



UC/FPCE — 2009

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Reflexos da imigração europeia e africana na formação das representações sociais: um estudo exploratório entre estudantes brasileiros e estudantes africanos na cidade de São Paulo

Ana Maria da Costa Andrade e Sousa
(e-mail: anitasousa@hotmail.com)

Dissertação de Mestrado em Psicologia, área de especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações sob a orientação do Professor Doutor Joaquim Manuel Pires Valentim

Reflexos da imigração europeia e africana na formação das representações sociais: um estudo exploratório entre estudantes brasileiros e estudantes africanos na cidade de São Paulo.

Resumo

A diversidade cultural e social, o preconceito, a discriminação e a inserção no mercado de trabalho globalizado são temas que têm sido, cada vez mais, foco importante em vários estudos realizados. Com a internacionalização, essa diversidade cultural e social é ainda maior. No Brasil, esta diversidade cultural e social também tem sido alvo de grandes discussões e reformulações. Neste contexto, estudos mostram que a população negra e afro-brasileira é a que mais sofre discriminação e preconceito não só pela sua condição de cor, como também, pela sua condição social e pela falta de oportunidades oferecidas na área educacional e organizacional. Assim, a vinda de estudantes africanos para o Brasil, tem causado desconforto e questionamentos acerca da forma como estes são tratados.

Deste modo, o presente trabalho teve como objectivo verificar, através de um estudo exploratório, como são feitas as representações sociais entre estudantes brasileiros e estudantes africanos assim como, averiguar como estes estudantes percebem o mercado de trabalho brasileiro actual e quais são suas perspectivas referentes à inserção no mercado de trabalho brasileiro tão selectivo e discriminatório.

Os resultados sugerem que tanto os estudantes africanos como os brasileiros têm receio relativamente à inserção no mercado de trabalho, ao alegar que este é exigente e competitivo. Porém, enquanto os estudantes africanos vêem uma falta de oportunidade na inserção no mercado de trabalho, além de uma inserção complicada e preconceituosa, os brasileiros vêem essa inserção de forma positiva, com oportunidades, desafiadora porém também preconceituosa e diversificada, socialmente.

Sugere-se que outros estudos sejam realizados, com uma amostra mais alargada, a fim de se obter respostas mais claras ao conteúdo aqui proposto.

Palavras-chave: Diversidade cultural, representação social, discriminação, globalização, mercado de trabalho, gestão da diversidade.

Reflections of the european and african immigration in formation of social presentations: an exploratory study between brazilian and african students in the city of São Paulo.

Abstract

Cultural diversity, prejudice, discrimination, and the globalization of the labour market are receiving strong attention nowadays. With the globalization, cultural and ethnic minorities worldwide try to adapt to the new scenario. In Brazil, the cultural, social and ethnic diversity is still greater and have been motive of major discussions. In this context, the afro-american population, because of his colour skin, social, cultural and ethnic features, seems to be the most injured. In fact, almost everywhere, the “afro-

descendants' lack in work opportunities, mainly in the educacional and organizational areas. Many studies discuss the origin of this problem among african and afro-american students in Brazil, blaming not just their ethnic origin, but mainly race features. In this way, the present work aimed to verify, through a comparative work, the social presentations between brazilian and african students in Brazil, stressing on how those "foreigners" perceive the selective brazilian labour market, as well as their own perspectives regarding entering this market. The results suggest that both students – native and foreigners – fear the brazilian labour market, claimming that It is very competitive and demanding.

Keywords: Cultural diversity, social presentation, discrimination, globalization, labour market, management of the diversity.

Agradecimentos

O meu sincero agradecimento a todos os que, através de pequenos gestos e palavras, me ajudaram a finalizar este trabalho, especialmente:

- ao meu orientador, Professor Doutor Joaquim Manuel Pires Valentim, pela dedicação, profissionalismo e paciência com que me orientou mesmo com as dificuldades encontradas, o meu agradecimento especial.

- ao meu pai, pelo carinho, pelas horas disponibilizadas ao meu lado, pela preocupação e consideração que teve com o meu esforço. À minha mãe, que embora já não esteja ao nosso lado, sempre acreditou na minha competência e dedicação sabendo que chegaria até aqui.

- aos meus irmãos “especiais” por acreditarem na minha luta e por serem tão importantes na minha vida.

- à Doutora Alice Oliveira, do Nefog, pela disponibilidade, sempre imediata, pelo profissionalismo e dedicação, o meu agradecimento especial.

- ao meu querido amigo, Willy Filho, pelas longas caminhadas em que estive ao meu lado, pelas orientações e, por acreditar que conseguiria chegar até aqui.

- aos meus amigos e professores do Mestrado Integrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho da Universidade de Coimbra, obrigada por terem sido meus companheiros nessa nossa jornada.

- às minhas queridas amigas Marta Serra, Alexandra Pais e Cláudia Dinis, agradeço por toda ajuda nos momentos difíceis da minha vida e por todo o carinho dado, fazendo da minha vida académica muito mais completa e enriquecedora. Obrigada por serem amigas tão importantes na minha vida. Em especial ao Vítor Manuel Oliveira e ao Marco, sem eles não conseguiria finalizar este estudo.

- a todos os meus amigos, de Portugal, Brasil e França, que acreditaram no meu trabalho e na minha dedicação, o meu muito obrigada.

- à Yan Bourgeois, Kotoe Yauchi, Niles Anthony Cirone, Bruno Elias, Débora de Maio, Cassius Mendonça, Branca Puntel, Ana Correa, Sonja Haverkamp, o meu agradecimento especial por todo o carinho, toda a amizade e companheirismo e por terem compartilhado culturas, sonhos, estudos, alegrias e tristezas. Obrigada por serem pessoas tão especiais na minha vida.

- à todos os estudantes brasileiros e africanos que colaboraram com este estudo, o meu muito obrigada.

