultura etc. Todos nós nascemos iguais e ninguém tem o direito de decidir o que é bom ou mau. Para quê privar a sociedade de conviver com outras culturas e etnias? Estamos num mundo em constante evolução e, por isso, é inadmissível ainda existir discriminação. Vivemos carregados de estereótipos e retiramos conclusões com base na primeira impressão sem conhecer realmente as pessoas e as suas intenções.

É no mundo do trabalho onde se verificam várias formas de discriminação, uma delas é a discriminação étnica. Não só se verifica discriminação da parte do empregador para com o empregado como se verifica também por parte dos clientes. Hoje em dia

presenciamos uma afronta à nossa própria realidade, aquilo que somos e conhecemos. Por isto mesmo, pensamos que é importante perceber o que é que está a falhar na resolução deste problema. São as vítimas discriminadas que não conhecem os seus direitos enquanto trabalhadores? São os discriminados que têm medo de fazer queixa por terem receio de perderem o seu trabalho? De forma a responder a estas questões, ao longo deste trabalho vamos fazendo referência aos direitos dos trabalhadores que constam na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho.

O objetivo geral deste trabalho é criar um plano de comunicação que seja eficaz de forma a alterar e influenciar o pensamento da sociedade, quanto às questões de discriminação étnica no trabalho. Para tal, é necessário que sejam concretizados os objetivos específicos propostos. Estes são então, conhecer e explicar os conceitos adjacentes ao tema em estudo, perceber o porquê de existir discriminação étnica, conhecer os receios de quem passa por este tipo de discriminação, tentar perceber se as pessoas de outras origens étnicas conhecem os seus direitos enquanto trabalhadores, descrever algumas campanhas contra a discriminação étnica e verificar que resoluções já foram feitas nos dias de hoje.

Observamos ainda para o efeito, alguns exemplos de casos bem sucedidos de pessoas de etnias minoritárias na sociedade portuguesa, que conseguiram alcançar os seus objetivos no mundo do trabalho, tais como: o de Carlos Miguel, Secretário de Estado das Autarquias Locais que ficou conhecido como o advogado dos ciganos, e que afirma não ter sido 'especialmente discriminado' mas que reconhece que existe preconceito e que se sentia afastado por ter um pai de etnia cigana (Martins & Antunes, 2015). Temos também como exemplo, o atual Primeiro Ministro de Portugal, António Costa, nascido em Portugal mas de origem goesa (Índia) ou, por exemplo, a atual Ministra da Justiça, Francisca Van Dunem, nascida em Luanda (Governo da República Portuguesa, 2017) ou até mesmo o jogador de futebol Ricardo Quaresma de etnia cigana, entre muitos outros exemplos.

Esta tese está organizada por capítulos do seguinte modo: a Parte I, que corresponde ao Enquadramento Teórico, está dividida em 4 capítulos. No primeiro capítulo começamos por definir do que se trata o Marketing Social e de que formas

podemos aplicá-lo como ferramenta de mudança de comportamentos. Depois, fazemos uma abordagem às questões migratórias em Portugal, à situação dos imigrantes no mercado de trabalho e uma definição dos tipos de discriminação (negativa e positiva), raça e etnia, racismo e escravatura. Este capítulo é finalizado com uma alusão aos fatores críticos nos processos de recrutamento e seleção no trabalho.

No segundo capítulo, sobre a Discriminação Étnica na Perspetiva dos Media, fazemos referência a 3 filmes baseados em histórias verídicas que retratam o tema da discriminação étnica no trabalho, uma breve alusão e análise ao programa da SIC "E Se fosse Consigo?" e uma passagem por uma seleção de campanhas publicitárias, já realizadas, contra o Racismo. Finalmente, fazemos também uma análise do tipo de comunicação e meios utilizados pela APAV, para termos noção de que forma se identifica esta organização no meio da comunicação social.

O terceiro capítulo da Metodologia, inicia com uma análise documental de dados sobre a discriminação étnica no trabalho, tanto a nível global, europeu e nacional, este último com os dados estatísticos da APAV. De seguida, por forma a reunir um conjunto de dados quantitativos e qualitativos, clarificamos de que forma foram construídos os inquéritos por questionário e as entrevistas.

Ao finalizar a Parte I, o quarto capítulo refere-se à Análise dos Resultados do Inquérito por Questionário (que está dividido em quatro partes consoante a abordagem dos temas deste projeto) e das Entrevistas (que se apresentam em grelhas de categorização), que nos levaram a uma série de informações úteis para realizar a estratégia de comunicação proposta para a APAV.

A Parte II, encarregue da Estratégia de Comunicação, inicia-se com o quinto capítulo, com a Proposta de Plano de Comunicação para erradicar a discriminação étnica no trabalho. Ou seja, apresentamos a estratégia de comunicação publicitária, a estratégia criativa e a estratégia de media.

Na terceira e última parte deste projeto, são apresentadas as conclusões deste estudo, os limites e obstáculos e a proposta para investigação futura.

PARTE I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO

CAPÍTULO 1: A DISCRIMINAÇÃO ÉTNICA NO TRABALHO NO ÂMBITO DO MARKETING SOCIAL

CAPÍTULO 1: A DISCRIMINAÇÃO ÉTNICA NO TRABALHO NO ÂMBITO DO MARKETING SOCIAL

"Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade."

artigo 1º - Declaração Universal dos Direitos do Homem (UNESCO, 1998).

De forma a melhor perceber o assunto em questão, é essencial conhecer vários conceitos pertinentes que em conjunto constituem o que aqui se estuda. Ao longo deste capítulo, estes mesmos conceitos estão dispostos de forma estratégica para se perceber gradualmente do que se trata o marketing social e a discriminação étnica no trabalho.

1.1 O QUE SE ENTENDE POR MARKETING SOCIAL

Dada a importância destes conceitos para esta tese começamos primeiramente por definir o que é o marketing no geral e a seguir o que é o marketing social e as suas diferentes aplicações enquanto ferramenta de mudança de comportamentos.

O conceito de **marketing** é definido por Almeida (2013) como: "(...) um processo de planeamento e de execução de ideias, produtos e/ou serviços, com vista a criar relações que irão satisfazer as necessidades dos indivíduos e das organizações." (p.33). Já, Kotler e Armstrong (2006, p.5) definem o marketing como o processo em que as empresas criam valor e constroem relacionamentos fortes com os clientes de forma a obter valor em troca. Não obstante também, Kotler e Keller (2012, pp.3-8) definem o marketing como forma de gerar lucro, mas também identificar e satisfazer necessidades humanas e sociais. Essas mesmas necessidades surgem antes do marketing sendo que, este em conjunto com outros fatores sociais influencia o desejo das pessoas. Os mesmos autores afirmam ainda que, "Uma das áreas mais importantes do marketing é o trabalho social que é feito para incentivar comportamentos socialmente desejáveis." (Id., ibid, p.5). E, de acordo com Gouveia (2013), "O aspeto que veio diferenciar o marketing social das

restantes abordagens do marketing, foi o facto de a ideia social se tornar o produto a “vender” aos consumidores.” (pp.3-4).

Portanto, o **marketing social** é expresso através do uso de técnicas de marketing, de forma a promover uma causa ou comportamento social, levando a que as pessoas aceitem uma ideia ou prática social de maneira a alterar comportamentos que possam influenciar e prejudicar a vida, saúde e segurança das pessoas (Almeida, 2013).

Definidos os dois conceitos de marketing e marketing social, a mesma autora estabelece uma diferenciação entre os mesmos, sendo que "Enquanto o marketing comercial procura transmitir vantagem de um determinado produto, serviço ou marca, o marketing social procura transmitir a importância de determinadas ações." (Almeida, 2013, p.39). Ou seja, o marketing social desafia a adoção de comportamentos, atitudes e valores que de certa forma vão contra o bem-estar individual e, em ambos os tipos de marketing, as pessoas esperam obter benefícios (Op.cit; ibidem).

Balonas (2011, pp. 25-27) afirma que, por exemplo, as organizações não governamentais, recorrem a um tipo de publicidade que se baseia através de um discurso que apela à denúncia, que dramatiza, que tenta convencer, deixando de se focar apenas no consumo. No entanto, as técnicas utilizadas são as mesmas que se usam no marketing comercial, mas a única diferença agora, é que os objetivos são os de sensibilizar, emocionar, chocar e mobilizar.

Portanto, verifica-se que a publicidade tem uma função persuasiva, assim como indica Cardoso (tal como parafraseia Canedo, 2010, p.1) que a função informativa da publicidade não é tão valorizada quanto a sua função persuasiva pois, as características dos produtos não são o suficiente para convencer o consumidor.

De acordo com Balonas e Cabecinhas (2011, p.2) a publicidade, para além do seu carácter comercial, também serve como meio de disseminar comportamentos, valores e formas de relacionamento com o outro.

As técnicas de produção de conteúdos tradicionalmente aplicadas à publicidade comercial são agora utilizadas visando estimular a consciência social de cada indivíduo e a criação de novos hábitos. As mensagens procuram atenuar a comodidade individual, mudar atitudes e comportamentos e servir os interesses da sociedade (Balonas, 2011, p.31).

Não obstante Kotler e Lee (2008, p.207) fazem inclusive uma distinção entre educação e marketing social para mostrar que na educação o público-alvo apenas precisa de mostrar que aprendeu algo novo, enquanto no marketing social, é necessário verificar que o público-alvo realmente aplica frequentemente o conhecimento que adquiriu.

Portanto, ao utilizar o marketing social, há um conjunto de características que pretendemos obter por parte do público alvo:

- "aderir a um comportamento;
- alterar hábitos;
- colaborar com o tempo, dinheiro ou bens;
- comprar um produto ou serviço com objetivo de carácter social;
- aceitar uma proposta com vista ao benefício social de alguém." (Almeida, 2013, p.39).

Para além disso, Kotler e Lee (2008) confirmam que "O problema real e a grande diferença é que você não precisa ter sempre algo para dar em troca, apresentar ou prometer para seu cliente - especialmente em curto prazo." (p.209). Por isso se pode afirmar que a aplicação do marketing social não é propriamente fácil pois, tal como afirmam os mesmos autores, esta categoria do marketing tem um difícil encargo em que não só pedimos às pessoas que desistam de manter a sua rotina ou escolher novos hábitos, como por vezes não temos algo para dar em troca a favor dessa mudança (Id., *ibid.*, pp.209; 228).

Ao estarem envolvidas com o marketing social, as organizações sem fins lucrativos, têm como objetivo criar um produto social que se assume como crença, atitude ou valor, prática social e objetivo tangível de forma a modificar comportamentos que trazem melhor qualidade de vida, servindo também os interesses do mercado sem lucro pessoal (Pride & Ferrell, 1983; Balonas, 2011; Almeida, 2013). Assim os seus objetivos sociais estão norteados para pessoas depreciadas, com deficiências, ou por exemplo, para defesa de animais, do ambiente, etc. (Almeida, 2013, pp. 44-45).

Contudo, Pride e Ferrell (1983, p.491) assistiram a uma mudança de valores na sociedade que colocou mais pressão sobre os profissionais de marketing para agir com responsabilidade e ética. Portanto, as organizações devem monitorizar essas mudanças

de forma a manter um comportamento de responsabilidade social ao mesmo tempo que cumprem os seus objetivos.

Assim, surge a noção de **responsabilidade social corporativa que**, envolve mais do que tentar com que as pessoas adotem atitudes e comportamentos. Pereira e Cabral (2010, p.103) afirmam que esta vertente surge como forma de ligação entre os objetivos organizacionais com os objetivos sociais. Almeida (2013, p.46) descreve-a como sendo um conjunto de ações desenvolvidas pelas empresas, através de estratégias de marketing social, com o objetivo de trazer benefícios à sociedade ao mesmo tempo que estão relacionados com os seus objetivos comerciais. Para além disso, as empresas criam programas de intervenção social que se podem estender a nível internacional.

Portanto, ao aderir a uma campanha social e comprar um produto da marca que está associada, o consumidor estará também a contribuir para a causa. Desta forma todos ganham pois "(...) a empresa incrementa as vendas e a visibilidade de marca, pela exposição mediática; as entidades divulgam as suas causas, atraindo mais simpatizantes, voluntários e volume de recursos. Por fim, a sociedade é beneficiada." (Balonas, 2011, p.33). Para além disso, os clientes satisfazem duas necessidades, a de consumo e a de realização ao terem contribuído para a causa. (Gouveia, 2013, p.11)

Mesmo assim, Kotler e Keller (2012, p.692) asseguram que o conhecimento e recursos que as empresas dispõem, podem ser mais importantes para a comunidade sem fins lucrativos, do que os fundos gerados.

Para um programa de responsabilidade social corporativa, ou marketing de causas, tal como tratam Kotler e Keller (2012, pp. 692-695), é necessário decidir que causas e quantas devem ser escolhidas e definir o seu objetivo ou meta. Assim como afirmam Pereira e Cabral (2011, pp.115-116) que, para um programa de marketing relacionado a causas, é necessário também reforçar a imagem da causa, da entidade não lucrativa, do produto ou serviço que está associado, desenvolver relacionamentos com *stakeholders* ou o público-alvo e mostrar que a marca é diferente. Para além disso, os mesmos afirmam que os consumidores estão cada vez mais céticos quanto à responsabilidade social das empresas e que é mais fácil acreditar numa empresa que já tenha histórico nesta área. Também é importante que os objetivos da organização não

governamental estejam relacionados com os da empresa e seus produtos, se tal não acontecer, a organização deve desenvolver o seu plano com a sua própria marca.

Porém, para o **marketing social**, "O desafio será auxiliar a pessoa e os públicos-alvo a modificarem a rotina de comportamentos que se encontra enraizada nos seus hábitos." (Almeida, 2013, p.74). Especialmente se estiver relacionado com algo que não lhes diz diretamente respeito ou se só encontrarem vantagens a médio ou longo prazo (Balonas e Cabecinhas, 2011, pp. 6-7). Para tal, Almeida (2013) aponta 8 características que mostram como se consegue alterar o comportamento do alvo, que são:

1. *Acredite que existe um problema e precisa de o ultrapassar;*
2. *Acredite que a alteração vai ajudar a diminuir o problema;*
3. *Acredite que as vantagens são maiores do que as desvantagens;*
4. *Tome a decisão de aderir;*
5. *Tenha as competências para alterar o comportamento;*
6. *Acredite que esta mudança é compatível com a sua auto imagem;*
7. *Sinta pressão social para agir;*
8. *Haja mais barreiras à inação do que à ação.* (Almeida, 2013, p.77).

Para além disso, aponta que é necessário ter em conta elementos como, a informação, reconhecimento do risco, os alertas, a sensibilização, a perceção de que podemos ser o alvo e ter consciência das consequências. Ainda mais, o marketing social também exige outros fatores que contribuem para a "(...) mudança de comportamentos como a Repetição, a Persistência, a Criatividade, a Gestão de Emoções, um Bom Trabalho de Grupo/Equipa, entre outros." (Almeida, 2013, p.78).

De acordo com Pride e Ferrell (1983), "(...) target public is broadly defined as a collective of individuals who have an interest in, or a concern about, an organization, a product, or a social cause." (p.641)¹. Ou seja, são indivíduos que se preocupam com uma causa social.

Portanto, para se poder proceder com o desenvolvimento de campanhas ou comunicação, é necessário segmentar o mercado em 'alvos' para depois se direccionar essa campanha ou comunicação ao target adequado, que poderá ser por exemplo, a jovens, mulheres, homens, idosos, crianças, entre outros. De forma a poder segmentar o

¹ O público-alvo é amplamente definido como um conjunto de indivíduos que têm um interesse ou se preocupam com uma organização, um produto ou uma causa social.

público-alvo, primeiro é necessário conhecer o comportamento e as necessidades dos mesmos. Depois de definido o perfil do alvo em parcelas iguais, já se começa a tornar possível a aplicação da campanha de marketing social, podendo escolher que meios vão ser utilizados de maneira a que sejam fáceis de alcançar (Almeida, 2013, pp. 86-87).

Escolher bem o público-alvo ajuda a que as empresas sejam mais eficazes (Balonas e Cabecinhas, 2011, p.6) e este público também pode beneficiar pois, estas empresas podem fornecer ofertas para satisfazer as suas necessidades (Kotler & Armstrong, 2006, p.215).

Já Almeida (2013, p.87) afirma que é necessário ponderar sobre questões quanto aos meios de comunicação e informação a serem utilizados, se é necessário fazer folhetos, cartazes, se será necessário usar as redes sociais, etc., para se poder avançar com o planeamento da campanha pois, é difícil fazer com que as pessoas mudem as suas atitudes e comportamentos a longo prazo. Para além destes canais, Kotler e Keller (2012, p.9) afirmam que a comunicação também se realiza através da aparência das lojas, sites, etc., e disponibilizando também cada vez mais canais bidirecionais (por exemplo, e-mails, blogs, etc.) de forma a complementar os canais unidirecionais. Ao sabermos quem é o destinatário e quanto mais concisa for a campanha, mais facilmente saberemos que meios usar e qual o investimento (Almeida, 2013, p.87).

Relativamente aos canais de media, Dines e Humez (2003, p.9) afirmam que estes, tais como a rádio, a televisão, etc., influenciam a nossa noção do que está certo ou errado, do que é um homem ou uma mulher, a noção de etnia e raça, quem tem poder e quem não tem, quem pode exercer violência e quem não pode. Basicamente influenciam a nossa visão do mundo e moldam os nossos valores e atitudes. Para além disso e ao que aqui interessa analisar, os mesmos autores afirmam que estes meios de comunicação constroem uma definição de raça e categorias e, ao mostrarem o que essa mesma definição carrega em si, não só formam uma ideia sobre o conceito de raça, como também a trabalham e transformam (Id., ibid., pp. 90-91).

Balonas e Cabecinhas (2011, pp. 3-4) afirmam que as organizações que não visam o lucro, reconhecem que as causas sociais surgem como meios de difusão de valores

importantes para si próprias e, por isso, existe a preocupação em definir uma estratégia, com um target definido, uma comunicação clara e diferente da concorrência.

Assim o Marketing Social, segundo Almeida (2013, p.87): é uma ação de anti marketing que previne a adoção de comportamentos aditivos, comunica riscos, promove hábitos saudáveis, estimula comportamentos de cidadania e respeito, luta contra desigualdade social, etc.

A autora afirma que para que haja mudanças, tem de se pensar nos objetivos que se pretendem atingir a nível cognitivo, de uma ação concreta ou de uma mudança de comportamento. Kotler (tal como parafraseia Almeida, 2013, p.90) aponta 4 tipos de causas sociais consoante as mudanças pretendidas, que são:

- 1) Mudança Cognitiva para melhorar o nível de conhecimento de um segmento da população a respeito de um determinado produto, serviço ou ideia;
- 2) Mudança para Acção, cujo objectivo é levar uma quantidade significativa de pessoas a realizar uma acção específica durante um certo período de tempo, tal como a vacinação contra a gripe, por exemplo, ou a compra de um determinado produto para ajudar pessoas carenciadas, ou recolha de tampinhas para aquisição de uma cadeira de rodas para uma pessoa;
- 3) Mudança de Comportamento que significa a modificação de algum aspecto do comportamento individual, visando, com isso, aumentar o bem-estar próprio; em relação às mudanças anteriores esta apresenta um grau de complexidade maior na sua realização e...
- 4) Mudança de Valor, o tipo mais complexo de causa social, caracterizada por uma situação que visa uma alteração nas crenças ou nos valores que um grupo alvo possui relativamente a algum objecto ou situação.

A autora declara que, para realizar uma campanha de Marketing Social, é necessário saber qual a missão, o que se quer mudar, que benefícios se pretende, a quem destinamos esse projeto de mudança, que mensagens e imagens devem ser usadas e de que maneira se deve fazer chegar essa informação, que associações e ações devem ser feitas e que meios devem ser usados (Almeida, 2013, p.109).

Para além disso reuniu um conjunto de suportes físicos e digitais de baixo custo, que podem ser usados nas campanhas de marketing social pelas organizações sem fins lucrativos:

- *Utilização da intranet para o público interno*
- *Reuniões e debates internos e com entidades externas*
- *Publicações diferenciadas*

- *Folhetos diversos*
- *Site-internet*
- *Comunicação regular com media - presses releases para Media - Orgãos de Comunicação Social*
- *Mailings (email)*
- *Marketing direto*
- *Exposições externas itinerantes temáticas*
- *Participação em eventos (conferências, seminários, outros)*
- *Espaço de exposição (interno e para participação externa - interrelacionamento com alguns intervenientes sociais)*
- *Redes sociais (facebook, twiter, instagram, etc.) (Almeida, 2011, p.115).*

Com este conjunto de questões e suportes físicos, é mais simples a concretização de uma campanha de marketing social pois, agora reunimos um conjunto de passos necessários pelos quais nos vamos guiar para a realização do mesmo.

Com efeito, Balonas e Cabecinhas (2011, p.14) alegam que as campanhas que estão viradas apenas para a sensibilização de causas, estão mais próximas do conceito de cidadania e são mais genuínas, mas é possível que a publicidade que assenta na temática da responsabilidade social empresarial, ganhe mais expressão mas, de forma a funcionar com a publicidade que ambiciona a mudança social sem pedir nada em troca.

"Hoje, as empresas apercebem-se de que já não chega produzir com qualidade ou prestar serviços inovadores e a preços competitivos. É preciso construir uma imagem credível e socialmente correcta." (Balonas, 2011, p.35).

Ao analisar o conceito de marketing social, percebemos que este pode ser aplicado de duas formas. Primeiro, pode apenas ter como objetivo a mudança de comportamentos por parte da sociedade, relativamente a um problema comum, sem pretender nada em troca. Segundo, pode ter como objetivo não só a mudança de comportamentos e alteração de valores, como também a associação da causa social a uma marca, de forma a gerar lucro. Esta última opção é conhecida como responsabilidade social das empresas ou marketing relacionado a causas. De qualquer forma, para se obter sucesso na aplicação da campanha, é necessário definir objetivos e metas, conhecer e definir bem o público-alvo de maneira a que se possa reunir um conjunto de meios de comunicação e suportes físicos e digitais.

Depois de esclarecida a temática do marketing social, caminhamos agora para clarificação de conceitos que constituem o problema da discriminação étnica no trabalho.

1.2 A IMIGRAÇÃO EM PORTUGAL E OS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

1.2.1 IMIGRAÇÃO EM PORTUGAL

Primeiramente é importante conhecer em que estado se encontra Portugal relativamente à migração. Assim sendo, e num estudo sobre os imigrantes em situação de desemprego em Portugal, os autores Valadas, Góis e Marques (2014, p.35), começaram por caracterizar a população imigrante no nosso país. O estudo incidiu nos 3 principais grupos de imigrantes presentes em Portugal: brasileiros, cabo-verdianos e ucranianos que, em 2012 representavam respetivamente 25,3%, 10,3% e 10,6% do total de imigrantes em Portugal.

Quanto à emigração, o trabalho foi o motivo que levou os portugueses (40% da população) a viver fora do país nas décadas de 50 e 60, sendo que a partir de 80 o país tornou-se num país de imigração (Magano, 2008).

Relativamente a questões de imigração, Portugal apresentava um cenário misto. Nas décadas de 60 e 80 apresentava níveis maiores de emigração do que imigração, sendo que neste último o saldo migratório tornou-se positivo nos anos 90, principalmente imigrantes vindos dos países africanos de língua oficial portuguesa e do Brasil. (Cerdeira, Kovács, Peixoto, Dias & Igreja, 2013; Valadas, Góis & Marques, 2014). Durante a década de 90 e início do século XXI, com a evolução dos setores de atividade e das alterações na política de imigração portuguesa, houve um aumento das oportunidades de trabalho que levaram à integração de imigrantes em setores de atividade pouco ou nada qualificados, como a construção civil e obras públicas e o setor dos serviços domésticos e das limpezas industriais (Valadas et al., 2014, p.95). Para além disso, eram setores de atividade com os quais não tinham qualquer afinidade com a sua experiência profissional ou de habilitações, fazendo com que se sentissem objeto de discriminação (Magano, 2008).

Em 2009, chegou-se a atingir o valor máximo de população estrangeira com mais de 450 mil estrangeiros, em que muitos deles passaram a ser cidadãos portugueses.

Focando-se principalmente na inserção laboral, a tarefa de acolher e integrar imigrantes que procuram trabalhar e viver no nosso país foi atingida. A abertura da economia portuguesa ao exterior e o alargamento do mercado interno de recrutamento, possibilitou a entrada de imigrantes qualificados (e de imigrantes pouco ou nada qualificados) que vieram exercer profissões para as quais estavam qualificados. No entanto, houve situações em que essas qualificações não foram aproveitadas (Valadas et al., 2014, p.51). No entanto de acordo Valadas et al. (2014, p.15), a crise económica, que se iniciou em 2008, influenciou não só a população originalmente portuguesa, como os imigrantes que se tornaram cidadãos nacionais. Isto levou ao aumento do desemprego principalmente dos cidadãos imigrantes. Para além disso, de acordo com Grint (2002, p.307), as mulheres, os menos qualificados e os grupos de minorias, tendem a ser o alvo de muitas práticas discriminatórias que se tornam mais visíveis quando está envolvida a mão-de-obra imigrante ou migrante.

Com a chegada do desemprego e da crise financeira e económica, vêm consequências que afetam muitos dos cidadãos. Devido ao aumento do desemprego e também à generalização de formas de emprego precárias e à reconfiguração dos setores de atividade (setores de baixo valor acrescentado, pouca produtividade e baixo retorno de investimento), muitos cidadãos não têm a possibilidade de desenvolver um trabalho digno que lhes faculte o rendimento necessário para satisfazer as suas necessidades e, por isso, encontram-se numa situação de pobreza e exclusão social (Valadas et al., 2014, p.15). Grint (2002, p.308) afirma que os trabalhadores imigrantes terão de procurar os piores trabalhos em vez dos melhores. Para o autor, o que falta explicar é porque é que as minorias étnicas, que são cidadãos dos países onde trabalham, sofrem este tipo de condições e recompensas pobres pois, as práticas discriminatórias servem para afastar os imigrantes de certos trabalhos.

Na verdade, Silvestre e Fernandes (2014, pp. 33-40) verificam uma correspondência cada vez menor entre as qualificações, as competências, funções exercidas e rendimentos, contribuindo para a fragmentação do estatuto do trabalhador. Esta mudança no trabalho tem contribuído para a diminuição do mesmo como forma de realização do homem, desestruturando a vida individual e coletiva. Para além disso, os

indivíduos com menores recursos a nível de educação, cultura, economia e social, sairão quase sempre a perder na corrida pelos postos de trabalho disponíveis. "O desemprego, como a precariedade do emprego, é experimentado de forma mais dura e radical por mulheres, por emigrantes, por indivíduos mais velhos, por pessoas com menos habilitações escolares e profissionais, com menos capital social." (Silvestre & Fernandes, 2014, p.40).

Mais ainda, Friedmann e Naville (1973, p.24) afirmam que um trabalho ao qual o indivíduo não se adapte, pode trazer consequências negativas e é um trabalho alienado, com o qual não se identifica.

Relativamente à integração, Carrilho e Figueiredo (s.d., p.55) afirmam que a legislação portuguesa pôs em prática o plano de integração dos imigrantes, produzindo leis que têm como objetivo eliminar todas as formas de discriminação e combater a violação dos direitos humanos.

Valadas et al. (2014) interpreta a integração no mercado de trabalho como elemento essencial para os imigrantes, ou seja:

Tendo em conta a centralidade que o trabalho representa nas nossas sociedades enquanto pilar fundamental de integração dos indivíduos, reconhecemos que o acesso ao mercado de trabalho e a um determinado tipo de emprego representa uma condição fundamental para a integração, em particular, da população imigrante. (p.69).

Os autores afirmam que a tendência dos imigrantes, é a de escolher empregos de menor qualidade, sobre qualificados e com pouca estabilidade contratual por isso, acabam por não conseguir fugir a situações de subemprego, emprego mal remunerado ou desemprego cíclico. Com isto, passam por processos de exclusão social e obstáculos que dificultam a sua reinserção no mercado de trabalho. Depois de uma situação de desemprego, aos imigrantes com profissões pouco qualificadas, ficou limitada a sua mobilidade para profissões mais qualificadas (Valadas et al., 2014, pp.16; 54). No entanto,

O crescimento do desemprego da população imigrante é, em Portugal, também um fenómeno novo e, de certa forma, paradoxal, na medida em que os imigrantes vêm para Portugal para ocupar empregos em determinados setores económicos (...) onde tem existido estruturalmente carência de mão-de-obra. (Valadas et al., 2014, p.16).

Esses empregos são, por exemplo, construção e obras públicas, serviços de apoio, serviços pessoais e domésticos ou hotelaria e restauração. Com a saída temporária dos

trabalhadores nacionais e com a entrada de trabalhadores estrangeiros em Portugal, as vagas não ocupadas ou abandonadas pelos trabalhadores nacionais, foram então ocupadas pelos imigrantes (Valadas et al., 2014, p.46).

Segundo Grint (2002, p.308), existem casos, apesar de poucos, em que a imigração surge como uma desvantagem para o país de acolhimento, mas tal não acontece em espaços de tempo muito curtos. Em relação à inserção laboral dos imigrantes em Portugal, as profissões exercidas pelos imigrantes são de diferente tipo, o que significa que existe no país vários grupos de migrantes, acabando com a ideia de etnicização em alguns setores laborais a nível nacional (Valadas et al., 2014, p.43).

As vagas do mercado "primário", como definem Cerdeira, Kovács, Peixoto, Dias e Egreja, (2013, p.44), que é caracterizado por bons salários, emprego estável e perspectivas de carreira, são garantidas pelos trabalhadores nativos. E as vagas do mercado "secundário", que é caracterizado por baixos salários, emprego instável e escassas perspectivas de carreira, sobram para os imigrantes que ficam satisfeitos com o ganho salarial em relação ao que ganhavam no seu país. Os imigrantes, estão colocados nos segmentos mais desfavorecidos do mercado de trabalho, cruzando-se então com os jovens, mulheres e outros trabalhadores pouco qualificados e, para piorar a situação, "A conjugação de alguns destes atributos reforça as condições de vulnerabilidade." (Cerdeira et al., 2013, p.43)

Também os jovens ou segunda geração (filhos de imigrantes nascidos no país de acolhimento) podem ser observados da mesma forma que os imigrantes de primeira geração que entraram recentemente no país de acolhimento e mesmo conhecendo o trajeto migratório, tentam procurar ainda a melhor integração no mercado de trabalho. Já os jovens descendentes de imigrantes, ou geração 1,5 (crianças que vieram muito cedo para o país de acolhimento ou antes ou depois da sua entrada na escola) passaram por processos de socialização, incluindo o sistema educativo, que os aproximam da juventude nativa. No entanto, muitas das segundas gerações sentem que são discriminadas, não pela sua nacionalidade visto que nasceram no país de acolhimento e por isso têm cidadania plena, mas sim por pertencerem a grupos étnicos não dominantes, reforçando as diferenças étnicas e desigualdades. (Cerdeira et al., 2013, pp. 48-50).

Posto isto, é possível verificar que a discriminação está e vem de todo o lado pois, até mesmo quem não aparenta ser de uma etnia diferente, carrega consigo a insegurança de ser discriminado devido aos seus parentes imigrantes. Isto significa que não só se deve mudar o pensamento de quem pratica a discriminação, como também se deve mostrar a quem está vulnerável, que a discriminação está nos olhos de quem a vê. E é na linha deste pensamento que a seguir está definido o conceito de discriminação negativa.

1.2.2 DISCRIMINAÇÃO NEGATIVA

"Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual protecção da lei. Todos têm direito a protecção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação."

artigo 7º -Declaração Universal dos Direitos do Homem (UNESCO, 1998)

Para se perceber o tema da discriminação étnica, é essencial compreender primeiro o conceito de discriminação e o que tem sido feito para a eliminação do mesmo.

A autora Coutinho (s.d., pp. 14-15) define o conceito de discriminação negativa como sendo o tipo de discriminação que é geralmente sofrida pelas mulheres, negros e pessoas com deficiências, ou seja, indivíduos que enfrentam grandes desigualdades sociais historicamente. Estes sofrem um tratamento desigual, que nega ao indivíduo o exercício de direitos humanos e que o exclui da vida social. A discriminação faz parte das sociedades humanas principalmente nas sociedades atuais.

De acordo com Cabecinhas (2007, p.22), discriminação negativa trata-se de percepções ou comportamentos que prejudicam o outro.

Desde a fundação das Nações Unidas que todos os Estados aceitaram que todas as pessoas têm direitos iguais e inalienáveis e garantiram a defesa desses direitos (ONU: 2008, p.3). Portanto, importa perceber o que é que está a falhar na concretização da garantia desses direitos por parte dos Estados.

De acordo com Coutinho (s.d., pp. 6-7), a discriminação no trabalho é a negação dos direitos do trabalhador, ao qual a igualdade que faz parte da natureza do homem, não é reconhecida perante os outros. Por outro lado, a igualdade permite a eliminação das desigualdades sociais e a busca do ideal de justiça social.

A discriminação é então fundada em características de sexo, raça, etnia, origem, cor, religião, idade, etc. Isto impede a que, as pessoas que passam por qualquer tipo de discriminação usufruam do direito à igualdade de oportunidades (Coutinho, s.d., pp. 13-14).

Como a discriminação racial continua a ser um obstáculo, as Nações Unidas assumiram a eliminação desta forma de discriminação, como um dos seus objetivos. Devido à preocupação da comunidade internacional em relação a este problema, em 1965, a Assembleia Geral das Nações Unidas formulou a Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, que aponta quatro pontos primordiais (ONU, 2008):

- *Qualquer doutrina de diferenciação ou superioridade racial é cientificamente falsa, moralmente condenável, socialmente injusta e perigosa, não tendo qualquer justificação teórica ou prática;*
- *A discriminação racial e, sobretudo, as políticas governamentais baseadas no preconceito da superioridade racial ou no ódio racial, violam os direitos humanos fundamentais e tendem a prejudicar as relações amistosas entre os povos, a cooperação entre as nações e a paz e segurança internacionais;*
- *A discriminação racial prejudica, não apenas aqueles que dela são objecto, mas também aqueles que a praticam;*
- *A construção de uma sociedade mundial livre de todas as formas de segregação e discriminação racial, que são factores de ódio e divisão entre as pessoas, constitui um dos objectivos fundamentais das Nações Unidas. (ONU, 2008, p.4)*

Para além disso, os Estados tornaram-se partes mediante a adesão deste documento e comprometeram-se a adotar as seguintes medidas:

Em virtude da Convenção, os Estados Partes obrigam-se a:

- *Não se envolver em qualquer acto ou prática de discriminação racial contra indivíduos, grupos de pessoas ou instituições, e a garantir que as autoridades e instituições públicas procedem do mesmo modo;*
- *Não encorajar, defender ou apoiar a discriminação racial praticada por qualquer pessoa ou organização;*

- Rever as políticas governamentais, nacionais e locais, bem como a modificar ou revogar as leis e disposições regulamentares, que criem ou perpetuem a discriminação racial;
- Proibir e pôr termo à discriminação racial praticada por pessoas, grupos ou organizações; e
- Favorecer as organizações e movimentos integracionistas multirraciais, e outros meios próprios para eliminar as barreiras entre as raças, bem como a desencorajar tudo quanto tenda a reforçar a divisão racial. (Id., ibid., p.5)

Após a adesão de 27 Estados, a mais antiga e ratificada convenção de direitos humanos, entrou finalmente em vigor em 1969, aumentando para 128 Estados em 1990 e 173 Estados em 2007. Portugal tornou-se num Estado Parte e aderiu à Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial a 24 de agosto de 1982 com entrada em vigor a 23 de setembro de 1982. (ONU, 2008, p.5).

Sendo assim, podemos verificar que está tudo montado para que a eliminação da discriminação étnica tenha sucesso. No entanto, continuamos a assistir, a formas de discriminação. Isto mostra que não é só necessário assinar documentos em como vamos cumprir com o que neles está disposto. Importa também consciencializar e transmitir às pessoas que não se deve discriminar com base em características físicas, crenças, valores, etc. É importante demonstrar que cada ser humano é diferente e que por isso mesmo é igual.

De acordo com Coutinho (tal como parafraseia Coutinho, s.d., p.14), só as desigualdades sociais podem ser eliminadas aplicando-se o princípio da igualdade de oportunidades que ajuda no combate à discriminação e preconceito. A autora afirma também que nem tudo é discriminação, por exemplo, as distinções impostas por lei quando se conformam com os princípios constitucionais. Assim como Grint (2002) que afirma que “Obviamente, nem todos os grupos que são discriminados são minorias.” (p.291). Ou como afirma Sabatová (2016) que um ato de injustiça que foi subjetivamente percebido, não significa necessariamente discriminação pois, “In general, discrimination means difference in treatment in comparable situations without reasonable justification.”² (Sabatová, 2016, p.11). Apenas as condutas descritas e proibidas por lei são consideradas discriminação (Sabatová, 2017, p.12). O que significa que nem sempre

² Em geral, a discriminação significa diferença no tratamento em situações comparáveis sem justificação razoável

as minorias são vítimas de discriminação seja de que forma for e que nem sempre o que é percebido como injusto é discriminação.

Quanto ao Código do Trabalho, o Artigo 25^o³ sobre "Proibição de discriminação" afirma que se houver um requisito justificável para a atividade em causa, não constitui discriminação (Diário da República Eletrónico, 2009 Lei nº7).