Índice

Introdução	1
I – Enquadramento conceptual	3
1. Identidade e representações sociais	4
2. A história e cultura de um povo de tantos povos	7
3. Época de mais mudanças: a liberdade e o desenvolvimento em pauta	10
4. Mercado de trabalho brasileiro: inclusivo e igualitário?	13
II – Objectivos	16
III – Metodologia	17
1. Tipo de estudo	17
2. Caracterização da amostra	18
3. Considerações metodológicas e procedimentos de recolha de dados	18
IV – Resultados	21
1. Análise dos resultados obtidos com os estudantes africanos	21
1.1. Análise da questão 3 – “Como definiria o mercado de trabalho actual? Escreva 5 frases que melhor caracterizem o mercado de trabalho para você.”	21
1.2. Análise da questão 4 – “A inserção no mercado de trabalho brasileiro é para você: Escreva 5 frases que melhor exemplifiquem o que é, ou não, a inserção no mercado de trabalho e seus objectivos quanto a este mercado de trabalho.”	23
2. Análise dos resultados obtidos com os estudantes brasileiros	25
2.1. Análise da questão 3 – “Como definiria o mercado de trabalho actual? Escreva 5 frases que melhor caracterizem o mercado de trabalho para você.”	25
2.2. Análise da questão 4 – “A inserção no mercado de trabalho brasileiro é para você: Escreva 5 frases que melhor exemplifiquem o que é, ou não, a inserção no mercado de trabalho e seus objectivos quanto a este mercado de trabalho.”	26
3. Resultados comparativos entre a amostra de estudantes africanos e estudantes brasileiros	28
3.1. Análise da questão 3 – “Como definiria o mercado de trabalho actual? Escreva 5 frases que melhor caracterizem o mercado de trabalho para você.”	28
3.2. Análise da questão 4 – “A inserção no mercado de trabalho brasileiro é para você: Escreva 5 frases que melhor exemplifiquem o que é, ou não, a inserção no mercado de trabalho e seus objectivos quanto a este mercado de trabalho.”	30
V – Discussão	32
1. Limitações e sugestões para investigações futuras	37
VI – Conclusões	39
Bibliografia	40
Anexos	45
Anexo 1 - Pedido formal de realização de estudo às universidades	
Anexo 2 - Guião da entrevista	

Anexo 3 - Tabelas e Categorias de indicadores das questões 3 e 4 do guião da entrevista

Índice de gráficos

Gráfico 1 – Comparação de resultados obtidos na questão 3 com estudantes africanos e estudantes brasileiros29

Gráfico 2 - Comparação de resultados obtidos na questão 4 com estudantes africanos e estudantes brasileiros32

Índice de Quadro

Quadro 1 – Categorização dos dados escolhidos na questão 3 com estudantes africanos23

Quadro 2 – Categorização dos dados escolhidos na questão 4 com estudantes africanos24

Quadro 3 – Categorização dos dados escolhidos na questão 3 com estudantes brasileiros26

Quadro 4 – Categorização dos dados escolhidos na questão 4 com estudantes brasileiros27

Introdução

O presente trabalho tem como objectivo investigar de que forma a imigração africana e europeia tem vindo a contribuir na formação das representações sociais entre estudantes africanos e brasileiros e como estas representações se irão desenvolver no mercado de trabalho brasileiro no que concerne a estes dois universos de pesquisa. Deste modo, recorrendo a uma metodologia qualitativa, realizaram-se questionários abertos com estudantes africanos do Programa de Estudante-Convênio de Graduação (vindos ao Brasil através de intercâmbio do governo brasileiro com os governos dos países africanos – PEC-G) e estudantes brasileiros. A amostra pesquisada é proveniente de duas universidades paulistas: Universidade de São Paulo (USP-SP) e Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Com esta metodologia pretendeu fazer-se um estudo exploratório, analisando às representações sociais de estudantes brasileiros e estudantes africanos e verificar as suas perspectivas em relação à inserção no mercado de trabalho brasileiro e como estes percebem a realidade deste mercado actual, levando em consideração um mercado globalizado e multicultural como o da cidade de São Paulo, procurando enquadrar temas como imigrações africana e europeia, preconceito, discriminação, identidade, diversidade cultural, luso-tropicalismo, competitividade e gestão da diversidade nas organizações.

Sabemos que a sociedade e, conseqüentemente, as pessoas que nela vivem estão em constante transformação social. Toda essa transformação, adaptação, novos conhecimentos, nada mais é do que a globalização que interage nos factores económicos e culturais ocasionando mudanças significativas nas indústrias, na educação, nos comportamentos das pessoas e na competitividade do mercado de trabalho (Hall, 2008).

Esta globalização conduz a uma maior exigência e selectividade nas organizações. Deste modo, é necessário possuir novos conhecimentos, estar ligado ao futuro e às novas tecnologias sendo que, devido a este novo desafio mundial, as pessoas cada vez mais procuram, através do processo imigratório, o caminho para a realização de seus objectivos pessoais e profissionais (Hall, 2008).

Assim sendo, ao falarmos num Brasil contemporâneo, já não podemos afirmar que a imigração actual tenha o impacto que teve em finais do século XIX e início do século XX. Hoje, o Brasil com a sua diversidade cultural, económica, acolhe imigrantes oriundos da Bolívia, Peru, Venezuela e África que chegam com objectivos de melhoria de vida e, muitos, à procura de um

intercâmbio intelectual e cultural; como é o caso de muitos africanos que chegam ao Brasil para estudar e ter uma formação (Gusmão, 2006).

Assim, dando continuidade a outros estudos, como o de Valentim (2003) já realizados em Portugal, considerou-se relevante proceder-se a uma abordagem brasileira no que concerne às representações sociais entre estudantes africanos e brasileiros em São Paulo e, ao mesmo tempo, verificar como são as expectativas desses jovens na inserção no mercado de trabalho, sabendo-se que existem muitos estudos que afirmam a dificuldade de inserção dessa população, principalmente, a de negros e afro-brasileiros. Assim sendo, como seria também para os estudantes africanos que se interessem em ingressar ao mercado de trabalho brasileiro, essa inserção (Heringer, 2002)?

Por este motivo, optou-se por investigar, especificamente, os estudantes vindos do continente africano, os PALOP que possuem, a maioria deles, bolsa do Programa Estudante-Convênio de Graduação (PEC-G)¹ para se verificar o interesse destes pelo mercado do trabalho brasileiro após finalizarem os seus estudos.

Assim, para que possamos realizar este estudo e identificar as representações formadas entre esses dois grupos da amostra, é necessário conhecer as teorias relacionadas com os temas aqui propostos, além de ser importante fazermos uma breve retrospectiva histórica e cultural sobre a nação brasileira. Convém salientar a importância de se saber a identidade nacional do país em estudo, pois como citam Silva, Hall e Woodward (2000), uma identidade nacional e local pode ser fortalecida ou até tomar novas posições identitárias devido à globalização e, neste caso, a globalização faz parte, hoje, de um tema corrente em todo o mundo.