Coutinho (s.d., p.20) compara dois tipos de discriminação que pode ser feita direta ou indiretamente. A discriminação direta trata-se da exclusão explícita de um grupo social ou pessoas com base em características próprias, em que o empregador trata esse grupo social ou pessoas de uma forma menos favorável com base no sexo, cor, etnia, origem, idade, raça, etc. Sabatová (2016, p.41) define como sendo um comportamento de omissão em que uma pessoa é tratada de forma menos favorável que outra, numa situação comparável. A discriminação indireta ocorre apenas sobre algumas pessoas e acontece quando aparentemente há um tratamento igual para todos, mas este tratamento produz vários efeitos em desabono de várias pessoas ou grupos sociais historicamente discriminados (Coutinho, s.d., p.20). De acordo com Sabatová (2016), nem toda a prática é considerada discriminação indireta se for justificada por lei, "Provision, criterion or practice is not considered indirect discrimination if it is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving it are appropriate and necessary." (p.41)⁴. Assim como a discriminação direta, que de acordo com a Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2010, pp.49-51), esta é justificável se seguir os fins das diretivas antidiscriminação da legislação da UE. Essa justificação é válida se o tribunal provar que o tratamento diferenciado em questão segue um fim legítimo é necessário para o alcançar. Para tal, este tratamento tem de ser proporcionado e só deve ser usado caso o objetivo seja importante de alcançar e esta seja a única forma de causar o mínimo de danos possível.

Note-se que, este último tipo de discriminação surge como forma de dissimular a situação de discriminação direta mas, na verdade, não se trata mais do que uma forma de fingir que não se pratica qualquer tipo de discriminação no trabalho. De qualquer forma,

³ Título II Contrato de trabalho; Capítulo I Disposições gerais; Secção II Sujeitos; Subsecção III Igualdade e não discriminação; Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação

⁴ A provisão, critério ou prática não é considerada discriminação indireta se for objetivamente justificada por um fim legítimo e os meios para alcançá-lo são apropriados e necessários

um indivíduo mesmo não pertencendo à minoria étnica, também pode ser discriminado por outro indivíduo da mesma etnia que ele.

Para além destes dois tipos de discriminação, Sabatová (2016, p.24) também dá o exemplo da discriminação por associação, em que, por exemplo, um grupo de 5 amigos vai a um restaurante, um deles é de origem étnica diferente e por isso mesmo, o dono ou os empregados do restaurante recusam-se a atender este indivíduo. Isto leva a que os restantes membros do grupo também se sintam discriminados independentemente de terem uma relação próxima com a vítima, não só porque também não vão ser atendidos, como acabam por passar por um momento de constrangimento e assistir ao tratamento desfavorável do amigo, familiar, conhecido, etc.

Ainda sobre a discriminação por associação, o Jornal Público lançou uma notícia em que "Governo alarga conceito de discriminação racial em nova lei". Este alargamento consiste na introdução dos conceitos de multidiscriminação, como é o caso de alguém que é discriminado por ser mulher e negra, e a discriminação por associação. "Estes novos conceitos deverão ser tidos em conta quando os serviços analisarem as queixas de discriminação que lhes chegarem." (Henriques, 2017, p.1).

Já a multidiscriminação, de acordo com Sabatová (2017, p.12) trata-se do tipo de discriminação em que uma pessoa é sujeita a tratamento desigual com base em várias características, por exemplo, raça, origem étnica e nacionalidade ao mesmo tempo.

Sérgio Paulo Rouanet (tal como parafraseado por Coutinho, s.d., p.25) explica que o que causa a discriminação é o preconceito, ou seja, a ideia formada *a priori* sem qualquer conhecimento ou assumida em consequência da generalização apressada de uma experiência pessoal.

Coutinho (s.d., p.25) e Giddens (1993, p.225) são da opinião que, na prática, o preconceito é um sentimento que nem sempre se traduz em ação, ao contrário da discriminação que é uma extensão do preconceito. Enquanto Grint (2002) confirma que "Na teoria, um mercado de trabalho livre devia assegurar a distribuição eficiente dos recursos de tal modo que a única discriminação existente seria a baseada na projecção positiva dos empregados eficientes." (pp.314-315).

Por esta análise, podemos verificar que a discriminação negativa se pode apresentar das mais variadas formas, seja de forma explícita ou de forma dissimulada. Pelo contrário, existe a discriminação positiva que surge como forma de acabar com as consequências da discriminação negativa, cuja definição se apresenta a seguir.

1.2.3 DISCRIMINAÇÃO POSITIVA

Como forma de combate à discriminação, implementou-se a medida da discriminação positiva. Desta forma, os discriminados obtêm oportunidades com mais facilidade devido ao seu passado histórico. No entanto existem opositores a esta medida que são da ideia de que a mesma acaba por discriminar quem antes discriminava. Não adotando uma posição de vingança, claro que se não se pode discriminar uns, também não se pode discriminar outros.

A autora do livro “O sonho de Martin Luther King, Jr. na América de George W. Bush” começa por definir o que é a *affirmative action* que se implementou na América. A *affirmative action* (ou discriminação positiva) é uma política que, de acordo com Domingues (2006, p.194), surgiu nos anos 60 por Lyndon. B. Johnson (36º Presidente dos Estados Unidos da América), como um meio para conduzir ao antirracismo, baseado no conceito de raça ou género, de forma a integrar o Afro-Americano na sociedade americana. No entanto, a sua introdução não foi fácil e para tal, tem de haver um lado contrário que se opõe a esta medida, a *reverse discrimination*, reclamada por todos aqueles que se sentem vítimas (neste caso, os Brancos) e que têm o desejo de domínio sobre todas as raças. Estes, que são contra à *affirmative action*, afirmam que os Afro-Americanos seriam capazes de chegar ao mesmo patamar que eles se trabalhassem mais e melhorassem os seus valores individuais, não necessitando então de nenhum tipo de apoio.

Todavia Sabatová (2016, p.23) é da opinião de que a lei da anti discriminação ou discriminação positiva como aqui é tratado, protege contra o tratamento desigual com base em características que as pessoas não escolheram.

Para além da impossibilidade de escolher características genéticas, como Magano (2008) afirma, a estas pessoas é imposto o obstáculo de escolher a sua própria identidade, sendo obrigadas a viver com a identidade que os ditos superiores impõe e das quais não se conseguem livrar, vivendo humilhadas. "Em situação de dominação, a atribuição de uma designação a uma minoria tem um efeito simbólico que funciona como mecanismo de colocar à distância." (p.155).

Já Coutinho (s.d., p.15) afirma que a discriminação positiva, tem como objetivo eliminar as diferenças observadas na discriminação negativa e assegurar a igualdade de oportunidades a todos, fundando-se na ideia clássica de justiça social que, de acordo com Pina e Cunha, Rego, Campos e Cunha, Cabral-Cardoso, Marques e Gomes (2012, p.317), atua de forma vigorosa nas políticas de discriminação positiva a favor de determinados grupos de pessoas, como por exemplo, as mulheres e os deficientes.

Portanto a discriminação positiva é expressa através de políticas protetoras ou que assegura benefícios às pessoas que se encontram em situação desfavorável, justificando-se pela ideia de equidade que se refere ao tratamento igual para os iguais e desigual para os desiguais. "A discriminação positiva, como uma ação que visa à equidade, é uma medida que deve ser tomada no tempo, até que o grupo desfavorecido possa alcançar o nível de desenvolvimento social do grupo dominante." (Coutinho, s.d., p.16).

De acordo com Coutinho (s.d., pp. 15; 161) não é correto desiquiparar pessoas quando nelas não se encontram fatores desiguais e por isso mesmo, a ação afirmativa só deve existir até ao momento em que todas as desvantagens sejam eliminadas. Ivancevich (2007) afirma que a questão do limite da ação é muito importante pois, tal como refere Coutinho (s.d., pp. 16-17; 162), se esse limite for ultrapassado, os que não beneficiam desta medida, podem sentir-se ofendidos, como é o caso, por exemplo, dos estudantes brancos que se sentem discriminados pelo sistema de quotas para os estudantes negros nas universidades. O objetivo ao desigualar as pessoas positivamente é igualá-las em oportunidades pois, proibir apenas o ato de discriminação, não se tem mostrado suficiente para eliminar as desigualdades que se têm verificado.

No entanto, Domingues (2006, p.192) afirma que os Conservadores e Liberais são da opinião de que não se deve combater a discriminação usando-a pois, se não é correto

fazê-lo com os Afro-Americanos, também não é correto fazê-lo com os Brancos. Para além disso, os que não estão favorecidos a nível de educação ficam na mesma situação de inferioridade. Mais ainda, os que conseguem obter vantagens, não ficarão reconhecidos por evoluírem por mérito próprio.

De acordo com Reis Irigaray e Constant Vergara (tal como parafraseado em Pina e Cunha, Rego, Campos e Cunha, Cabral-Cardoso, Marques & Gomes, 2012, p.318), as normas da discriminação positiva e quotas, influenciam os gestores e a forma como as empresas selecionam os candidatos, fazendo com que estas vejam as suas opções de seleção condicionadas por essas normas em vez de selecionarem os candidatos como desejariam. De acordo com Domingues (2006, p.194) os Afro-americanos podiam ter conhecimento dos empregos disponíveis, no entanto, se as qualificações dos candidatos fossem iguais, as mulheres ou membros das minorias étnicas eram preferencialmente escolhidos, para que as instituições fossem vistas como mais inclusivas. De qualquer forma, estas continuavam a ser dominadas pelos homens brancos.

Também Ivancevich (2007, p.82) afirma que a interpretação mais controversa da discriminação positiva, é que esta concede um tratamento especial a alguns em detrimento de outros e que a legalidade da mesma depende se foi ordenada de acordo com a lei ou se foi voluntária. Voluntariamente, o plano de ação afirmativa deve ser implementado não só estabelecendo limites, como de forma a eliminar desequilíbrios, sem transpor necessariamente os direitos da maioria e não deve tomar posições que coloquem as minorias de parte. Involuntariamente (ordenado por lei), deve-se analisar estatisticamente a quantidade de minorias que ocupam uma posição de trabalho na empresa em análise, limitar as oportunidades iguais de emprego para aumentar a baixa representatividade da minoria e descobrir as causas e quais os meios que vão ser usados na implementação do plano, tudo isto sem prejudicar a maioria. Os empregadores não são obrigados a implementar planos de ação afirmativa mas, alguns optam por fazê-lo de forma a passar uma imagem de empresa socialmente responsável. "By having an AAP, the

organization suggests to the public and the courts that it is attempting to deal with discrimination." (Id., *ibid.*, p.82)⁵.

Mais uma vez, nos anos 80 mostrou-se o descontentamento em relação à *affirmative action* pois, os seus opositores defendiam que o princípio da *color-blindness* e da *sex-blindness* se sobrepunham ao mérito. Com isto, surgiu a "reverse discrimination" pois, se era errado discriminar por razões raciais ou de género, também era errado favorecer com base nestas duas características. (Domingues, 2006, p.194).

Acresce ainda que Pina e Cunha et al. (2012) dão a entender que a questão não tão favorável que se verifica com a política da discriminação positiva é que esta pode beneficiar quem de facto não precisa de ser beneficiado. Como referem Silva e Jacobs (tal como parafraseado em Pina e Cunha et al., 2012, p.319), as políticas de discriminação positiva de deficientes beneficiam os próprios deficientes mas, por exemplo, as políticas que beneficiam as mulheres, podem beneficiar qualquer mulher até mesmo de origem abastada em vez de um homem de origens humildes. A discriminação positiva pode gerar rancor nos indivíduos que se sentem discriminados e conflitos no local de trabalho, principalmente se os critérios se basearem na discriminação positiva em vez de critérios de mérito, o que pode levar a uma diminuição no desempenho das organizações.

Há ainda que como Domingues (2006) destaque três pontos que demonstram os argumentos dos opositores ao programa da *affirmative action*:

1) contribui para o decréscimo do auto-respeito dos beneficiados, uma vez que partirão do princípio que o que obtiveram foi devido não ao seu mérito, mas sim ao facto de pertencerem a uma determinada raça ou género; 2) esse auto-respeito sofrerá um decréscimo acrescentado, dado que essas pessoas não serão nunca capazes de competir em pé de igualdade com quem obteve aquela posição por mérito próprio; 3) os que possam beneficiar com estes programas, por possuírem as qualificações adequadas, sentir-se-ão relegados para uma posição subalterna, em virtude do ressentimento experimentado pelos Brancos, que estes não conseguem nem querem ocultar." (p.195)

Para além do descontentamento demonstrado, os Americanos afirmam também que, o programa da *affirmative action* sempre esteve destinado a falhar e que a mesma mais não passa do que um programa de combate à pobreza. Mesmo não tendo demonstrado resultados significativos, ainda assim, esta medida ajudou a classe média.

⁵ Ao adotar uma política de ação afirmativa, a organização mostra ao público e aos tribunais que está a tentar lidar com a discriminação.

No entanto, verificou-se que faltavam iniciativas que se destinavam a acabar com os graves problemas dos mais necessitados (Domingues, 2006, pp.195-196).

Entretanto Grint (2002) afirma que "Mesmo aquelas nações que mantêm políticas mais gerais de discriminação positiva ou de ação afirmativa (tal como os EUA) continua a exhibir níveis consideráveis de discriminação, tal como acontece com aqueles que não mantêm, tal como o Reino Unido." (p.315).

Pelo contrário, os que apoiam este programa, acreditam que esta por si só não promove a igualdade mas, mesmo assim, proporcionou uma melhoria de condições e alcançou muitos dos objetivos a que se propôs. Com esta medida, o número de estudantes africanos aumentou, assim como os professores em instituições brancas e o número de empregos disponíveis.

A resistência por parte dos Brancos será sempre uma constante, mas quaisquer ganhos, por poucos que sejam, serão sempre significativos para quem se habituou desde a chegada (involuntária, crescente-se) a receber em todas as áreas e circunstâncias o que havia de pior." (Domingues, 2006, p.198).

Associada à ação afirmativa, está a fixação de quotas, que Coutinho (s.d., p.263) explica como sendo "(...) a reservas de espaço em favor de grupos sociais que se deseja beneficiar, para promover-lhes a inserção social." Ou seja, este sistema é uma modalidade da ação afirmativa que tem como objetivo corrigir as desigualdades sociais mas, de forma a reservar espaços para as vítimas que passam por processos de discriminação históricos. No entanto, tal como a discriminação positiva, este sistema de quotas também não é visto da melhor maneira pois, quem se opõe, afirma que este é ofensivo aos direitos individuais, principalmente quando é aplicado para negros e pobres e também nas universidades, discriminando os estudantes brancos. Para além disso há o receio de não haver critérios consistentes que provem quem é negro e quem não é. Ou seja, aqui as questões de igualdade não estão a ser cumpridas. No entanto, a autora afirma que se pode atenuar estes problemas (Id., ibid., pp. 163-164).

No entanto, Ferreira e Bortoluzzi (s.d., p.13) afirmam que com o sistema de quotas, os negros assumem uma posição de poder sobre os brancos, ainda que intuitivamente. Estes têm mais facilidade de entrar no ensino superior do que os brancos. Para além disso, o poder superior é de quem determina quem é negro ou branco. Ou seja,

verifica-se o receio de Coutinho (s.d.) quanto à falha nos critérios de quem é negro ou não. Ferreira e Bortoluzzi (s.d.) dão o exemplo de dois gémeos idênticos em que um foi considerado (pela revista brasileira "Veja") branco e outro foi considerado negro e, por isso, o "gémeo branco" tem menos facilidade em entrar no ensino superior do que o seu irmão "negro", beneficiando então do tal sistema de quotas. E, sobre este assunto, os mesmos autores afirmam que "O que ocorreu foi uma classificação quanto à cor da pele para ingresso no sistema de cotas, mas tanto branco quanto negro pertencem à única raça, que é a humana e não a branca ou preta." (p.13).

Assim sendo, e do estado da arte até agora observado, constatámos que a discriminação positiva surgiu com a melhor das intenções, no entanto, é perceptível o facto de que esta também traz alguns pontos negativos. Como se verificou, é muito importante estabelecer limites para que não sejam ultrapassados os objetivos iniciais desta medida, que são os de igualar os indivíduos de toda a sociedade.

Sobre isto, temos que o Artigo 27^{o6} do Código do Trabalho, "Medida de ação positiva":

Para os efeitos deste Código, não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de factor de discriminação, com o objectivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social (Diário da República Eletrónico, 2009 Lei nº7).

De todo o modo, o que importa concluir aqui, é que não deveria de ser necessário recorrer a este tipo de medidas para que haja igualdade entre todos. Por isso é que é crucial agir no que realmente importa e no que pode ser mais eficaz. No entanto, apesar não concordar totalmente com esta medida, não a criticamos negativamente pois, assim se verifica que têm sido feitos esforços ao combate deste problema e é com a tentativa-erro que se aprende. Para além da discriminação positiva, o sistema de quotas também tem as suas desvantagens pois, não só acaba por ser interpretada como uma forma de discriminação, como também não há uma segurança quanto à escolha da cor de pele de quem deve integrar esse sistema. Portanto, se não é correto discriminar em relação à cor da pele, muito menos é correto escolher quem é mais negro ou não.

⁶ Título II Contrato de trabalho; Capítulo I Disposições gerais; Secção II Sujeitos; Subsecção III Igualdade e não discriminação; Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação

Posto isto, seguimos com a definição dos conceitos de raça e etnia que, nos vão levar à definição do conceito de racismo e escravatura, que surgiu como a primeira forma de discriminação.

1.2.4 A DIFERENÇA CONCEPTUAL ENTRE RAÇA E ETNIA

Para entender melhor o problema em questão, é necessário perceber que existe uma diferença na definição dos conceitos de raça e etnia. Temos por hábito utilizar o conceito de raça para nos referirmos a todas as diferenças culturais e físicas existentes na humanidade. No entanto, raça e etnia não significam o mesmo e, por isso, estes conceitos não devem de ser utilizados da mesma forma:

De acordo com Stinger & McKie (tal como parafraseia Grint, 2002), os autores sugerem que:

O termo «raça» está infundido de força política. A raça tornou-se um tal rótulo pejorativo que muitos investigadores liberais e com tendências radicais questionaram o uso contínuo na ciência social. No fim de contas, uma vez que não há prova «científica» que os grupos raciais existam para além da cor da pele e das diferenças físicas menores, continuar a usar o termo é cair na armadilha de assumir que existem e, portanto, perpetuar o racismo que muitos desses escritores rebaixam. Afinal, existem variações genéticas mais importantes entre os indivíduos da mesma alegada «raça» do que entre as médias de «raça» diferentes (p.290).

Ninguém deve ser discriminado seja pelo aspeto físico, cor, raça, etnia, orientação sexual, religião, cultura etc. No entanto, a validação destas características são selecionadas por membros que são considerados «eticamente importantes» para outros se tornarem socialmente aceites (Grint, 2002, p.291).

Foi a partir da segunda metade do século XVI, que surgiu a palavra raça [race] nas línguas ocidentais em que o seu significado era o de um "curso rápido", "corrente de um rio" ou "prova de velocidade". Depois surgiu, na Idade Média, como linhagem das gerações nas famílias nobres ou reais. Finalmente no fim do século XVII é que começou a ter uma conotação diferente, aparecendo associada à expressão de "grupo étnico" (Domingues, 2006, p.63).

O sociólogo Giddens (1993, p.254-255) afirma que as pessoas pensam erradamente que os humanos podem ser separados em raças biológicas diferentes e que "Physical differences, in skin colour or other characteristics, are commonly called *racial*." (p.254)⁷. Características essas que podem ser pele escura e cabelo preto encaracolado, ou tal como os aborígenes da Austrália que tinham pele escura, mas cabelo ondulado e por vezes loiro, e por estas razões, estes dois grupos eram designados de "negros". O autor afirma que um cientista ao analisar sangue não sabe se este veio de uma pessoa branca ou negra.

Neste sentido, Domingues (2006) afirma que o conceito de raça apenas existe como uma realidade política e social que se tornou conveniente nos últimos séculos e não como um conceito biológico. "Apesar de (...) não existir um suporte científico consistente para o conceito de raça, este continua muito forte e a servir de fundamento às conceções raciais dos seres humanos. Baseiam-se para isso em razões sociais, não biológicas." (Domingues, 2006, p.78).

Já Cabecinhas (2007, p.34) afirma que, através dos resultados mais recentes dos relatórios da UNESCO, não existem genes ligados às supostas 'raças' humanas e que por isso, este conceito está desvalorizado no conhecimento científico. Mas, apesar disto, o conceito está na mente dos indivíduos e por isso os cientistas sociais não o podem ignorar.

No entanto, de acordo com Domingues (2006, p.61) este conceito também serve para referir diferenças insuperáveis como as diferenças culturais, linguísticas e religiosas que, por vezes, supõem interesses económicos que acabam por entrar em atrito. Por consequência, o uso do conceito de raça causou a perda de vidas humanas e a destruição de culturas, sendo que surge em épocas de crise ou conquista e associada a conflitos de classe. Por isso, é errado dizer "raça branca" ou "raça negra", visto que todas as populações resultam de uma mistura, ou seja, não há uma raça pura. Mesmo assim, "(...) os que partem do princípio que nenhuma definição biológica de raça é exequível, não conseguem imaginar um mundo em que este mito não esteja presente." (Domingues, 2006, p.62).

⁷ As diferenças físicas, na cor da pele ou outras características, são habitualmente chamadas de raça

Portanto, o que se conclui é que a diferença entre os indivíduos está nas experiências culturais e não na genética. Sendo assim, correto será utilizar

(...) o termo «etnia» uma vez que se refere mais às diferenças culturais do que às físicas ou alegadamente «naturais» entre os grupos. A etnia é também importante ao ponto de muitos grupos serem discriminados devido aos atributos culturais em vez da cor da pele ou diferenças raciais aparentes. (Grint, 2002, p.291).

No entanto, na maioria das vezes os dois conceitos são indistintos na prática (Id., ibid., p.292).

Também Anthias e Yuval-Davis (1992, p.2) acrescentam que, através de uma diferença biológica ou física, a raça serve para definir fronteiras entre aqueles que podem e aqueles que não podem pertencer a uma determinada população.

No entanto, Magano (2008, p.155), que tratou o tema da identidade cigana na Europa, afirma que a identidade nacional consiste na imposição de fronteiras que tanto significam inclusão como exclusão pois, identifica um grupo distinguindo-o de outro.

Com a época dos Descobrimentos, os europeus conseguiram chegar às áreas mais remotas do Planeta e com isto, todos os povos dos outros continentes passaram a ter contacto com os europeus e a sua cultura. Em consequência, houve uma grande emigração por parte dos europeus e também de africanos e asiáticos, assistindo-se ao maior movimento de populações de toda a história. Estes contactos provocaram transformações nessas populações, impondo-lhes diferentes formas políticas e judiciais, alterando a sua organização económica. Com a emigração surgiram então as relações raciais, envolvendo competição racial, conflito, acomodação e assimilação. As características físicas e culturais despertaram a atenção dos europeus e a cor da pele foi o que causou mais estranheza. Ainda se tentou explicar a causa e significado da cor do negro e a explicação mais satisfatória estava ligada ao sol, por isso, ao deslocar-se para norte, a pele ficaria mais clara, mas tal não ocorreu com os Negros que viviam na Europa e América do Norte, na segunda metade do século XVII. Mas, é a coloração da pele que permite a determinados grupos sobreviverem em certas zonas geográficas. Nos finais do século XVIII começou a sentir-se a tendência de um problema racial que, se tornou numa arma ideológica dos que se expandiam por vários continentes (Domingues, 2006, pp.66-79).

Os autores Anthias & Yuval-Davis (1992, pp.3-4) afirmam que através de conquistas, colonização e imigração, formaram-se historicamente as categorias étnicas, nacionais ou raciais e as variantes modernas dessas categorias formaram-se com o domínio do capitalismo, imperialismo e Estado democrático liberal. Portanto, dependendo do contexto social ou histórico, pode ocorrer uma redesignação, por exemplo, os imigrantes do sul da Ásia podem ser definidos como grupos étnicos, raciais ou religiosos, usando os termos Paquistão, negro ou muçulmano, respetivamente. Os judeus, em diferentes contextos podem ser designados primeiramente como grupos religiosos, étnicos ou nacionais. Ou seja, os grupos que são designados ou que se designam a eles próprios nacionais ou num território, tornaram-se étnicos ou raciais noutros contextos. Os autores afirmam que o uso de uma ou outra destas categorizações tem sido frequentemente determinado por intenções políticas dos que estão envolvidos.

Sendo assim, como é que se determina a fronteira entre os grupos étnicos? Determina-se pelo nascimento ou casamento dentro desse grupo étnico, assim como a conversão ou assimilação. No entanto, essas fronteiras vão mudando ao longo do tempo de acordo com as condições económicas, políticas ou ideológicas concretas. Os autores dão o exemplo de que para os nazis, quem tinha um avô judeu era considerado judeu; para os judeus ortodoxos, só quem tem mães judias ou se converteu de acordo com o Hakha é judeu; no sul de África, as pessoas de raça mista são definidas como uma categoria racial separada dos "de cor", enquanto que em Inglaterra estes podem ser definidos como negros. Para além disso, também os membros de grupos étnicos específicos se podem considerar como parte de uma coletividade mais abrangente, por exemplo, os jamaicanos na Inglaterra vêem-se como parte da comunidade afro-caribenha e tanto os asiáticos como o afro caribenhos na Inglaterra vêem-se como parte da comunidade negra. (Anthias & Yuval-Davis, 1992, p.5).

Já Giddens (1993, p.253-254) afirma que os grupos étnicos se distinguem através da linguagem, da história, ascendência, religiões ou maneiras de vestir. O autor afirma que existem vários grupos de minorias em termos estatísticos, por exemplo, os ruivos. Mas, em termos sociológicos, um grupo de minorias tem características, tais como, a desvantagem dos seus membros como resultado de discriminação contra eles, vivem

juntos em solidariedade pois experienciam os mesmos sentimentos e interesses e, finalmente, isolam-se do grupo de maioria vivendo em certos bairros ou cidades de um país.

Ou seja, as pessoas acabam por se auto categorizar de acordo com o contexto novo em que vivem e com as relações de proximidade que lá encontram, isto é, a noção de onde e como a fronteira é construída não é apenas diversa, mas também é contextual e relacional para outros grupos.

De acordo com Anthias e Yuval-Davis (1992, pp.5-8), pertencer a um grupo étnico, fornece aos indivíduos um modo de interpretar o mundo baseado numa partilha de recursos culturais e posicionamento e por isso, ser designado como membro de um grupo étnico é muitas vezes visto como uma forma de mostrar que não se pode pertencer a outros grupos e, portanto, ter uma participação exclusiva. "Ethnicity at its most general level involves belonging to a particular group and sharing its conditions of existence. (...) Ethnic resources can be economic, territorial, cultural and linguistic, amongst others." (Id., *ibid.*, p.8)⁸.

Tanto as minorias como as maiorias, são caracterizados por uma noção de comunidade, no entanto, ambos têm o potencial de naturalizar a sua visão do mundo através do controlo dos meios de comunicação e produção cultural e da sua posição dominante no Estado. Isto não significa que os grupos dominantes tenham sempre sucesso. A existência de uma identidade étnica consciente pode não ser a única condição necessária para a existência de etnicidade. "Ethnicity may be constructed outside the group, by the material conditions it faces, and by its social representation by other groups, or by the state." (Anthias & Yuval-Davis, 1992, p.9)⁹.

O conceito de raça, de acordo com Domingues (2006, pp.78; 86), até mesmo agora no século XXI, sempre esteve ligado aos negros e as pessoas continuam a agir como se o planeta estivesse dividido em grupos biológicos distintos, ou seja, 'raças'.

Também Gaudio (2013, p.44) conclui que a cor da pele, tipo de cabelo e cultura (aspetos físicos e culturais), serviam como critérios de classificação racial e de nível

⁸ A um nível mais geral, a etnia envolve pertencer a um grupo particular e partilhar as suas condições de existência. (...) Os recursos étnicos podem ser económicos, territoriais, culturais e linguísticos, entre outros.

⁹ O racismo significa atribuir falsamente características herdadas de personalidade ou comportamento a indivíduos de uma aparência física particular.

civilizatório de cada indivíduo. Para além disso, Gomes e Munanga (tal como citado em Gaudio, 2013, p.50) preferem utilizar os dois conceitos, ou seja, "étnico/racial" pois, desta forma, não só nos estamos a referir à dimensão cultural como à racial, pois devem ser consideradas em conjunto pois, são importantes e estão relacionadas.

Em suma, o que se verifica da análise teórica efetuada é que o conceito de raça surge para nos referirmos a diferenças biológicas ou físicas, enquanto que o conceito de etnia surge para nos referirmos a diferenças culturais. No entanto, continuamos a verificar o uso desmedido do conceito de raça para nos referirmos a tudo o que diferencia um indivíduo do outro, desde as diferenças físicas às culturais, religiosas, etc. É devido a este mau uso generalizado e ao pensamento de que existem "raças" superiores a outras, que existe o racismo como forma de discriminação.

1.2.5 O CONCEITO DE RACISMO

De acordo com Coutinho (s.d., pp. 75; 83), o termo racismo deriva do substantivo raça e este surge como teoria ou crença que estabelece uma hierarquia entre raças e etnias, o que leva à discriminação e xenofobia contra raças que são consideradas inferiores. A prática do Racismo rompe com o princípio da Igualdade pois, este pressupõe a superioridade de uma raça sobre outras.

O Artigo 13º da Constituição da República Portuguesa¹⁰, sobre o "Princípio da Igualdade", dispõe que:

- 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*
- 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual (Diário da República Eletrónico, 1976).*

Quanto ao termo 'racismo', Domingues (2006, pp.156; 164), afirma que este foi usado pela primeira vez em 1933-1934, tendo surgido como reação ao movimento nazi da Alemanha, onde Hitler e o partido nazi alemão usavam o termo 'raça' para se

¹⁰ Princípios fundamentais; Parte I Direitos e deveres fundamentais; Título I Princípios gerais

referirem aos Judeus que eram considerados inferiores e que por isso foram excluídos, levando ao genocídio. O fenómeno do racismo está associado mais especificamente a uma ideia ocidental e, este resultou da dificuldade em lidar com aqueles que eram diferentes e com o desejo de se impor ao grupo com todos os direitos que pensam possuir, desrespeitando a sua cultura mas explorando as suas riquezas.

De acordo com Grint (2002) "(...) nem o racismo, nem a igualdade racial são simplesmente os produtos de atitudes individuais, pelo contrário, dependem de uma rede complexa de instituições socialmente construídas e de agentes socialmente organizados." (p.337)

Já Cabecinhas (2007, p.24) coloca a questão de que, se o racismo só existe quando se invocam características físicas ou se também pode ser considerado racismo quando se invocam características culturais. A autora chega à conclusão que é difícil delimitar este conceito.

Neste sentido afirmam Anthias e Yuval-Davis (1992, pp12-13) que, o racismo pode ser visto para incluir práticas de discriminação racial, pensando noutros grupos como indesejáveis, ou seja, é uma prática de inferiorização de grupos étnicos. Os autores respondem à questão, apontando duas características do racismo em que, primeiro usa características biológicas para identificar o grupo e, em segundo avalia negativamente essas características biológicas ou culturais. Tanto no discurso como na prática, a noção de diferença cultural desarticulou a noção de diferença biológica como base para a exclusão ou a inferiorização.

De acordo com Giddens (1993) "Racism means falsely attributing inherited characteristics of personality or behavior to individuals of a particular physical appearance."¹¹ (p.255).

A perceção seletiva de pessoas preconceituosas acaba por estabelecer uma dinâmica de estereótipos que acaba por ser muito resistente à mudança. Para além da cor, outras características herdadas ou visíveis podem se tornar o foco central do estereótipo, dependendo de contextos históricos ou culturais, por exemplo, os "índios de pele vermelha", ou os judeus com "nariz de judeu". Os autores apontam que as

¹¹ O racismo significa atribuir falsamente características hereditárias de personalidade ou comportamento a indivíduos de aparência física particular

diferenças entre estas características e as características não herdadas, é que estas não são específicas das gerações. O facto de as pessoas de pele negra serem o alvo a discriminar, o conteúdo específico dos estereótipos raciais e as fronteiras étnicas que daí resultam, não são necessariamente consistentes (Anthias & Yuval-Davis, 1992, pp.136-137).

Todos os seres humanos estão sujeitos a ser discriminados, mas as atitudes racistas pertencem àqueles que se consideram o grupo dominante e que por isso detêm o poder, sendo que, neste caso a vítima é o Negro. (Domingues, 2006, p.155).

O conteúdo dos estereótipos raciais varia e as imagens racistas estão associadas às minorias étnicas negras, sendo que as pessoas dessas minorias são, por vezes, retratadas como violentas, cobardes, burras ou sorradeiras (Anthias & Yuval-Davis, 1992, p.137). Isto significa, que apenas ser negro não é suficiente para criar um estereótipo ou realizar práticas racistas, ou seja, há juntamente uma necessidade de se rotular as pessoas com características negativas. De qualquer forma, todos os estereótipos racistas têm características negativas que podem ser perigosas.

O racismo é muito mais do que "um conjunto de crenças usado para justificar as ações discriminatórias de um indivíduo ou grupo contra outro indivíduo ou grupo." (Domingues, 2006, p.164). A autora declara que o racismo é dirigido não só a quem tem uma cor de pele considerada diferente, mas também a quem tem uma nacionalidade e religião diferentes, tal como os muçulmanos e judeus.

Por isso, como afirmam Anthias e Yuval-Davis (1992, p.2) não chega só explicar o racismo com referência apenas a fenómenos étnicos ou raciais, ou seja, é necessário explicar também de acordo com a classe, género, processos de estado e nação para se fazer uma análise adequada dos processos de exclusão e subordinação. Tal como afirmam, o racismo são modos de exclusão, inferiorização, subordinação e exploração que apresenta características específicas e diferentes, em diferentes contextos sociais e históricos. "Extreme examples are those of extermination, segregation and slavery. These

are differentially experienced by different class, ethnic and gender categories." (Anthias & Yuval-Davis, 1992, p.2)¹².

De acordo com os mesmos autores, para além dos negros, o racismo também toca aos judeus e ciganos, ambos considerados forasteiros. Os judeus são considerados anti Cristo, ladrões de dinheiro que conspiram para exercer poder sobre o mundo e os ciganos são ladrões, sujos, preguiçosos e têm poderes mágicos para ganhar fortunas e preparar poções. O racismo então, está em todas as pessoas pois, "Racism exists, however, not only in the unconscious minds of the racists, but also in those who have been the victims of racism." (Id., ibid., p.139)¹³. Ainda assim, o termo "negro", mesmo na sua forma antirracista, está a ser mal utilizado no discurso oficial pois, agentes estaduais, como a Polícia, realizam identificações raciais de forma racista não se baseando nas perceções subjetivas das pessoas sobre a sua própria etnia, mas baseando-se na avaliação de características físicas como a cor da pele, o tipo de cabelo e a estrutura do nariz (Id., ibid, p.146).

Lembramos ainda que Domingues (2006, p.199) afirma que o futuro é pessimista pois, depois da derrota do nazismo de Hitler, a Europa vive numa situação pior. Os trabalhadores brancos veem o desemprego a aumentar e os salários a diminuir. Em consequência, os imigrantes tornaram-se o alvo do seu descontentamento fazendo com que os conflitos raciais surjam em toda a parte. E para complicar ainda mais a situação, o tipo de imigrante que chegou à Europa também está relacionado a este pessimismo. Antes, os movimentos migratórios eram maioritariamente entre Europeus que na altura já causavam problemas na Alemanha (portugueses, espanhóis, italianos e turcos). Hoje, a maior parte vem de África e Ásia. No caso americano e no pós 11 de Setembro, as tentativas de combate ao terrorismo têm atropelado os direitos do cidadão, principalmente as minorias étnicas. A América mostrou uma divisão cada vez maior entre comunidades extremamente ricas e extremamente pobres, assim como situações de segregação e exclusão.

¹² Exemplos extremos são os de extermínio, segregação e escravidão. Estes são diferentemente experimentados por diferentes categorias de classe, etnia e género.

¹³ O racismo existe, no entanto, não apenas nas mentes inconscientes dos racistas, mas também naqueles que foram vítimas do racismo.

Nesta medida, Domingues (2006, p.200) afirma que no passado as pessoas confessavam abertamente as suas atitudes racistas e às vezes com orgulho. Hoje em dia os investigadores verificam que existem menos pessoas com atitudes racistas, mas não porque o racismo tenha diminuído, mas sim porque este tipo de pessoas sente vergonha a admitir a sua posição racista. No entanto, a existência do racismo silencioso pode ter consequências mais prejudiciais do que quando é praticado abertamente. As pessoas gozam com a língua e cultura dos afro-americanos através da internet e dos media (cinema, televisão e imprensa). No geral, o Branco não tem consciência dos malefícios que as suas ações têm para as suas vítimas.

No entanto não se pode considerar que apenas os brancos são racistas, ainda que o impacto seja maior. Anthias (parafraseado em Anthias & Yuval-Davis, 1992, p.15) diz que as categorias dicotómicas dos negros como vítimas e dos brancos como racistas, tende a homogeneizar os objetos do racismo pois, há uma tendência em tratar todos os brancos como racistas sem prestar atenção às diferenças do racismo dentro da classe social e do género. De acordo com Miles (parafraseado em Anthias & Yuval-Davis, 1992, p.16), os negros também podem ser racistas, não sendo o racismo o predomínio privilegiado dos brancos. No entanto, o racismo por parte dos negros não tem tanto impacto e não gera mudança por isso, este tipo de racismo é diferente daquele que é exercido por aqueles que são considerados grupos dominantes. Para além disso, o racismo deve ser visto também de outra forma, "Racism should also be looked at with regard to practices and discourses within a range of social forces, which include social classes, gender relations, the nation and the state." (Id., *ibid.*, p.19)¹⁴.

Gaudio (2013, p.52) afirma que o preconceito racial se apreende durante as relações sociais e também através da escola, igreja, família e meios de comunicação.

Em síntese, verificámos que o racismo é no geral uma prática apontada como sendo mais utilizada por parte dos brancos. No entanto, não significa que não possa acontecer o contrário, mas mesmo que seja praticado pelos negros, não tem tanto impacto. Verifica-se também que o racismo reside no preconceito e categorização das minorias que geralmente estão associadas a características negativas tais como roubo,

¹⁴ O racismo também deve ser analisado em relação a práticas e discursos dentro de uma série de forças sociais, que incluem classes sociais, relações de género, a nação e o estado.

violência, ignorância, etc. Com isto, importa saber que estas características vão influenciar o processo de recrutamento e seleção na procura de trabalho (que iremos abordar mais à frente). Este processo é muito importante para qualquer trabalhador que esteja à procura de emprego e se queira integrar na sociedade. No entanto, antes de se poderem aceder ao trabalho como forma de integração na sociedade, os grupos discriminados historicamente, passaram primeiro pelo processo de escravatura que surgiu como primeira forma de discriminação.

1.2.6 A ESCRAVATURA EM TERMOS HISTÓRICOS

"Ninguém será mantido em escravatura ou em servidão; a escravatura e o trato dos escravos, sob todas as formas, são proibidos."

artigo 4º - Declaração Universal dos Direitos do Homem (UNESCO, 1998).

A escravatura surge como o primórdio de toda a discriminação étnica que se verifica no mercado de trabalho hoje em dia.

Tal como Méda (1999, p.175) especifica, o trabalho, "Era também um instrumento de tortura utilizado pelos romanos para punir os escravos e os presos."

Citando David Brion Davis, Domingues (2006, p.182) traça a evolução sofrida pela palavra escravatura ao longo dos séculos em que, em algumas línguas antigas significava trabalho, noutras referia-se à origem dos cativos e depois aos escravos e às crianças vendidas pelos pais.

Portugal, que se encontrava envolvido na guerra religiosa contra a África do Norte muçulmana, levou a que a palavra 'escravo' concorresse com outras palavras como mouro, guinéu e negro, assim como, o 'noir' em francês e o 'black' em inglês. Na Antiguidade, a escravatura não se relacionava com a cor da pele nem com a fisionomia pois, havia uma mistura de várias culturas que resultavam das migrações que era um fenómeno natural e comum. A imagem que se tinha dos Negros era positiva, ao contrário dos estereótipos racistas que surgiram posteriormente pois, estes eram representados nas esculturas e mosaicos como músicos, dançarinos, acrobatas, soldados, etc. (Domingues, 2006, p.183). "Se, até há alguns anos, se verificou que o racismo e a discriminação foram produzidos pela lógica e expansão do capitalismo, tem-se assistido ultimamente à globalização imposta por aquele." (Id., ibid., p.187).

Foi com o comércio de escravos que os africanos começaram a ser considerados símbolos de inferioridade e selvagens, ao contrário dos Brancos que eram considerados símbolos de superioridade, de civilização, racionalidade e inteligência. As diferenças físicas visíveis entre indivíduos e grupos são designados de raciais, mas tal não é uma divisão científica, como já foi explicado. Os cientistas do século XVIII e XIX concluíam que só os Negros podiam ser escravizados pois, estes ocupavam a base da hierarquia racial, sendo que os Brancos ocupavam o topo. Até mesmo os filhos das escravas negras eram classificados de negros mesmo se tivessem pai branco (Id., *ibid.*, pp.62; 78).

A escravatura, o colonialismo e o imperialismo, a independência e a pós-independência foram as fases que estiveram ligadas ao domínio pelo Branco. Estas fases foram as causadoras de todo o sofrimento daqueles que foram vítimas da escravatura e foram também os responsáveis pelo subdesenvolvimento do continente africano e do racismo. Foram os Portugueses que iniciaram, na primeira metade do século XV, o tráfico de escravos, mas, tanto os Portugueses como os Espanhóis, tratavam os escravos de forma diferente de outros povos. O racismo, que permite a manipulação da mão de obra como fonte de riqueza, iniciou-se com a escravatura onde não se pagava salários, passando atualmente aos salários mais elevados para os Brancos do que para os Negros. Foi a elevada exploração dos escravos negros que levou à elevada produção em massa do Ocidente (Id., *ibid.*, p.188).

Tal como Lopes (2008, pp.22-23; 38; 43), que se refere ao tempo da escravatura no Brasil e explica que, a escravatura dos africanos levou a que se construísse uma hierarquia, classificando os negros como inferiores e propriedade dos brancos, que eram considerados superiores. Desta forma foi possível a produção de riquezas a nível material. Ainda no Brasil, com a abolição da escravatura, vivia-se ainda com a ideia de que existia harmonia entre os vários grupos étnicos que faziam parte da população, ou seja, vivia-se no mito da "democracia racial", em que supostamente ninguém se baseava na cor ou outra característica física, como obstáculo à inserção social. Desta maneira, escondia-se o verdadeiro objetivo da ideologia do branqueamento, que consistia num plano de tornar o país numa nação de brancos, sendo desta forma considerada uma sociedade mais "civilizada".

"Os Africanos, onde quer que se encontrem - e isto depois de terem sido levados à força na maior parte dos casos - continuam a enfrentar situações de constantes perseguições, maus tratos e discriminação. O ser-se Negro é mais do que uma cor. É toda uma condição." (Domingues, 2006, p.190).

No entanto, sendo a escravatura um assunto muito antigo, isto não significa que esta já tenha sido erradicada. Recentemente a APAV iniciou uma colaboração com a Slave Free Trade, e de acordo com a informação que consta no site da APAV, 45,8 milhões de pessoas estão ainda sujeitas à escravatura (APAV, 2016g).

Depois de percebermos como surgiu a escravatura e que esta era uma forma de discriminação, passamos agora à fase de recrutamento e seleção no trabalho.

1.3 FATORES CRÍTICOS NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NO TRABALHO

Neste ponto começamos por clarificar do que se tratam os processos de recrutamento e seleção no trabalho, de maneira a perceber de que forma se selecionam os candidatos e com base em que características. Também podemos perceber que tipo de relacionamento se desenvolve entre a empresa e o candidato.

1.3.1 O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

De acordo com Lievens e Chapman (2010) (tal como parafraseado em Pina e Cunha et al., 2012), a globalização da economia e internacionalização das empresas, tem afetado o recrutamento e seleção, mas "O que é eficaz e aceite num contexto pode não ser noutros." (p.308).

Nesta senda, Francesco e Gold (1998) e Aycan e Kanungo (2001), (tal como parafraseado em Pina e Cunha et al., 2012, p.309), dão exemplos do processo de recrutamento e seleção em diferentes contextos culturais. Por exemplo, recrutar e selecionar com base no estado civil e aparência física pode ser considerado ofensivo em alguns sítios, enquanto noutros é completamente normal. Assim como em alguns países é proibido o recrutamento e seleção com base na discriminação de género, idade, cor,

origem nacional, religião, orientação sexual, entre outros. No entanto, noutros países, o empregador pode usar os critérios que bem lhe apetecer.

A questão é saber quais são os critérios usados para avaliar e recompensar os trabalhadores (Grint, 2002, p.298). De acordo com Blackburn & Mann (tal como parafraseia Grint, 2002, p.298):

Em vez de usar medidas directas de capacidade, eles (empregadores) usam o que a literatura económica chama «meios de exclusão», ou seja assumem que algumas características facilmente observáveis (tal como a raça) podem servir como indicadores de um certo nível de capacidade e seleccionam de acordo com isso. Os meios de exclusão mais comuns são a raça, o sexo, o historial profissional prévio, a idade, o estado civil e (em países onde é apropriado) os anos de escola.

Na verdade, Pina e Cunha et al. (2012) afirmam que os processos de seleção são muito importantes quanto à maneira como ficam vistas as organizações pois, estes processos podem influenciar a forma como os candidatos se comportam quanto à sua seleção ou não, afetando a forma "(a) como vêm a organização, (b) como encaram os seus líderes, (c) como se comportam no quotidiano organizacional, (d) como decidem ou não permanecer na organização e (e) como se pronunciam acerca dela junto de terceiros" (p.313). Quando não são selecionados, o processo de seleção afeta "(a) o modo como se pronunciam acerca da organização e (b) se sugerem ou não a empresa a outros potenciais candidatos." (Op.cit; ibidem).

Já Coutinho (s.d., pp.112-113) afirma que na relação de trabalho, o empregado está submisso ao empregador, devido à sua natureza de relação de poder que acaba por afetar o ambiente de trabalho, a vida do próprio trabalhador e da sua família. Neste cenário, acabam por ocorrer práticas discriminatórias ofensivas aos direitos de igualdade e à dignidade do empregado.

A autora explica o que pode acontecer durante todo o processo de contratação do candidato. Na fase pré-contratual, o indivíduo, apesar de ainda não haver uma relação de emprego, está logo sujeito a passar por práticas discriminatórias no processo de seleção por parte do empregador. Na fase contratual, que decorre entre o início do contrato de trabalho e o momento anterior à sua extinção, é onde se verifica o descumprimento das obrigações emergentes da relação de trabalho em que o empregador abusa do seu poder. Pode acontecer devido à gravidez da empregada, do estado de saúde, da

orientação sexual, etc. Devido a estas situações, o trabalhador pode baixar de cargo, pode ser submetido a meios abusivos de controlo, a condutas de assédio sexual e moral, etc. Tudo isto leva a que haja uma alteração no contrato de trabalho ou término. Com a rescisão do contrato de trabalho, o empregado pode ser despedido com justa causa ou pode ser discriminado por parte do empregador, que termina o contrato de trabalho com base em atos discriminatórios que violam os direitos do trabalhador e que lhe causam danos pessoais. Para além disso, o trabalhador pode encontrar dificuldades em recolocar-se no mercado de trabalho pois, o antigo empregador pode ter transmitido falsas informações que o impeçam de conseguir aceder à relação de emprego (Id., ibid., pp. 113-129).

De acordo com a legislação portuguesa explícita no Código do Trabalho, o Artigo 24^o, relativamente ao "Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho"¹⁵, dispõe que:

1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos. (Diário da República Eletrónico, 2009 Lei n^o7)

A discriminação não se dá apenas sobre as pessoas negras, como é exemplo esta notícia em que as mulheres portuguesas são discriminadas por origem nacional a favor das mulheres brasileiras. Pereira (2017), no Jornal Público lançou uma notícia em que, em 2015 a ACT recolheu 9 casos de discriminação no acesso ao trabalho. Este anúncio, que estava a recrutar mulheres para serviços de informática e assuntos femininos, mostra a preferência por mulheres brasileiras, alegres e descontraídas, até mesmo falar português brasileiro, dispensando então as mulheres portuguesas. O titular da empresa mostra a sua preferência por mulheres brasileiras pois, ao contrário das mulheres portuguesas,

¹⁵ Título II Contrato de trabalho; Capítulo I Disposições gerais; Secção II Sujeitos; Subsecção III Igualdade e não discriminação; Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação

estas não são "infelizes" e "inseguras". Este anúncio trata não só de fazer uma exclusão de género, neste caso ao sexo masculino (o que nem sempre é proibido pois é permitido anúncios que prefiram um dado tipo de género dependendo do tipo de trabalho, por exemplo, uma personagem feminina para teatro), como está a excluir a mulher portuguesa, assumindo que as mulheres deste país são depressivas e que a cultura (etnia) brasileira é mais alegre, trata-se de um 2 em 1.

Tal como já foi referido, o processo de recrutamento e seleção é muito importante para o trabalhador, mas no fundo também acaba por ser importante para a empresa empregadora pois, a forma como escolhe os seus trabalhadores pode acabar por influenciar, positiva ou negativamente, a sua imagem perante a sociedade e os interessados. Para concluir, surge o conceito de trabalho como forma de integração do indivíduo na sociedade, mas que por outro lado, tem vindo a sofrer alterações negativas.

1.3.2 A NOÇÃO DE TRABALHO

Concretamente sobre a matéria que se analisa neste ponto, começamos por observar que Méda (1999, pp. 25-26; 68-71; 173) concessionaria o trabalho sob o pensamento cristão. Então, o trabalho acrescenta valor ao mundo e a si próprio, sendo a atividade fundamental do homem, que permite também o aprofundamento das relações pessoais. Desta forma o indivíduo aprende e integra-se na vida em sociedade, desenvolvendo-se socialmente seja numa oficina, numa equipa ou num escritório, em que há oposição às relações hierárquicas e onde pode constituir a sua identidade. Em termos materiais, o trabalho cria riqueza e é um fator de produção. Para além disso e vivendo em cooperação, o indivíduo fica capaz de estabelecer a sua posição na sociedade devido às suas capacidades que desenvolveu como contributo para a mesma. De acordo com a mesma autora:

Por outras palavras, o trabalho permite hoje o exercício de uma certa forma de sociabilidade, mas essencialmente porque é a forma maior de organização do tempo social e a relação social dominante, aquela na qual assentam as nossas trocas e as nossas hierarquias sociais, e não porque tivesse sido concebido como meio ao serviço de um fim preciso: o estabelecimento do laço social. (Id., ibid., p.175)

No Dicionário de Recursos Humanos, Machado e Portugal (2014) definem o conceito de trabalho como sendo,

Qualquer atividade física e/ou intelectual que o indivíduo impõe a si próprio ou que lhe é imposta por outrem com vista a um objectivo produtivo e uma determinada remuneração. A generalidade das definições de trabalho consideram-no como uma actividade de carácter produtivo que as pessoas realizam para obter uma remuneração e/ou contribuir para sua própria subsistência. (p.137)

Em ambas as definições pudemos verificar a ambiguidade do conceito de trabalho que surge, tanto como uma forma de integração social, assim como uma forma de produção que contribui para a subsistência do homem, respetivamente. Portanto, ao contribuir para a sociedade, o indivíduo recebe algo em troca.

Ainda assim, para Friedmann e Naville (1973), o trabalho é "(...) condição de toda a vida humana em sociedade." (p.19). E é uma escolha livre que serve como fator de equilíbrio psicológico, de satisfação, de estrutura da personalidade e felicidade (Id., *ibid.*, p. 24).

Mais, Silvestre e Fernandes (2014, pp. 28-29) afirmam que o trabalho, como forma de acabar com a pobreza e criando a riqueza, surge como meio de acabar com os males sociais e mostrar as capacidades do Homem. No entanto, este símbolo integrador e organizador da vida parece que se tornou num instrumento causador de desigualdades.

Por último, Sabatová (2017, p.10) afirma que o papel do trabalho na vida das pessoas lhes proporciona uma sensação de propósito e satisfação, para além do retorno monetário que recebem. O trabalho é um impulsionador de relações sociais e por vezes, as pessoas enfrentam obstáculos no acesso e no local de trabalho, levando a situação de forma muito séria e tentando lidar com esses problemas.

CAPÍTULO 2: A DISCRIMINAÇÃO ÉTNICA NA PERSPETIVA DOS MEDIA

CAPÍTULO 2: A DISCRIMINAÇÃO ÉTNICA NA PERSPETIVA DOS MEDIA

Depois de abordados todos os conceitos pertinentes, iremos apresentar neste capítulo o que tem sido feito nos media relativamente ao problema da discriminação étnica. Para melhor termos uma visão da situação aqui discutida, propomo-nos a apresentar 3 filmes exemplificativos que demonstram o que aqui se trata. Para além disso, fazemos uma referência também ao programa da SIC "E Se fosse Consigo?", cujo primeiro episódio assenta no "Racismo".

"Atendendo a que a realidade quotidiana é cada vez mais influenciada pelas imagens da televisão e de filmes, vai gradualmente adquirindo importância a questão do que essas imagens nos podem dizer acerca da construção da realidade social." (Flick, 2005, p.155).

2.1. A VISÃO DO CINEMA

De acordo com a afirmação acima, podemos concluir que nos dias de hoje os comportamentos das pessoas podem ser influenciados pelo que é transmitido nos media, neste caso, na televisão.

Por exemplo, Denzin (tal como parafraseia Flick, 2005, p.156) faz distinção entre duas leituras nos filmes. Na leitura realista, o filme é encarado como uma descrição verídica de um fenómeno, tal como são os filmes aqui escolhidos para o demonstrar, sendo que a interpretação do mesmo, serve para validar o que este retrata sobre a realidade. Queremos com isto dizer, que os filmes escolhidos para retratar o tema da discriminação étnica no trabalho, não são apenas "filmes", são representações da realidade. Já a leitura subversiva trata-se da interpretação do autor sobre a realidade que vai influenciar o filme, assim como as ideias dos espectadores influenciam a interpretação do filme, mostrando que existem várias interpretações sobre o mesmo assunto. Esta diversidade de interpretações pode ser comparada e analisada como diferentes construções da realidade.

Sendo assim, apresentamos um conjunto de filmes que retratam a realidade no mundo do trabalho de quem é discriminado etnicamente e por todas as formas de racismo que temos conhecimento. São filmes baseados em histórias verdadeiras e que mostram o que por vezes não está visível aos nossos olhos. Poderíamos escolher entre vários filmes que tratam o problema do racismo no geral mas, propomo-nos a fazer referência a 3 filmes que apresentam o problema, mais específico, da discriminação étnica no trabalho e que pensamos serem os melhores pois, estão relacionados com toda a temática que pretendemos resolver através do marketing social e porque pensamos que seja uma forma mais fácil de demonstrar o que em tempos acontecia e que infelizmente ainda hoje acontece de forma menos explícita.

• **Hidden Heart:** é um filme que retrata a história verdadeira de Hamilton Naki, um jardineiro da Universidade da Cidade do Cabo em África, que depois começou a participar nas intervenções cirúrgicas feitas aos animais cobaias do laboratório. Reconhecido o seu potencial por parte do primeiro médico a realizar um transplante de coração bem sucedido, Hamilton começa a trabalhar como técnico de laboratório de pesquisa da Faculdade de Medicina. Devido ao racismo que já se vivia, não podia trabalhar com corpos humanos, apenas podia ensinar. A verdadeira dúvida que se impunha era se este teria participado ou não na cirurgia de primeiro transplante de coração bem sucedido. Por ser negro, não podia ter contacto com pacientes nem podia aparecer em fotografias. Hamilton chegou a confirmar a sua participação na cirurgia, mas não existem registos desse momento. Finalmente ficou reconhecido e tornou-se famoso mundialmente (Sinopse do site Geledés, 1988).

Direção: Cristina Karrer e Werner Schweizer

Elenco: Christian Barnard, Hamilton Naki,

2008

• **Twelve Years a Slave – 12 anos escravo:** é a história de vida verdadeira de um escravo e um filme dramático que retrata a altura da escravatura em 1841 e a vida de um homem livre, que vive com a sua mulher e filhas até ao dia em que é enganado por dois homens que o convidam para ir em digressão devido aos seus dotes de violinista. A partir desse dia, é raptado e vendido como escravo e obrigado a esconder a sua identidade até

ao dia em que não se contenta em apenas sobreviver e consegue finalmente, depois de 12 anos, voltar a ser um homem livre (Sinopse do site Cinecartaz, 2011).

Realizador: Steve McQueen

Elenco: Chiwetel Ejiofor, Michael K. Williams, Michael Fassbender, Benedict Cumberbatch, Brad Pitt, Paul Giamatti, Paul Dano e Lupita Nyong'o

GB/EUA, 2013

• **Hidden Figures – Elementos Secretos:** é um filme de Drama que retrata o fenómeno da Guerra Fria e a altura em que os russos e os americanos disputavam a corrida até à lua (década de 1960) e em que havia muita segregação, discriminação racial e de género. Várias mulheres negras trabalhavam na NASA, mas num edifício à parte e na altura havia muito preconceito sobre a possibilidade (ou não) de as mulheres terem cargos tão importantes (neste caso, fazer contas importantes para o lançamento de foguetões para levar homens à lua). Para além de serem mulheres, eram negras e havia o estigma de que estas não podiam ser tão ou mais inteligentes que os homens, não podiam beber café da mesma cafeteira, não podiam usar as mesmas casas de banho que as mulheres brancas, não podiam comer no mesmo refeitório, não podiam subir de cargo e não podiam estudar em escolas para brancos. Numa altura em que até mesmo a “máquina” se começava a sobrepôr ao Homem, não há nada mais infalível que os cérebros femininos que estão por detrás de todos os feitos que se alcançaram nessa altura (Sinopse do site Cinecartaz, 2011).

Realizador: Theodore Melfi

Elenco: Taraji P. Henson, Octavia Spencer, Janelle Monáe, Kevin Costner, Kirsten Dunst

EUA, 2016

Com estes 3 filmes podemos ter uma visão imaginária do que se trata a discriminação étnica no trabalho. No primeiro filme, assistimos a um exemplo em que um técnico de laboratório de pesquisa é impedido de trabalhar com corpos humanos e tirar fotografias simplesmente por ser negro. Para além disso viveu ainda com a desconfiança por parte de várias pessoas, quanto à sua participação na primeira cirurgia de um

transplante de coração bem sucedido. No segundo filme, (um filme forte e com impacto) podemos assistir a um violinista que foi submetido, contra vontade, à escravatura. Neste filme podemos ter ideia do que se tratava esta forma de discriminação enquanto trabalho. No terceiro filme, assistimos a um 2 em 1 pois, não só nos é possível ter uma noção da discriminação étnica/racial, como também podemos ter uma ideia do que se tratava a discriminação de género. Ou seja, estes génios femininos sofriam de multidiscriminação por serem ao mesmo tempo mulheres e negras.

Ao observarmos as ideias que estes filmes nos transmitem, podemos verificar que todas estas pessoas tiveram que enfrentar grandes obstáculos para terem futuros de sucesso que, à partida, seriam fáceis de conquistar devido à sua inteligência, talento e agilidade. No entanto, o caminho traçado para cada um deles, foi um caminho atribulado devido a características que os próprios não escolheram e das quais não sentem vergonha. Mesmo assim, conseguiram sempre ultrapassar esses obstáculos.

2.2 PRODUTOS TELEVISIVOS: O PROGRAMA DA SIC – E SE FOSSE CONSIGO?

A nível nacional, Conceição Lino, da SIC, apresentou o programa intitulado "E Se fosse Consigo?". Este é um programa que tem como objetivo abordar temas tabu na sociedade e fazer experiências nas ruas portuguesas. Ao criar cenários como o do Racismo, em que 3 atores, num café, encenam uma situação em que um pai branco proíbe a filha de namorar com um rapaz negro, o objetivo é ver se as pessoas ao redor reagem a esta situação e fazem algo para acabar com o sucedido. Ao longo do programa podemos assistir a pequenos excertos desta encenação, assim como de testemunhos de casais interracialis, ou por exemplo, do músico NBC ou de Hélder Amaral (Vice-Presidente do CDS-PP), que falam sobre este problema ainda recorrente e que relatam situações que os próprios passaram. Para além disso, ainda é possível assistir a uma experiência realizada com crianças numa escola, em que lhes são apresentadas duas bonecas, uma branca e outra negra. Com isto se verifica que as crianças (sejam elas negras ou brancas, raparigas ou rapazes) preferem a boneca branca, ora porque é loira, ora porque não

gostam da cor preta e não consideram que esta cor seja "cor de pele". Verificou-se também que algumas pessoas reagiram à encenação, levantando-se dos seus lugares para dar apoio à rapariga e ao rapaz, para discordar com o pai ou apenas para mudar de lugar por se sentirem incomodadas ou simplesmente não quererem envolver-se na situação (Lino, 2016). Todo este episódio representa uma parte do que sucede em Portugal e que demonstra que alguns portugueses ainda são racistas.

Podemos concluir com este programa, que o racismo está em todo o lado e é um problema difícil de erradicar. Também podemos concluir que o importante é começar pela educação dos mais novos e mostrar que ao sermos diferentes, somos todos iguais pois, são estes que mais tarde vão ditar o tema da discriminação no futuro.

2.3 CAMPANHAS PUBLICITÁRIAS CONTRA O RACISMO

Aqui estão alguns exemplos de campanhas publicitárias para mostrar o que tem sido feito relativamente ao combate ao Racismo e campanhas que de certa forma estão ligadas à discriminação étnica no trabalho. Das campanhas a seguir apresentadas, designadamente da alínea a) à alínea c), as imagens encontram-se em anexo. Para aceder às restantes campanhas em vídeo, pode recorrer aos links que se encontram nas referências bibliográficas. Vejamo-las¹⁶:

a) “Your skin color shouldn’t dictate your future”

A campanha “Your skin color shouldn’t dictate your future” (figura 38 do anexo 3), defende que a cor da pele não deve ditar o futuro da pessoa. Nesta campanha vemos dois

¹⁶ Veja também as seguintes campanhas:

- Contra Racismo. (s.d.). *Racismo é Crime*. Disponível em: <http://www.contraracismo.pr.gov.br/>;
- RBS TV Santo Angelo. (2000). *MPT-RS lança campanha pela igualdade da mulher negra no mercado de trabalho*. Disponível em: <http://wp.clicrbs.com.br/rbstvsantoangelo/2010/06/15/mpt-rs-lanca-campanha-pela-igualdade-da-mulher-negra-no-mercado-de-trabalho/?topo=13,1,1,,18,13&status=encerrado>;
- Muito bom. (s.d.). *Campanha publicitária fantástica contra o preconceito*. Disponível em: <http://muitobom.com/campanha-publicitaria-fantastica-contra-preconceito/>

bebés brancos usando apenas fraldas e no meio assistimos a um bebé negro vestido com uma farda de "homem do lixo", noutras duas imagens podemos ver uma bebé vestida com uma bata e um espanador na mão como se fosse uma "senhora das limpezas" e um bebé como se fosse "homem das obras". Esta campanha, lançada em 2009 pela LICRA em conjunto com a agência Publicis Conseil, tem como objetivo aumentar a conscientização, envolver o público e encorajá-los a reagir quanto ao problema do racismo assente na cor da pele, origem e também a religião (We Love Ad, 2017).

b) "Come as you are"

Da McDonald's a campanha "Come as you are" (figura 39 do anexo 3), criada pela BETC Euro RSCG, apela a que os clientes venham aos restaurantes da cadeia tal como são. Esta campanha estendeu-se também ao mundo do futebol em que teve como objetivo celebrar a diversidade que houve nos Jogos do Euro 2016 da UEFA, assim como celebrar a tolerância, a generosidade e unir as nações. Nesta campanha podemos observar várias imagens de pessoas a segurarem um cachecol com duas nacionalidades. Temos como exemplo, "SweTaly" (Sweden & Italy), "CroAña" (Crotia & España), "EnglAkia" (England & Slovakia) e "IreGium" (Ireland & Belgium). (The inspiration, 2010).

c) "Discriminação é Falta de Educação"

É uma campanha da Rede Europeia Anti-Pobreza (EAPN Portugal), que contem 7 imagens de 7 cidadãos de etnia cigana (figura 40 do anexo 3). Esta procura desconstruir estereótipos desta etnia que tem dificuldades em evoluir socialmente e em incluir-se na sociedade portuguesa. Nestas imagens podemos ler frases como "É cigano, ainda te trata da saúde!", "É cigana, trabalha com substâncias!", "É cigano, trata do serviço!", etc. São frases que de certa forma subentendem um teor de discriminação para com a etnia, mas que na verdade apenas se referem ao trabalho que cada um deles desempenha, desde assistente operacional hospitalar, estudante universitária de Bioquímica e estudante universitário de serviço social, respetivamente. O objetivo é também mostrar que não

existe um plural “ciganos”, mas sim singulares, ou seja apesar de serem todos ciganos não significa que sejam todos iguais (P3 Público, s.d.).

Campanhas em Vídeo

Para além destas campanhas, ainda há campanhas feitas em vídeo que, a nosso ver, por vezes, são a melhor forma de conseguir chegar ao objetivo de sensibilizar as pessoas e criar impacto.

d) "Despicable: Portuguese anti-racism advert"

Depois há ainda a campanha, da agência Fuel Lisboa para a Amnistia Internacional, que representa uma mulher que reclama por estar sentada no avião ao lado de um rapaz negro e pede à hospedeira que a troque de lugar. De facto a hospedeira trata do assunto mas quem troca de lugar para um lugar na primeira classe é o jovem (Lourenço, 2009).

e) "Fox Sports: Todas as cores contra o racismo"

Este vídeo é a apresentação dos jogadores de futebol no Brasil que em vez de serem representados pelas suas fotografias, são representados por figuras pintadas por crianças, revelando a ideia de que as crianças não se importam com as cores, assim como nós adultos não nos deveríamos de importar (Fox Sports Brasil, 2014).

f) "Ninguém nasce racista - Criança Esperança"

O vídeo da Globo demonstra um grupo de crianças negras, no Brasil, aos quais lhes é pedido para contracenarem com uma mulher, também negra, e que reproduzam as frases que estão escritas num guião com frases discriminatórias retiradas de comentários de pessoas na internet. As crianças tentam reproduzir essas frases, mas depois afirmam

que não o conseguem fazer pois, não só acreditam que não se deve discriminar como também já foram vítimas de discriminação racial. No fim, o homem que está a coordenar toda esta experiência, pergunta se não seria mais fácil que as crianças reproduzissem essas frases para ele, visto ele ser branco. As mesmas recusam-se, mais uma vez, a fazê-lo pois afirmam que todos somos iguais (Alberto, 2016).

g) "Eksperimentas VERTIMAS / Experiment Translation"

Realizado na Lituânia, esta campanha trata-se de um falso casting para um anúncio de televisão e para promover um website com um manual de conselhos sobre como podemos reagir ao racismo, à homofobia e outras formas de bullying e discurso de ódio. Nesta situação, várias pessoas entram separadamente numa sala de espera (com câmaras escondidas) para realizarem o casting, onde já está sentado um homem negro. Enquanto esperam para ser chamadas, o mesmo homem pede-lhes que leiam um comentário que recebeu no Facebook, visto que ele não percebe lituano. A maioria das pessoas fica estupefacta com o comentário escrito, algumas recusam-se a traduzi-lo e outras traduzem-no ainda que com alguma reticência, acabando todas por lamentar o sucedido (Lietuvos žmogaus teisių centras, 2015).

h) "Racismo Institucional"

Ainda sobre o Racismo Institucional, temos um exemplo de um teste feito no Brasil com profissionais de Recursos Humanos. Estes profissionais são divididos em 2 grupos e fazem um teste de imagem em separado. Neste mesmo teste são apresentadas imagens para os profissionais comentarem o que veem nas fotos. Ao primeiro grupo são apresentadas imagens de pessoas brancas a desempenharem várias ações desde correr, limpar, ver roupa, arranjar as plantas etc. Nestas situações, os profissionais afirmam que veem uma pessoa que está atrasada, veem outra a limpar a sua cozinha, a escolher uma roupa para comprar, um rapaz a cuidar do jardim, um executivo de finanças ou uma graffiter (que afirmam ser uma arte). No grupo 2 são apresentadas as mesmas imagens e

ações, mas desta vez com pessoas negras nas fotografias. Este grupo afirma que vê uma pessoa a fugir (pode ser um ladrão), uma criada de limpeza, uma vendedora, um jardineiro, um segurança ou motorista e uma rapariga a vandalizar as ruas com graffitis. No final do vídeo surge a informação de que a cor da pele influencia na vida profissional, que os negros ganham menos 37% que os brancos, que ocupam apenas 18% dos cargos de liderança e que são a maioria entre os desempregados. Verificou-se que os negros foram colocados em posição social inferior à dos brancos, isto é o racismo institucional (Governo do Paraná, 2016).

Em jeito de balanço, note-se que ao analisar estas campanhas já realizadas, possuímos um fio condutor, pelo qual nos podemos guiar e obter inspiração para poder fazer o plano de comunicação, de maneira a juntar a forma mais eficaz e eficiente, para conseguir atingir os objetivos propostos à concretização deste projeto. Podemos verificar que são campanhas com mensagens inesperadas e imagens fortes que transparecem verdades do nosso quotidiano e que têm o objetivo de influenciar o pensamento e comportamento das pessoas relativamente ao problema em estudo.

2.4. O CASO DAS CAMPANHAS APAV - ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE APOIO À VÍTIMA

Depois de analisadas todas estas campanhas publicitárias, vamos então perceber que tipo de comunicação é feita pela APAV. Começamos por dar a conhecer e fazer uma breve descrição da visão, missão e valores desta organização.

Fundada em 25 de junho de 1990 e com uma Rede Nacional de Gabinetes de Apoio à Vítima, a sua sede encontra-se em Lisboa. A APAV é uma organização de Solidariedade Social Sem Fins Lucrativos e de voluntariado, cuja missão é apoiar todas as vítimas de crime, assim como as suas famílias e amigos (APAV, 2016a). A visão da APAV assenta na crença e no esforço para que o estatuto da vítima seja reconhecido, valorizado e efetivo em Portugal (APAV, 2016b). Como valores, a APAV compromete-se a prestar serviços de qualidade, gratuitos e confidenciais, respeitando as opiniões e decisões da

vítima como utente, realizando apoio seja pessoalmente num Gabinete de Apoio à Vítima (GAV), através da linha gratuita (116 006) ou por e-mail (apav.sede@apav.pt). É uma organização independente e autónoma dos poderes políticos que está integrada em redes internacionais, cooperando a nível europeu e global. Com uma voz ativa na defesa dos direitos das vítimas e na justiça, esta organização, segue o princípio da igualdade e não discriminação e também se trata de um centro de conhecimento e investigação nas áreas das vítimas de crime e violência (APAV, 2016c).

Prosseguindo com o tipo de comunicação feito pela APAV, no geral podemos verificar que esta organização apresenta uma variedade de campanhas consoante o tipo de crime tratado pela mesma. Podemos observar campanhas sobre violência contra as pessoas, familiares e amigos de vítimas de homicídio, violência no namoro, violência doméstica contra as mulheres e também contra os homens, abusos sexuais de crianças e jovens e trabalho infantil, cibercrime, vítimas imigrantes e de discriminação, pessoas idosas vítimas de crime, entre outras campanhas que são possíveis de observar tanto no site da APAV (APAV, 2016h) como no canal de YouTube (APAV, 2010).

Ao observarmos estas campanhas, podemos verificar que a APAV adota um tipo de comunicação original e atual de forma a conseguir chegar a todos os tipos de targets que possam estar envolvidos, seja a vítima de crime ou até mesmo os seus familiares e amigos. Verificamos que esta organização utiliza uma linguagem não só informativa, quanto às estatísticas de vítimas nas suas campanhas, como utiliza também uma linguagem emotiva, imperativa e persuasiva. E ainda mais, também conta com a presença e colaboração de caras conhecidas do mundo da televisão e da rádio nas suas campanhas, temos como exemplo, a apresentadora de televisão Iva Domingues na campanha "Basta que me batas uma vez" sobre violência contra as mulheres, o conhecido animador Nuno Markl da Rádio Comercial na campanha "É sinal de violência", entre tantos outros. E além do mais, também usou numa das suas campanhas (também sobre violência contra as mulheres), a novela "A Única Mulher" da estação portuguesa TVI, cuja uma das personagens sofria de violência doméstica, e faz ainda referência a dois filmes de heróis, o conhecido filme "Homem de Ferro" e "Mulher Maravilha" na campanha "Porque você é

uma mulher maravilha, ligue! / Mesmo que você pense que é um homem de ferro, ligue!".

Para além disso utiliza meios como o facebook¹⁷, uma página que está em constante atualização e com posts recentes sobre os mais variados assuntos tratados no seio desta instituição, desde campanhas publicitárias, palestras, seminários, exposições, concursos, etc. Ou seja, uma série de conteúdos que envolvem o público a vários níveis e que permitem não só uma divulgação e partilha de conhecimento, mas também uma interação com o público, seja ele vítima ou não. Para além disso, utiliza também outra rede social, o Instagram¹⁸ que apresenta conteúdos mais simples e onde é possível observar muitas das campanhas realizadas. Para além disso, também verificámos que a APAV utiliza a nova ferramenta do Instagram, o InstaStories, como forma de dar mais visibilidade à sua instituição, sendo que nos é possível acompanhar, por vezes, o que é feito no dia-a-dia da mesma (por exemplo palestras na sede de Lisboa, seminários, etc.). O Twitter¹⁹ também é uma das ferramentas das redes sociais utilizada pela APAV que segue mais uma linha informativa.

Para além destes meios, a APAV utiliza um conjunto de suportes físicos e digitais de baixo custo que são apropriados para campanhas de marketing social. Esses meios são: a intranet tanto para os colaboradores como para os voluntários, reuniões internas, um site, folhetos sobre os vários tipos de crime, comunicação com os media, mailings, exposições, eventos variados e, como já vimos, as redes sociais.

Esta envolvência da APAV com as redes sociais e os novos media, demonstra a capacidade que, esta organização sem fins lucrativos tem em se relacionar e acompanhar a sociedade que tem avançado muito a nível tecnológico. Não podemos, portanto, negar que a APAV sabe que meios usar, estabelece que tipo conteúdos e informações deve publicar em cada um desses meios e como chegar a uma larga escala de pessoas. Desta forma, percebemos como é que se caracteriza o tipo de comunicação feito pela APAV e qual a sua identidade.

¹⁷ <https://www.facebook.com/APAV.Portugal/>

¹⁸ https://www.instagram.com/apav_online/?hl=pt

¹⁹ https://twitter.com/apav_online

CAPÍTULO 3: METODOLOGIA

CAPÍTULO 3: METODOLOGIA

Este capítulo aborda os métodos utilizados na composição deste trabalho, relativamente à análise documental de instituições que já trataram o tema da discriminação étnica no trabalho e que nos dão uma visão geral em contexto global, europeu e nacional. Abordaremos também as técnicas utilizadas nas entrevistas e inquéritos por questionário

3.1 ANÁLISE DOCUMENTAL À DISCRIMINAÇÃO ÉTNICA NO TRABALHO EM CONTEXTO GLOBAL, EUROPEU E NACIONAL

Começamos então pela análise documental de instituições que recolheram dados estatísticos relativamente ao problema da discriminação no trabalho. Primeiramente temos uma visão global através da Organização do Trabalho (OIT), depois uma visão a nível Europeu através da European Network Against Racism (ENAR - que faz parceria com a APAV) e finalmente a nível nacional, através da Associação de Apoio à Vítima Portuguesa (APAV).