Assim, a estrutura desta dissertação contará, num primeiro momento, com um enquadramento conceptual para que se possa compreender melhor e analisar as ideias aqui propostas. Num segundo momento, serão apresentados os objectivos e a metodologia utilizados neste trabalho. Posteriormente, já em carácter de finalização, serão apresentados os resultados obtidos nas recolhas de dados, as limitações e pistas para novas investigações e as conclusões recolhidas.

¹ Convém salientar que, neste estudo, os estudantes mencionados, segundo o Ministério da Educação Brasileiro, possuem vistos de estudante consoante o tempo de curso que realizarão no país, pelo programa PEC-G. Neste caso, este programa está destinado a cidadãos estrangeiros, compreendidos entre os 18 e 25 anos, oriundos da América Latina e continente Africano.

I – Enquadramento conceptual

Cada vez mais passamos por grandes transformações económicas, políticas, demográficas e culturais; alterações estas que avançam para a internacionalização e para a organização dos processos em escala global (Roukis & Zarb, 2006). Esta internacionalização, que implica um mundo sem fronteiras e condicionado pela mobilidade de pessoas, estruturas e coisas, nem sempre acontece de forma pacífica e irrestrita (Kadluba, 2007).

A falta de emprego e de melhores condições sócio-económicas e educacionais nos países mais pobres incentivam, muitas vezes, os processos migratórios, principalmente em países considerados mais ricos e mais desenvolvidos, onde se acredita ser possível viver em melhores condições e ter uma vida mais digna e segura. Além disso, com a globalização e a necessidade de desenvolvimento intelectual, as pessoas têm recorrido a estudos fora dos seus países de origem para complementar aquilo que aprenderam naqueles, ou mesmo, para procurarem melhores condições para este fim.

Perante esta nova realidade, que se verifica em escala global, são realizados cada vez mais estudos a fim de melhor compreender e enquadrar as questões multiculturais, raciais, discriminatórias, suscitadas nos processos transnacionais (Beato, 2004).

No Brasil não é diferente; enquanto muitos brasileiros saem para estudar além fronteiras, muitos estrangeiros vêm para o Brasil com o mesmo objectivo, de estudar e de melhorar as suas condições de vida, como é o caso de estudantes africanos que se fixam, principalmente, em São Paulo com o objectivo de adquirir novos conhecimentos e formar-se como profissionais (Kaly, 2001; Subuhana, 2009).

Gusmão (2006) fala da primeira geração de imigrantes estudantes africanos decorrida já em meados da década de 1950, indo essa primeira vaga para a África do Sul, Portugal, França e outros. Nos dias actuais, esses estudantes africanos fazem o processo migratório, mais precisamente, para Portugal, África do Sul e Brasil. Convém aqui citar que essa imigração deve-se ao sector de ensino nesses países do continente africano estar ainda em desenvolvimento e em expansão, não conseguindo atender ao número de cidadãos que procuram ensino, os quais, por este motivo, partem para outros países (Gusmão, 2006). Estes estudantes vêm da Guiné-Bissau, Moçambique, Angola, São Tomé e Príncipe, entre outros, alguns, como já mencionado, com bolsas do Programa Estudante-Convénio de Graduação (PEC-G).

Ao fazer a ligação dessa imigração de africanos, Gusmão (2006) não

podia deixar de apontar o preconceito racial e/ou de cor como um dos principais problemas encontrados no Brasil, embora a imagem que se tenha lá fora seja a de um país pacífico e sem discriminação de raças. Com esta afirmação, Kaly (2001) coloca a seguinte questão: e como são recebidos estes estudantes africanos? Como os estudantes brasileiros percebem a chegada desses estudantes africanos nas universidades?

Para complementar esta afirmação de Gusmão (2006), Kaly (2001) cita no seu artigo que não são apenas os estrangeiros que têm problemas no seu quotidiano e são discriminados sendo que, os negros, em contrapartida, possuem problemas ainda maiores. Este autor, frente a várias questões tenta estudar a trajetória dos estudantes da África negra no Brasil, tentando responder à seguinte questão: os estudantes africanos no Brasil sofrem racismo porque são africanos ou porque são negros? Ou porque são confundidos como negros brasileiros? Este estudo também nos ajudará em algumas questões relevantes aos temas tratados.

Além das perguntas colocadas por Kaly (2001), convém também pensarmos: o brasileiro tem conhecimento do que é o continente africano e os países que o constituem? O africano tem conhecimento do que é o Brasil?

Como já proposto, neste capítulo pretende apresentar-se algumas teorias relacionadas com o tema além de se tentar conhecer um pouco sobre o local de estudo para que se possa traçar, mais claramente, os objectivos e resultados pretendidos. Portanto, este capítulo contará com uma abordagem sobre as representações sociais, identidade e diferença, passando por um estudo sobre teorias, um resumo histórico sobre o desenvolvimento do Brasil numa visão cronológica dos acontecimentos, a sua cultura e o seu povo.

1. Identidades e Representações Sociais

A articulação entre representações sociais, identidade e relações intergrupais é essencial para que possamos compreender as formações das representações sociais, que podem ser polémicas, criando conflitos entre os grupos e de cooperação, criando uma “harmonia” e cooperação entre os grupos (Vala, 1997).

Durkheim começa por estudar uma representação colectiva, não havendo assim um estudo pelo individual. O que existe para Durkheim são formas de representações colectivas, estas relacionadas com o grupo e as representações individuais, relacionadas com o estado mental interno do indivíduo (como citado em Valentim, 2003, p. 21).

Moscovici irá apresentar estes conceitos mas aproximando-se da ideia de representação social. As representações sociais como cita Valentim (2003)

são as teorias ou conhecimentos do senso comum, ou seja, as informações que obtemos através da sociedade, do que é comum numa sociedade. Como exemplos deste senso comum explícito na sociedade, o autor menciona os direitos humanos, a SIDA, violência, etc. (como citado em Valentim, 2003, p. 21).