Antes de mais, de acordo com uma notícia do Jornal Público em 2012, a ONU traçou o retrato de discriminação e "racismo subtil" em Portugal, afirmando que as pessoas de origem africana que vivem em Portugal, têm dificuldade de acesso à educação, serviços públicos e ao emprego. Estes são vítimas de marginalização e exclusão em Portugal e os seus contributos históricos para o país não são suficientes. O chefe da missão do grupo de trabalho afirmou que Portugal não tem medidas de discriminação positiva para combater as desigualdades. A resposta a esta afirmação, foi que o país não adota esse tipo de medidas com receio que se possa desencadear um efeito contrário e não desenvolve políticas nesse sentido para que a proteção seja igual para todos. A dirigente do ACIDI, Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, I.P., respondeu que terá de existir uma abordagem universal a este problema de forma a não individualizar nenhum grupo. De acordo com o relatório da ONU, quando Portugal se refere à integração de pessoas de ascendência africana, apenas se referem aos imigrantes e não aos que já façam parte da nação. Para além disso, também se fala do tipo de educação dado na escola, que não passa a versão correta do passado colonial português, transmitindo a ideia de que o racismo não é um problema no país. No relatório foi proposto deixar de tratar os portugueses de origem africana como imigrantes, rever a política que impede a recolha de dados sobre minorias étnicas e raciais e a criação de um sistema de quotas para diminuir as desigualdades (Henriques, 2012, p.1).

3.1.1. ANÁLISE DOCUMENTAL A NÍVEL GLOBAL – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

O Relatório Global de 2011 sobre discriminação no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), demonstra que a discriminação no trabalho está constantemente a modificar-se, afetando principalmente o acesso ao emprego e que, para além disso, vão surgindo novos problemas que se adicionam aos antigos problemas ainda não resolvidos. Com a chegada da crise, tornou-se cada vez mais difícil reforçar as políticas e a legislação contra a discriminação, sendo que a discriminação direta e indireta veio reforçar também a desigualdade e o perigo de exclusão. No entanto, tem-se notado

uma evolução na legislação e políticas contra a discriminação, principalmente a raça e sexo que têm sido abrangidos em quase toda a legislação no que toca à igualdade e discriminação no trabalho (Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo, 2011, pp.9-10).

De acordo com este Relatório, verifica-se que uma das preocupações é o combate ao racismo e que para isso é necessário reunir um conjunto de instrumentos legais, políticos e meios de reparação que sejam eficazes de forma a derrubar os obstáculos de acesso ao trabalho. Esta preocupação assenta principalmente sobre as pessoas de ascendência africana, asiática, povos indígenas, minorias étnicas, mas ainda mais importante, sobre as mulheres que estão integradas nestes grupos (Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo, 2011, p.12). Várias das queixas de discriminação no trabalho, tratam-se de queixas com base na raça, através de casos de discriminação direta e indireta (Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo, 2011, p.32).

Quanto à migração, o relatório mostra que os trabalhadores migrantes representam 8 a 20% da mão-de-obra. Estes, para além de passarem também pela crise económica, passam por processos de discriminação no acesso ao trabalho, quando estão empregados e com baixas condições (Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo, 2011, p.12). Verificou-se, no entanto, que tem havido progressos na integração dos migrantes no mercado de trabalho. Portugal é um dos países que adotou políticas de integração e diversidade (Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo, 2011, p.41). Verificou-se também que os migrantes têm pouco conhecimento quanto aos seus direitos e quanto à legislação que existe caso sofram de discriminação. Com a falta de conhecimento, fica mais difícil a erradicação da discriminação, sendo que "A obrigação de prestar informação eficaz, exacta e em tempo oportuno deve ser uma parte integrante da implementação e cumprimento da legislação anti-discriminação." (Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo, 2011, p.43).

Quanto às políticas de diversidade, muitas empresas começaram a implementar esta política de forma a diversificar a sua mão-de-obra, permitindo explorar novos mercados de consumidores e criando mais coesão social, bem-estar e produtividade. Junto a isto, surge a Responsabilidade Social das Empresas (RSE) que tem mostrado um

papel muito importante com as instituições internacionais e empresas multinacionais (Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo, 2011, p.44).

O relatório mostra que é essencial incluir o tema das desigualdades na educação pois, à criança que nasceu num grupo desfavorável, pode ser imposto o obstáculo ao seu direito à educação, sendo que muitos grupos continuam a ser excluídos deste sistema. Por isso, é importante adotar políticas de educação inclusivas que proporcionem o acesso a uma boa educação. Ao terem acesso à educação que inclua questões sobre valores, aceitação, respeito, etc., as crianças podem ser ensinadas desde cedo a combater a discriminação (Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo, 2011, p.21).

De acordo com a Conferência de Avaliação de Durban, o relatório mostra que as pessoas de ascendência africana foram marginalizadas devido à escravatura e ao colonialismo, sendo relegadas dos aspetos da vida pública, sofrendo exclusão e pobreza (Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo, 2011, p.32).

De acordo com o Centro Europeu para os Direitos das Pessoas de Etnia Cigana, a discriminação contra a etnia cigana é um problema que ainda não se erradicou na Europa. Esta etnia passa também por processos de exclusão e pobreza, não tem acesso à educação, vivem com poucas condições e não têm acesso ao emprego principalmente porque não possuem competências e têm pouca experiência profissional (Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo, 2011, p.37).

3.1.2. ANÁLISE DOCUMENTAL A NÍVEL EUROPEU – EUROPEAN NETWORK AGAINST RACISM (ENAR)

A ENAR apresenta um relatório europeu quanto ao racismo e discriminação no trabalho que engloba informações que dizem respeito a cada país dos Estados-Membros da UE. Atualmente está a recrutar pesquisadores para fazer um novo relatório para atualizar este último de 2012/2013 que vamos analisar.

Existem poucos dados que permitem uma descrição comparativa e confiável de discriminação em diferentes áreas, portanto este relatório apresenta algumas

dificuldades em determinar quem é afetado pela discriminação no trabalho por motivos de origem étnica, mas em conjunto com dados de outras fontes de informação (por exemplo o Eurostat e os relatórios de cada país) é possível descrever a situação no mercado de trabalho na Europa (Lamberts, Ode & Witkamp, 2014, p.12)

Portanto, de acordo com o relatório mais recente, em 2012 a população estrangeira da UE-27 era de 20,7 milhões, que corresponde a 4,1% da população da UE-27 (Lamberts et al., 2014, p.7)

Apesar da falta de dados oficiais quanto à discriminação no emprego na Europa, verifica-se que o motivo de discriminação mais assistido é com base na origem étnica (56%), seguido da discriminação por deficiência e com base na orientação sexual (46% em ambas as situações). Os europeus acreditam que a discriminação é praticada maioritariamente no emprego do que em outras áreas da vida e 39% acredita que o que coloca os candidatos a emprego em desvantagem é a cor da pele e a origem étnica (Lamberts et al., 2014, p.15)

De acordo com Taran Patrick (tal como parafraseado em Lamberts et al., 2014, p.7) a OIT calculou, que em 2010, sem contar com as pessoas em situações de curto prazo, 105 das 214 milhões de pessoas que viviam fora do seu país, estavam economicamente ativas, exercendo algum tipo de função profissional. "Migration has become essential to ensure Europe's continuous development and economic growth." (Lamberts et al., 2014, p.8)²⁰.

A atual crise económica levou a um aumento do desemprego principalmente entre os jovens, assim como ao aumento da concorrência no trabalho. De acordo com o Eurobarómetro 393 da Comissão Europeia sobre Discriminação na União Europeia em 2012, 52% dos europeus, acreditam que a crise económica está a contribuir para o aumento da discriminação no trabalho com base na origem étnica (Lamberts et al., 2014, p.9)

De acordo com o European Union Agency for Fundamental Rights (Agência Europeia dos Direitos Fundamentais), as minorias étnicas e religiosas são acusadas de retirar as oportunidades de emprego à comunidade nativa, de preencher as vagas de

²⁰ A migração tornou-se essencial para assegurar o desenvolvimento contínuo e o crescimento económico da Europa.

emprego que os europeus não querem ocupar, de abusar do sistema de assistência social e do aumento das taxas de criminalidade, assim como são usados para justificar tudo o que corre mal e para esconder os verdadeiros níveis da taxa de desemprego (Lamberts et al., 2014, p.9)

Os meios de comunicação social e os políticos que retratam os migrantes e minorias étnicas e religiosas como ameaças à segurança, à economia e à cultura, desempenham um papel importante no fortalecimento deste tipo de discurso negativo (Lamberts et al., 2014, p.10)

É verdade que os migrantes por vezes são impedidos de ter acesso ao mercado de trabalho e que são empregados a uma taxa menor do que os trabalhadores nativos. No entanto, verifica-se que os migrantes são importantes para os países e a economia da União Europeia pois, a percentagem de trabalhadores estrangeiros ultrapassa a de trabalhadores nativos (Lamberts et al., 2014, p.12)

A taxa de desemprego na Europa está em ascensão devido à crise económica e à falta de postos de trabalho, sendo que, em comparação com a maioria da população, são os migrantes, especialmente a comunidade cigana, com poucas competências e que não fazem parte da UE, que enfrentam taxas de desemprego mais elevadas, de acordo os dados do Eurostat e dos relatórios nacionais. Alguns relatórios nacionais afirmam que estas taxas afetam maioritariamente os descendentes africanos, os negros europeus, os turcos, os muçulmanos e os migrantes da África do Norte. Portanto, os migrantes e minorias são os primeiros a perder os seus trabalhos, são menos contratados e têm dificuldade em reentrar no mercado de trabalho (Lamberts et al., 2014, pp.13-14).

"It is important to note that the discriminatory patterns highlighted here are not just temporary but often persist over time, resulting in lasting disadvantages for individuals." (Lamberts et. al, 2014, p.15)²¹.

Os autores afirmam que os imigrantes que vêm de fora da União Europeia (assim como os que estão ilegais por não terem documentos, os refugiados e os requerentes de abrigo), os muçulmanos, ciganos, descendentes de África e Negros Europeus e todas as

²¹ É importante notar que os padrões discriminatórios destacados aqui não são apenas temporários, mas muitas vezes persistem ao longo do tempo, resultando em desvantagens duradouras para os indivíduos

mulheres com uma minoria ou origem migrante, são os mais vulneráveis à discriminação no trabalho (Lamberts et. al, 2014, p.15).

Os autores exemplificam a discriminação indireta como forma de impedir o acesso ao emprego no setor público, por parte de algumas políticas, o que leva à pouca representação dos grupos aqui representados (Lamberts et al., 2014, p.16)

Mais acrescentam Lamberts, Ode e Witkamp (2014, p.16) que a discriminação administrativa (ou discriminação estrutural) em que se impede o acesso ao mercado de trabalho deriva de situações como, procedimentos ineficazes e demorados na obtenção de permissões de trabalho, residência e programas de regularização, custos e encargos administrativos.

Quanto ao recrutamento e seleção, também se pode assistir a discriminação, por exemplo, quando a seleção é baseada em nomes e endereços ou quando é solicitada uma fotografia. Portugal, em conjunto com o relatório de outros países, afirma que este requisito de adicionar uma fotografia à carta de candidatura é uma forma de discriminação difícil de provar. Outro exemplo é o do requisito de certas habilidades linguísticas, por exemplo língua nativa, que é irrelevante para o trabalho em questão, apenas serve como forma injustificada de impedir o acesso a esse trabalho (Lamberts et al., 2014, pp.17-18).

Quanto às qualificações estrangeiras, estas devem ser reconhecidas por instituições específicas, o que pode ser um processo demorado e caro e impedir, mais uma vez, que a população migrante tenha acesso ao mercado de trabalho. Ou pode acontecer situações de subemprego em que um indivíduo é sobrequalificado para o trabalho que está a desempenhar (Lamberts et al., 2014, pp.18-19).

The main forms of discrimination in the workplace are lack of career prospects, lower salaries, poor working conditions, positions in low-paid jobs, harassment, exploitation, overrepresentation in temporary, seasonal, instable and precarious work, language and clothing requirements, abusive dismissal, and failure to comply with religious and dietary needs. (Lamberts et. al, 2014, p.19)²²

²² As principais formas de discriminação no local de trabalho são a falta de perspetivas de carreira, salários baixos, condições de trabalho precárias, cargos em empregos mal remunerados, assédio, exploração, excesso de representação no trabalho temporário, sazonal, instável e precário, exigências de linguagem e vestuário, demissão abusiva e o incumprimento das necessidades religiosas e alimentares.

E situações precárias como trabalhos perigosos, sujos ou degradantes, podem violar os critérios de higiene e segurança (Lamberts et al., 2014, pp.20-21).

De acordo com o relatório de Portugal, a duração do contrato de trabalho depende da autorização de residência. Em alguns países, o emprego faz parte do plano de ação nacional contra a discriminação e para a inclusão de minorias. Verifica-se que o baixo volume de casos de discriminação no trabalho está relacionado com a dificuldade que os migrantes e minorias têm em encontrar ajuda legal e provar que sofreu discriminação. Uma forma de prestar provas é através do uso de testemunhas, mas este método encontra algumas implicações (Lamberts et al., 2014, pp.22-27).

Apesar de existirem poucas práticas dos empregadores em combater a discriminação, em todos os países da União Europeia, existe pelo menos uma organização não governamental que visa o combate ao racismo e discriminação, dependendo do país e da ONG (Lamberts et al., 2014, p.30).

3.1.3. ANÁLISE DOCUMENTAL A NÍVEL NACIONAL – ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE APOIO À VÍTIMA (APAV)

Antes de avançarmos com a análise documental dos dados estatísticos a nível nacional, é importante ficarmos a conhecer a Unidade de Apoio à Vítima Migrante e de Discriminação.

Em colaboração com o Alto Comissariado para as Migrações (ACM), a APAV criou a antiga Unidade de Apoio à Vítima Imigrante e de Discriminação Racial ou Étnica (UAVIDRE), agora designada Unidade de Apoio à Vítima Migrante e de Discriminação. A UAVMD, em conjunto com a Unidade de Apoio à Vítima Migrante e de Discriminação - Açores e a Unidade de Apoio à Vítima Migrante - Vila Franca de Xira, fazem parte da Rede de Unidades de Apoio à Vítima Migrante e de Discriminação (APAV, 2016d).

A UAVMD tem como objetivo responder aos problemas dos cidadãos imigrantes vítimas de crime e a cidadãos vítimas de discriminação. A APAV afirma que algumas das situações mais comuns deste público vulnerável são, por exemplo: exploração sexual,

discriminação em arrendamento, burla relativa a trabalho, não pagamento de salários, entre outros (APAV, 2016e).

Esta Unidade, que é composta por uma equipa de técnicos formados e também voluntários, tem como missão, de forma confidencial e gratuita, prestar apoio jurídico, emocional, psicológico e social, às vítimas imigrantes e de discriminação racial ou étnica (APAV, 2016f).

No site da APAV é possível ficar a conhecer mais sobre esta organização que apresenta, por exemplo, um conjunto de micro sites com informação e contactos necessários por tipos de crime e formas de violência, assim como informações sobre Direitos.

Seguimos então para a análise estatística da UAVMD respetivamente nos anos 2015 e 2016. Vejamo-los:

– **ESTATÍSTICAS APAV | 2015 – UNIDADE DE APOIO À VÍTIMA MIGRANTE E DE DISCRIMINAÇÃO**

Ao realizar a entrevista à responsável da Unidade de Apoio à Vítima Migrante e de Discriminação (UAVMD), podemos perceber que não existem muitos dados específicos relativamente à discriminação étnica no trabalho (possivelmente por várias razões que constam na entrevista, que se apresenta no anexo 2, e por se tratar de um tema muito específico que integra a categoria da discriminação no geral). No entanto a responsável Joana Menezes forneceu-nos um documento com os dados estatísticos da APAV do ano de 2015 e indicou-nos em que categoria poderia estar incluída a questão da discriminação étnica no trabalho.

Começando com uma análise geral, das 197 vítimas de crime em 2015, 83,2% eram do sexo feminino (164 vítimas) com idades compreendidas entre os 25 anos e os 44 anos, sendo que os restantes 33 eram do sexo masculino. O que significa que a maioria das vítimas continua a ser do sexo feminino. Quanto ao autor do crime, num total de 206 autores de crime, este era maioritariamente do sexo masculino representando 65,6% do total, que corresponde também a 164 indivíduos com idades compreendidas entre os 25 e os 54 anos, sendo que os restantes 42 eram do sexo feminino (APAV, 2016).

Analisando mais especificamente estes dados, a discriminação étnica no trabalho, está incluída na Discriminação em geral e faz parte da categoria das Contraordenações, portanto, podemos verificar que dos 548 crimes e no total de 197 vítimas diretas, temos apenas 2% de ocorrências, que corresponde a uma amostra de 11 casos (APAV, 2016);

– **ESTATÍSTICAS APAV | 2016 – UNIDADE DE APOIO À VÍTIMA MIGRANTE E DE DISCRIMINAÇÃO**

Entretanto e atualmente, a UAVMD já disponibilizou as estatísticas de 2016, que vamos analisar de forma a complementar, atualizar e comparar com os dados de 2015 antes fornecidos.

Num total de 173 vítimas diretas, 83,8% são do sexo feminino (145 vítimas) e 10,4% são do sexo masculino (18 vítimas). Os restantes 10 casos não sabem ou não respondem (8%). As idades mais referenciadas estão compreendidas entre os 35 e os 54 anos (34,7%). Em relação ao autor do crime, de um total de 214 autores, 83,1% (183 autores) eram do sexo masculino com idades entre os 35 e 54 anos (16%), 11,5% corresponde ao sexo feminino (21 autoras) e 5,5% (10 autores) não especificaram o sexo (APAV, 2017).

Analisando de novo o quadro das Contraordenações, verifica-se apenas 1,3% de ocorrências, que corresponde a 6 casos de discriminação seja racial, religiosa, sexual, por idade, nacionalidade e género (APAV, 2017).

Ao comparar os dois anos de 2015 e 2016, verificamos que houve uma descida no número de vítimas de 197 para 173, ou seja, menos 24 casos. Continua-se a verificar que o número maioritário de vítimas corresponde ao sexo feminino (83,8%) e o autor do crime é maioritariamente do sexo masculino (83,1% dos 183 autores). Quanto à categoria das Contraordenações, verificou-se que o número de ocorrências desceu de 11 para 6 casos em 2016, que corresponde a 1,3% do total (APAV, 2017).

Apesar de ter havido uma descida no número de vítimas de discriminação no geral, isto não significa que o problema da discriminação, seja ela de que tipo for, tenha desaparecido.

A UAVMD não fornece dados estatísticos específicos sobre a discriminação étnica no trabalho, o que torna mais complicado saber em que situação se encontra o país em relação a este problema.

Então qual é a razão de haver poucos registos de discriminação étnica no trabalho? Talvez porque a vítima tem medo de fazer queixa por receio de sofrer represálias por parte do empregador? Por vir a perder o emprego numa situação em que tal não seria favorável? Porque não consegue arranjar outro emprego? Sabatová (2016) afirma que as pessoas não fazem queixa porque não acreditam que poderá haver mudanças. "(...) they do not have enough evidence and fear possible 'retaliatory' steps." (p.16)²³. Por isso, a autora afirma também que se for negado um serviço a um indivíduo de uma minoria étnica, este pode levar provas a tribunal em como está a ser alvo de discriminação e assim cabe ao culpado provar que a negação do seu serviço não foi com base em características étnicas (Id., *ibid.*, p.22).

Esta mesma informação consta no Código de Trabalho da legislação portuguesa, em relação à "Proibição de discriminação"²⁴ do Artigo 25º, alínea 5 que dita o seguinte:

"5 - Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação." (Diário da República Eletrónico, 2009 Lei nº7).

Ou seja, a vítima discriminada aponta quem a discriminou e o empregador tem de provar que não ocorreu alegada discriminação.

²³ (...) eles não têm evidências suficientes e temem possíveis" passos de retaliação

²⁴ Título II Contrato de trabalho; Capítulo I Disposições gerais; Secção II Sujeitos; Subsecção III Igualdade e não discriminação; Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação

3.2 INQUÉRITOS POR QUESTIONÁRIO

Depois da análise documental, que nos deu a conhecer as características da população quanto aos problemas da discriminação étnica no trabalho, começamos por aplicar um método de investigação empírica, que nos vai permitir recolher dados quantitativos quanto ao problema aqui estudado e comparar com esses mesmos dados já analisados por outras instituições.

Através do inquérito por questionário (que se encontra no anexo 5), o ideal seria recolher dados e analisá-los de forma a que os resultados obtidos fossem generalizados para o Universo estudado. Mas, tal como explicam Hill e Hill (2008, p.43), visto este projeto se tratar de uma investigação académica e por não haver recursos suficientes para atingir um maior Universo, o necessário seria reunir um Universo com dimensão suficientemente pequena, mas ao mesmo tempo, suficientemente grande para suportar a análise de dados. Nesta situação, o objetivo seria então recolher entre 100 e 500 casos.

Posto isto, o método de amostragem escolhido foi o método da amostragem por conveniência. É um método barato, rápido e com facilidade em recolher casos (por exemplo, através de amigos e amigos dos amigos). No entanto, os resultados e conclusões retiradas, só se podem generalizar sobre a amostra recolhida e não sobre o Universo, devido às condições já referidas (Hill & Hill, 2008, p.50).

Nesta situação, o inquérito por questionário foi publicado na rede social do Facebook, pois consideramos ser uma das formas mais rápidas de disseminar o inquérito. Este foi rapidamente espalhado, com a ajuda de várias pessoas que se disponibilizaram a partilhar o inquérito nas suas páginas. Desta forma, o inquérito chegou a um maior número de pessoas. Portanto, foi recolhida uma amostra de 326 casos, que reúne as condições necessárias mínimas para se poder prosseguir com a análise.

Antes de mais, o questionário começa com uma breve apresentação em relação ao fim último a que se destina, neste caso, para dar a conhecer que se trata de um trabalho, com fins académicos para concluir o Mestrado em Design e Publicidade. Mais importante ainda, é referido que o inquérito é anónimo e confidencial, que não existem respostas certas ou erradas e tem a informação de que este dura mais ou menos 5 minutos a preencher.

O inquérito por questionário está dividido em 4 partes e foi constituído de forma gradual como se vai perceber a seguir. Pensamos que esta foi a melhor forma de reunir dados, que depois nos vão ser úteis para concluir algumas questões e ajudar a construir o plano de comunicação e porque aborda o tema em geral do projeto, tanto da discriminação étnica no trabalho como do marketing social. A primeira parte destina-se à Caracterização da Amostra para descrever os casos (Hill & Hill, 2008, p.87), para conhecermos a idade, género, habilitações literárias, se a pessoa é imigrante, qual a sua nacionalidade e se tem descendência de outra nacionalidade. Tivemos em atenção também, que o questionário não deve conter vocabulário sofisticado demais e que as perguntas devem ser claras para o respondente pois, não sabemos se existem pessoas com níveis de vocabulário e habilitações literárias mais limitadas. Também se tentou evitar perguntas múltiplas, ou seja, que contenham duas ou mais perguntas dentro da mesma questão, perguntas indefinidas e perguntas que sejam persuasivas para que o inquirido responda positiva ou negativamente (Hill & Hill, 2008, p.95). A segunda parte do questionário trata-se do tema da Discriminação Étnica no geral. Primeiro pretendemos saber se as pessoas já sofreram algum tipo de discriminação para além da discriminação étnica. Como esta é uma pergunta geral e é mais difícil fazer inferências específicas com este tipo de perguntas (Hill & Hill, 2008, p.93), pretendemos também, conhecer apenas quem já sofreu de discriminação étnica e qual o seu sentimento em relação ao que passou, para podermos fazer uma comparação entre os resultados das duas questões. De seguida, queremos perceber se o inquirido já assistiu a algum episódio de discriminação étnica/racial, para termos noção se numa situação em que tenha assistido a tal acontecimento, se agiu para travar o mesmo ou não. Depois, numa escala de 1 a 10 pedimos às pessoas que selecionem o nível a que se consideram preconceituosas ou racistas, sendo que 1 corresponde a "nada preconceituoso(a)/racista" e 10 corresponde a "muitíssimo preconceituoso(a)/racista". A seguir, pretendemos esclarecer a noção que as pessoas têm dos conceitos de "Raça" e "Etnia", que como vimos ao longo deste trabalho, são conceitos com significados diferentes. No entanto os inquiridos têm 3 opções de escolha, quer percecionem estes conceitos como significados iguais, semelhantes ou diferentes. Queremos também saber se as pessoas consideram que existe racismo em

Portugal e se são contra a relação de casais interracialis. Finalmente colocamos duas situações imaginárias que, de certa forma temos esperança que ajudem a apurar se as pessoas são realmente preconceituosas ou não, mesmo que saibamos que as pessoas tentam responder o que está "politicamente correto". Assim, o objetivo é fazer com que as pessoas imaginem estas mesmas situações e saber o que fariam se estivessem na posição retratada.

A terceira parte do questionário trata então o tema mais específico do trabalho e da discriminação étnica em conjunto. Esta parte inicia-se com 3 questões que se destinam a quem está empregado de momento, sendo que consta no início uma pequena descrição que explica o que deve ser respondido caso a pessoa não esteja a trabalhar, neste caso seleciona a opção "Não Sabe/Não Responde". Sendo assim, pretendemos saber se o sítio onde trabalha adota medidas contra todas as formas de discriminação, se adota políticas de Responsabilidade Social Empresarial e se conhece os valores de conduta do seu trabalho. Depois, queremos perceber se as pessoas conhecem os Direitos do Trabalhador e se sabem como aceder aos mesmos, queremos saber se já foi alvo de discriminação étnica/racial no trabalho e que possivelmente explique em que contexto e quais os seus sentimentos em relação ao sucedido. Finalmente queremos saber o contrário, ou seja, se já discriminaram algum trabalhador de etnia/raça diferente da sua e porquê.

A quarta e última parte do questionário refere-se à temática do Marketing Social. Com esta última parte pretendemos saber que meios de comunicação social são mais usados pelos inquiridos, se consideram que o marketing e a publicidade funcionam como ferramenta de alteração, se influencia o comportamento das pessoas e que tipo de comunicação e linguagem/expressão pode funcionar numa campanha para combater a discriminação étnica no trabalho. Ou seja, esta última parte serve como guia para apurar que meios e tipo de comunicação serão utilizados para o plano de comunicação que se pretende construir.

Ao longo de todo o questionário, surgem questões com várias opções de resposta, dependendo do que se pretende saber. Existem perguntas de resposta aberta, ou seja, respostas qualitativas descritas pelas palavras dos respondentes e respostas fechadas, que são respostas qualitativas escolhidas pelo respondente (como são as de escolha múltipla) e respostas quantitativas escolhidas por um conjunto de alternativas (como por exemplo, a idade por faixa etária). Para além das respostas fechadas, escolhemos constituir o questionário com perguntas de resposta aberta, de forma a que se reúnam, possivelmente, mais alguns dados qualitativos e inesperados, para além das entrevistas qualitativas já realizadas a nível mais aprofundado. Desta forma, este tipo de respostas complementa e contextualiza o que se obtém com as respostas fechadas (Hill & Hill, 2008, pp.94-95).

3.3 ENTREVISTAS

Para ter uma melhor visão de quem já passou pela experiência de discriminação étnica no trabalho, propusemo-nos a realizar entrevistas qualitativas a pessoas que nos deram o seu testemunho relativamente a este problema. Este tipo de metodologia permite-nos conhecer, a questão em estudo, a um nível mais profundo, individual e subjetivo, de cada um dos entrevistados, e não tanto a nível quantitativo como é função dos inquéritos por questionário.

Segundo Flick (2005) "A investigação qualitativa é particularmente importante para o estudo das relações sociais, dada a pluralidade dos universos de vida." (p.2). O autor reúne um conjunto de traços essenciais que caracterizam a investigação qualitativa e que achamos necessários à realização deste método. Sendo assim, ao contrário da investigação quantitativa que trata os dados como variáveis, a investigação qualitativa funciona através de métodos que dão espaço e abertura à complexidade do objeto estudado, permitindo-nos perceber as interações e práticas vividas pelos sujeitos no quotidiano e testar teorias já formuladas ou formular novas teorias. Para além disso, como já foi dito, a investigação qualitativa oferece-nos uma visão individual e social do

objeto de estudo e as várias perspectivas que cada um tem sobre ele pois, existem pontos de vista diferentes para cada sujeito. E mais, com este método é evidenciada a experiência e subjetividade do entrevistado, há um maior envolvimento de ambas as partes e também é evidenciada a interação do investigador com o campo e os membros estudados (Flick, 2005, p.5).

Para a realização das entrevistas, foram formuladas um conjunto de questões que achamos necessárias e pertinentes para compreender então a experiência de cada sujeito que passou por processos de discriminação étnica, seja no acesso ou local de trabalho. Ao contrário dos inquéritos por questionário, as entrevistas qualitativas são constituídas por um menor número de questões pois, aqui interessa-nos aprofundar o conhecimento em relação a este tema, o que por vezes nem sempre é possível com a investigação quantitativa e, segundo Flick (2005, p.49), delimitar a área de interesse específica que consideramos essencial dentro da complexidade do tema.

Tal como sugere Flick (2005, p.47), as questões têm de ser formuladas com clareza para que, não só o entrevistado perceba o que lhe está a ser questionado, como o investigador não tenha dificuldade a interpretar as respostas.

Portanto, de forma a estabelecer limites quanto à área de interesse e clareza nas perguntas, a entrevista realizada assentou num conjunto de questões, que no geral nos dão resposta sobre a nacionalidade do entrevistado e possível descendência de outra etnia, experiências que tenha vivenciado ao ser discriminado (em razão da sua cor, etnia, aspeto físico, nacionalidade, etc.) tanto no acesso como no local de trabalho, quais os sentimentos em relação a essa forma de discriminação, se conhece os seus direitos enquanto trabalhador, o que faz para viver com essa situação e o que acha que falta ser feito para erradicar a discriminação étnica no trabalho. Ou seja, as entrevistas tiveram como objetivo conhecer experiências, atitudes e sentimentos do entrevistado quanto às experiências que passou ao ser discriminado no acesso ou local de trabalho.

O método de coleta de dados verbais proposto por Witzel e Ruff (tal como parafraseado em Flick, 2005, pp.130-131), neste caso, foi a Entrevista Centrada no Problema que usa o guião de entrevista como base para cortar o discurso improdutivo,

uma abertura para o objeto e espaço para que o entrevistado possa contar a sua história, perguntas curtas, aplicado para analisar problemas sociais ou biográficos relevantes.

Posto isto, e tal como afirmam Hill e Hill (2008, p.43), para uma análise de dados qualitativa, ao contrário da análise quantitativa, é razoável utilizar um Universo com dimensão inferior a 100 casos. Tentámos comunicar, por várias vezes, com a Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial e ainda a Associação Renovar a Mouraria, mas sem sucesso. No entanto conseguimos resposta da APAV para a qual nos propomos realizar o Plano de Comunicação. Sendo assim, foram reunidas 3 entrevistas de 3 pessoas, uma do género masculino e 2 do género feminino, em que uma delas corresponde à responsável pela Unidade de Apoio à Vítima Migrante e de Discriminação da APAV. Depois de feitas as entrevistas, estas foram transcritas e foi feita uma análise de conteúdo qualitativa que nos permite reduzir o material (Flick, 2005, p.193). Foi elaborado, então, um quadro de categorização das entrevistas que permitiu a análise e interpretação mais específica de cada testemunho relatado. Neste quadro de categorização, na primeira coluna são apresentados os tópicos da entrevista, na segunda os objetivos de cada tópico que pretendemos ver respondidos, na terceira as questões realizadas em entrevista e na quarta coluna, em vez de paráfrases (que é característico deste tipo de análise) observam-se, pequenos excertos transcritos das respostas dadas pelos respondentes a essas mesmas perguntas.

Segundo Mayring (tal como citado em Flick, 2005, p.193), e como já foi dito, o primeiro passo foi selecionar as partes da entrevista que consideramos importantes para responder à questão da investigação, depois é analisar de que forma foi feita a coleta de dados. De seguida, caracterizar o material e por fim, saber o que se deseja interpretar com base nos textos selecionados.

CAPÍTULO 4: ANÁLISE DOS RESULTADOS

CAPÍTULO 4: ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 TRATAMENTO DOS DADOS DO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

Depois de recolhido um número considerável de respostas, começamos por analisá-las com o apoio do Google Docs. Como já foi referido, o questionário foi dividido em quatro partes. Partimos então para a análise do mesmo em conjunto com o enquadramento teórico e com alguns dados da análise documental. Começamos primeiro com a caracterização da amostra que nos dá a conhecer as características dos indivíduos inquiridos.

4.1.1 1ª Parte - Caracterização da Amostra

Conseguimos reunir 326 respostas que constituem a amostra total dos dados recolhidos. Dessas 326, a maioria das idades está compreendida entre os 15-24 anos, que corresponde a 41,4% do total de inquiridos, ou seja, 135 casos, depois entre os 25-34 anos (27,6%), a seguir entre os 35-44 anos (13,8%), 45-54 anos (10,1%), 55-64 anos (6,1%) e finalmente os +65 correspondem a 0,9%, ou seja, 3 casos.

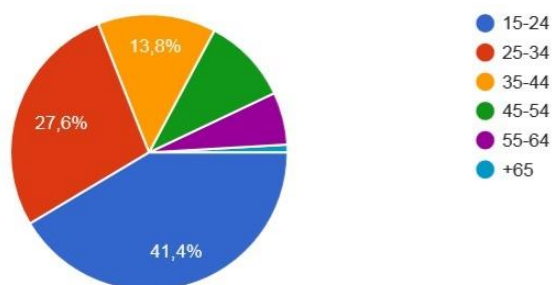


Figura 1 - Gráfico "Idade"

Quanto ao Género da amostra recolhida, 80,7% dos inquiridos são do sexo feminino, que corresponde a 263 casos e os restantes 19,3% são do sexo masculino, que corresponde a 63 casos. Ou seja, verificamos que o total da amostra é maioritariamente constituído por pessoas do género feminino.

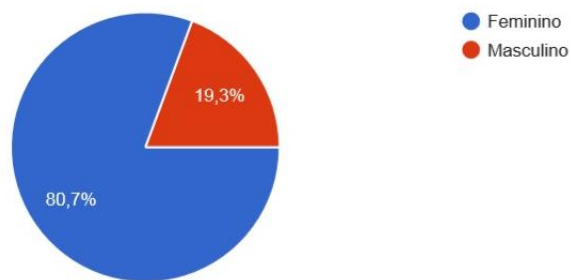


Figura 2 - Gráfico "Género"

Quanto às Habilitações Literárias, verificámos que a maioria dos inquiridos (157 casos), ou seja, 48,2% da amostra, tem o Ensino Secundário/Técnico. Verificamos também que grande parte dos inquiridos (40,2%, ou seja, 131 casos) têm Licenciatura/Mestrado. De seguida, 10,1% têm o Ensino Básico (33 casos) e quanto ao Doutoramento apenas apresenta 1 caso que corresponde a 0,3% do total. Caso não se enquadrem em nenhuma das opções dadas, os inquiridos tiveram ainda como opção responder outra situação, sendo que houve inquiridos que responderam Bacharelato, Pós-Graduação e CTESP (Cursos Técnicos Superiores Profissionais) em que cada um obteve apenas uma resposta.

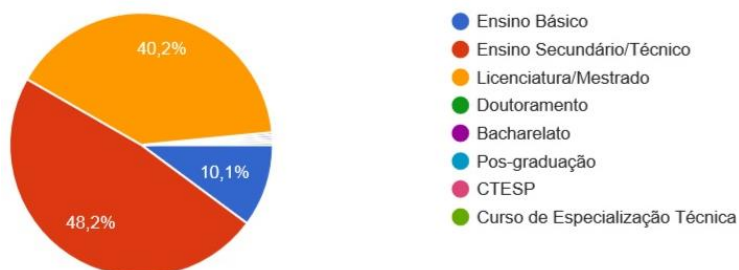


Figura 3 - Gráfico "Habilitações Literárias"

Relativamente à Situação Profissional, a maioria dos inquiridos está empregado, ou seja, 58,9% que corresponde a 192 casos; 11,3% são trabalhadores-estudantes (37 casos), 17 pessoas estão desempregadas (5,2%) e 7 pessoas estão reformadas (2,1%). Os restantes 3,2% optaram por responder outras opções tais como "doméstica", "estagiário", "trabalhador independente", "refugiado político", "empresário" e "administrador de patrocínio da Plan International". Estas últimas respostas não serão validadas. Portanto, temos a certeza que 229 pessoas estão empregadas (Empregados e Trabalhadores-estudantes).