Convém salientar que são os indivíduos que participam na produção dos sentidos da sociedade (Valentim, 2003) e daquilo que eles são, como também das suas experiências através dos significados apresentados pelas representações (Silva, Hall & Woodward, 2000). Os sistemas de representação e os discursos construirão lugares onde os indivíduos se possam expressar e dar a sua opinião. Assim sendo, essas representações sociais são colectivas e divulgadas, por exemplo, através dos media que irão construir uma identidade do objecto, cabendo ao indivíduo aceitar o discurso apresentado ou não, pois cada indivíduo perceberá as informações apresentadas de maneira diferenciada (Silva et al., 2000; Valentim, 2003).

Como cita Silva et al. (2000), a identidade é o encontro do nosso passado com as relações sociais, económicas e culturais dos dias actuais. Também Valentim (2003) menciona que uma sociedade moderna está sempre ligada ao saber e à história da sua civilização e é através deste passado que podemos traçar todo o desenvolvimento de uma sociedade.

Segundo Valentim (2003), existe uma identidade pessoal, ligada a si mesmo, e uma identidade social, ligada ao grupo ao qual o indivíduo pertence.

Vala (1997) comenta também a necessidade de se estudar as pessoas ou grupos que sofram de exclusão social, conflitos étnicos, a partir não só dos estereótipos destes grupos mas também das representações sociais relativas a qualquer objecto que seja relevante aos agentes sociais em questão, não deixando de lado os valores sociais que são de suma importância (Doise, 1985, cit. in Vala, 1997).

Vala (1997) fala também do processo de ancoragem das representações sociais e das relações entre grupos. As ancoragens das representações sociais nada mais são do que o papel das representações sociais como âncoras na construção de categorias identitárias. Essas categorias identitárias podem ser formadas através da percepção de diferentes níveis, como por exemplo, a cor da pele, deficiências, tendo em linha de conta também o nível social (Valentim, 2003). Assim sendo, Valentim (2003) explicita que a categorização realiza a separação, em categorias, daquilo que é contrastante, que é diferente ou não. O modelo de categorização será, deste modo, uma solução ao problema da semelhança e diferença entre grupos ou indivíduos.

Allport fala da dupla associação entre categorização rígida e o

preconceito, a particularização e tolerância. Deste modo, a categorização engloba a particularização, sendo colocado como exemplo, o preconceito entre brancos e negros (como citado em Valentim, 2003, p. 65). Deschamps mostra que as definições de si mesmos, muitas vezes, são consensuais, principalmente, quando o indivíduo pertence a um grupo que é considerado dominado ou minoritário, como é o caso dos negros, deficientes, mulheres, etc. Ou seja, um indivíduo ao falar de si terá como referência aquilo que é comum na sociedade como por exemplo, “sou brasileira”, “sou africano” e não aspectos individuais como: “sou simpática”, “sou teimosa” mas sim “sou branca”, “sou brasileira”, etc (como citado em Valentim, 2003, p. 66).

A identidade torna-se um conceito importante e, neste sentido, é necessário estudarmos, conhecermos os problemas e preocupações contemporâneas ligados às questões de identidade. Essa preocupação pode estar ligada a identidade nacional ou étnica, como também ligada às identidades pessoais. Neste sentido, antes de mais nada, é necessário saber como estão a ser formadas essas identidades nas sociedades (Silva et al., 2000).

Porém, podemos responder à identidade social numa pergunta como: “Quem sou eu?”, sendo que provavelmente, como refere Vala (1997), parte da resposta venha das categorias sociais existentes. Como já referido, a comunicação, a educação, entre outros meios colaboram para essa formação da identidade mas, respondida essa pergunta, temos outra questão não menos importante: “A que grupo pertença, o que é para mim estar nesse grupo?”, a esta resposta podemos citar a formação de crenças, de valores impostos pela sociedade da qual fazemos parte. Cada categoria, cada grupo possui os seus valores, as suas crenças e é a partir desses atributos que será construída a auto-imagem e serão aqueles que definirão os membros do endogrupo e exogrupo e da diferença entre os grupos. Assim, os indivíduos de um grupo partilham e constroem as representações sociais através dos atributos que definem os membros do grupo e de outros grupos (estereótipos) mas construirão também representações sociais daquilo que é importante no grupo (Vala, 1997).

Valentim (2003) destaca que, em algumas investigações sobre identidade foi possível perceber que os indivíduos de grupos diferentes eram semelhantes nas descrições de si mesmo enquanto que nas descrições dos grupos, eram diferentes. Assim sendo, mais do que estudar as representações sociais das imagens e dos estereótipos intergrupais, deve estudar-se também o *self*.

Assim, quando falamos em identidade colocamos aquilo que se é: “sou brasileiro”, “sou branco” e quando falamos em diferença: “ela é africana”,

“ela é negra” (Silva et al., 2000).

Claude Lévi-Strauss continuando o trabalho de Durkheim, fala do exemplo da culinária como uma forma de se estabelecer uma identidade. É na cozinha, por exemplo, que falamos da nossa cultura, explicando o que ela representa para a sociedade em que vivemos e o passado histórico (como citado por Silva et al., 2000).

Como já foi dito anteriormente, o indivíduo falará de si, do seu grupo sempre com base em algo histórico ou cultural, através de algo que marque a sociedade em que esse indivíduo esteja inserido. Por exemplo, no Brasil, um brasileiro falará sobre o futebol, o samba, a capoeira, a escravidão no Brasil (Hall, 2008).

Muito se tem a abordar e a questionar sobre as representações sociais, as identidades e diferenças, muitos estudos e teorias são focados e, durante a análise dos resultados aqui apresentados, tornaremos, de uma forma mais prática, a falar sobre essas questões.

2. A história e cultura de um povo de tantos povos

Como se sabe, o Brasil é conhecido como um país exótico, com o seu samba, a sua gente, a sua cultura tão diversificada e atraente, a sua culinária rica que encanta pessoas de vários cantos do mundo; como disseram alguns viajantes europeus em solos brasileiros e intelectuais nacionais: um “festival de cores” (Aimard, 1888 cit. in Schwarcz, 1993) ou mesmo uma “sociedade de raças cruzadas” (Romero, 1895 cit. in Schwarcz, 1993).

Como sabemos, o Brasil colonizado pelos portugueses, teve num primeiro momento, o índio a trabalhar nas terras e a ajudar os portugueses durante a colonização. O indígena encontrado no Brasil era caracterizado como símbolo nacional e visto com uma visão romantizada. Um povo que, segundo menciona Schwarcz (1993), poderia ser civilizado através da catequese realizada pelos jesuítas.

Com a necessidade de mão-de-obra escrava e tendo em conta que, ao contrário do índio, os negros já possuíam uma cultura agrícola os portugueses mandaram vir para o Brasil africanos negros; esta imigração ocorreu, ao que tudo indica, entre 1516 e 1526 mas, podemos considerar que, somente a partir do século XVI veio um número considerável de africanos oriundos da costa ocidental africana (Bastide & Fernandes, 2008; Freyre, 1977 e Ribeiro, 1995).

Segundo Freyre (1977), estes escravos africanos importados para o Brasil, do século XVI até meados do século XIX eram negros maometanos de cultura superior e elitizada.

Ao falar em colonização, convém aqui mencionar que os colonizadores portugueses, no olhar de Freyre (1977), eram possuidores de uma predisposição para a colonização híbrida nos trópicos uma vez que, segundo este autor, Portugal possui um passado étnico ou cultural advindo dos demais povos da Europa e da África. Além de que esta predisposição estaria também relacionada com o clima português, que se assemelhava ao clima africano. Valentim (2003) cita, na sua tese, que os portugueses receberam com um outro olhar a questão do luso-tropicalismo, não aceitando a ideia de predisposição e fácil adaptação dos portugueses aos trópicos pois eram contrários à miscigenação, vendo este conceito de Freyre como algo negativo.

Ainda falando dos portugueses, para Freyre (1977) não existiu um colonizador como o povo português que se firmou em terras por eles descobertas; elogiando o português na sua maneira de agir, de se relacionar com o novo povo que no Brasil encontrava (os indígenas) e ao novo povo que chegara (os negros africanos). Para o autor, os portugueses eram povos não racistas, de fácil adaptação às novas culturas, atraídos pelas escravas negras e mulatas.

Deste modo, segundo Freyre (1977), com a chegada destes escravos o Brasil não lucrou só pelo trabalho oferecido por estes, mas também foi beneficiado pelo melhor da cultura africana com os elementos elitizados trazidos dela. Convém salientar que São Paulo, nosso campo de pesquisa, recebeu uma proporção baixa de escravos africanos no século XVI. Somente no século XVII é que São Paulo intensificou a importação de africanos uma vez que haviam sido descobertas minas de ouro na região (Bastide & Fernandes, 2008).

A partir do século XIX com a chegada da corte portuguesa ao Brasil foram criados museus etnográficos, institutos que se dedicavam a preservar materiais, a realizar estudos; a partir desta época, cientistas procuravam respostas não só para as culturas atrasadas como também para as culturas denominadas por estes como “selvagens”. As instituições começavam a colocar em descrédito a nação devido à alegada, segundo os cientistas, inferioridade racial existente no Brasil. Assim, esta representação existente sobre o Brasil não era feita só a nível interno mas também externamente, onde era alegado o Brasil ser “um grande laboratório racial” (Schwarcz, 1993).

Surgiam então estes centros de saber como museus, bibliotecas, os grupos intelectuais, a maioria oriundos das classes dominantes. Posteriormente, como mencionado por Schwarcz (1993), surgiam também os institutos Histórico e Geográfico Brasileiro, com a presença de Sílvio

Romero que escreveu vários artigos para a revista deste instituto na qual menciona, num dos seus artigos, a importância do branco para o processo de civilização da nação, e no qual via o indígena e o negro não como um problema mas como uma solução (Schwarcz, 1993).

Em suma, com a criação dos vários institutos na época foi possível pensar-se em criar uma história nacional cronológica, embora estes institutos tenham ajudado a construir uma história branca e europeia no Brasil (Schwarcz, 1993). Além disso, Schwarcz (1993) salienta que as teorias deterministas raciais comprovaram ainda mais a existência de um atraso na nação proveniente da mistura de raças brasileira. Para Sílvio Romero, como já citado, a miscigenação era vantajosa, desde que essa miscigenação fosse boa, ou seja, um cruzamento selectivo das raças mas seleccionando apenas aquelas raças ditas “boas”. Com o branqueamento em processo, os institutos já viam o Brasil como uma nação de futuro branco (Schwarcz, 1993).

Além da criação dos institutos, posteriormente, foram surgindo também as faculdades de direito, sendo as primeiras no Recife e em São Paulo. Estas surgiram com o intuito de desvincular o Brasil das ideias francesas e portuguesas, criando uma identidade própria, uma inteligência local para melhor compreender os problemas enfrentados (Schwarcz, 1993).

A Faculdade de Direito do Recife argumentava que eram as leis que modificavam a raça, e que era necessário higienizar o país e educar o povo (Schwarcz, 1993). Freyre (1977) mostra também essa preocupação, em *Casa Grande & Senzala*, alegando que o atraso da nação estava ligado não ao clima tropical ou à raça mas sim, à higiene, alimentação e educação. Roquete-Pinto também fala dos problemas ligados à higienização. (Freyre, 1977). A Faculdade de Direito de Recife era mais atenta aos problemas raciais, o que não acontecia na Academia de Direito de São Paulo. Enquanto a Faculdade de Direito de Recife contava com um público mais diversificado e rural, em São Paulo, a faculdade contava com um público mais elitizado (Schwarcz, 1993).

A Academia de Direito de São Paulo criava leis e medidas como por exemplo, as leis que restringiam a entrada de imigrantes asiáticos e africanos no Brasil, datada de 1890. Deste modo, podemos verificar que, dessas proibições, o local que mais restringiu essa entrada de imigrantes africanos e asiáticos foi São Paulo, optando por imigrantes vindos da Europa, América, Quebec e africanos somente canarinos (Schwarcz, 1993).

Além das faculdades de direito, foi necessária a criação de faculdades de medicina visando dar conta dos problemas decorrentes das doenças trazidas com os cruzamentos de raça. Através da medicina, à semelhança, das faculdades de direito, o negro passou a ser estudado como ciência, uma

vez que era o negro que causava a inferioridade da nação. Assim, a eugenia era vista como forma de cuidar da raça e prevenir a degeneração, estando-se assim a fazer a cura da raça. Surgiram na época, campanhas eugénicas divulgando os exames médicos pré-nupciais que os casais deveriam realizar para a selecção da “boa” raça (Schwarcz, 1993).