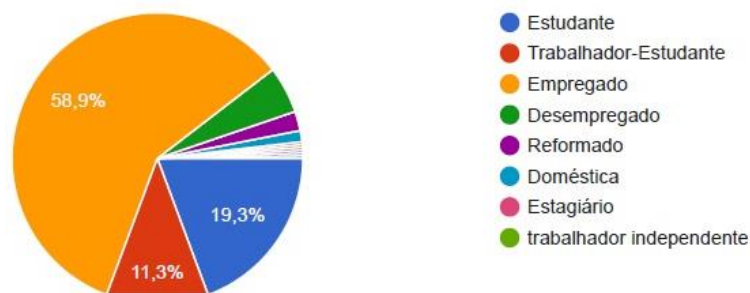


Figura 4 - Gráfico "Situação Profissional"

Em relação à Nacionalidade, verificámos que a maioria dos entrevistados é de nacionalidade portuguesa. Visto que esta questão estava em campo aberto para os inquiridos responderem a sua nacionalidade, o GoogleDocs produziu uma tabela com cada uma das respostas, no entanto, devido ao grande número de respostas, não nos é possível verificar todas as percentagens para cada uma das nacionalidades pois o gráfico apresentado não está explícito (o gráfico encontra-se no anexo 4, Figura 41 - Gráfico "Qual é a sua Nacionalidade?"). De qualquer forma, conseguimos obter a percentagem e contagem de algumas respostas, portanto, sabemos que pelo menos 285 pessoas são de nacionalidade portuguesa, tal como representa a coluna mais alta da tabela em conjunto com as outras colunas mais pequenas e que ainda são visíveis. E conseguimos ver também que pelo menos 9 pessoas são de nacionalidade cabo-verdiana, 6 guineenses e 2 pessoas com dupla nacionalidade portuguesa e suíça, e 1 outra com dupla nacionalidade guineense e cabo verdiana (17 ao todo). Ao todo, conseguimos ver as respostas de 303 pessoas, que corresponde a 92,9% do total. Ficam portanto, 23 respostas por apurar, ou seja, 7,1%. Podemos então concluir que, para além da nacionalidade portuguesa, existem também muitas nacionalidades do continente africano.

Questionámos os inquiridos para saber também se são imigrantes e apenas 8%, 26 pessoas responderam "Sim", sendo que os restantes 92% responderam "Não" (300 pessoas).

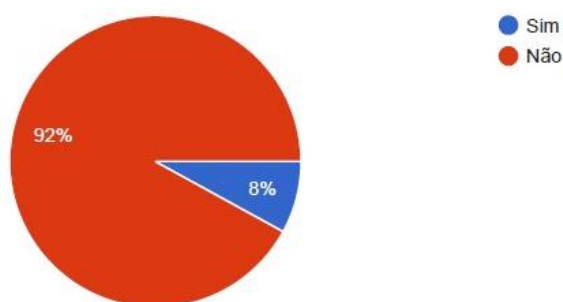


Figura 5 - Gráfico "É imigrante?"

Para além da nacionalidade principal de cada pessoa, quisemos saber se estas têm descendência de outra nacionalidade. À questão, "Tem alguma descendência de outra nacionalidade?" 81 pessoas (24,8%) responderam que "Sim" e as restantes 245 pessoas (75,2%) responderam que "Não".

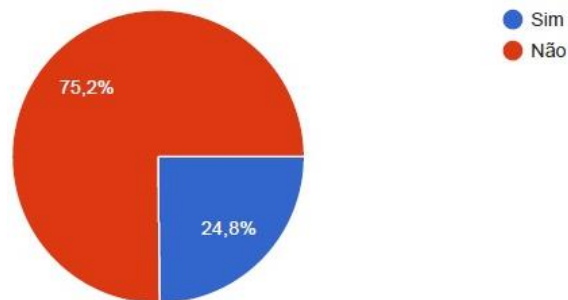


Figura 6 - Gráfico "Tem alguma descendência de outra nacionalidade?"

Podemos, neste caso, cruzar respostas quanto às duas últimas questões acima. Ou seja, das 300 pessoas que afirmam não ser imigrantes e das 245 que afirmam não ter descendência de outra nacionalidade, 55 pessoas não são imigrantes, mas têm descendência de outra nacionalidade. Ou podemos ver os cálculos de outra forma, das 81 pessoas que afirmam ter descendência de outra nacionalidade, apenas 26 afirmam ser imigrantes, o que significa também, que as restantes 55 pessoas não são imigrantes, mas têm descendência de outra nacionalidade.

Depois de sabermos se as pessoas têm alguma descendência de outra nacionalidade, quisemos saber qual. A tabela das respostas encontra-se em anexo (anexo 4, Figura 42 - "Se sim, qual" a outra nacionalidade de que descende). Obtivemos várias respostas tais como: 15 pessoas responderam que têm descendência de nacionalidade angolana, outras 15 responderam que têm descendência de nacionalidade cabo-verdiana, 3 de descendência espanhola, 5 de descendência portuguesa, 4 de descendência guineense, 6 de descendência francesa, 3 de descendência moçambicana, 2 de descendência indiana, 3 de descendência sueca, 1 de descendência latino-americana, 2 de descendência brasileira, 1 judaica (árabe), 1 marroquina, 1 holandesa, 1 jamaicana e 1 russa. Ou seja, 64 pessoas afirmaram ter descendência de apenas 1 outra nacionalidade. Ainda houve pessoas que não especificaram o país, mas sim o continente, ou seja, temos outras 4 pessoas de descendência africana. Para além disso, verificámos que as restantes 12 pessoas afirmam ter descendência de duas nacionalidades, tais como, cabo-verdiana e angolana, angolana e espanhola, brasileira e árabe, francesa e moçambicana, espanhola e alemã, cabo-verdiana e guineense, americana e francesa, guineense e angolana, angolana e brasileira, cabo-verdiana e libanês, francesa e inglesa e finalmente cigana e africana. O que corresponde a um total de 80 respostas, ou seja, apenas 1 pessoa não respondeu a esta pergunta, visto que são 81 pessoas que têm descendência de outra nacionalidade. Com isto verificámos que a maioria das descendências são africanas, mas pudemos observar um misto de várias nacionalidades europeias, americanas, asiáticas e africanas que, de certa forma, confirmam que houve e continua a haver movimentos migratórios por todo o mundo.

Posto isto, a análise da primeira parte está concluída, verificou-se que a maioria dos inquiridos são do género feminino, o maior número de idades está compreendido entre os 15 e os 24 anos, quanto às habilitações a maioria tem o ensino secundário/técnico, a maioria está empregada, é de nacionalidade portuguesa, não é imigrante, não tem descendência de outra nacionalidade e dos que têm, as descendências mais frequentes são africanas.

4.1.2 2ª Parte - Discriminação Étnica no geral

Nesta segunda parte, constatou-se que 46,6% do total, já foi alvo de algum tipo de discriminação no geral e que as restantes 53,4% nunca experienciaram nenhum tipo de discriminação. Ainda assim, podemos concluir que um número considerável de pessoas, precisamente 152 pessoas, ou seja, quase metade, já sofreram discriminação seja de que tipo for.

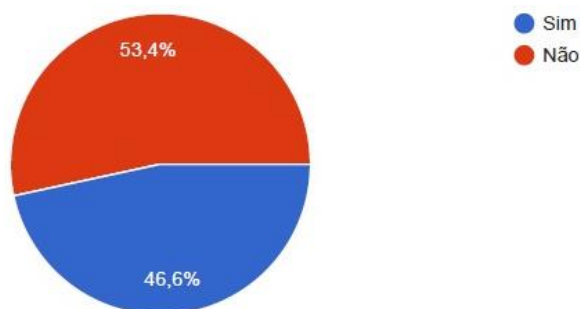


Figura 7 - Gráfico "No geral, já foi alvo de algum tipo de discriminação?"

No entanto, apenas 25,5% das pessoas já foi, especificamente, alvo de discriminação étnica/racial (83 pessoas) e 74,5% nunca sofreu esse tipo de discriminação.

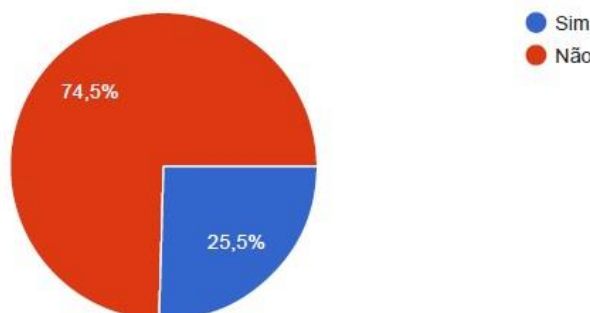


Figura 8 - Gráfico "Já foi alvo de discriminação étnica/racial?"

Neste caso, podemos também cruzar os dados destas duas últimas questões e verificar que das 46,6% das pessoas que sofreram algum tipo de discriminação, apenas 25,5% dessas pessoas sofreu discriminação étnica/racial, o que significa que 21,1% das pessoas sofreu outro tipo de discriminação que não a étnica/racial. Ou seja, quase metade da discriminação sofrida pelos respondentes deste questionário, são do tipo étnico/racial e a outra metade não temos conhecimento pois, existem várias formas de discriminação. No entanto, podemos concluir que há a possibilidade de essa outra metade desconhecida, se repartir em vários outros tipos de discriminação (por exemplo, discriminação por religião, idade, género, etc.) mas, temos a certeza que a discriminação que mais predomina é a discriminação étnica/racial, mesmo sabendo que a nossa amostra é constituída por um baixo número de imigrantes e que a maioria das pessoas não tem descendência de outra etnia. Esta conclusão confirma a análise documental que fizemos a nível Europeu com os dados da ENAR - European Network Against Racism, em que se observa que o tipo de discriminação mais observada é com base na origem étnica.

Às pessoas que sofreram discriminação étnica/racial, foi-lhes perguntado como se sentiram com o sucedido. Nesta questão deveríamos ter obtido apenas 83 respostas, que correspondem às pessoas que sofreram este tipo de discriminação, mas obtivemos 109 respostas, o que significa que houve mais 26 pessoas que não sofreram discriminação étnica/racial a responder a esta pergunta. Destas 26 podemos retirar 3 que deram outras respostas, das quais não vamos validar. No entanto não nos é possível retirar o resto da percentagem que corresponde a este excedente porque não sabemos que respostas foram seleccionadas pelas mesmas, por isso, deduzimos que a resposta das restantes 23 pessoas, se refira ao sentimento de já terem sofrido algum tipo de discriminação que não a étnica/racial. Sendo assim, 40 pessoas responderam que se sentiram revoltadas (36,7%), 35 responderam que se sentiram tristes (32,1%), 18 casos responderam que se sentiram indiferentes (16,5%) e 13 casos sentiram-se injustiçados/as (11,9%).

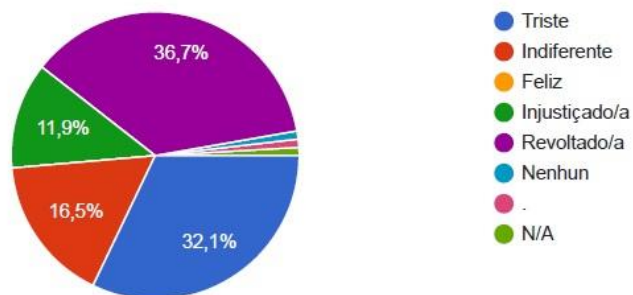


Figura 9 - Gráfico "Se sim, como se sentiu?" ao ser alvo de discriminação étnica/racial

Quisemos saber se as pessoas já assistiram a algum episódio de discriminação étnica/racial. Neste caso, 230 pessoas (70,6%) afirmam já ter assistido, enquanto que 96 pessoas nunca assistiram (29,4%). Isto demonstra que ainda se assiste muito à discriminação étnica/racial pois, um número significativo da nossa amostra afirma já ter assistido a situações destas, portanto, a discriminação é um assunto, como é óbvio, que ainda não foi erradicado.

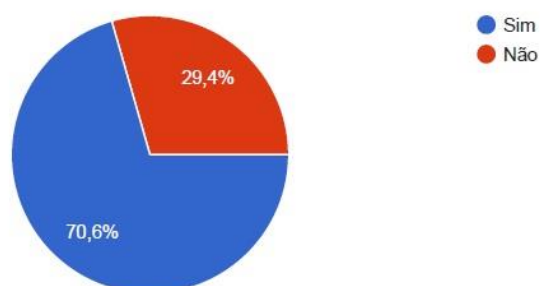


Figura 10 - Gráfico "Já alguma vez assistiu a um episódio de discriminação étnica/racial?"

Das pessoas que já assistiram a um acontecimento de discriminação étnica/racial, quisemos saber que reações tiveram perante essas situações. Das 230 que já assistiram, 4 pessoas não responderam a esta questão, sobrando-nos então 226 respostas. A maioria assistiu e tentou travar a situação (127 casos, 56,2%), 62 pessoas assistiram, mas não tiveram tempo de intervir (27,4%), 30 pessoas assistiram, mas não tentaram travar a situação (13,3%). Para além disso, obtivemos respostas de pessoas que afirmam não ter tido tempo de intervir pelo facto de a situação ter saído de controlo muito rápido, por não poderem intervir, por não terem tido coragem de intervir, por simplesmente terem ignorado a situação, por terem de facto não apenas "tentado" mas sim conseguido travar a situação, houve quem escolhesse as duas primeiras opções e quem tivesse afirmado que não assistiu. Este tipo de respostas também é importante de analisar, porque significa que estes últimos inquiridos decidiram ser o mais sinceros possível e que, para além das opções dadas, haviam mais reações possíveis a esta situação. O nosso objetivo era saber se as pessoas reagiam a situações destas e este resultado demonstra que a maioria tentou intervir e que houve algumas pessoas que poderiam ter tido a intenção de o fazer, mas não conseguiram por falta de oportunidade. No entanto, apesar de ser um número baixo, houve pessoas que não tentaram travar a situação, mas não sabemos quais os motivos exatos para não o terem feito. Temos como exemplo de representação deste tipo de situações, no programa "E se fosse Consigo?" cuja análise se situa no capítulo 2.

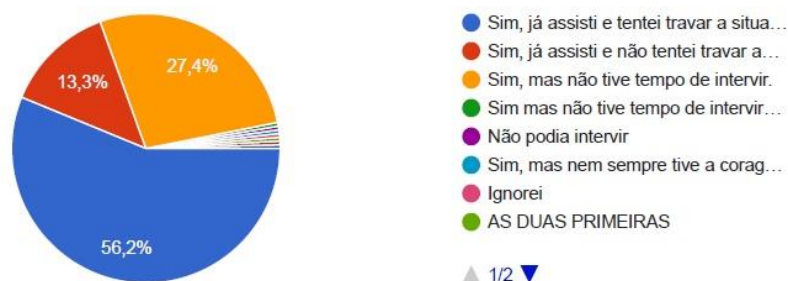


Figura 11 - Gráfico "Se sim, aponte a sua reação" quanto ao facto de ter assistido a um episódio de discriminação étnica/racial

Quisemos também perceber a que nível as pessoas se consideram preconceituosas, numa escala de 1 a 10 em que 1 significa "nada preconceituosa" e 10 significa "muitíssimo preconceituosa". Nesta situação, a maioria colocou-se ao nível 1, ou seja, 146 pessoas (44,8%) não se consideram preconceituosas. De seguida 65 pessoas (19,9%) colocaram-se no nível 2; 58 pessoas (17,8%) no nível 3; 17 pessoas no nível 4; 14 pessoas no nível 5; 9 pessoas tanto no nível 6 como no nível 7; 5 pessoas no nível 8; 2 no nível 9 e apenas 1 pessoa se considerou "muitíssimo preconceituosa".

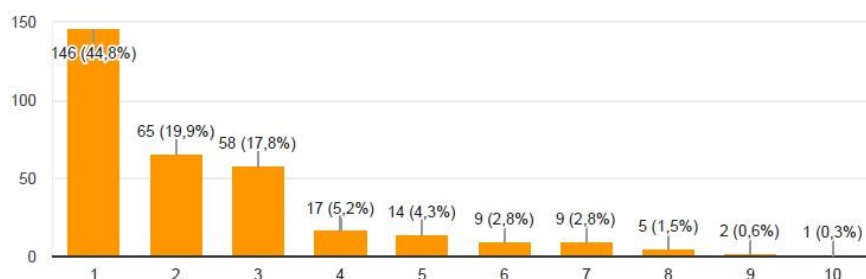


Figura 12 - Gráfico "Numa escala de 1 a 10, a que nível se considera uma pessoa preconceituosa?"

Na questão seguinte, pelo mesmo método, quisemos saber a que nível as pessoas se consideram racistas, sendo que 1 corresponde a "nada racista" e 10 a "muitíssimo racista". Nesta situação observamos que 197 pessoas (60,4%) não se consideram racistas e por isso se posicionaram no nível 1; 63 (19,3%) pessoas no nível 2; no nível 3 temos 29 pessoas (8,9%); 9 no nível 4; 13 no nível 5; nenhuma pessoa se colocou no nível 6; 5 pessoas no nível 7; 3 no nível 8; 4 no nível 9 e apenas 3 se consideram muitíssimo racistas.

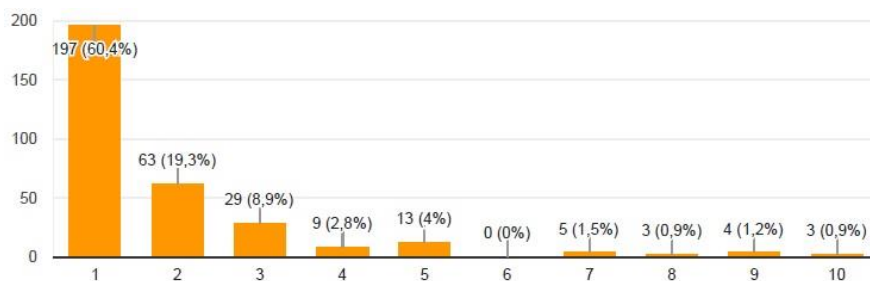


Figura 13 - Gráfico "Numa escala de 1 a 10, a que nível se considera uma pessoa racista?"

Em ambas as situações, podemos verificar que a maioria não se considera nem preconceituosa nem racista pois se posicionam no nível 1 mas, o resto dos inquiridos já afirma ser preconceituoso ou racista sendo que, a partir do nível 2, ainda que não seja muito significativo, as pessoas têm noção e carregam consigo estas duas características. Ao analisarmos de forma mais detalhada e comparando a quantidade de respostas dadas em cada nível em ambas as situações, podemos verificar que houve um maior número de pessoas a responder que não se considera racista (197 casos) do que o número de pessoas que não se considera preconceituosa (146 casos) no nível 1. Do nível 2 ao nível 8, em ambas as situações, verificamos que há um maior número de pessoas que se consideram mais preconceituosas do que racistas. No entanto, no nível 9 e 10, que são níveis mais críticos, observa-se que, ainda que em baixo número, há mais pessoas que se consideram racistas (7 casos) do que preconceituosas (3 casos). Ou seja, concluímos que a maioria, no geral, se considera mais preconceituosa do que racista. Isto significa também que, de acordo com as teorias que observámos no enquadramento teórico deste trabalho, o racismo, ao contrário do preconceito, baseia-se na ação. Ou seja, de acordo com os resultados desta amostra, não há tanta ação racista por parte dos inquiridos, apenas há uma ideia formada *a priori*.

Depois de definidos e esclarecidos os conceitos de "raça" e "etnia" ao longo deste trabalho, pensámos que seria interessante conhecer o que as pessoas percecionam quanto ao significado destes dois conceitos, ou seja, se têm significados iguais, semelhantes ou diferentes. Nesta situação, observamos que 48,5% das pessoas afirmam que estes são conceitos com significados diferentes. No entanto, 51,6% dos casos não reconhecem esta diferença, em que destes, 31% afirmam que os conceitos têm significados semelhantes e 20,6% afirmam que estes são iguais. Ou seja, 158 reconhecem a diferença e 168 não reconhecem esta diferença. Isto confirma e demonstra o que foi dito também no enquadramento teórico deste trabalho, quanto ao facto de as pessoas ainda pensarem que raça e etnia são o mesmo e que por isso, é difícil não empregar estes dois conceitos um sem o outro.

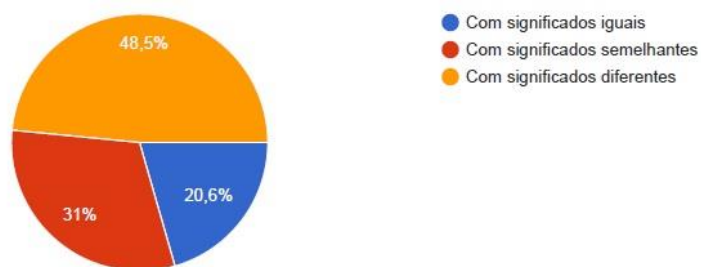


Figura 14 - Gráfico "Quanto aos conceitos de "Raça" e "Etnia" estes são conceitos:"

De seguida quisemos conhecer a perceção dos inquiridos quanto ao facto de existir Racismo em Portugal ou não. Neste caso a pergunta é muito simples: "Existe Racismo em Portugal?". Formulámos esta pergunta de forma simples e clara de maneira a não influenciar a resposta do inquirido e de maneira a que, ao lê-la, obtenha logo a resposta na sua cabeça. Sendo assim, 96,9% (316 casos) dos inquiridos afirmam haver racismo em Portugal, no entanto, 10 pessoas (3,1%) afirmam que não existe racismo em Portugal. Sendo que a maioria afirma que existe Racismo em Portugal, isto vai de acordo com o facto de que este é um fenómeno ainda muito observado.



Figura 15 - Gráfico "Existe Racismo em Portugal?"

Podemos analisar esta resposta em junção com a análise das pessoas que afirmam já ter assistido a um episódio de racismo. Das 316 pessoas que afirmam existir racismo em Portugal, como já vimos, 230 já assistiram a situações destas, ou seja, 86 pessoas nunca assistiram a situações destas, mas têm a noção e acreditam que o racismo existe no nosso país. As restantes 10 são as que não acreditam que esta forma de discriminação existe e que também não assistiram a tal experiência.

Na próxima questão, quisemos que o inquirido se imaginasse numa dada situação. Neste caso perguntámos: "Se entrar num autocarro e o único lugar disponível for ao lado de uma pessoa de etnia diferente da sua, como reage?". Das opções dadas, 78,5% (256 casos) do total responderam que se sentavam, 19,9% (65 casos) afirmaram que lhes é indiferente e 2 pessoas (0,6%) afirmaram que ficariam em pé. Ainda assim, obtivemos também outras respostas, como por exemplo, "depende" (1 caso), "depende da etnia da pessoa" (1 caso) e houve uma pessoa que respondeu que se sentaria, mas decidiu especificar que só não se sentaria se fosse "alguém sujo" (1 caso).

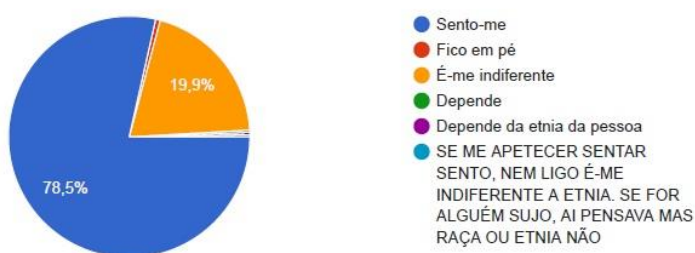


Figura 16 - Gráfico "Se entrar num autocarro e o único lugar disponível for ao lado de uma pessoa de etnia diferente da sua, como reage?"

Colocámos ainda outra situação: "Quando vê um grupo de pessoas de etnia diferente da sua, na rua, afasta-se para não se cruzar com essas pessoas ou segue caminho como se nada fosse?". Aqui, as pessoas podiam selecionar uma de três opções. Neste caso, 197 pessoas (60,4%) seguiriam caminho como se nada fosse, para 122 pessoas (37,4%) é-lhes indiferente e 6 pessoas (1,8%) afastar-se-iam para não se cruzarem. Houve ainda uma pessoa que escolheu responder que dependia da etnia da pessoa.

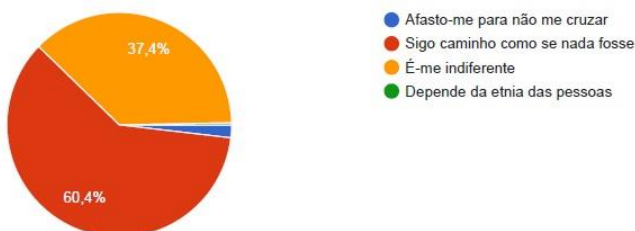


Figura 17 - Gráfico "Quando vê um grupo de pessoas de etnia diferente da sua, na rua, afasta-se para não se cruzar com essas pessoas ou segue caminho como se nada fosse?"

Com estas perguntas, o nosso objetivo era que as pessoas respondessem com certeza do tipo de ação que tomariam, sendo que a "indiferença" não se trata propriamente de uma posição sólida e decidida, mas mais um "tanto faz". Ao compararmos estas duas situações, verificámos que as pessoas afirmam com certeza que mais facilmente se sentavam no autocarro ao lado de alguém de etnia diferente (256 casos), do que seguiriam caminho como se nada fosse ao cruzarem-se com um grupo de etnia diferente da sua (197 casos).

A seguir, quisemos saber se as pessoas são contra a relação de casais interraciais. Esta pergunta serviu apenas para saber a opinião das pessoas quanto à junção de etnias diferentes. Ou seja 99,1% da amostra respondeu não ser contra e 0,9% que corresponde a 3 pessoas, são contra.

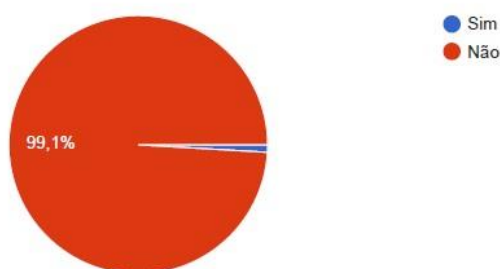


Figura 18 - Gráfico "É contra a relação de casais interraciais?"

Está finalizada assim, a análise da 2ª parte. A maioria dos inquiridos não foi discriminada no geral nem em relação à sua etnia. Dos que foram discriminados em relação à sua etnia, a maioria sentiu-se revoltada, muitos dos inquiridos assistiram a um episódio de discriminação étnica/racial e tentaram travar a situação. A maioria não se considera nem preconceituosa nem racista e também não reconhece a diferença entre raça e etnia. Afirmam que existe racismo em Portugal e nomeadamente, nas duas situações acima apontadas não encontram inconveniente em sentar-se no autocarro e seguir caminho como se nada fosse. Neste sentido acrescentamos ainda que, também não são contra a relação de casais interraciais.

4.1.3 3ª Parte - Discriminação Étnica no Trabalho

Nesta parte, focámo-nos quanto ao problema da discriminação étnica, mas no trabalho. As 3 primeiras perguntas referiam-se a quem estava atualmente a trabalhar, por isso, deixámos uma pequena descrição a explicar o que deveria ser respondido a estas questões caso a pessoa não estivesse a trabalhar ou não soubesse a resposta (neste caso incluímos a opção "Não Sabe/ Não Responde"). Primeiro quisemos saber se o trabalho das pessoas adota medidas contra todas as formas de discriminação. A maioria (42,6%) afirma que adota, 19,3% não adota e os restantes 38% não sabem ou não respondem. Ou seja, podemos verificar que grande parte dos trabalhos dos inquiridos adota este tipo de medidas.

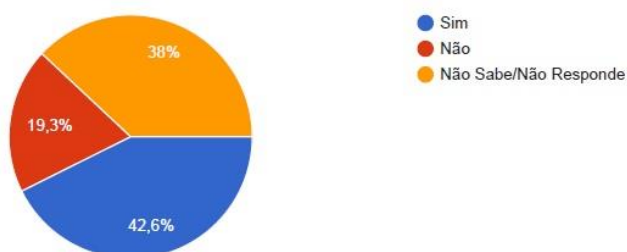


Figura 19 - Gráfico "O seu trabalho adota medidas contra todas as formas de discriminação?"

Depois, quisemos saber se as pessoas conhecem os valores e regras de conduta dos seus trabalhos. A maioria afirma conhecer (65,3%), outros não conhecem (5,8%) e os restantes 28,8% não sabem ou não respondem.

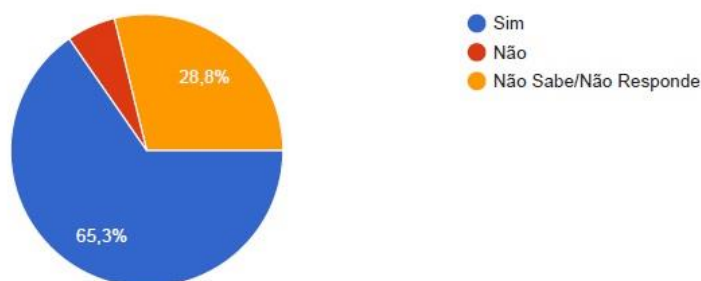


Figura 20 - Gráfico "Conhece os valores e regras de conduta do seu trabalho?"

Com a terceira questão, descobrimos se os trabalhos dos inquiridos adotam políticas de Responsabilidade Social Empresarial (RSE). A maioria "Não Sabe/Não Responde" (47,5%), 138 pessoas (42,3%) afirmam que os seus trabalhos adotam esta política e 33 pessoas (10,1%) afirmam que os seus trabalhos não adotam este tipo de política.

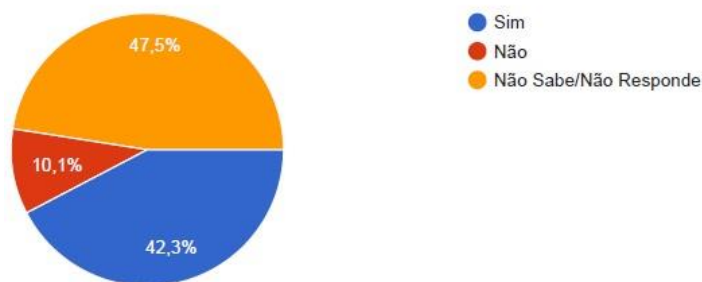


Figura 21 - Gráfico "O seu trabalho adota políticas de Responsabilidade Social Empresarial?"

As primeiras duas perguntas são positivas pois, apesar de não ser a percentagem total, demonstram que a maioria dos locais de emprego dos trabalhadores adotam medidas contra todas as formas de discriminação e dispõem os seus valores e regras de conduta aos seus subordinados. Isto significa que há uma preocupação em incluir todas as pessoas através do acesso aos seus direitos, mas também aos seus deveres. No entanto, a maioria não reconhece que os seus locais de trabalho adotem políticas de Responsabilidade Social Empresarial.

Tentámos perceber se os inquiridos, independentemente de trabalharem ou não, conhecem os direitos do trabalhador. Do total de 326 respostas, 83,7% conhece os seus direitos e 16,3% não conhecem. Isto demonstra que, apesar de poucas, ainda há pessoas que não conhecem os seus direitos. Sabemos que esta percentagem pode pertencer a quem não está a trabalhar ou nunca trabalhou antes e que por isso podem não ter tido interesse em conhecer esses direitos, ou pode pertencer à percentagem de imigrantes que desconhece os seus direitos, tal como vimos na análise documental a nível europeu. No entanto, pensamos ser necessário que as pessoas tenham, no mínimo, uma ideia básica dos seus direitos independentemente de trabalharem ou não pois, de qualquer forma, possivelmente todos acabamos por trabalhar.

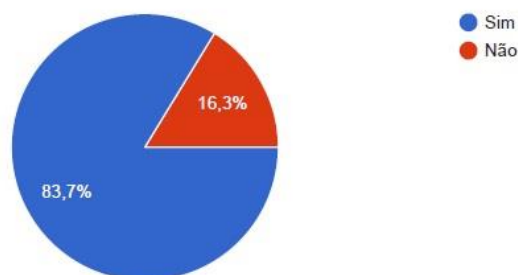


Figura 22 - Gráfico "Independentemente de trabalhar ou não, conhece os Direitos do Trabalhador?"

À pergunta: "Sabe onde pode aceder aos Direitos do Trabalhador?" obtivemos mais ou menos a mesma percentagem de respostas em que, 82,2% sabem como aceder e 17,8% não sabe como aceder. As pessoas não precisam de estar empregadas para saberem como aceder aos seus direitos. Apesar de serem poucas, estas pessoas não sabem como fazê-lo.

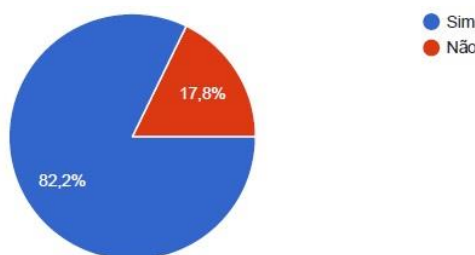


Figura 23 - Gráfico "Sabe onde pode aceder aos Direitos do Trabalhador?"

Ao cruzarmos os dados destas duas últimas questões, podemos calcular que dos 83,7% que conhecem os seus direitos, apenas 82,2% sabem como acedê-los, o que significa que 1,5% ($83,7 - 82,2 = 1,5$) dos inquiridos, apesar de conhecerem os seus direitos, não sabem como acedê-los. Ou podemos fazer os cálculos de outra maneira, dos 17,8% inquiridos que não sabem como aceder aos seus direitos, 16,3% não conhecem os seus direitos, o que significa também que 1,5% dos inquiridos não sabe como aceder aos direitos, mas conhece-os ($17,8 - 16,3 = 1,5$). (Estes 1,5% correspondem a 5 casos, porque $100/326=0,3\%$ e $0,3 \times 5 = 1,5\%$).

De forma a sermos ainda mais específicos quanto à discriminação étnica/racial, tentámos perceber se os inquiridos já foram alvo deste tipo de discriminação, especificamente no trabalho. Das 326 respostas, a maioria (92,9%) afirma não ter sido discriminada no trabalho (303 casos) e os restantes 7,1% já foram discriminados no trabalho (23 casos).

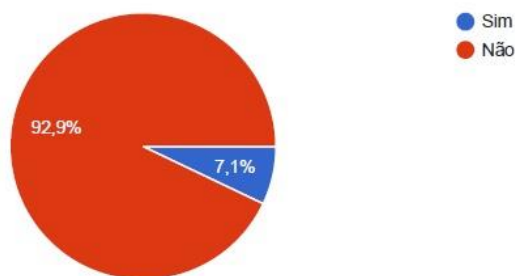


Figura 24 - Gráfico "Já foi alvo de discriminação étnica/racial no Trabalho?"

Com esta questão e ainda com a questão "Já foi alvo de discriminação étnica/racial?" que consta na 2ª parte do inquérito, podemos calcular que dos 25,5% (83 casos) que já foram alvo de discriminação étnica/racial, apenas 7,1% (23 casos) foi alvo deste tipo de discriminação no trabalho. Ou seja, os restantes 18,4% (60 casos) foram alvo de discriminação étnica/racial mas não no trabalho, ou seja, noutras condições.

Tentámos perceber em que contexto as pessoas foram discriminadas etnicamente no trabalho. Das 23 pessoas que foram discriminadas, recebemos 18 respostas (a tabela encontra no anexo 4, Figura 43 - "Se sim, em que contexto?" sofreu discriminação étnica/racial no trabalho). Esta era uma pergunta de resposta aberta, para dar possibilidade aos inquiridos de explicarem o sucedido e de forma a que também pudessemos recolher mais dados qualitativos e profundos. No entanto, houve 4 inquiridos que responderam outras situações que não se enquadram nesta pergunta e, por isto mesmo, não vamos validar as suas respostas, portanto, obtivemos 14 respostas válidas que serão apresentadas na tabela abaixo. Em resumo, pudemos verificar que estes inquiridos, sofreram discriminação através de sobrecarga de trabalhos pelo facto de ser de etnia diferente, por parte de clientes, por questões físicas como a cor da pele e o cabelo, por questões linguísticas, através de maneiras de falar e olhar (pode ser formas agressivas de falar, olhares com desprezo, etc.), através de formas de pagamento (pode ser salários muito baixos ou atrasados), pelos próprios colegas e verifica-se um caso, que não sendo um espanto para nós, demonstra que a discriminação se pratica em todas as etnias pois, houve uma pessoa que afirmou ter sido discriminada por ser portuguesa quando trabalhou em Moçambique.

Tentámos mais uma vez, perceber os sentimentos destas pessoas em relação às suas experiências como alvo de discriminação étnica/racial no trabalho. Obtivemos 37 respostas, mas apenas 23 pessoas foram alvo deste tipo de discriminação, ou seja, 14 pessoas responderam a esta questão apesar de não terem afirmado que foram discriminadas no trabalho. Destas 14 pessoas, podemos retirar 3, ou seja, 8,1%, que resolveram responder outras opções que não vamos validar. No entanto, vamos ter de contar com o excedente de 11 pessoas pois, não temos como saber que opções escolheram. Portanto, dos 91,8% do total, 27% (10 casos) das pessoas responderam que se sentiram revoltadas; 24,3% sentiram-se tristes e a mesma percentagem sentiu-se indiferente (9 casos para cada sentimento); 10,8% sentiram-se injustiçadas (4 casos) e 5,4% sentiram-se irritadas (2 casos). Com os resultados deste gráfico, podemos confirmar que o trabalho deixa de ser um instrumento importante na definição de identidade destes indivíduos e passa a ser um obstáculo à realização pessoal de cada um.

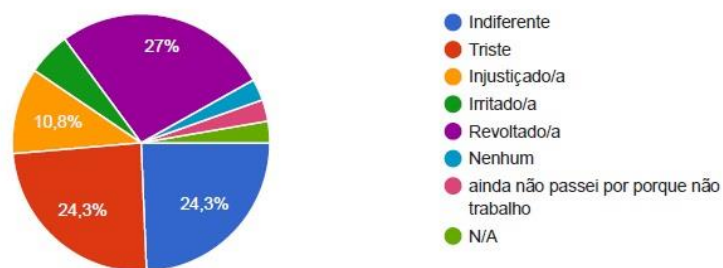


Figura 25 - Gráfico "Como se sentiu?" ao ser alvo de discriminação étnica/racial no trabalho

A seguinte pergunta foi a única que obteve consenso entre todos os inquiridos, isto talvez porque como sabemos, as pessoas não tenham coragem de responder honestamente a este tipo de pergunta, apesar de saberem que as suas respostas são anónimas. Mesmo assim, não duvidamos que este seja mesmo o retrato da realidade, até porque esta pergunta é específica apenas sobre a discriminação étnica/racial, ou seja, sabemos que os inquiridos possam ter discriminado um trabalhador, mas talvez não por estas razões. Portanto, todos os inquiridos afirmaram nunca terem discriminado nenhum trabalhador em razão da sua raça/etnia. Posto isto, à seguinte questão "Se sim, porquê?" não obtivemos respostas.