Enquanto se tentava construir uma má imagem do escravo africano através da eugenia, Freyre (1977) tentou mostrar a escravidão não como um atraso mas sim como um desenvolvimento cultural e económico criticando, desta forma, o racismo. Com uma inestimável preocupação em relação à miscigenação, tentou mostrar em *Casa Grande & Senzala* que o Brasil vivia numa democracia racial, não havendo conflitos entre brancos e negros, colocando o Brasil como um paraíso tropical. Porém, essa ideia foi muito contestada por pesquisadores da época, como Florestan Fernandes. Posteriormente, nas suas obras pode ser constatado, como em Bastide e Fernandes (2008), opinião contrária à de Freyre quanto à harmonia existente entre escravos e senhores. Estes autores citam que “nas relações sociais, o escravo estava para o senhor, ou os familiares e dependentes brancos dele, na mesma posição que uma “coisa” está para o seu “dono (...)” (Bastide & Fernandes, 2008, p.112).

De qualquer modo, Freyre (1977) foi o autor que mais elogiou o escravo negro, mostrando que o negro aparece pela escravidão de forma negativa e não pelo seu contributo económico, como já referido. Esses negros vindos de várias partes do continente africano também foram resgatados das suas famílias, das suas vidas e, mesmo assim, como o mesmo autor menciona: “a risada do negro é que quebrou toda essa “apagada e vil tristeza” em que se foi abafando a vida nas casas-grandes” (Freyre, 1977, p. 462).

3. Época de mais mudanças: a liberdade e o desenvolvimento em pauta

Uma época de “liberdade” surge com a abolição da escravatura fazendo com que meio milhão de escravos fosse libertado. Desta forma, o que predominava no século XIX, em todo o Brasil, eram os negros livres. Porém, a imigração europeia veio alterar este quadro (Skidmore, 1976).

Da segunda metade do século XIX até a primeira metade do século XX o Brasil caracterizou-se, fundamentalmente, como um país receptor de imigrantes, oriundos em sua maioria da Europa, da Ásia e do Médio Oriente. Entre as principais nacionalidades que protagonizaram este fluxo estão os

italianos, espanhóis, alemães, japoneses e portugueses – a maioria a fixar residência nos estados do Sul e do Sudeste (Sales, 2005; Skidmore, 1976).

É importante também entender-se o porquê desta vaga de imigração e como esta se relaciona, sobretudo, com as mudanças nos contextos económicos, sociais e políticos de uma Europa em transformação (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2000). Além disso, no Brasil, o cenário era de crescimento económico, impulsionado, sobretudo, pelo sucesso da agricultura cafeeira (Benassar & Martin, 2000).

Este panorama de aparente prosperidade, combinado com a proibição do tráfico de escravos (1850), condicionou a ida de milhões de imigrantes para o Brasil, a maioria para trabalhar no campo, principalmente, na fronteira agrícola de São Paulo (Benassar & Martin, 2000). Ainda segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2000), este período de grande afluxo de imigrantes para o Brasil durou até os anos 60, quando terminaria a fase da chamada “Imigração de Massa”.

Por este motivo, a imigração permitiu o “branqueamento” da população, mas, ao mesmo tempo, contribuiu ainda mais para a discriminação entre os povos, uma vez que a imprensa da época dava notícias que divulgavam a discriminação entre brancos e negros reforçando a ideia que existia preconceito racial ao contrário daquilo que se pretendia mostrar. Skidmore (1976) salienta na sua obra que o negro continuava a ser alvo de preconceito e inferiorização no mercado de trabalho que começava a crescer, na faculdade e na marinha brasileira onde surgiu, através de marinheiros negros, a “Revolta da Chibata”, em 1910, pouco divulgada na história brasileira, mas que relata a história da revolta liderada por um marinheiro negro, João Cândido Felisberto, em prol do uso ilegal da chibata, pelos oficiais brancos (Morel, 1979). Assim, segundo Skidmore (1976), o Brasil, apesar destes acontecimentos, continuava a acreditar na existência de igualdade entre as pessoas.

A própria UNESCO, com um importante trabalho realizado sobre as relações sociais no Brasil, colocava o Brasil como exemplo de harmonia entre as raças (Maio, 1999; Skidmore, 1976).

Mas será que isso realmente acontece no Brasil contemporâneo? Será que existe igualdade de expressão, de cor, de raça, de educação, alimentação? Maio (1999) indica que embora, como divulgado, o país seja um exemplo entre as relações raciais, seria um exagero dizer que não existe preconceito racial. Num recenseamento levantado em 1970, segundo Skidmore (1976), não houve o levantamento sobre raça e, assim sendo, aos pesquisadores faltam informações sobre esse tema; provavelmente, para o governo, não foi interessante a abordagem desse tema.

Nos anos 60 e 70, época da ditadura militar, pouco se pôde fazer em relação aos movimentos sociais, incluindo, o movimento negro. Somente em finais dos anos 70 é que foram reorganizados esses movimentos sociais e se pôde lutar pelo combate à discriminação racial no Brasil (Heringer, 2002).

Convém salientar que no Brasil, o conceito de raça, segundo Degler (1991), está mais relacionado com a cor da pele e traços sociais do que com dados históricos. Por este motivo, muitos estudiosos classificam a raça brasileira pelos grupos de cor.

Nas pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2000), as palavras “negros” e “afro-brasileiros” são designadas como “pretos” e “pardos”. Sendo que, segundo este instituto, a população brasileira é compreendida por 54% de brancos e 45,3% de negros.

Além disso, convém citar que a população brasileira possui uma baixa escolaridade, sendo que a média brasileira de escolaridade é de 5 a 7 anos de estudo. A população negra com 12 anos ou mais de estudo está compreendida em apenas 2,8% enquanto que a população branca possui 10,9% de sujeitos com 12 anos ou mais de escolaridade. Esses problemas já são herdados desde há muito tempo, com a diferença de que a escolaridade média cresceu mas a diferença que era existente entre a população negra e a população branca, cresceu em paralelo (Henriques, 2001; Heringer, 2002).

Ou seja, a população negra continua a ser a população de nível de escolaridade mais baixo no Brasil e, como consequência, é a população mais desfavorecida no que concerne à inclusão ao mercado de trabalho. Como se sabe, é o acesso à educação que abre portas possibilitando um leque maior de oportunidades no mercado de trabalho (Heringer, 2002).

Mas este acesso a educação seria a única solução? Que atitudes estão, actualmente, a ser tomadas? Sabe-se que o que o governo tem feito é tentar consciencializar o povo brasileiro da questão da diversidade, da raça e, neste aspecto, como coloca Skidmore (1976), qualquer tentativa que o governo faça pode, por outro lado, ser interpretada como racial. Este autor cita ainda a grande polémica brasileira que se forma nos dias actuais: as cotas para negros nas universidades, as quais muitas pessoas acham coerente, mas outras afirmam ser um reforço da situação do negro já discriminado pela nação. A tentativa do governo, para este fim, é compensar o esteriótipo e a discriminação racial, presumindo-se haver, desta forma, uma igualdade sócio-económica entre negros e brancos (Munanga, 2003). Ou seja, uma forma de suprir esta desigualdade social e racial, seria através destas cotas. Apesar desta tentativa do governo, Bernardino (2005) menciona que essa abertura de cotas para negros tem causado uma grande polémica na população e muitas pessoas afirmam que o que se deve fazer, na realidade, é

melhorar a qualidade de ensino no Brasil que, como já foi visto, é também discriminatório; além disso, muitas pessoas afirmam que com a miscigenação que há no Brasil, é impossível condicionar a uma escolha de negro ou pardo. Na opinião de Heringer (2002), não basta apenas criar cotas, é necessário também ver a opinião da população e não tratar o tema como um tema “negro”, sendo que a população deve entender esta iniciativa como um caminho para a igualdade social.

Com este número pequeno de negros brasileiros nas universidades públicas, a problemática tem uma dimensão ainda maior com a adaptação e socialização de estudantes africanos no Brasil. Kaly (2001) defende que os estudantes africanos se fecham devido aos constrangimentos na universidade como por exemplo, ser confundido com um funcionário, por alunos e professores, pelo facto de ser negro. Desta maneira, estes estudantes não fazem muitos amigos entre os estudantes brasileiros e quando fazem são com estudantes que são de outras cidades e estados, e que também sofrem discriminação por serem de outro lugar.

Ainda neste âmbito, realçando ainda mais este facto, Kaly (2001) cita que a maioria dos estudantes africanos têm muitos problemas no seu dia-a-dia, principalmente, nas cidades onde existe o maior número de afro-brasileiros, como é o caso da cidade de São Paulo.

Assim como a educação deve ser para todos, a inclusão no mercado de trabalho também o deveria ser. Neste caso, como se apresenta a realidade do negro no mercado brasileiro? Quais são suas perspectivas num mercado cada vez mais concorrido e esmagador?

4. Mercado de Trabalho Brasileiro: inclusivo e igualitário?

Segundo Heringer (2002), o negro brasileiro tem feito pouco progresso no mercado de trabalho, principalmente, no que concerne às profissões de maior prestígio. Lima (1999) afirma que as desvantagens entre negros e afro-brasileiros são visíveis na formação histórica brasileira. Segundo a pesquisa “Mapa da população negra no mercado de trabalho” realizada pelo DIESSE (Departamento Intersindical de estatística e estudos socioeconómicos) para o INSPIR (Instituto Sindical Interamericano pela igualdade racial), a taxa de desemprego entre negros na cidade de São Paulo é de 20,9% enquanto que para brancos é de 13,8%. É importante salientar que esta problemática não se encontra só na cidade de São Paulo, mas sim em todo o Brasil.

A população negra, no Brasil, era de 45% em 1999, em comparação com a branca, que neste mesmo ano era de, aproximadamente, 54% da população (Henriques, 2001).

O Brasil ainda é um país com menos oportunidades para os grupos minoritários como deficientes, idosos, mulheres, negros e apesar de haver uma tentativa de inclusão social destes grupos, o percurso ainda será longo.

No mercado de trabalho esta inclusão também é de suma importância e, como vimos, ainda é um estigma a ser quebrado uma vez que existem negros recém-formados qualificados e à espera de oportunidade de inserção no mercado de trabalho (Henriques, 2001).

Segundo Alves e Galeão-Silva (2004), nas organizações americanas já é possível encontrar iniciativas de inclusão de minorias étnicas, enquanto que no Brasil ainda se discute este tipo de inclusão e, assim como as cotas nas universidades, existe também a ideia de se criar cotas para negros nas organizações, como a lei existente para os portadores de deficiência².

Porém, assim como existe a polémica na abertura de cotas para negros nas universidades, o mesmo se discute em relação ao mercado de trabalho. É importante ter em linha de conta que o profissional em psicologia do trabalho e das organizações deve estar preparado e consciente desta problemática.

O profissional desta área deve ter em conta que será o contexto organizacional e do mercado de trabalho que irá influenciar as práticas de Recursos Humanos, ou seja, quando as políticas e práticas organizacionais são instituídas, o contexto organizacional influenciará o sistema de Recursos Humanos porém quando existem mudanças na organização no âmbito estratégico, estrutural e cultural, essas mudanças também são sentidas no sistema de Recursos Humanos sendo, que estes podem ser também a força condutora para as mudanças no contexto organizacional e, principalmente, nas melhorias no que concerne à diversidade cultural (Ostroff & Bowen, 2000, cit. in Klein & Kozlowski, 2000).

Neste caso temos dois tipos de situações, uma quando a organização está em crescimento, em processo de mudança ou na implementação de algum programa de melhoria organizacional, como por exemplo, a gestão da diversidade citada por Alves e Galeão-Silva (2004) e Fleury (2000) e assim, há um nível individual e este terá impacto no sistema, clima e contratos normativos dos Recursos Humanos. Ou outra situação, referente às organizações que estejam já numa condição estável, onde já existe um

² A lei de cotas para deficiente está em vigor, no Brasil, desde 1991. A lei 8.213, decreto 357 estabelece no artigo 93 que as empresas devem contar no seu quadro de colaboradores com 2% à 5%, empresas com até 200 colaboradores, de 3% em empresas com 201 a 500 colaboradores, 4% para empresas com 501 a 1000 colaboradores e 5% em empresas que possuam mas de 1001 colaboradores.

contexto organizacional bem delineado, ou seja, há uma maior influência da organização nas crenças, atitudes, motivações e comportamentos dos funcionários na organização e, neste ponto, reside o grande desafio dos gestores dos Recursos Humanos e da própria organização, ao gerir estas crenças e atitudes já formadas (Ostroff & Bowen, 2000, cit. in Klein & Kozlowski, 2000).