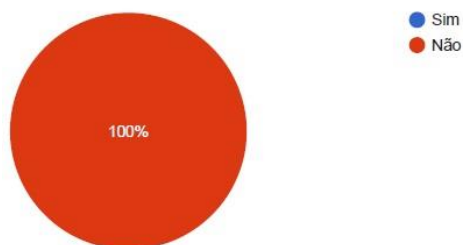


Figura 26 - Gráfico "Já alguma vez discriminou um trabalhador em razão da sua etnia/raça?"

Finda assim, a análise da 3ª parte do questionário. A maioria afirma que o seu trabalho adota medidas contra todas as formas de discriminação, admitem conhecer os valores e regras de conduta do seu trabalho, não sabem ou não respondem quanto à adoção de políticas de RSE no seu trabalho, conhecem os seus direitos e sabem como acedê-los, não foram discriminados no trabalho, das que foram discriminadas houve vários motivos e a maioria sentiu-se revoltada e finalmente, ninguém discriminou um trabalhador em razão da sua etnia/raça.

4.1.4 4ª Parte - Influência do Marketing Social

A quarta parte do questionário refere-se ao tema do Marketing Social como ferramenta de mudança de comportamentos. Nesta parte, começamos por tentar perceber qual o meio de comunicação social mais usado pelos inquiridos. Neste caso, as pessoas podiam escolher mais do que uma opção. Verificámos que a Internet (incluindo redes sociais, blogs, etc.) e a Televisão são os meios mais usados (94,2% e 62%, respetivamente). De seguida está a Rádio, Jornais/Revistas e o Cinema (21,5%, 18,4% e 9,8% respetivamente).

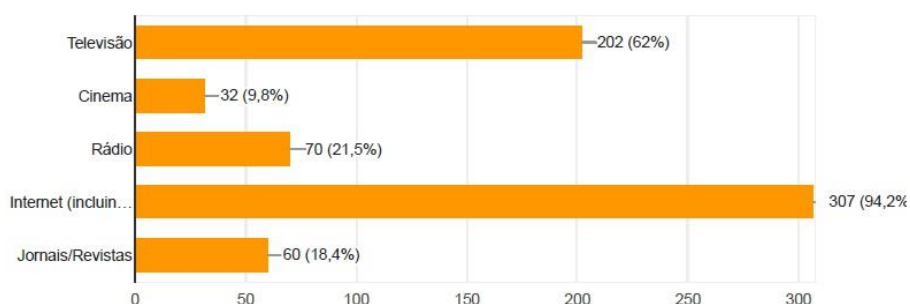


Figura 27 - Gráfico "Qual o meio de comunicação social que mais usa?"

Tentámos perceber se as pessoas consideram que as campanhas de marketing e publicidade provocam alterações no comportamento das pessoas e a maioria respondeu que sim (89,9% que corresponde a 293 casos) sendo que os restantes 33 casos responderam que não provocam alterações (10,1%).

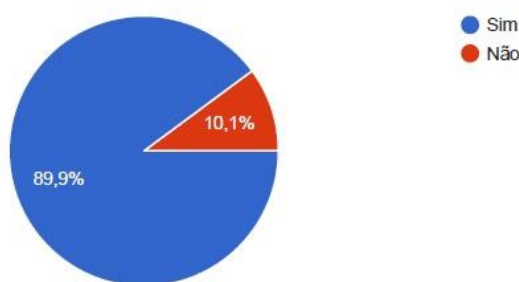


Figura 28 - Gráfico "As campanhas de marketing e publicidade provocam alterações no comportamento das pessoas?"

Para além disso tentámos perceber de forma mais específica, a que nível as pessoas consideram que o marketing e a publicidade influenciam o comportamento das pessoas, numa escala de 1 a 10 em que 1 "Não influencia nada" e 10 "Influencia muito". A maioria posiciona-se no nível 8 (94 casos, 28,8%), de seguida no nível 7 (57 casos, 17,5%), depois no nível 10 (48 casos, 14,7%), 38 casos no nível 9 (11,7%), 30 casos no nível 5 (9,2%), 28 casos no nível 6 (8,6%), 15 no nível 3 (4,6%), 8 no nível 4 (2,5%), 6 no nível 1 (1,8%) e finalmente, apenas 2 no nível 2 (0,6%).

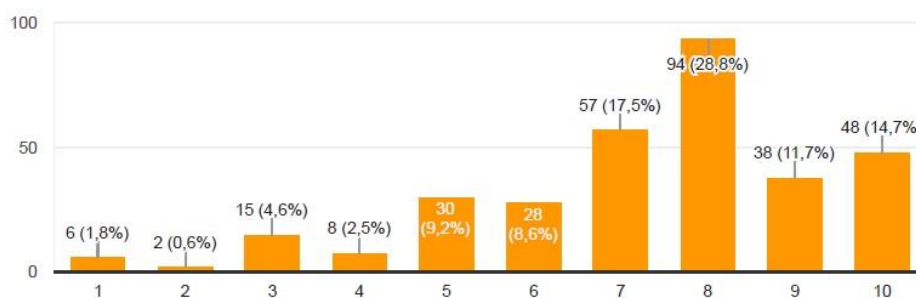


Figura 29 - Gráfico "De 1 a 10, a que nível considera que o marketing e a publicidade influenciam o comportamento das pessoas?"

Ao analisar estas duas questões, sabemos que 33 pessoas (10,1%) não concordam que as campanhas de marketing e publicidade provoquem alterações no comportamento das pessoas. No entanto, na pergunta a seguir, verificámos que apenas 6 pessoas (1,8%) se posicionam no nível 1 de influência, ou seja, para estas pessoas o marketing e a publicidade não influenciam o comportamento das pessoas. Queremos com isto dizer que, as restantes 27 pessoas que afirmaram que o marketing e a publicidade não provocam alterações, na pergunta de escala quanto ao nível de influência, já se posicionaram em algum nível, que mesmo podendo ser baixo, confirma que há uma influência. Posto isto, podemos verificar que o marketing e a publicidade, seja a que nível for, acabam sempre por influenciar o comportamento das pessoas.

Para nos ajudar a escolher o tipo de comunicação a ser feito, perguntámos que tipo de comunicação funcionaria melhor como forma de combate à discriminação étnica no trabalho. A comunicação através de vídeo foi a mais selecionada (53,1%), depois a comunicação através de imagens (26,4%) e a comunicação através de palavras (18,4%). Mais uma vez, os inquiridos puderam responder outras opções que considerassem melhor. Portanto, alguns inquiridos pensam que o melhor é haver interação entre as pessoas, que a mudança começa em cada um individualmente, através de palestras mostrando exemplos de pessoas que passam por processos de discriminação, trabalhar na prevenção e há quem tenha afirmado que todas as opções são as melhores juntamente com comunicação presencial.

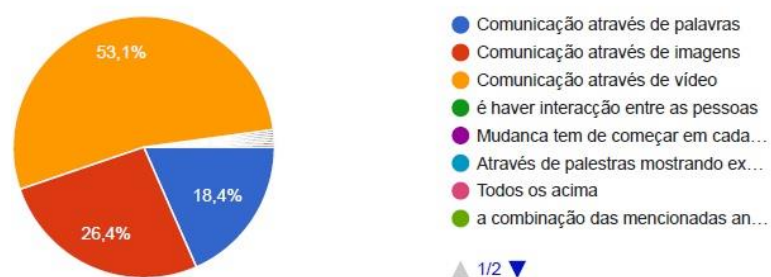


Figura 30 - Gráfico "Na sua opinião, que tipo de comunicação pode funcionar melhor, numa campanha para combater a discriminação étnica no trabalho?"

A última questão deste questionário pretende saber que tipo de linguagem ou expressão poderia funcionar melhor também no combate a este tipo de discriminação. Aqui, as pessoas também poderiam escolher mais do que uma opção. Sendo assim, a linguagem/expressão mais escolhida foi a emotiva (68,4%, 223 casos), depois a apelativa (43,9%, 143 casos), a seguir a informativa (37,1%, 121 casos) e finalmente a linguagem/expressão persuasiva e a não-verbal (19,9% e 17,5% respetivamente). Houve ainda quem escolhesse "todas as opções" e quem escolhesse um tipo de "comunicação que desenvolva empatia nos destinatários".

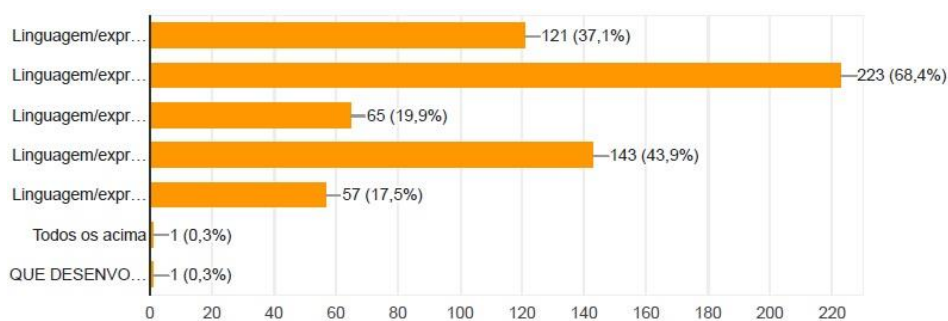


Figura 31 - Gráfico "Na sua opinião, que tipo de linguagem/expressão pode funcionar melhor, numa campanha para combater a discriminação étnica no trabalho?"

Concluindo, pudemos verificar que o meio de comunicação mais usado é a Internet, a maioria afirma que o marketing e a publicidade alteram o comportamento das pessoas e o nível de influência destes posiciona-se maioritariamente no nível 8, a comunicação mais selecionada foi através de vídeo e a linguagem/expressão mais escolhida foi a emotiva.

Depois de analisadas todas as percentagens de respostas dadas a este questionário, reunimos agora informação necessária para poder avançar com o plano de comunicação para combater a Discriminação Étnica no Trabalho. Vamo-nos focar no essencial que concluímos com esta análise, para podermos atuar nos pontos mais sensíveis que observámos, de forma a ter um plano que consiga abranger todo o problema aqui estudado.

4.2 INTERPRETAÇÃO DA CATEGORIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS

4.2.1 CATEGORIZAÇÃO DA ENTREVISTA – UAVMD/APAV Joana Menezes

A seguinte entrevista foi realizada à assessora técnica do gabinete de apoio à vítima de psicologia e atualmente responsável pela Unidade de Apoio à Vítima Migrante da APAV, Joana Menezes. A mesma teve início às 14h45 do dia 30 de novembro de 2016 e foi feita no Gabinete de Apoio à Vítima de Lisboa (local onde trabalha a entrevistada).

No início, foi dado ao entrevistado em questão, uma folha de esclarecimento juntamente com o Formulário de Consentimento (que seguem em anexo 1) que tinham

como objetivo esclarecer sobre o que seria a entrevista, quais os seus objetivos e saber se seria possível gravar a mesma. O formulário de Consentimento foi assinado pela própria, o que me permitiu obter uma gravação para depois transcrever a entrevista de uma forma mais eficaz e analisar a mesma. A entrevista correu de uma maneira muito fluída, permitindo a realização de perguntas que não estavam programadas e houve um ambiente próprio para a mesma, pois foi possível realizá-la numa sala de reuniões para que não houvesse quaisquer interrupções.

O quadro de categorização ilustrado a seguir, apresenta um resumo com as passagens mais importantes que respondem às perguntas efetuadas.

TÓPICOS	OBJETIVOS	QUESTÕES	RESPOSTAS
Globalmente	<ul style="list-style-type: none"> -Saber quem pode recorrer aos apoios da APAV; -Com que frequência; - Que tipo e de que género recebem mais queixas; 	<ul style="list-style-type: none"> - No V/ departamento de Apoio à Vítima Migrante, apenas recebem queixas de imigrantes ou quem não é imigrante também pode recorrer aos vossos apoios? - Que tipo de queixas predominam no âmbito da discriminação? - Recebem mais queixas de homens ou mulheres? - Em média, quantas queixas de discriminação étnica no trabalho recebem por mês? 	<ul style="list-style-type: none"> - "Quem não é imigrante também pode recorrer aos nossos serviços. A APAV é uma associação de apoio a vítimas de crime." - "(...) nos últimos anos nós temos recebido poucas queixas (...) nós não recebemos as queixas diretamente porque nós ouvimos as histórias das pessoas e ajudamo-las a encaminhar a queixa para o sítio certo." - "(...) os números vão variando um bocadinho, eu diria que é capaz de estar ela por ela." - "Nós, eu posso-lhe dizer que por exemplo no último mês não recebemos nada. E no último ano, talvez umas seis ou sete situações, isto o ano inteiro."
Formas de Atuação	<ul style="list-style-type: none"> - Perceber de que forma a APAV atua junto das vítimas de discriminação étnica no trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> - A APAV apoia vítimas de discriminação étnica no trabalho? - De que forma a APAV ajuda as vítimas da discriminação étnica no trabalho? 	<ul style="list-style-type: none"> - O apoio que nós prestamos às pessoas que são vítimas de discriminação étnica que nos procuram, é o mesmo que nós prestamos a qualquer pessoa que tenha sido vítima e que nos procure (...)." - "É nesse sentido, na redação da queixa, no encaminhamento da queixa, perceber se dentro da situação de discriminação existe mais alguma coisa que a pessoa veja (...)."
Percepção da	<ul style="list-style-type: none"> -Pretendemos conhecer qual o tipo de vítima de 	<ul style="list-style-type: none"> - Que grupos étnicos recorrem mais aos vossos serviços? - Há diferenças entre 	<ul style="list-style-type: none"> - "(...) as questões misturam-se um bocadinho portanto não há propriamente uma etnia que recorra mais aos nossos serviços por estes

Vítima de discriminação étnica no trabalho	discriminação étnica no trabalho e quais as suas diferenças	discriminação étnica de género no trabalho?	motivos e os motivos acabam por se misturar um bocadinho também." - "(...) tem a ver com o número de pessoas que pedem apoio e a verdade é que na maioria das situações nós vamo-nos apercebendo que as mulheres mais facilmente pedem apoio que os homens.
Resultados	- Pretendemos entender se houve sucesso na qualidade de vida de quem recorreu aos apoios da APAV, e o que poderá ser feito para continuar a combater discriminação étnica no trabalho.	- Por que razão o racismo institucionalizado no trabalho é tão difícil de erradicar? - Tem havido melhoria na qualidade de vida de quem recorre aos vossos apoios? - A APAV já realizou algum tipo de comunicação focada na questão da discriminação étnica? Se sim, que comunicações é que já realizaram? - O que falta fazer na sociedade para ajudar a combater a questão da discriminação étnica no trabalho?	- "(...) as pessoas continuam a considerar que se calhar as pessoas de outras etnias, de outras raças, de outras nacionalidades são menos capazes e menos válidas e por isso, são tratadas de forma diferente." - "(...) eu penso que sim, penso que a qualidade de vida destas pessoas melhora, que se sentem mais capazes de agir de facto numa situação destas (...)." - "(...) já fizemos atos de sensibilização nas escolas, já estivemos em congressos e conferências (...)." - "Acho que falta informar. É preciso fazer prevenção mas uma prevenção no sentido informativo e falta educar as pessoas, falta educar as pessoas para o respeito pelas diferenças, falta educar as pessoas para saberem quais são os seus direitos (...)."

Figura 32 – Grelha de Categorização da Entrevista UAVMD/APAV

Achamos que a assessora técnica, para além de ter respondido ao solicitado, contribuiu com muita informação relevante pois, ao analisar a entrevista pudemos reunir uma série de dados importantes para perceber em que estado se encontra a Unidade de Apoio à Vítima Migrante e de Discriminação (UAVMD).

Sendo assim, pudemos observar que esta Unidade, formada em 2005 num protocolo com o Alto Comissariado para as Migrações (ACM), apoia todas as pessoas, mesmo as que não são imigrantes. No entanto, como afirma a entrevistada, esta não funciona em pleno devido a questões de financiamento, distribuição de materiais e falta de pessoal exclusivamente afeto à questão.

Verificou-se que menos pessoas recorrem à unidade talvez por causa da mudança de nome que antes era “Unidade de Apoio à Vítima Imigrante e de Discriminação Racial

ou Étnica” (atualmente Unidade de Apoio à Vítima Migrante e de Discriminação). Verificou-se também que esta tem recebido muito poucas queixas de discriminação nos últimos dois anos e por isso não há o predomínio de uma específica. Isto significa que são vários os tipos de queixas recebidas, como por exemplo, discriminação no trabalho, mas também discriminação em serviços públicos e discriminação no acesso à habitação, etc. E mesmo quando havia mais queixas, havia a sensação de que as pessoas não sentiam eficácia por parte do sistema devido à demora do processo, ou seja, poderia haver uma melhoria no sistema. No entanto, muitas das queixas continuam relacionadas com as questões da violência doméstica por parte do sexo feminino.

A entrevistada afirma que a discriminação étnica no trabalho é uma contraordenação. Neste sentido, a APAV ajuda as pessoas a redigir (apoio específico) e encaminhar a queixa para a Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial (sendo que não recebem as queixas diretamente) e presta apoio em três vertentes, o apoio social, o apoio jurídico e o apoio psicológico. O apoio passa por tentar perceber se existe mais alguma situação para além da queixa que a pessoa está a reportar, por exemplo, irregularidades no contrato de trabalho, se estão a receber um ordenado justo. Passa também, se necessário, por nomear outras entidades adequadas para resolver o problema em questão. Mesmo assim, há a possibilidade de as pessoas não fazerem queixa por receio de sofrerem alguma represália, pelo facto de não terem conhecimento dos serviços de apoio e do órgão responsável pela gestão das queixas ou simplesmente porque não.

Não há o predomínio de uma etnia que recorra mais aos serviços da APAV e o motivo da discriminação prende com várias questões, como a etnia (cigana por exemplo), mas muitas vezes é uma questão de nacionalidade (por não terem nacionalidade portuguesa, serem brasileiras, romenas, etc.) e de cor de pele (porque são negras).

Os dados recolhidos pela APAV têm a ver com as pessoas que os procuram, portanto dentro desses dados verifica-se que as mulheres têm mais facilidade em pedir apoio do que os homens (o que não significa que isto represente a realidade e por isso é difícil generalizar). Ainda assim, há a esperança de que as pessoas que recorreram aos

serviços da APAV tenham agora uma melhoria na qualidade de vida pois, ficaram informadas dos seus direitos agindo contra quem as tratou de maneira diferente

A entrevistada afirma que o Racismo Institucionalizado é difícil de erradicar talvez por motivos históricos, percepções erradas, receio do que é diferente, estereótipos e preconceitos, imigração e aceitação de imigrantes que são vistos como menos capazes ou menos válidos. Por isso, o que falta fazer para combater a discriminação étnica é informar, fazer prevenção e educar as pessoas para o respeito pelas diferenças, para saberem quais são os seus direitos de forma a que o problema da discriminação no geral possa ser reconhecido.

A comunicação feita pela APAV gira à volta de atos de sensibilização, congressos e conferências com o objetivo de sensibilizar a comunidade;

4.2.2 CATEGORIZAÇÃO DA ENTREVISTA – ENTREVISTADO Abílio Fernandes

Ambas as entrevistas que se seguem não foram realizadas presencialmente, no entanto, houve uma conversa prévia pessoalmente, que nos permitiu ter uma ideia quanto à posição destes dois entrevistados, em relação ao facto de terem sido discriminados por questões étnicas no trabalho. Pudemos verificar a revolta de ambos por viverem numa sociedade que se diz avançada, no entanto, retrógrada quanto a questões sociais. Para além disso, ambos mostraram uma grande força de vontade e superioridade a atitudes negativas.

Esta entrevista foi realizada no dia 1 de julho de 2017. Devido a impossibilidade de se gravar a entrevista pessoalmente, esta foi entregue ao entrevistado, Abílio Fernandes de 42 anos, que mostrou interesse em contribuir para este trabalho. Portanto, o material foi produzido pelo próprio que realizou a entrevista por escrito em casa, onde teve mais possibilidades de refletir para saber o que responder em cada uma das questões. Obtivemos uma resposta rápida por parte do entrevistado pois, a entrevista foi entregue prontamente no dia seguinte. Depois de categorizadas as respostas do mesmo, começamos então com a sua análise.

TÓPICOS	OBJETIVOS	QUESTÕES	RESPOSTAS
Caracterização do entrevistado	<ul style="list-style-type: none"> - Conhecer a nacionalidade; - Saber se tem descendência de outra etnia 	<ul style="list-style-type: none"> - Qual é a sua nacionalidade? - Tem alguma descendência de outra etnia/nacionalidade? Se sim, qual? 	<ul style="list-style-type: none"> - "Português." - "Sim, etnia cigana."
Posição do entrevistado quanto ao problema da discriminação étnica	<ul style="list-style-type: none"> - Saber se o entrevistado já foi discriminado; - Quais os seus sentimentos em relação a isso; - Que comentários costuma receber 	<ul style="list-style-type: none"> - No geral, já alguma vez foi discriminado em razão da sua cor, aspeto físico, etnia, nacionalidade ou outro? - Como se sentiu com a situação? - Que tipo de comentários recebe por parte das outras pessoas? 	<ul style="list-style-type: none"> - "Sim."; - "Um pouco de raiva e ódio (...)."; - "(...) nunca dei espaço para receber comentários mais agressivos de pessoas sem escrúpulos."

<p>Posição do entrevistado quanto à discriminação étnica no mundo do trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conhecer quais as dificuldades no acesso ao emprego; - Saber se já foi discriminado no local de trabalho; - Conhecer uma situação experienciada pelo entrevistado; - saber se conhece os direitos do trabalhador 	<ul style="list-style-type: none"> - Já alguma vez sentiu dificuldades no acesso ao emprego? Que dificuldades/entraves lhe foram colocados (dê exemplos)? - Já alguma vez foi discriminado no local de trabalho? - Pode relatar uma ou mais situações em que se tenha sentido discriminado nessa situação? - Conhece os seus direitos enquanto trabalhador? 	<p>- "Nas entrevistas para emprego (...) sempre fomos olhados como ladrões, traficantes e pessoas sem rumo para o futuro.";</p> <p>- "Sim. (...) Só quando cheguei à esquadra é que me disseram o que se passava, tinham furtado uma carteira e eu, o único cigano na empresa, fui acusado de roubo";</p> <p>- "Sim. Quando entrei dentro da viatura da polícia senti-me psicologicamente mal e revoltado pela injustiça que estavam a cometer porque só viram um alvo para abater e pegaram pela parte mais fraca que era eu e de etnia cigana.";</p> <p>- "Sim mas em Portugal não se aplica os direitos dos trabalhadores (...)."</p>
<p>Opinião e atitude do entrevistado quanto ao problema da discriminação étnica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Saber o que faz para viver com a discriminação; - Conhecer a opinião quanto ao que falta ser feito para acabar com a discriminação 	<ul style="list-style-type: none"> - No geral, qual é a sua atitude/o que faz para viver com a situação da discriminação étnica? - O que acha que falta ser feito para acabar com a discriminação? 	<p>- "É muito simples para mim, é ignorar e ser mais forte perante tanta ignorância das pessoas."</p> <p>- "É vir o exemplo da parte dos nossos governantes e todas as suas instituições como exemplo, os centros de saúde, finanças, a segurança social e do fundo de emprego (...)."</p>
<p>Conhecer a experiência do entrevistado quanto às eleições da Junta de Freguesia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Saber se há alguma oposição; - que comentários recebe por parte dos outros candidatos 	<p>- Sei que se está a candidatar à Junta de Freguesia do Prior Velho e Sacavém, visto que é de etnia cigana, sente que há alguma oposição ou preconceito por parte dos outros candidatos, etc.?</p> <p>- Que comentários/atitude recebe por parte dos seus opositores?</p>	<p>- "Claro que sinto revolta e discriminação de uma grande maioria das pessoas de outras etnias e partidos políticos com a minha pessoa (...)"</p> <p>- "As pessoas ficaram muito surpreendidas (...) Sentem uma desconfiança e medo que eu ganhe (...)."</p>

Figura 33 – Grelha de Categorização da Entrevista Abílio Fernandes

O entrevistado Abílio Fernandes, de nacionalidade portuguesa, mas de etnia cigana, afirma que já foi discriminado mas é da opinião de que o povo português esconde a sua posição de superioridade e racismo através de um sorriso, falsa humildade e característica acolhedora. Quanto aos sentimentos, o mesmo afirma que sente raiva e

ódio das pessoas mal formadas mas que isso não o demove devido à sua superioridade, educação e respeito e por isso mesmo, também “não dá espaço” à possibilidade de receber comentários negativos. O entrevistado afirma que teve entraves no acesso ao emprego por vir de um bairro com má fama em que pessoas de outras etnias são consideradas traficantes, ladrões e sem futuro. Foi também acusado de roubar uma carteira no trabalho por ser o único cigano na empresa e demonstra o seu descontentamento e mal estar, por ter sido vítima de uma injustiça que se baseou na sua etnia. O facto de conhecer os seus direitos, não significa que estes sejam aplicados e que existe uma omissão da verdade. O entrevistado diz que o melhor é ignorar quando experiencia discriminação por parte de outras pessoas e ser mais forte e que falta o exemplo por parte das várias instituições e governantes para melhorar a igualdade e acabar com a discriminação.

Ainda nesta entrevista foram realizadas mais duas questões. Quanto à sua candidatura à Junta de Freguesia, este entrevistado demonstra a sua perceção de revolta e discriminação por parte das pessoas de outras etnias e partidos políticos, no entanto tem conseguido chegar a outras pessoas e o seu objetivo é servir a população. Ainda assim, este tem perceção que o facto de ser de etnia cigana, é um entrave ao seu sucesso. Afirma também que as pessoas ficaram surpreendidas com a sua candidatura e que sentem desconfiança e medo que ganhe. No entanto, este demonstra positividade ao afirmar que já ganhou e fez história independentemente de ganhar as eleições ou não, acabando com os mitos da sociedade.

4.2.3 CATEGORIZAÇÃO DA ENTREVISTA – ENTREVISTADA Suely Silva

Esta entrevista foi realizada no dia 7 de julho de 2017, também nas mesmas condições que a outra entrevista. Passamos então à categorização e análise da mesma.

TÓPICOS	OBJETIVOS	QUESTÕES	RESPOSTAS
Caracterização do entrevistado	- Conhecer a nacionalidade; - Saber se tem descendência de outra etnia	- Qual é a sua nacionalidade? - Tem alguma descendência de outra etnia/nacionalidade? Se sim, qual?	- "Portuguesa"; -"Cabo-verde e Angola"
	- Saber se o entrevistado já foi discriminado;	- No geral, já alguma vez foi discriminado em razão da sua cor, aspeto físico,	- "Sim."; -"Foi desagradável (...) sinto que as pessoas julgam-me como

<p>Posição do entrevistado quanto ao problema da discriminação étnica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quais os seus sentimentos em relação a isso; - Que comentários costuma receber 	<p>etnia, nacionalidade ou outro?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Como se sentiu com a situação? - Que tipo de comentários recebe por parte das outras pessoas? 	<p>inferior por ser negra, como se isso fosse definir as minhas qualidades e aquilo que eu sou." -"apesar de ser negra até é inteligente" "sabe ler?" "tem uma letra bonita deve ter apanhado muito na escola para aprender a escrever"</p>
<p>Posição do entrevistado quanto à discriminação étnica no mundo do trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conhecer quais as dificuldades no acesso ao emprego; - Saber se já foi discriminado no local de trabalho; - Conhecer uma situação experienciada pelo entrevistado; - saber se conhece os direitos do trabalhador 	<ul style="list-style-type: none"> - Já alguma vez sentiu dificuldades no acesso ao emprego? Que dificuldades/entraves lhe foram colocados (dê exemplos)? - Já alguma vez foi discriminado no local de trabalho? - Pode relatar uma ou mais situações em que se tenha sentido discriminado nessa situação? - Conhece os seus direitos enquanto trabalhador? 	<p>"Não."; -"Sim"; - -"Trabalhava como operadora de caixa, atendi um cliente que para ter o desconto necessário tinha que efetuar compras no valor de 20 euros, (...) sugeri, então, que levasse mais qualquer coisa para não perder o desconto (...), o cliente decide levar as gomas e diz-me 'eu não quero isto para nada, isto é para as formigas (referia-se às crianças) que passam fome em África'; -"Sim, mas os 'direitos' são um bocado relativos porque o cliente acaba por ter sempre razão, e para não perdermos o emprego temos que nos sujeitar a estas humilhações."</p>
<p>Opinião e atitude do entrevistado quanto ao problema da discriminação étnica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Saber o que faz para viver com a discriminação; - Conhecer a opinião quanto ao que falta ser feito para acabar com a discriminação 	<ul style="list-style-type: none"> - No geral, qual é a sua atitude/o que faz para viver com a situação da discriminação étnica? - O que acha que falta ser feito para acabar com a discriminação? 	<p>-"Em algumas situações tento ignorar o preconceito, e noutras, quando as pessoas são mais flexíveis, tento criar um diálogo para que a pessoa "preconceituosa" possa explicar a razão de o ser e eu demonstrar o meu ponto de vista em relação a isso."; -"(...) Na minha opinião, o que podemos fazer é combater/reduzir a discriminação, todos os dias e nas pequenas coisas, mostrando aos outros que não é a cor da pele que nos torna inferior ou superior a ninguém, que o facto de sermos "diferentes" não é uma coisa má, torna-nos únicos (...)."</p>

Figura 34 – Grelha de Categorização da Entrevista Suely Silva

A entrevistada, Suely Silva de 22 anos, de nacionalidade portuguesa e descendência cabo-verdiana e angolana, afirma que foi alvo de discriminação e que se sentiu revoltada

com a situação pois, estando num século em que as pessoas têm mente aberta, o racismo ainda existe e que o facto de ser negra é um fator de definição por parte das outras pessoas. Para além disso, já recebeu comentários que a rebaixam quanto à sua inteligência (como podemos observar na grelha de categorização). Afirmar também que nunca sentiu dificuldade no acesso ao emprego, mas que já foi discriminada no local de trabalho. Conta ainda uma situação em que estava a trabalhar como operadora de caixa e, ao tentar que o cliente não perdesse o desconto (pois faltavam 2€ e por isso sugeriu que este comprasse gomas, pastilhas, rebuçados), ainda recebe um comentário indireto para as crianças de África que passam fome, que o mesmo trata por "formigas". Afirmar ainda que os direitos são relativos pois, para não perder o emprego tem de se sujeitar a certas humilhações. Em situações em que é discriminada tenta ignorar ou então, tenta dialogar para ouvir a pessoa e mostrar também o seu ponto de vista. Para acabar com a discriminação, apesar de achar muito difícil e que esta também existe dentro das próprias etnias, a entrevistada pensa que o melhor é mostrar que a cor da pele não torna ninguém superior nem inferior, que todos somos diferentes e isso não é negativo pois, desta forma todos podem trocar experiências e que ao influenciarmo-nos uns aos outros nesse sentido, passamos todos a ter a mesma perspetiva.

Ao analisar ambas as entrevistas em conjunto, concluímos que: a raiva, ódio e desagrado foram os sentimentos experienciados; o racismo ainda é evidente e há uma falsa afirmação de que tal não existe, num século onde as pessoas supostamente têm mentalidade aberta e flexível; comentários negativos que põem em causa a inteligência e a vida de outras pessoas (crianças de África); estereótipo de que as pessoas de etnia cigana e africana são ladrões, traficantes, sem futuro e a cor define qualidades ou a falta delas; os direitos são relativos ou então não são aplicados; a melhor forma é ignorar os comentários ou tentar criar um diálogo de pontos de vista; o exemplo tem de vir dos governantes e de cada pessoa individualmente; há uma noção de que o caminho não é fácil por ser de etnia "diferente" e existe desconfiança e medo por parte das outras pessoas.

PARTE II – ESTRATÉGIA DE COMUNICAÇÃO

CAPÍTULO 5: PROPOSTA DE PLANO DE COMUNICAÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO ÉTNICA NO TRABALHO

CAPÍTULO 5: PROPOSTA DE PLANO DE COMUNICAÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO ÉTNICA NO TRABALHO

Depois de elaborado todo o enquadramento teórico para percebermos os conceitos mais pertinentes, depois de feita uma análise a campanhas publicitárias que tratam o problema da discriminação étnica no trabalho e depois de feita uma recolha e análise dos dados qualitativos e quantitativos, começamos então com o nosso objetivo de proposta de um plano de comunicação, para a APAV, para erradicar a discriminação étnica no trabalho. Já conhecemos previamente, que tipo de comunicação é feita pela APAV, por isso, queremos neste sentido, continuar a seguir a mesma linha de identidade desta marca.

Como é característica do marketing social, vamos seguir os mesmos passos que seguiríamos para um plano de publicidade e marketing. Por isso, o nosso plano envolve três passos que são, a montagem de uma estratégia de comunicação publicitária, a estratégia criativa e a estratégia de media. A nossa ideia não é a de vender um produto, mas sim influenciar o comportamento, atitudes e valores da sociedade, ou seja, "vender" uma ideia social. Sabemos que este é um processo demorado e difícil de conquistar, mas por outro lado, sabemos que temos à disposição um conjunto de ferramentas úteis para sensibilizar, espalhar a palavra e poder influenciar nesse sentido. Contudo, é necessário saber de que forma passamos essa mensagem ao público.

Sabemos também que, normalmente, as pessoas esperam sempre algo em troca e que a APAV, enquanto organização sem fins lucrativos e que conta com a ajuda de voluntariado (do qual participei como voluntária da Unidade de Comunicação e Marketing e que contribuiu para um melhor conhecimento da organização em si), não tem todas as possibilidades de fazer esse retorno. No entanto, queremos dar a entender que este "pedido" só traz benefícios para a sociedade e para cada um de nós individualmente, por isso, todas as partes envolvidas têm algo a ganhar, nem que seja realização pessoal. Visto que a APAV tem um posicionamento próprio, vamos utilizar o marketing social como ferramenta de mudança de comportamentos, ou seja, não será necessário atribuir um produto à causa a ser defendida, apenas queremos criar *awareness*, emocionar, persuadir e envolver o público na questão social. Temos noção de

que existe um problema e de que o melhor é haver uma alteração no comportamento das pessoas por isso, o objetivo é fazer acreditar o nosso target de que há mais vantagens do que desvantagens e de que essa mudança não deve ser apenas passageira. Visto que a maioria do nosso target afirma que as campanhas de marketing e publicidade têm capacidade de provocar alterações e influenciar comportamentos, podemos então prosseguir com a estratégia de marketing social.

➤ **Objetivo de Marketing**

Os objetivos específicos de marketing são conseguir influenciar e provocar uma alteração no comportamento do público-alvo de forma a demonstrar que raça e etnia são conceitos diferentes, ou seja, raça há só uma, a raça humana. E as diferenças que podemos identificar dentro da raça única, são as diferenças culturais, isto é, etnia.

➤ **Objetivo de Comunicação**

O objetivo geral de comunicação, que se concretiza em conjunto com os objetivos específicos de marketing, é o contribuir para a erradicação da discriminação étnica no trabalho.

5.1 ESTRATÉGIA DE COMUNICAÇÃO PUBLICITÁRIA

O primeiro passo é montar a estratégia de comunicação publicitária. Já conhecemos a situação da marca, neste caso a APAV, e para que é que vai servir a comunicação. Para continuar, precisamos de definir um target, isto é, um público-alvo ao qual nos vamos dirigir. Dado a maioria da nossa amostra ser jovem, o target assentaria sobre a população mais jovem. No entanto, pretendemos desta forma, abranger o maior número de pessoas. No Código do Trabalho, de acordo com o Artigo 68.º, a idade mínima para trabalhar é aos 16 anos desde que o menor que esteja matriculado e no secundário e tenha capacidades físicas e psíquicas para trabalhar (Diário da República Eletrónico, 2009 Lei nº7). Sendo que a reforma se pratica mais ou menos aos 65 anos de idade (que

vai variando de ano para ano e dependendo de outras condições), o nosso target será a partir dos 16 anos, com a possibilidade de chegar aos 65 anos, tanto homens como mulheres, que trabalham ou já trabalharam, de todas as etnias e quem pratica atos discriminatórios. No entanto, esperamos que a nossa comunicação possa chegar e influenciar o público mais novo e quem nunca trabalhou pois, entendemos que a discriminação, seja de que forma for, "aprende-se" desde cedo e as crianças podem ser muito cruéis umas para as outras por isso, é importante começar a incutir valores desde cedo. Claro que uma criança mais nova poderá não ter a capacidade de perceber uma comunicação deste género, portanto esperamos que haja uma influência indireta, ou seja, pretendemos conseguir chegar aos educadores dessas crianças (pais, tios, professores, etc.).

Definido o target, podemos agora começar a definir o insight da campanha, a promessa e sua justificação, o conceito e a ideia. Esta estratégia é o que vai ligar o marketing à publicidade. Das ferramentas do mix de comunicação vamos usar a Publicidade e os New Media.

Com a análise dos inquéritos em conjunto com as entrevistas, podemos chegar a uma conclusão geral que nos vai ajudar a encontrar o caminho certo para a concretização da estratégia de comunicação.

Existe uma expectativa de que, numa sociedade aberta, flexível e avançada, o racismo já não exista, no entanto, a realidade é que persiste e ainda é muito evidente, sendo que o racismo institucionalizado existe por motivos históricos, receio do que é diferente, estereótipos e preconceitos e a ideia de que os imigrantes são pessoas menos capazes e menos válidas. As pessoas que são vítimas deste tipo de discriminação tanto no geral, como no trabalho, experienciam sentimentos de revolta e tristeza e, desta forma, o trabalho deixa de ser um instrumento de realização pessoal e integração social. Para além disso, existe também a expectativa de que a legislação e os direitos sejam aplicados em pleno e que por isso não haja desigualdades sociais, no entanto, a realidade é de que estes, por vezes não são aplicados e praticados. Nestas situações, verifica-se que as pessoas vítimas de discriminação, para além de não usufruírem dos seus direitos, ainda são submetidas a situações de humilhação por já não terem esperança no sistema e

assim, as queixas de discriminação diminuem pelo facto de as pessoas terem receio de sofrerem represálias e consequências negativas.

E ainda, a sociedade que afirma não ser racista nem preconceituosa, é vista de forma contrária pela vítima, que tenta ignorar comentários e atitudes discriminatórias, mas que acabam sempre por ficar afetadas. Não esquecendo que a discriminação também se pratica dentro das próprias etnias. Reparou-se que há por vezes uma ignorância e medo no momento de ajudar o outro, por isso, é necessário haver uma mudança desde quem governa, até cada um individualmente para que haja mais ação. É necessário informar, fazer uma prevenção, educar, dar exemplos de forma a sensibilizar quem está por fora ou pratica atos discriminatórios.

As vítimas de discriminação étnica no geral vivem com a ideia e noção de que a sua etnia, característica que não escolheram, é um obstáculo ao sucesso. Portanto, ao entrar no mercado de trabalho, há também a expectativa de inclusão, mas a realidade é que se assiste a uma exclusão que acaba por levar a sentimentos negativos. Desta forma, nunca se chega a atingir o objetivo de integração social pois, as consequências acabam por se tornar num ciclo vicioso.

Tudo isto pode levar a um grande mau estar e a uma vontade de retribuir, na mesma moeda, o que nos foi feito. Desta forma há uma tendência em generalizar pois, não só verificamos que os autores de discriminação colocam a maioria das pessoas de diferentes etnias no "mesmo saco", atribuindo-lhes rótulos baseados em preconceitos. O mesmo acontece com as vítimas, que colocam os autores da discriminação em conjunto com as pessoas que não partilham as mesmas opiniões que estes, acabando sempre, das duas formas, por atingir pessoas que não estão envolvidas e que não contribuíram para esse pensamento. Na verdade, a discriminação racial é só sobre uma raça, a raça humana.

Assim sendo, chegamos ao **Insight desta proposta de comunicação**: "a crença numa expectativa de não-discriminação étnica no trabalho é a estética ficcionada da realidade". Assim, a nossa **Promessa** é de que "vamos conseguir influenciar positivamente o seu comportamento" porque, como sempre ouvimos, "Quem espera sempre alcança". Consequentemente, através da ação e persistência, temos a esperança de que um dia a discriminação seja realmente erradicada e que o mundo não seja uma imagem de

expetativas, mas sim de realidades. E chegamos assim, ao **Conceito**, o conteúdo da mensagem: "a expetativa vs. a realidade" pois, a realidade ficcionada é formada antecipadamente.

Desde cedo que estudamos e aprendemos para um dia mais tarde podermos integrar no mercado de trabalho e na sociedade. Ao entrarmos no mundo do trabalho, deparamo-nos com uma série de obstáculos ao nosso sucesso, pior ainda se adicionarmos uma característica que não tivemos possibilidade de escolher. Para além disso, todos nós, principalmente os jovens, têm a expetativa de começar uma nova fase nas suas vidas, têm a expetativa de se tornarem independentes, autónomos e serem capazes de tratarem das suas responsabilidades. Todos os seres humanos (a única raça existente), em várias fases da vida, criam expetativas, mas são barrados com a realidade. Queremos dar a entender que todos os objetivos com que sonhamos e expectamos, acabam por ser destruídos pela dura realidade causada por todos nós, que não nos deixa concretizar esses objetivos e, nada mais frustrante do que não conseguir acabar o que já se começou, pelo menos da maneira desejada.

Por fim, e no tocante à **Assinatura** da APAV esta mantém-se: "Quem sofre um crime tem a APAV" pois, desta forma as pessoas têm o conhecimento de que esta associação dá apoio e tenta ajudar na resolução de todos os tipos de crime.

5.2 ESTRATÉGIA CRIATIVA

Passamos agora à segunda fase, a estratégia criativa, ou seja, o esboço do **storyboard** da campanha publicitária proposta. Nesta fase é importante conjugar o conhecimento que temos sobre o problema com o conhecimento que temos sobre o target. Ou seja, pretendemos passar uma mensagem que seja clara tanto em termos de linguagem como em termos de imagem e, explicar as consequências positivas que o target tem em adotar o tipo de comportamento por nós pretendido com esta estratégia de comunicação. Defendemos que a mesma, deve girar em volta da ideia criativa

associada à marca, e que deverá ser de fácil memorização e conseguir assim, o fim último de influenciar as atitudes do público-alvo.

5.2.1. Proposta de comunicação audiovisual

Por conseguinte, começamos em primeiro lugar por apresentar uma proposta de **comunicação através de Imagens** em que assentará esta campanha.

Esta irá ter um **tom de comunicação** jovem e atual e simultaneamente emotivo e chocante. Possibilitará assim, o acesso a realidades desconhecidas com as quais nos podemos identificar ou ficar a conhecer pois, tem a capacidade de representar a realidade. Com efeito, como o nosso **Conceito** assenta nos dois polos expectativa/realidade, vamos usar como base um tipo de comunicação humorístico. Por exemplo, nas redes sociais, assistimos muito a imagens deste género que estão divididas em duas partes, em que do lado esquerdo observamos a "expectativa" do sujeito sobre determinada ação e do lado direito observamos a "realidade" depois do sujeito ter realmente concretizado essa ação. Este tipo de imagens tem normalmente um carácter engraçado, basta imaginar de um lado uma pessoa com a expectativa de que vai conseguir tirar uma *selfie* com um olhar sedutor e o vento nos cabelos e do outro lado a realidade em que para além de ter ficado com os olhos fechados, os cabelos estão todos despenteados no ar. Ou a expectativa de fazer um bolo bonito e bem confeccionado com um design realista, tal como o "Cake Boss" e sair um bolo desmanchado que mal se aguenta em pé.

Queremos portanto usar essa forma engraçada de ver as coisas e transportá-la para um âmbito mais sério e mais realista, por isso a nossa comunicação vai girar em torno deste conceito. Ao concretizarmos estas imagens queremos que transmitam um *storytelling*, isto é, que transmitam uma narrativa, neste caso, através de recursos audiovisuais, de exemplos da forma como as vítimas de discriminação têm de lidar com obstáculos no seu dia-a-dia. Com isto, pretendemos criar situações de expectativa/realidade do ponto de vista da vítima. Desta forma pretendemos utilizar um tipo de linguagem/expressão emotiva que apele à sensibilidade do target e que demonstre que há mais problemas do que as preocupações superficiais que temos no

quotidiano. Isto também apela a que haja uma ação por parte do target e que tome uma posição mais forte e decisão no momento de agir.

A imagem da expectativa/realidade é sempre acompanhada por uma frase inicial, normalmente sobre a expectativa. Nestes cenários criamos situações vividas pelas vítimas de discriminação étnica no trabalho e possíveis consequências disso.

Caso 1 versão masculina²⁵ - Um jovem imigrante e novo na empresa, com a expectativa de que vai exercer a profissão para a qual está qualificado, neste caso arquitetura, em que a frase que se apresenta no cimo da imagem será: "Eu quando começar a trabalhar", do lado da "expectativa" vemos o novo trabalhador alegre e a desempenhar o que mais gosta e do lado da "realidade" vemos o trabalho menos qualificado que conseguiu arranjar, ou seja, um cargo de trabalhador da construção civil.



Figura 35 – Imagem Caso 1 versão masculina

Caso 2 versão feminina²⁶ – Nesta situação observamos uma mulher com o desejo de exercer a função para a qual está qualificada como técnica de laboratório mas apenas

²⁵ - Prefeitura de Macaé. (s.d.). *Obras geram interrupções temporárias no trânsito na Linha Verde*. Disponível em: <http://www.macaee.rj.gov.br/noticias/leitura/noticia/obras-geram-interrupcoes-temporarias-no-transito-na-linha-verde> - Pixabay. (2017). *Homem a trabalhar*. Disponível em: <https://pixabay.com/pt/homem-pessoa-trabalhando-neg%C3%B3cios-319287/>

²⁶ Lugar de Mulher. (2017). *Mulheres na ciência por que tão poucas?* Disponível em: <http://lugardemulher.com.br/mulheres-na-ciencia-por-que-tao-poucas/>

acaba por conseguir um trabalho enquanto empregada doméstica. A frase da expectativa é a mesma que no caso 1.



Figura 36 – Imagem Caso 2 versão feminina

As pessoas sabem que este tipo de imagens tem humor e nos faz rir por isso, ao verem uma campanha da APAV com este tipo de imagem e mensagem, vão ter a expectativa (ainda que duvidosa pois a APAV adota um tipo de linguagem mais sério e informativo) de que vão ver uma imagem engraçada, mas assim que observam o lado da "Realidade", para além de sentirem uma emoção, vão sentir uma espécie de "choque". De certa forma o público-alvo também vai experienciar o que é ter uma expectativa e deparar-se com a realidade ao experienciarem duas emoções completamente opostas. Desta forma conseguimos adotar um tipo de linguagem/expressão emotiva em conjunto com um tipo de linguagem chocante que nos mostra a realidade que nem sempre está ao alcance dos nossos olhos.

Posto isto, apresentamos em segundo lugar uma proposta de **Comunicação através de Vídeo**. Esta terá a mesma linha do **conceito** da anterior. Assim, e de acordo com o nosso *storyboard*, pode iniciar-se com uma tela preta para, quando o público-alvo estiver

GGN. (2017). A segunda abolição da escravatura, por Juliane Furno. Disponível em: <http://jornalgggn.com.br/tag/blogs/abolicao>

a assistir a um programa e for intervalo, pensar que a sua televisão se desligou sozinha. Desta forma a pessoa tem logo o impulso de tentar perceber o que se passou para resolver o problema antes de ir fazer uma pausa para ir à casa de banho, à cozinha, etc. No entanto, para conseguirmos "prender" o target à televisão, a tela preta só poderá ter uma duração máxima de 3 segundos pois, provavelmente o que a pessoa faria de seguida era desligar diretamente na televisão e voltar a ligar, mas assim iria perder o anúncio. Portanto, é no momento antes de a pessoa agir, que a televisão retorna a "funcionar" e, de forma intrusiva, surge a palavra "Expetativa" em letras brancas ainda em fundo preto.

De seguida surge o mesmo cenário representado nas imagens mas agora em vídeo. Ou seja, primeiro surge o cenário da Expetativa mas com um desfoque e som próprio para dar a ideia de sonho. A seguir a tela fica outra vez preta mas agora surge a palavra "Realidade" em letras vermelhas, e a partir daí a tela começa a abrir como se fossem os olhos da vítima (e como se os olhos da vítima fossem também os olhos do espetador que tem acesso a uma realidade escondida) a acordar desse sonho e a deparar-se com a triste realidade em que vive ao ser discriminado no seu local de trabalho (ou nas outras situações sugeridas). O vídeo não terá muita comunicação através de palavras pois as imagens serão suficientes para transmitir alguma emoção ao espectador. No entanto, os vídeos publicitários poderão terminar com a frase: "Os Sonhos são isso mesmo...apenas sonhos". Mais uma vez, os sonhos são também de certa forma, uma ideia formada antecipadamente, um produto da imaginação difícil de atingir, um desejo, uma expetativa de que um dia se irá concretizar mas que, no entanto, para as vítimas, esse fim nunca há de chegar. Damos a entender que criar expetativas e sonhar apenas, não chega para conseguir atingir os objetivos na realidade. É preciso agir! E isto aplica-se a todas as pessoas que ambicionam concretizar desejos.

5.2.2. Palestras e Concursos nas Escolas

Visto que a APAV aposta muito na organização de seminários, conferências, palestras, etc. A ideia seria a de organizar uma palestra anual em 3 escolas seleccionadas aleatoriamente, onde os alunos podiam fazer trabalhos de formação cívica relacionados

com os vários crimes abrangidos pela APAV. Todos os anos a APAV escolhia que tema iria ser tratado nesse ano. Antes da data da palestra, os alunos seriam informados que a sua escola foi uma das selecionadas para o concurso de trabalhos de formação cívica e seriam informados também dos 3 temas/crimes a serem tratados. Cada uma das escolas selecionava as 3 melhores turmas que iriam competir com as outras escolas. Cada turma escolhia um de três temas, ou seja, para cada tema iria haver 3 trabalhos (um de cada escola), ao todo 9 trabalhos. Um júri previamente selecionado pela APAV decidia que turma tratou melhor cada tema e quais seriam as 3 turmas vencedoras (uma de cada escola) e no final, essas 3 turmas teriam a hipótese de apresentar o trabalho vencedor na palestra previamente marcada (podendo também contar para nota da disciplina) num dos auditórios das escolas ou num auditório comum da cidade. Os educadores (pais, tios, primos, etc.) dos alunos, com a condição de pagarem um preço simbólico, poderiam assistir tanto às apresentações dos seus educandos, como à palestra dada pelos elementos da APAV. Os alunos não só ganhariam um troféu para a escola, como ganhariam a possibilidade de fazer uma visita de estudo a um local a definir. Assim todos beneficiariam pois, os mais jovens podiam desempenhar um desafio mais estimulante, ofereciam um troféu à escola, recebiam uma visita de estudo e eram educados em direção a bons valores e princípios. Os educadores destes, podiam assistir ao progresso e desenvolvimento dos seus educandos, recebiam também uma "lição" sobre valores e princípios e realização pessoal por terem contribuído para uma instituição de solidariedade social. A APAV conseguiria alargar o seu âmbito de atuação chegando a um público mais jovem, contribuiria para a educação e os valores das entradas dos educadores revertiam a favor de uma das causas sociais defendidas pela APAV. Esta palestra e concurso de escolas podia ser realizada no dia 21 de março em que é assinalado o Dia Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial.

5.3 ESTRATÉGIA DE PLANO DE MEIOS

A terceira fase trata-se da Estratégia de Media em que, escolhemos de que forma a mensagem deve ser apresentada e por que meios de comunicação. Na nossa campanha pretendemos apresentar argumentos verdadeiros, transmitir uma mensagem pertinente

e destacar o problema. Para tal devemos de utilizar suportes de exposição mediática com elementos chamativos (a mensagem, a cor, o tipo de linguagem, etc.). Através da repetição da campanha, podemos atingir um maior número de pessoas, obter mais impactos e integrar o comportamento desejável na vida do público-alvo.

Para promovermos a mudança de comportamento, pretendemos utilizar caras conhecidas do mundo da televisão – apadrinhamento - pois, esta é uma técnica, já utilizada pela APAV, que influencia o modo de agir do target, sendo que desta forma, o público sente a necessidade de adotar e imitar o mesmo comportamento do famoso. Para tal, escolhemos Ângelo Torres, um ator que ficou conhecido na novela da TVI, A Única Mulher, com a personagem de Norberto Venâncio ou a atriz Mina Andala, também da mesma novela. Figuras públicas com origens africanas que, de certa forma, se relacionam com o tema em questão. E poderíamos escolher o conhecido apresentador de televisão Manuel Luís Goucha por ser uma figura adorada pelo público mais velho. Estes podiam figurar no final dos vídeos da campanha publicitária, apelando à sensibilidade das pessoas para que repensassem sobre as suas atitudes no momento em que decidem praticar um ato discriminatório. Queremos que o target se identifique com este problema e, caso não seja a vítima, que se coloque na posição desta.

Os meios selecionados são os seguintes:

A. Internet

O meio de comunicação mais escolhido sobre o qual vamos incidir principalmente, vai ser a Internet, mais especificamente as redes sociais Facebook e Instagram da APAV. Tanto num como noutro vão ser publicadas as imagens de Expetativa vs. Realidade, sempre com a assinatura da APAV. As imagens serão publicadas uma de cada vez em dias diferentes. Os vídeos serão publicados apenas no Facebook visto que é nesta rede social onde a APAV publica a maioria dos seus conteúdos e porque, como já vimos, o Instagram apresenta-se de forma mais simples. Para além disso, os vídeos estarão também disponíveis no canal de YouTube da APAV.

B. Televisão

A televisão é uma das ferramentas dos meios de comunicação que ajuda a reter ideias na memória através da repetição. Portanto, é neste meio de comunicação que serão divulgados principalmente, os vídeos da campanha publicitária, com a duração máxima de 30 segundos, com a intenção de prender o target ao ecrã. Os vídeos seriam divulgados por volta da hora de almoço e da hora de jantar pois, pensamos que seja a parte do dia em que o target, sendo grande parte dele trabalhador, tenha mais tempo para ver televisão, principalmente à noite.

C. Cartazes

Para além destes dois meios principais, também será feita uma divulgação através de cartazes com as imagens da "Expetativa vs. Realidade". Estes até poderiam ser colocados perto de grandes zonas de restauração ou comércio para que, no momento em que as pessoas passassem por eles, se lembrassem que há sempre alguém que não está a viver a realidade expectada.

Calendarização de Media

Nesta fase é importante ter em conta em que altura é que a campanha vai ser iniciada, qual o seu período de duração e com que frequência. Neste caso, escolhemos 2 datas que consideramos importantes sobre as quais pretendemos atuar:

- 21 de março: Dia Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial
- 1 de maio: Dia do Trabalhador

A campanha terá início a 12 de março de 2018, uma semana antes do dia 21 de março e terminará a 6 de maio, uma semana depois do dia 1 de maio. Portanto, a campanha terá uma duração média de 2 meses. Poderíamos ainda tentar chegar ao dia 24 de junho por ser a data do Dia Internacional do Cigano, no entanto, não abrangemos essa data pois, desta forma a campanha ficaria prolongada durante muito tempo (o que causaria desinteresse no público e desperdício de tempo e dinheiro). Pensamos que o dia 21 de março será suficiente pois é um dia que celebra todas as etnias e não uma específica.

A divulgação da campanha iniciará apenas com imagens na internet como forma de *teaser*, antes da primeira data importante, depois em conjunto com as imagens, serão divulgados os vídeos tanto na Internet como na Televisão para apanhar a data do 21 de março em todos os meios. Nessa mesma data será realizada a Palestra e o Concurso de Escolas. Dias depois dessa data, os vídeos serão retirados, mas as imagens continuarão em conjunto com os cartazes para não deixar "morrer" o interesse do público. Perto da segunda data importante, iniciará de novo a divulgação dos vídeos na Internet e Televisão em conjunto com as imagens e cartazes para que a campanha acabe de forma marcante. Por fim, no dia 1 de maio, serão divulgados os vencedores dos trabalhos escolares sobre 3 temas escolhidos pela APAV, em que um deles será a Discriminação Étnica no Trabalho.

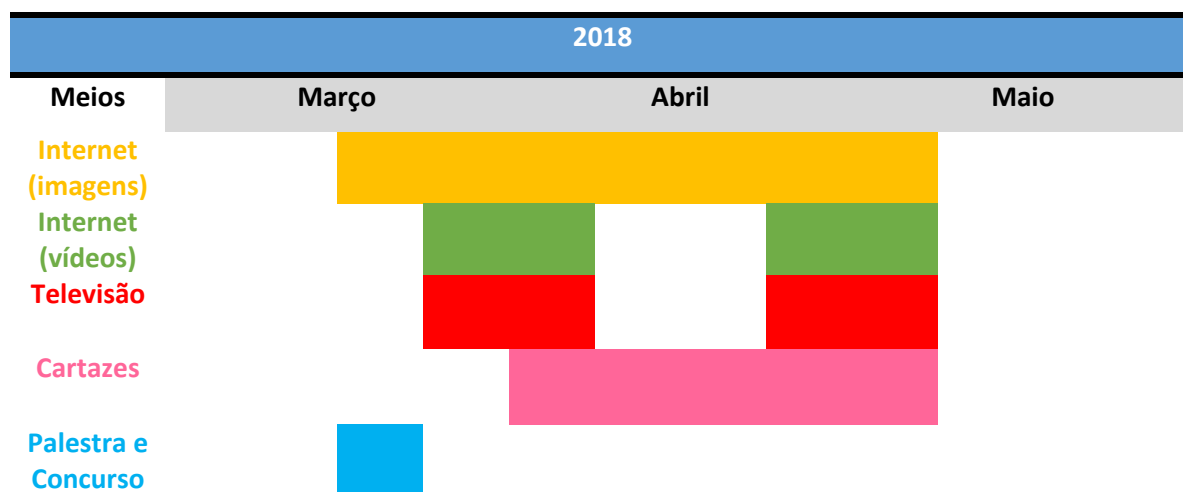


Figura 37 - Flowchart do Plano de Meios

PARTE III – CONCLUSÃO

SÍNTESE

Com todo este trabalho de pesquisa e reflexão, ficámos a conhecer e a compreender um determinado conjunto de conceitos que estão relacionados e contribuem para a noção de discriminação étnica no geral e especificamente no trabalho. Sintetizando todo este conhecimento adquirido com a elaboração deste projeto, entendemos que o marketing tem uma vertente que se foca nas questões sociais e na construção de formas de influenciar o comportamento das pessoas em prol dessa questão social. O marketing social é então, uma ferramenta que segue os mesmos passos do marketing comercial mas, com a exceção de que não tem como objetivo a venda de um produto mas sim a obtenção de comportamentos benéficos para a sociedade.

Sabemos que a grande diversidade de etnias se deve aos movimentos migratórios que, desde cedo, se realizaram. Um dos motivos que levou a esta movimentação foi a necessidade de encontrar o elemento integrador da vida social e meio para a subsistência do homem, o trabalho. No entanto, esta busca revelou-se contrária às expectativas do imigrante no caminho para a realização pessoal. Foram encontrados obstáculos baseados na cor da pele, origem nacional e entre outras características que levam a questões culturais e históricas que remetem ao tempo da escravatura e que nos trazem até aos processos de recrutamento e seleção nos dias de hoje, como obstáculos ao acesso ao emprego.

Verificamos, portanto, que o racismo, com base em características raciais e étnicas erradamente construídas, é uma prática ainda muito recorrente e que ainda precisa de ser combatido para que haja igualdade social entre todos. Apurámos ainda que têm sido feitos muitos esforços não só a nível legislativo e discriminação positiva (que se revelou na prática também discriminatória, mas que ainda assim conta como um esforço), como também, a nível de comunicação através de uma série de campanhas que confirmámos que têm a possibilidade de influenciar e alterar o comportamento da sociedade.

Na verdade, e em resposta à nossa pergunta de partida, acerca do modo como uma campanha de marketing social pode contribuir para alterar comportamentos quanto à discriminação étnica no trabalho, acreditamos que ao assistir-se à reinvenção das campanhas de comunicação e ao número crescente de movimentos nas redes sociais focados nesta temática, podemos pensar que este é um assunto já discutido o suficiente, mas assim não é. Há que, em nossa opinião, continuar a percorrer um caminho mesmo que seja em pequenos passos de cada vez.

Por fim, achamos necessário que o Governo e as Instituições continuem a apostar na educação para que haja uma compreensão e combate a este tipo de problemas e que se fortaleça a ideia de que existe apenas uma raça, a raça humana.

LIMITAÇÕES

Quanto às limitações na elaboração deste projeto, verificámos que existem poucos dados estatísticos a nível nacional quanto à discriminação étnica no trabalho, o que nos levou à recolha de dados a nível global e europeu, que acabou por se revelar necessário e relevante para ter uma noção mais abrangente deste problema.

O objetivo inicial era o de recolher dados qualitativos a várias instituições que estão relacionadas com o tema da discriminação étnica e no trabalho, nomeadamente a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), a Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR), a Associação Renovar a Mouraria e a Unidade de Apoio à Vítima Migrante - Vila Franca de Xira. No entanto, apenas obtivemos a colaboração da APAV e a sua Unidade de Apoio à Vítima Migrante e de Discriminação (UAVMD).

Quanto aos dados recolhidos, como é perceptível, estes não são suficientes para generalizar os resultados para a população, assim como os dados qualitativos. No entanto estes permitiram-nos adquirir uma noção quanto à realidade que, em comparação com os outros dados estatísticos de outras organizações, não se revela muito diferente.

INVESTIGAÇÃO FUTURA

Ao longo deste trabalho observámos que existem muitas etnias que sofrem com os problemas da discriminação. Apesar de termos tentado fazer referência a várias etnias existentes, inevitavelmente houve um maior enfoque nas etnias com origem africana dada a imensa literatura que existe sobre esta cultura. No entanto, ficámos com a noção de que as etnias não sofrem o problema da discriminação de igual forma, por isso, achamos pertinente e interessante que se realizasse um estudo focado apenas numa etnia para se perceber melhor e de forma mais específica, as diferenças que existem entre grupos étnicos, nomeadamente a etnia cigana que é um grande povo que reside em várias partes do mundo e que tem muitas dificuldades não só na inserção laboral, como nas relações sociais visto que são muito excluídos da sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia. (2010). *Manual sobre a legislação europeia antidiscriminação*. Autoridade para as Condições do Trabalho. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/nao_discrimina%C3%A7ao_POR.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/nao_discrimina%C3%A7ao_POR.pdf)
- Alberto, T. (3 de Julho de 2016). *Ninguém nasce racista: Criança esperança*. [YouTube]. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=kaWUyiMSrVO>
- Almeida, C. V. de (2013). *Marketing social & responsabilidade social em organizações sem fins licrativos: Um caminho para a cidadania*. s.l.: Cedro Associação
- Anthias, F. & Yuval-Davis, N. (1992). *Racialized boundaries: race, nation, gender, colour and class and the anti-racist struggle*. New Fetter Lane: Routledge
- APAV (2010, 11 de Agosto). Canal YouTube da APAV. [YouTube]. Disponível em: <https://www.youtube.com/user/APAVportugal>
- APAV (2016). *Estatísticas APAV 2015: Unidade de apoio à vítima migrante*. Disponível em: https://apav.pt/apav_v3/index.php/pt/estatisticas/estatisticas
- APAV (2016a). *Quem somos*. Disponível em: https://apav.pt/apav_v3/index.php/pt/apav-1/quem-somos
- APAV (2016b). *Missão & visão*. Disponível em: https://apav.pt/apav_v3/index.php/pt/apav-1/visao-missao
- APAV (2016c). *Princípios & valores*. Disponível em: https://apav.pt/apav_v3/index.php/pt/apav-1/os-nossos-principios-e-valores
- APAV (2016d). Rede UAVMD. Disponível em: https://apav.pt/apav_v3/index.php/pt/uavidre/uavm/quem-somos
- APAV (2016e). *APAV inaugura unidade de apoio à vítima migrante de Vila Franca de Xira*. Disponível em: https://apav.pt/apav_v3/index.php/pt/1461-apav-inaugura-nova-unidade-de-apoio-especializado-unidade-de-apoio-a-vitima-migrante-de-vila-franca-de-xira
- APAV (2016f). *Missão*. Disponível em: https://apav.pt/apav_v3/index.php/pt/uavidre/uavm/missao
- APAV (2016g). *APAV inicia colaboração com Slave Free Trade*. Disponível em: https://www.apav.pt/apav_v3/index.php/pt/1521-apav-inicia-colaboracao-com-slave-free-trade
- APAV (2016h). *Campanhas*. Disponível em: https://apav.pt/apav_v3/index.php/pt/a-media
- APAV (2017). *Estatísticas APAV 2016: Unidade de apoio à vítima migrante*. Disponível em: http://www.apav.pt/intranet16/images/PDF/UAVM_2016.pdf
- Balonas, S. & Cabecinhas, R. (2011). *Publicidade de carácter social: Caracterização e cambiantes do fenómeno em Portugal*. Repositório UM. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1822/14803>
- Balonas, S. (2011). *Publicidade sem código de barras: Contributos para o conhecimento da publicidade a favor de causas sociais em Portugal*. Vila Nova de Famalicão: Edições Húmus, Lda.
- Cabecinhas, R. (2007). *Preto e Branco: A naturalização da discriminação racial*. Universidade do Minho: Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade
- Canedo, E. M. L. (2010). *Atitude dos consumidores face aos apelos emocionais e racionais da publicidade: Estudo do sector alimentar*. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10216/56125>
- Carrilho, M. J. & Figueiredo, M. C. M. (s.d). *Medidas de Discriminação Étnica em Portugal: uma análise exploratória*. *Revista de Estudos Demográficos - INE*, pp. 53-71. Disponível em: https://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjxgPqf3OHUAhXEvxQKHwvbDmMQFggmMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.ine.pt%2Fngt_server%2Fattachfileu.jsp%3Flook_parentBoui%3D56701780%26att_display%3Dn%26att_download%3Dy&usg=AFQjCNHH5_qSRzYfEJ3bDPYNEwXUO-AT1g&cad=rjt
- Cerdeira, M. da C., Kovács, I., Peixoto, J., Dias, J. & Igreja, C. (2013). *Percursos laborais e de vida dos jovens imigrantes e descendentes de imigrantes nos novos setores de serviços*. Lisboa: Alto-Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural (ACIDI, IP)
- Contra Racismo. (s.d.). *Racismo é Crime*. Disponível em: <http://www.contraracismo.pr.gov.br/>
- Coutinho, M. L. P. (s.d.). *Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades*. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_23_4.pdf
- Diário da República Eletrónico. (1976). *Constituição da república portuguesa*. Disponível em:

- <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/34520775/view>
Diário da República Eletrónico. (2009, Lei nº7). *Código do trabalho*. Disponível em:
<https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>
- Dines, G. & Humez, J. M. (Eds.). (2003). *Gender, race and class in media: A text-reader* (2ª ed.). Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Domingues, N. (2006). *O sonho de Martin Luther King, Jr. na América de George W. Bush*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas
- Ferreira, J.C. & Bortoluzzi, V. I. (s.d.). *Linguagens da mídia e a representação da raça negra*. Universidade de Caxias do Sul. Disponível em:
http://www.ucs.br/ucs/tp/Siget/extensao/agenda/eventos/vsiget/portugues/anais/textos_autor/arquivos/linguagens_da_midia_e_a_representacao_da_raca_negra.pdf
- Flick, U. (2005). *Métodos qualitativos na investigação científica* (1ª ed.). (A. M. Parreira, trad. Port). Lisboa: Monitor. (Originalmente publicado em 2002).
- Fox Sports Brasil. (10 de Abril de 2014). *Fox Sports: Todas as cores contra o racismo*. [YouTube]. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=mF1Ql69OJWs>
- Friedmann, G. & Naville, P. (1973). *Tratado de Sociologia do Trabalho*. (Vol. 1, pp. 19-40). São Paulo: Editora Cultrix
- Gaudio, E. S. (2013). *Relações sociais na educação infantil: Dimensões étnio-raciais, corporais e de género*. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. Disponível em:
https://www.rcaap.pt/detail.jsp?id=oai:agregador.ibict.br.RI_UFSC:oai:repositorio.ufsc.br:123456789/107136
- Giddens, A. (1993). *Sociology* (2ª ed.). Cambridge: Blackwell Publishers
- Gouveia, M. I. C. L. de A. (2013). *A influência da causa social na intenção de compra em campanhas de Marketing de Causas Sociais*. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. Disponível em:
<http://www.rcaap.pt/detail.jsp?id=oai:repositorio.ucp.pt:10400.14/19375>
- Governo da República Portuguesa. (2017a). *Primeiro Ministro*. Disponível em:
<http://www.portugal.gov.pt/pt/pm/equipa/pm/antonio-costa.aspx>
- Governo da República Portuguesa. (2017b). *Ministra da Justiça*. Disponível em:
<http://www.portugal.gov.pt/pt/ministerios/mj/equipa/ministro/francisca-van-dunem.aspx>
- Governo do Paraná. (17 de Novembro de 2016). *Racismo Institucional*. [YouTube]. Disponível em:
<https://www.youtube.com/watch?v=PbCZzEaCMOI>
- Grint, K. (2002). *Sociologia do trabalho*. (M. Pinto, trad. Port). Lisboa: Edições Piaget. (Originalmente publicado em 1998)
- Henriques, J. G. (2012, 26 de Setembro). ONU traça retrato de discriminação e 'racismo subtil' em Portugal. *Público*. Disponível em: <https://www.publico.pt/2012/09/26/sociedade/noticia/onu-traca-retrato-de-discriminacao-e-racismo-subtil-em-portugal-1564647>
- Henriques, J. G. (2017, 9 de Fevereiro). Governo alarga conceito de discriminação racial em nova lei. *Público*. Disponível em: <https://www.publico.pt/2017/02/09/sociedade/noticia/multidiscriminacao-passa-a-ser-factor-de-avaliacao-em-nova-lei-1761495>
- Hill, M. M. & Hill, A. (2008). *Investigação por questionário* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo
- Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo* (2011). International Labour Organization. Disponível em:
http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorioglobl_2011.pdf
- Ivancevich, J. M. (2007). *Human Resource Management* (10ª ed.). New York: McGraw Hill Companies, Inc.
- Kotler, P. & Armstrong, G. (2006). *Principles of marketing* (11ª ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Kotler, P. & Keller, K. L. (2012). *Administração de Marketing* (14ª ed.). (S. M. Yamamoto, trad. Port.). São Paulo: Pearson Education do Brasil
- Kotler, P. & Lee, D. (2008). *Marketing no setor público: Um guia para um desempenho mais eficaz*. (G. Perizollo, P. L. F. da Cunha, trad. Port). Porto Alegre: Bookman
- Lamberts, M., Ode, A. & Witkamp, B. (2014). *Racism and discrimination in employment in Europe*. European Network Against Racism. Disponível em: http://enar-eu.org/IMG/pdf/shadowreport2012-13_final-3.pdf
- Lietuvos žmogaus teisių centras. (16 de Março de 2015). *Eksperimentas VERTIMAS / Experiment Translation*. [YouTube]. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=qNX1256eVw8>
- Lino, C. (Apresentadora). (transmitido a 8 de Abril de 2016). 1ª episódio *Racismo. E se fosse consigo?* [Programa de Televisão]. Lisboa: SIC Notícias

- Lopes, T. A. (2008). *Professoras negras e o combate ao racismo na escola*. Curitiba: DSpace. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1884/16410>
- Lourenço, M. (25 de Agosto de 2009). 'Despicable:' Portuguese anti-racism advert. [YouTube]. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=6yVMik5Mfwk>
- Machado, A. da R. & Portugal, M. N. (2014). *Dicionário de recursos humanos*. Lisboa: Clássica Editora
- Magano, O. (2008). Globalização e desigualdades sociais. In L. F. da Silva (Ed.), *Modernidade e desigualdades sociais*. Lisboa: Universidade Aberta
- Martins, C. & Antunes, A. (2015, 27 de Novembro). Carlos Miguel. "Sou cigano, não tenho culpa". *Expresso*. Disponível em: <http://expresso.sapo.pt/dossies/diario/2015-11-27-Carlos-Miguel.-Sou-cigano-nao-tenho-culpa>
- Méda, D. (1999). *O trabalho: Um valor em vias de extinção*. (M. S. Pereira, trad. Port.). Lisboa: Fim de Século Edições, Lda.
- Muito bom. (s.d.). *Campanha publicitária fantástica contra o preconceito*. Disponível em: <http://muitobom.com/campanha-publicitaria-fantastica-contr-preconceito/>
- ONU (2008). *Direitos Humanos: O Comité para a Eliminação da Discriminação Racial*. Lisboa: Gabinete de Documentação e Direito Comparado
- P3 Público (s.d.). *Todos ciganos, todos diferentes: Vamos dizer não ao preconceito*. Disponível em: <http://p3.publico.pt/actualidade/sociedade/20108/todos-ciganos-todos-diferentes-vamos-dizer-nao-ao-preconceito>
- Pereira, A. C. (2017, 5 de Maio). Procuramos pessoas descontraídas e bem-humoradas: Dispensamos portuguesas. *Público*. Disponível em: <https://www.publico.pt/2017/05/05/sociedade/noticia/procuramos-pessoas-descontraidas-e-bemhumoradas-dispensamos-portuguesas-1770664>
- Pereira, M. S. & Cabral, J. E. de O. (2011). Determinantes de sucesso na implementação de programas de marketing relacionado a causas. *REG- Revista de Gestão*, 18(1), 111-127. doi:10.5700/rege 417. Disponível em: http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227616303526?_rdoc=1&_fmt=high&_origin=gateway&_docanchor=&md5=b8429449ccfc9c30159a5f9aea92ffb
- Pina e Cunha, M., Rego, A., Campos e Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., Marques, C. A. & Gomes, J. F. S. (2012). *Manual de gestão de pessoas e do capital humano* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Pride & Ferrell (1983). *Marketing* (3ª ed.). Massachusetts: Houghton Mifflin Company
- RBS TV Santo Angelo. (2000). *MPT-RS lança campanha pela igualdade da mulher negra no mercado de trabalho*. Disponível em: <http://wp.clicrbs.com.br/rbstvsantoangelo/2010/06/15/mpt-rs-lanca-campanha-pela-igualdade-da-mulher-negra-no-mercado-de-trabalho/?topo=13,1,1,,18,13&status=encerrado>
- Sabatová, A. (2016). *Summary report on protection against discrimination 2015*. Public Defender of Rights. Disponível em: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyrocn_i_zpravy/2015-DIS-annual-report.pdf
- Sabatová, A. (2017). *Summary report on protection against discrimination 2016*. Public Defender of Rights. Disponível em: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyrocn_i_zpravy/2016-DIS-annual-report.pdf
- Silvestre, A. R. & Fernandes, L. (2014). Trabalho e processos de marginalização social no século XXI. *Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, vol. XXVII, pp.27-44. Disponível em: <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/12437.pdf>
- Sinopse do site Cinecartaz. (2011). *12 anos escravo*. Disponível em: http://cinecartaz.publico.pt/Filme/326723_12-anos-escravo
- Sinopse do site Cinecartaz. (2011). *Elementos secretos*. Disponível em: http://cinecartaz.publico.pt/Filme/367559_elementos-secretos
- Sinopse do site Geledés (Instituto da Mulher Negra). (1988). *Hamilton Naki: O jardineiro cirurgião*. Disponível em: <http://www.geledes.org.br/hamilton-naki-o-jardineiro-cirurgiao/#gs.Q4z18EU>
- The inspiration (2010). *McDonald's Come as you are by BETC*. Disponível em: <http://www.theinspiration.com/2016/06/mcdonalds-come-as-you-are-by-betc/>
- UNESCO (1998). *Declaração universal dos direitos humanos*. Disponível em:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>

Valadas, C., Góis, P., & Marques, J. C. (2014). *Quando o trabalho desaparece: Imigrantes em situação de desemprego em Portugal*. Lisboa: Alto-Comissariado para as migrações (ACM, IP)

We Love Ad. (2017). *Your skin color shouldn't dictate your future*. Disponível em: <http://www.welovead.com/en/works/details/8eaBmlrw>

ANEXOS

➤ ANEXO 1 – INFORMAÇÃO SOBRE O ESTUDO E FORMULÁRIO DE CONSENTIMENTO

Informação sobre o estudo

Eu, Mariana Sofia Gomes Sanhá Bexiga, aluna de Mestrado em Design e Publicidade do Instituto de Arte, Design e Empresa, Universidade Europeia, serei a investigadora do tema em estudo. Antes de iniciar a entrevista será entregue um formulário de consentimento de forma a garantir a confidencialidade da entrevista que apenas será utilizada para o trabalho em questão. Desde já agradeço o seu testemunho e relembro que a seguinte entrevista, tem como objetivo complementar a elaboração de uma Tese de Projeto para obtenção do grau de Mestre em Design e Publicidade do IADE, Universidade Europeia. O projeto irá incidir sobre a temática de Marketing Social, com o objetivo de tratar o problema da Discriminação Étnica no Trabalho, de forma a criar uma estratégia de comunicação para combater o mesmo. Quando o estudo finalizar, será entregue, tal como pedido, uma cópia à APAV.

Formulário de Consentimento

O material recolhido neste estudo será tratado de forma confidencial e guardado de forma segura. Por favor responda a cada uma das seguintes questões referentes à realização e utilização da entrevista.

Li e compreendi a folha informativa

Tive oportunidade de fazer perguntas acerca do estudo

As minhas questões foram respondidas de forma satisfatória

Concordo que a entrevista seja gravada e que os conteúdos sejam usados para investigação

Nome:

Assinatura:

Data:

Investigadora responsável: Mariana Sofia Bexiga

Contacto: 916765155; marysofia19@gmail.com

➤ **ANEXO 2 - ENTREVISTAS TRANSCRITAS**

• **ENTREVISTA APAV/UAVMD – Joana Menezes**

(Joana Menezes)

Entrevistado: Joana Menezes - assessora técnica do gabinete de apoio à vítima de psicologia e atualmente responsável pela Unidade de Apoio à Vítima Migrante da APAV

Data: 30 de Novembro de 2016

Local: Gabinete de Apoio à Vítima de Lisboa

Hora: com início às 14h45

Duração: 24 min.

(Depois de entregue a Informação relativamente aos objetivos do trabalho e do Formulário de Consentimento)

A. Globalmente – Pretendemos saber quem pode recorrer aos apoios da APAV, com que frequência, que tipo e de que género recebem mais queixas.

1. No V/ departamento de Apoio à Vítima Migrante, apenas recebem queixas de imigrantes ou quem não é imigrante também pode recorrer aos vossos apoios?

- "Quem não é imigrante também pode recorrer aos nossos serviços. A APAV é uma associação de apoio a vítimas de crime. Portanto todas as pessoas que são vítimas de algum tipo de crime ou violência, isso depende um bocadinho, poderão recorrer aos nossos serviços. Relativamente à Unidade de Apoio à Vítima Migrante, tem tido algumas mudanças ao longo do tempo, esta unidade foi formada em 2005 num protocolo com o Alto Comissariado para as Migrações, agora Alto Comissariado para as Migrações... e na altura chamava-se Unidade de Apoio à Vítima Imigrante e de Discriminação Racial ou Étnica. Neste momento chama-se só Unidade de Apoio à Vítima Migrante e já estamos a funcionar em protocolo com o Alto Comissariado para as Migrações, e portanto, na verdade a Unidade está a funcionar um bocadinho a meio gás visto que não temos pessoas exclusivamente afectas à Unidade por esta questão do financiamento. Isso, também acaba por levar um bocadinho a que nos últimos anos nós tivemos vindo a receber menos pessoas, menos migrantes e menos pessoas que vêm recorrer

especificamente à unidade. De qualquer forma, e isso era mais explícito se calhar anteriormente no nome, Unidade de Apoio à Vítima Imigrante e de Discriminação Racial ou Étnica, portanto as pessoas não precisavam de recorrer e continuam a não precisar, e se calhar era mais explícito na altura, não precisam de ser imigrantes para recorrer especificamente à nossa Unidade. De qualquer forma e mesmo que as coisas não encaixem naquilo que nós definimos como sendo específico da Unidade de Apoio à Vítima Migrante, a APAV, em geral, apoia as pessoas que são vítimas deste tipo de questões, sendo que quando estamos a falar de discriminação étnica no trabalho, trata-se de uma contraordenação e não de um crime, ainda assim nós fazemos este apoio às pessoas e portanto, independentemente de serem imigrantes ou não."

2. Que tipo de queixas predominam no âmbito da discriminação?

- "É um bocadinho complicado eu responder a isso, precisamente por essa questão que é, nos últimos anos nós temos recebido poucas queixas ou poucas... sendo que nós não recebemos queixas propriamente, há uma entidade específica que recebe as queixas de discriminação, portanto nós fazemos é um serviço de apoio à vítima, nós ajudamos as pessoas a encaminhar a sua queixa para a entidade competente, que neste caso é a Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial. E, portanto na altura, no início quando existe protocolo com o ACM e uma vez que a Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial é um órgão dependente do ACM, nós tínhamos esta comunicação instituída desde o início que as pessoas poderiam vir até nós e nós depois ajudávamos as pessoas a fazer as queixas e isso foi uma coisa que permaneceu até agora, e portanto é nesse sentido que nós ajudamos, portanto nós não recebemos as queixas diretamente porque nós ouvimos as histórias das pessoas e ajudamo-las a encaminhar a queixa para o sítio certo. Neste sentido e para responder à sua pergunta, é um bocadinho difícil dizer-lhe porque nós temos, nos últimos anos temos recebido muito poucas queixas de discriminação e quando recebemos são um misto de várias situações e portanto, sim tivemos algumas situações de discriminação no trabalho mas temos situações de discriminação em serviços públicos, temos situações de discriminação no acesso à habitação, enfim portanto... Sendo que nos últimos talvez dois anos foram de facto muito

poucas situações, não há o predomínio de uma específica, acho que vamos recebendo um misto de todas e portanto não há uma coisa que eu possa sublinhar como mais frequente."

3. Recebem mais queixas de homens ou mulheres?

- "Eu também não sei exatamente, e se calhar depois eu posso deixar, no final da entrevista, eu posso até ver se consigo aceder às nossas estatísticas dos últimos anos relativamente à discriminação e ver se há uma maioria de homens ou mulheres. Não lhe sei dizer exatamente, eu diria que não temos, relativamente às questões específicas da discriminação, acho que não, que os números vão variando um bocadinho, eu diria que é capaz de estar ela por ela. As nossas, os nossos acentos são maioritariamente do sexo feminino, mesmo na Unidade de Apoio à Vítima Migrante, porque as questões continuam a ser muito as questões da violência doméstica e enfim portanto, relativamente à discriminação, não lhe sei dizer exatamente, posso ver se nas nossas estatísticas haverá alguma comunicação relativamente ao género mas eu penso que estará ela por ela."

4. Em média, quantas queixas de discriminação étnica no trabalho recebem por mês?

- "Portanto eu quando vi essa pergunta achei que seria difícil, eu acho que neste momento nós não, há meses em que nós nem sequer recebemos. E portanto, e eu não sei se a Mariana teve essa oportunidade ou se vai sugerir mas eu penso que conseguiria mais informação específica contactando diretamente a Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial, uma vez que eles são o órgão responsável por receber as queixas e registá-las. Nós, eu posso-lhe dizer que por exemplo no último mês não recebemos nada. E no último ano, talvez umas seis ou sete situações, isto o ano inteiro. Portanto, mas como disse eu no final vou ver se consigo dar uns números mais específicos mas de facto nos últimos tempos tem sido muito, nós não, se calhar no início...no início e mesmo 2011, 2012 recebíamos bastantes queixas se calhar, recebíamos no sentido de receber as pessoas para depois encaminhar a queixa, talvez vinte e tal ou trinta por ano, neste momento é um número muito mais reduzido. Tem a ver um bocadinho também com esta

questão de esta Unidade não estar em pleno funcionamento devido às questões de financiamento e enfim, não tem uma pessoa exclusivamente afecta a esta questão, a distribuição de materiais enfim também foi reduzindo um bocadinho e, portanto, acabamos por receber menos situações deste género."

E para além dessas questões acha que as pessoas também não recorrem aos vossos serviços porque têm receio?

"Eu não diria por receio. Ou bom... eu não sei neste momento como é que estão os números na Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação, eu sei que a Comissão tem tentado tornar-se mais visível nos últimos tempos e portanto, não sei se por exemplo eles registaram um aumento das queixas das pessoas que se dirigem a eles diretamente. Relativamente a nós e à procura de serviços de apoio a quem foi vítima deste tipo de situação, porque é esse serviço que nós disponibilizamos, eu não sei se as pessoas terão receio. Eventualmente as pessoas terão algum receio de apresentar queixa para este tipo de situações ou não têm conhecimento de que se podem queixar e não tendo conhecimento, eu não sei se eventualmente, se calhar não têm sequer conhecimento que existe um órgão responsável pela gestão destas queixas e para os receber. Não, não lhe sei responder bem a essa questão, eu acho que existe de facto algum receio, sobretudo nas questões do trabalho, existe algum receio no sentido de eventualmente depois as pessoas virem a ser despedidas ou sofrerem algum tipo de represália por se terem queixado de uma situação em que foram discriminadas. Relativamente à procura dos nossos serviços, eu penso que se existir algum receio, será exactamente no mesmo sentido, portanto as pessoas não procuram fazer queixa, mas também não procuram nenhum tipo de apoio porque não, ou não sabem ou têm medo do que é que pode acontecer."

B. Formas de atuação - Pretendemos perceber de que forma a APAV atua junto das vítimas de discriminação étnica no trabalho.

5. A APAV apoia vítimas de discriminação étnica no trabalho?

- "Sim, mas eu posso responder de uma forma um bocadinho mais completa. O apoio que nós prestamos às pessoas que são vítimas de discriminação étnica que nos procuram, é o mesmo que nós prestamos a qualquer pessoa que tenha sido vítima e que nos procure, portanto nós prestamos apoio em três vertentes, o apoio social, o apoio jurídico e o apoio psicológico. Neste caso, há o apoio específico que é o apoio na redação da queixa e encaminhamento para a Comissão para a Igualdade e Contra Discriminação Racial. Para além disso e caso as pessoas sintam essa necessidade, damos também apoio psicológico, pode ser um apoio psicológico pontual, pode ser um apoio psicológico continuado e, portanto, o nosso apoio é mais ou menos neste sentido."

6. De que forma a APAV ajuda as vítimas da discriminação étnica no trabalho?

- "É nesse sentido, na redação da queixa, no encaminhamento da queixa, perceber se dentro da situação de discriminação existe mais alguma coisa que a pessoa veja, porque também depende da forma como esta discriminação ocorre não é, e pode existir outras, outras entidades e outras coisas a que a pessoa tenha que recorrer. Se eventualmente por questões de discriminação existem irregularidades no contrato de trabalho, se eventualmente as pessoas estão a receber um ordenado que não deviam receber enfim, e depois terá que ser tratado também por outras entidades, nomeadamente a Autoridade para as Condições de Trabalho e enfim. Portanto se for necessário em determinadas situações, poderemos eventualmente ajudar as pessoas também, pelo menos indicando quais são as entidades adequadas para elas recorrerem."

C. Perceção da vítima de discriminação étnica no trabalho - Pretendemos conhecer qual o tipo de vítima de discriminação étnica no trabalho e quais as suas diferenças.

7. Que grupos étnicos recorrem mais aos vossos serviços?

- "Eu não lhes chamaria grupos étnicos. Eu compreendo que a questão tem a ver com a discriminação étnica. Mas as pessoas recorrem aos nossos serviços, quando recorrem por estas questões e mais uma vez o motivo da discriminação prende com

várias questões, pode ser etnia, mas muitas vezes é uma questão de nacionalidade, muitas vezes é uma questão de cor de pele e portanto aí está mais associado a questão da raça ou daquilo que as pessoas assim o percebem. E portanto, muitas vezes tem a ver com o facto de as pessoas não terem nacionalidade portuguesa só e portanto são discriminadas por não serem portuguesas mas lá está, já tivemos queixas por vários motivos porque as pessoas são negras, porque são de etnia cigana, porque são brasileiras ou porque são romenas ou porque... mas depois as questões misturam-se um bocadinho portanto não há propriamente uma etnia que recorra mais aos nossos serviços por estes motivos e os motivos acabam por se misturar um bocadinho também."

8. Há diferenças entre discriminação étnica de género no trabalho?

- "Quer perguntar é se, se existem alguma diferença entre homens e mulheres. Eu relativamente, e teria que ver se consigo aceder às estatísticas relativas ao último ano e se há alguma diferença relativamente a homens e mulheres. Mais uma vez os nossos dados e que neste momento são poucos, de qualquer forma têm a ver com as pessoas que nos procuram e portanto, eu não lhe sei dizer se isso quer dizer, ainda que haja por exemplo uma diferença de as mulheres serem mais discriminadas ou os homens e aquilo que são os nossos dados, eu não sei até que ponto é que isso quer dizer que na realidade isso aconteça da mesma forma não é, tem a ver com o número de pessoas que pedem apoio e a verdade é que na maioria das situações nós vamo-nos apercebendo que as mulheres mais facilmente pedem apoio que os homens. E portanto, os nossos dados eventualmente até podem induzir em algum erro nesse sentido, portanto não sei, eu penso que seria útil, porque acho que é muito útil estas perguntas que faz, eu acho que seria útil eventualmente tentar perceber isso junto da Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação, uma vez que eles terão mais dados e eventualmente poderão até notar essas diferenças."

D. Resultados - Pretendemos entender se houve sucesso na qualidade de vida de quem recorreu aos apoios da APAV, e o que poderá ser feito para continuar a combater discriminação étnica no trabalho.

9. Por que razão o racismo institucionalizado no trabalho é tão difícil de erradicar?

- "É uma pergunta muito complicada, isso é quase uma tese de mestrado em si. Por vários motivos não é, mas eu acho que, que a questão aí é porque é que o racismo é tão difícil de erradicar não é, porque o racismo que acontece, o racismo ou a discriminação que acontece no local de trabalho é um reflexo do racismo, da discriminação que acontece na sociedade e na vida em geral não é... Eu penso que tem...é complicado por muitos motivos, tem a ver com motivos históricos, tem a ver com as perceções erradas das pessoas, tem a ver com o receio do que é diferente, tem a ver com estereótipos e preconceitos que estão enraizados e depois mistura-se necessariamente muito com a questão da imigração e da aceitação ou não de pessoas que vêm de outros países para residirem em Portugal e que depois acabam por ficar e acabam por ter filhos enfim e que de alguma forma continuam a ser vistas como menos capazes ou menos válidas ou portanto, lá está é uma questão do racismo em geral, no trabalho se calhar reflete-se muito por isto, as pessoas continuam a considerar que se calhar as pessoas de outras etnias, de outras raças, de outras nacionalidades são menos capazes e menos válidas e por isso, são tratadas de forma diferente. Que é difícil de erradicar, é muito, sim é muito difícil, mas isso é uma questão do racismo em geral infelizmente."

10. Tem havido melhoria na qualidade de vida de quem recorre aos vossos apoios?

- "Eu quero acreditar que sim. São lá está, não são assim tantas pessoas nos últimos tempos mas acredito que sim nem que seja porque as pessoas ficam informadas com os seus direitos, exercem-nos eventualmente apresentando queixa e de forma ativa agindo contra quem as tratou de forma diferente. Isso eventualmente pode ter melhorias e tem às vezes nas circunstâncias de trabalho em que as pessoas estão e depois o nosso, o facto de termos apoio psicológico, de tentarmos ajudar as pessoas a ultrapassar um bocadinho os centros daquilo que lhes aconteceu, eu penso que sim, penso que a qualidade de vida destas pessoas melhora, que se sentem mais capazes de agir de facto numa situação destas que lhes aconteça portanto, isso necessariamente tem um impacto, nem que seja frequentemente vítima de atos discriminatórios e que vive com a sensação que não pode

fazer nada, quando percebe que tem direitos, que diz que a legislação proíbe este tipo de actos, que pode agir contra a pessoa que os cometeu, eu penso que isso tem algum efeito. De qualquer forma, temos também um bocadinho a sensação e como digo agora já temos menos queixas mas quando fazíamos mais queixas, tínhamos um bocadinho a sensação que as pessoas não, não sentiam, por vezes não sentiam que houvesse uma eficácia deste sistema, que o processo, porque quando se apresenta uma queixa à Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação, processo que depois demora um bocadinho, as pessoas têm que ser ouvidas, tem que se avaliar o que aconteceu enfim portanto muitas vezes os processos demoravam tanto tempo que as pessoas acabavam por desistir. Desistir não, desistir porque não podem desistir, mas desistir sem que saibam o que é que ia acontecer, porque não sabiam necessariamente o que é que muitas vezes acontecia, passaram sem saber exatamente o que é que tinha acontecido sendo penalizadas efetivamente porque muitas vezes as coisas ficavam por dizer aos serviços no sentido de recomendar que este tipo de situações não se repetissem enfim. E portanto, ao mesmo tempo que as pessoas se sentem um bocadinho mais empoderadas, acho que também sentem que o sistema poderia melhorar. E nesse sentido, penso que nos últimos dois anos, a Comissão tem feito um esforço para melhorar efetivamente o sistema da correção das queixas, a forma como o processo se desenrola e efetivamente chegar mais resultados e portanto espero que tenha havido um impacto na qualidade de vida das pessoas. Em geral, vendo que os nossos serviços ajudam até que algumas coisas melhorem, que as pessoas se sintam melhor do que aquilo que se sentiam quando nos procuraram."

11. A APAV já realizou algum tipo de comunicação focada na questão da discriminação étnica? Se sim, que comunicações é que já realizaram?

- "Como comunicação. Nós fazemos atos de sensibilização por exemplo, já fizemos atos de sensibilização nas escolas, já estivemos em congressos e conferências, enfim, portanto nesses sentido sim já fizemos algumas comunicações, pelos menos com o objetivo de sensibilizar a comunidade ou alguns serviços para as questões da discriminação."

12. O que falta fazer na sociedade para ajudar a combater a questão da discriminação étnica no trabalho?

- "Acho que falta informar. É preciso fazer prevenção, mas uma prevenção no sentido informativo e falta educar as pessoas, falta educar as pessoas para o respeito pelas diferenças, falta educar as pessoas para saberem quais são os seus direitos e o que é que podem fazer quando determinada situação acontece. A questão do racismo e da discriminação, que é muitas vezes muito visível, será tanto mais visível quanto mais as pessoas se queixarem de serem vítimas deste tipo de situações. A verdade é que infelizmente muitas vezes as pessoas não sabem que se podem queixar, portanto se as pessoas não se queixam, torna-se muito fácil para as entidades, o governo enfim, fecharem os olhos e dizerem que o racismo e a discriminação é um problema que não existe em Portugal. E a verdade é que quanto mais as pessoas se queixarem mais se tornará evidente que ele existe e mais eficazmente pode ser combatido. Portanto eu acho que sobretudo falta informação, informação às pessoas que possam vir a ser vítimas e informação a todas as outras pessoas que possam eventualmente ser racistas ou cometer atos discriminatórios no sentido de perceberem o outro como uma pessoa igual a elas embora tenha diferenças, respeitar as diferenças, abraçar essas diferenças e deixar de tratar as outras pessoas de uma forma diferente. Agora é como digo, eu acho que o racismo é uma questão muito difícil de combater... e temo que seja um bocadinho difícil de erradicar completamente e acho que enquanto existir racismo e discriminação, vai existir este problema no trabalho. De qualquer forma, e sendo que o trabalho será sempre regulado por leis e pode ser sempre fiscalizado, eu penso que esta questão de as pessoas conhecerem os seus direitos e poderem fazer queixa pode ser uma forma eficaz de combater."

Eu estava aqui a ler os vossos folhetos e aqui diz que na Associação Portuguesa de Apoio à Vítima encontra informações sobre os seus direitos, como é que eu tenho acesso a essas informações?

"Primeiro o nosso site tem imensa informação. Informação sobre os direitos relativamente a pessoas que sejam vítimas de crime. Quando nós dizemos aí que temos informação sobre os seus direitos é no sentido de se a pessoa, sendo que está a ser vítima de alguma coisa, procura os nossos serviços, vem ao atendimento, explica a situação pela qual passou e nós informamos quais são os direitos da pessoa relativamente a essa situação específica. De qualquer forma e como digo o nosso site tem muita informação mesmo para permitir que as pessoas saibam o que é que podem fazer em determinadas situações e relativamente à questão da discriminação também tem alguma informação sobre isso."

Mais uma vez muito obrigada.

Fim de Entrevista

- **ENTREVISTA TRANSCRITA – ENTREVISTADO** Abílio Fernandes

Nome (pode ser fictício): Abílio Fernandes

Idade (facultativo): 42 anos

1. Qual é a sua nacionalidade?

Português.

2. Tem alguma descendência de outra etnia/nacionalidade? Se sim, qual?

Sim, etnia cigana.

3. No geral, já alguma vez foi discriminado em razão da sua cor, aspeto físico, etnia, nacionalidade ou outro?

Sim. Porque a mentalidade do povo português se acha muito humilde e acolhedor, mas são um povo racista com sorriso nos lábios e com ar de superiores a todas as outras etnias.

4. Como se sentiu com a situação?

Um pouco de raiva e ódio mas sempre fui superior a todas as injustiças das pessoas mal formadas e mal educadas, consegui sair sempre por cima com educação e respeito.

5. Que tipo de comentários recebe por parte das outras pessoas?

Como sempre foi e sou uma pessoa de princípios, nunca dei espaço para receber comentários mais agressivos de pessoas sem escrúpulos.

6. Já alguma vez sentiu dificuldades no acesso ao emprego? Que dificuldades/entraves lhe foram colocados (dê exemplos)?

Nas entrevistas para emprego, os entraves que sempre tive a cerca de trabalho foi onde morava, nos bairros com fama que a maioria era de etnia cigana e etnia negra porque sempre fomos olhados como ladrões, traficantes e pessoas sem rumo para o futuro.

7. Já alguma vez foi discriminado no local de trabalho?

Sim. Uma vez estava no meu local de trabalho e furtaram uma carteira no carro da empresa que estava fora das instalações e qual o meu espanto, chamaram a polícia e levaram-me para a esquadra sem saber o que estava a passar. Só quando cheguei à esquadra é que me disseram o que se passava, tinham furtado uma carteira e eu, o único cigano na empresa, fui acusado de roubo. Mais tarde veio a confirmar-se que eu não roubei nada e despediram o autor do roubo.

8. Pode relatar uma ou mais situações em que se tenha sentido discriminado nessa situação?

Sim. Quando entrei dentro da viatura da polícia senti-me psicologicamente mal e revoltado pela injustiça que estavam a cometer porque só viram um alvo para abater e pegaram pela parte mais fraca que era eu e de etnia cigana.

9. Conhece os seus direitos enquanto trabalhador?

Sim mas em Portugal não se aplica os direitos dos trabalhadores porque quem nos representa omite a verdade e ainda mais quando são de outra etnia.

10. No geral, qual é a sua atitude/o que faz para viver com a situação da discriminação étnica?

É muito simples para mim, é ignorar e ser mais forte perante tanta ignorância das pessoas.

11. O que acha que falta ser feito para acabar com a discriminação?

É vir o exemplo da parte dos nossos governantes e todas as suas instituições como exemplo, os centros de saúde, finanças, a segurança social e do fundo de emprego é onde se nota mais racismo e onde se podia dar o exemplo para melhorar a igualdade de todos, para que as pessoas não se sentissem discriminadas.

12. Sei que se está a candidatar à Junta de Freguesia do Prior Velho e Sacavém, visto que é de etnia cigana, sente que há alguma oposição ou preconceito por parte dos outros candidatos, etc.?

Claro que sinto revolta e discriminação de uma grande maioria das pessoas de outras etnias e partidos políticos com a minha pessoa, mas eu com a minha humildade e respeito tenho conquistado muita gente para o meu lado porque quero servir a população e se ganhar não quero governar-me em benefício próprio porque sei de onde vim, de uma família pobre e séria mas, sabendo que o caminho não é fácil porque sou de etnia cigana.

13. Que comentários/atitudes recebe por parte dos seus opositores?

As pessoas ficaram muito surpreendidas com a minha candidatura, não estavam à espera que uma pessoa de etnia cigana se candidatasse para a Freguesia do Prior Velho e Sacavém. Sentem uma desconfiança e medo que eu ganhe, mas eu já fiz história porque mesmo que não ganhe as eleições, sinto-me um vencedor e acabei com os mitos da nossa sociedade.

- **ENTREVISTA TRANSCRITA – ENTREVISTADA Suely Silva**

Nome (pode ser fictício): Suely Silva

Idade (facultativo): 22 anos

1. Qual é a sua nacionalidade?

Portuguesa.

2. Tem alguma descendência de outra etnia/nacionalidade? Se sim, qual?

Cabo-verde e Angola.

3. No geral, já alguma vez foi discriminado em razão da sua cor, aspeto físico, etnia, nacionalidade ou outro?

Sim.

4. Como se sentiu com a situação?

Foi desagradável, porque apesar de estarmos em pleno século XXI, em que supostamente as pessoas são mais abertas e flexíveis, o racismo ou discriminação como quisermos chamar, continua a ser bastante evidente, sinto que as pessoas julgam-me como inferior por ser negra, como se isso fosse definir as minhas qualidades e aquilo que eu sou.

5. Que tipo de comentários recebe por parte das outras pessoas?

“apesar de ser negra até é inteligente” “sabe ler?” “tem uma letra bonita deve ter apanhado muito na escola para aprender a escrever”

6. Já alguma vez sentiu dificuldades no acesso ao emprego? Que dificuldades/entraves lhe foram colocados (dê exemplos)?

Não.

7. Já alguma vez foi discriminado no local de trabalho?

Sim.

8. Pode relatar uma ou mais situações em que se tenha sentido discriminado nessa situação?

Trabalhava como operadora de caixa, atendi um cliente que para ter o desconto necessário tinha que efetuar compras no valor de 20 euros, como o total das compras não chegava a esse valor (faltavam 2 euros), sugeri, então, que levasse mais qualquer coisa para não perder o desconto (umas pastilhas, gomas rebuçados), o cliente decide levar as gomas e diz-me “eu não quero isto para nada, isto é para as formigas [referia-se às crianças] que passam fome em África”.

9. Conhece os seus direitos enquanto trabalhador?

Sim, mas os “direitos” são um bocado relativos porque o cliente acaba por ter sempre razão, e para não perdermos o emprego temos que nos sujeitar a estas humilhações.

10. No geral, qual é a sua atitude/o que faz para viver com a situação da discriminação étnica?

Em algumas situações tento ignorar o preconceito, e noutras, quando as pessoas são mais flexíveis, tento criar um diálogo para que a pessoa "preconceituosa" possa explicar a razão de o ser e eu demonstrar o meu ponto de vista em relação a isso.

11. O que acha que falta ser feito para acabar com a discriminação?

Eu acho que é muito complicado acabar com a discriminação, até porque dentro das próprias etnias ela existe. Na minha opinião, o que podemos fazer é combater/reduzir a discriminação, todos os dias e nas pequenas coisas, mostrando aos outros que não é a cor da pele que nos torna inferior ou superior a ninguém, que o facto de sermos “diferentes” não é uma coisa má, torna-nos únicos, pois, podemos trocar experiências e vivências enriquecedoras uns com os outros. Se for possível inculcar essa visão a cada indivíduo, no sentido de ele próprio tentar marcar a diferença, por ser “diferente”, e fazer com que isso se torne de certa forma “contagioso”, na medida em que, se um individuo influenciar outro, e assim consecutivamente chegamos a um ponto em que deixamos de ser “um” e passamos a ser “um todo” com a mesma perspectiva e a mesma visão e assim reduzimos a discriminação.

➤ ANEXO 3 – IMAGENS CAMPANHAS PUBLICITÁRIAS



Figura 38 – Campanha “Your skin color shouldn’t dictate your future”



Figura 39 – Campanha “Come as you are”



Figura 40 – Campanha “Discriminação é Falta de Educação”

➤ ANEXO 4 – GRÁFICOS INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

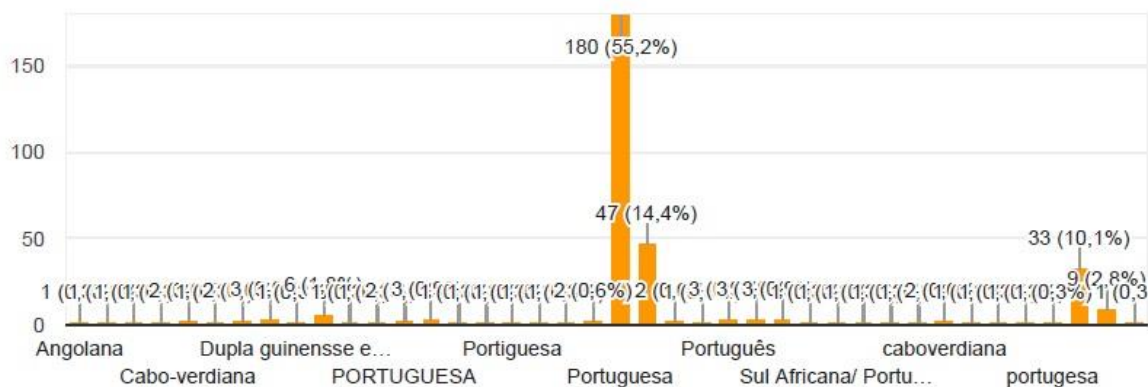


Figura 41 - Gráfico "Qual é a sua Nacionalidade?"



Figura 42 - "Se sim, qual" a outra nacionalidade de que descende

Deixarem o trabalho de fim de turno todo para mim e irem se embora, porque era a única de etnia diferente da restante equipa
Quando trabalhei em mocambique, sendo portuguesa sofremos bastante discriminação.
Por parte de um utente
Em relação a clientes.
O meu cabelo foi considerado não profissional para o trabalho
por falar a minha lingua materna
Pela minha cor
Agregar as pessoas em grupos especificos só porque são dá mesma cor. Não incentivando a multiculturalidade
De ser nova em questão da idade e liderar uma equipa de 8 pessoas mais velhas que eu .
Numa reunião
Muitas veses me tratam mal (modos de falar e a forma do pagamento do salário)
.
Homófobia
Atendimento
Numa entrevista sou sempre olhada de cima a baixo
No contexto sala de aula.
chamar nomes, simplesmente por ser de uma raça diferente
Por colegas mais antigos

Figura 43 - "Se sim, em que contexto?" sofreu discriminação étnica/racial no trabalho

➤ ANEXO 5 – INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

14/07/2017

Discriminação Étnica no Trabalho no âmbito do Marketing Social

Discriminação Étnica no Trabalho no âmbito do Marketing Social

Este inquérito tem como objetivo a recolha de dados para uma Tese de Projeto final de Mestrado, em Design e Publicidade, do IADE - Universidade Europeia. Não existem respostas corretas nem erradas e o inquérito é anónimo e confidencial por isso, sinta-se à vontade para ser sincero/a e responder o que bem entender, de forma a que os dados sejam o mais reais possível. O inquérito tem uma duração de mais ou menos 5 minutos. Agradeço a sua disponibilidade e colaboração!

*Obrigatório

1ª Parte - Caracterização da Amostra

1. Idade *

Marcar apenas uma oval.

- 15-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- +65

2. Género *

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
- Masculino
- Outra: _____

3. Habilitações Literárias *

Marcar apenas uma oval.

- Ensino Básico
- Ensino Secundário/Técnico
- Licenciatura/Mestrado
- Doutoramento
- Outra: _____

4. Situação Profissional *

Marcar apenas uma oval.

- Estudante
- Trabalhador-Estudante
- Empregado
- Desempregado
- Reformado
- Outra: _____

14/07/2017

Discriminação Étnica no Trabalho no âmbito do Marketing Social

5. Qual é a sua Nacionalidade? *

6. É imigrante? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

7. Tem alguma descendência de outra nacionalidade? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

8. Se sim, qual?

2ª Parte - Discriminação Étnica

Esta parte refere-se apenas à discriminação étnica no geral.

9. No geral, já foi alvo de algum tipo de discriminação? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

10. Já foi alvo de discriminação étnica/racial? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

11. Se sim, como se sentiu?

Marcar apenas uma oval.

- Triste
 Indiferente
 Feliz
 Injustiçado/a
 Revoltado/a
 Outra: _____

12. Já alguma vez assistiu a um episódio de discriminação étnica/racial? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

14/07/2017

Discriminação Étnica no Trabalho no âmbito do Marketing Social

13. Se sim, aponte a sua reação.

Marcar apenas uma oval.

- Sim, já assisti e tentei travar a situação.
- Sim, já assisti e não tentei travar a situação.
- Sim, mas não tive tempo de intervir.
- Outra: _____

14. Numa escala de 1 a 10, a que nível se considera uma pessoa preconceituosa? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nada Preconceituosa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muitíssimo Preconceituosa

15. Numa escala de 1 a 10, a que nível se considera uma pessoa racista? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nada Racista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muitíssimo Racista

16. Quanto aos conceitos de "Raça" e "Etnia" estes são conceitos: *

Marcar apenas uma oval.

- Com significados iguais
- Com significados semelhantes
- Com significados diferentes

17. Existe Racismo em Portugal? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

18. Se entrar num autocarro e o único lugar disponível for ao lado de uma pessoa de etnia diferente da sua, como reage? *

Marcar apenas uma oval.

- Sento-me
- Fico em pé
- É-me indiferente
- Outra: _____

19. Quando vê um grupo de pessoas de etnia diferente da sua, na rua, afasta-se para não se cruzar com essas pessoas ou segue caminho como se nada fosse? *

Marcar apenas uma oval.

- Afasto-me para não me cruzar
- Sigo caminho como se nada fosse
- É-me indiferente
- Outra: _____

14/07/2017

Discriminação Étnica no Trabalho no âmbito do Marketing Social

20. É contra a relação de casais interraciais? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

3ª Parte - Discriminação Étnica no Trabalho

Esta parte refere-se especificamente ao tema da discriminação étnica no local de trabalho. (Se não está atualmente a trabalhar ou as próximas 3 perguntas não se aplicarem à sua situação, seleccione "Não Sabe/Não Responde").

21. O seu trabalho adota medidas contra todas as formas de discriminação? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não
 Não Sabe/Não Responde

22. Conhece os valores e regras de conduta do seu trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não
 Não Sabe/Não Responde

23. O seu trabalho adota políticas de Responsabilidade Social Empresarial? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não
 Não Sabe/Não Responde

24. Independentemente de trabalhar ou não, conhece os Direitos do Trabalhador? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

25. Sabe onde pode aceder aos Direitos do Trabalhador? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

26. Já foi alvo de discriminação étnica/racial no Trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

14/07/2017

Discriminação Étnica no Trabalho no âmbito do Marketing Social

27. Se sim, em que contexto?

28. Como se sentiu?

Marcar apenas uma oval.

- Indiferente
- Triste
- Injustiçado/a
- Irritado/a
- Revoltado/a
- Outra: _____

29. Já alguma vez discriminou um trabalhador em razão da sua etnia/raça? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

30. Se sim, porquê?

4ª Parte - Influência do Marketing Social

Esta parte refere-se ao marketing social e publicidade como ferramentas de mudança de comportamentos.

31. Qual o meio de comunicação social que mais usa? (Se necessário, marque mais de uma alternativa) *

Marcar tudo o que for aplicável.

- Televisão
- Cinema
- Rádio
- Internet (incluindo redes sociais, blogs, etc.)
- Jornais/Revistas

32. As campanhas de marketing e publicidade provocam alterações no comportamento das pessoas? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

14/07/2017

Discriminação Étnica no Trabalho no âmbito do Marketing Social

33. De 1 a 10, a que nível considera que o marketing e a publicidade influenciam o comportamento das pessoas? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não influencia nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Influencia muito

34. Na sua opinião, que tipo de comunicação pode funcionar melhor, numa campanha para combater a discriminação étnica no trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Comunicação através de palavras
- Comunicação através de imagens
- Comunicação através de vídeo
- Outra: _____

35. Na sua opinião, que tipo de linguagem/expressão pode funcionar melhor, numa campanha para combater a discriminação étnica no trabalho? (Se necessário, marque mais de uma alternativa). *

Marcar tudo o que for aplicável.

- Linguagem/expressão informativa
- Linguagem/expressão emotiva
- Linguagem/expressão persuasiva
- Linguagem/expressão apelativa
- Linguagem/expressão não-verbal
- Outra: _____

Com tecnologia
 Google Forms