Os sistemas de Recursos Humanos têm um impacto considerável na forma como as pessoas percebem o seu ambiente de trabalho e percebem também os comportamentos e respostas dos empregados nas organizações (Ostroff & Bowen, cit. in Klein & Kozlowski, 2000).

Lerín, Martínez-Tur e Silla (2001) têm como objectivo, no seu estudo, explicar algumas tendências que caracterizam a gestão e desenvolvimento dos recursos humanos tendo em conta o futuro. Neste âmbito, o futuro da gestão e desenvolvimento dos recursos humanos terá que responder às tendências encontradas na sociedade e no mundo do trabalho em que estejam inseridos, ou seja, gerir recursos humanos implicará levar em consideração um contexto global. Desta forma, a gestão de recursos humanos não pode ser vista de forma descontextualizada. Deve levar-se em consideração que não existe apenas uma única tendência, mas sim várias que vão coexistir no tempo e que serão necessárias num contexto (Lerín et al., 2001).

Quanto ao contexto e tendências contemporâneas, como vimos, a gestão da diversidade, a gestão das diferenças culturais e raciais no mercado de trabalho é algo que deve ser pensado e ajustado. Sabemos que no mercado actual existe a tendência de mecanismos de recrutamento e selecção que opta por recrutar um universo de pessoas que não são discriminadas, por ser menos custoso e trabalhoso para a organização e menos ameaçador. No entanto, nos Estados Unidos, desde 1960, foram aplicadas mudanças, referentes ao processo de recrutamento e selecção. Este processo deveria incluir critérios inclusivos e não discriminatórios uma vez que, como já foi mencionado, é através das organizações que será possível uma tentativa de mudança social (Alves & Galeão-Silva, 2004).

Assim, o exemplo da gestão da diversidade como tentativa de antecipar conflitos dentro da organização, além de criar estratégias de como gerir estes conflitos, é ainda alvo de estudo. No Brasil não é possível implantar directamente este tipo de gestão uma vez que deve ser feita uma adaptação à cultura brasileira e além disso, a imagem que é passada seja pelo governo ou pelas pessoas que não se encontram nas minorias, é um Brasil que possui democracia racial mesmo sabendo, como já vimos no decorrer deste capítulo, que a realidade é diferente (Fleury, 2000).

Para Fleury (2000), gerir essa diversidade implica criar competências

necessárias além de se colocar a importância do respeito à individualidade dos empregados, independentemente da cor, raça, crença. Em relação à diversidade cultural nas organizações, Barinaga (2007) salienta que muitos pesquisadores afirmam que a diversidade cultural traz para o grupo uma variedade de valores, perspectivas e comportamentos que ao invés de serem um obstáculo, vão acrescentar ao grupo existente, tornando-o dotado de maiores capacidades de resolução de problemas.

De qualquer modo, gerir a diversidade implica também uma mudança cultural da organização uma vez que se a organização já possui por si só um contexto discriminatório, não é possível implantar ou tentar uma melhoria. Por este motivo, como afirma Austin (1997), os gestores dos Recursos Humanos terão que incluir a questão da diversidade nas suas práticas e na organização. O que para este autor não é fácil uma vez que, como já referido, as organizações já possuem uma cultura organizacional e alterar os pré-conceitos existentes nas organizações e na própria sociedade, não se constitui uma tarefa fácil.

Numa sociedade, como o Brasil, que vê o negro, não na sua individualidade, naquilo que ele pode oferecer, mas o percebe como um grupo, as dificuldades são muito mais aparentes, como citado por Simmel (1979) do qual o estrangeiro é de um outro país, de uma raça diferente e o que é observado não são as suas características pessoais mas sim, a origem estrangeira, o grupo onde ele está inserido.

II - Objectivos

A presente tese tem como objectivo, como anteriormente referido, analisar as representações sociais de estudantes africanos e brasileiros tendo em vista o mercado de trabalho brasileiro, tentando-se, deste modo, compreender como percebem o mercado de trabalho actual em relação à inserção no mercado de trabalho tão competitivo e selectivo, além de tentar perceber qual o interesse destes estudantes nesta inserção no mercado de trabalho brasileiro.

Além disso, pretende-se averiguar semelhanças e diferenças encontradas nas opiniões entre os estudantes africanos e brasileiros e, se estas disparidades de opinião e representações sobre o mercado de trabalho actual, nos levam aos pressupostos de que estes estudantes africanos e brasileiros consideram o mercado de trabalho actual, principalmente, o mercado de trabalho brasileiro, como discriminatório e preconceituoso como vimos no estudo sobre Desigualdade racial realizado por Heringer (2002) e no estudo relacionado à gestão da diversidade nas organizações de Alves e Galeão-Silva (2004) que falam dessa diversidade e da questão de adaptação

às várias culturas sociais dentro e fora das organizações. Além disso, propomos averiguar como essa representação do negro feita pela sociedade brasileira e, também, na inserção do negro no mercado de trabalho actual, é percebido pelos estudantes africanos e brasileiros tendo-se em consideração o mercado globalizado e multicultural que representa a cidade de São Paulo.

Por este motivo, tentaremos enquadrar questões como preconceito e discriminação, identidade e representação social, competitividade e gestão da diversidade cultural nas organizações e durante o processo de recrutamento e selecção. Neste âmbito, esta investigação visa clarificar alguns conceitos estruturais que são associados à imigração e à identidade brasileira formada, à luz não só da competitividade do meio académico e do meio do trabalho, como também do futuro destes estudantes no mercado de trabalho contemporâneo.

Para o efeito foram realizados questionários abertos a estudantes de várias áreas, como mencionaremos mais detalhadamente, no próximo capítulo, levando em consideração as áreas com o maior índice de estudantes africanos vindos pelo programa Programa de Estudante-Convénio de Graduação (PEC-G), uma vez que a maioria dos estudantes africanos de língua portuguesa, os PALOP, vêm ao Brasil ao abrigo deste programa.

Como objectivo central, pretende-se perceber como estes estudantes universitários, brasileiros e africanos, percebem a assimilação às novas culturas assim como averiguar as diferenças e semelhanças entre estes, (Valentim, 2003) como, já referido, além de averiguar as suas perspectivas no mercado de trabalho brasileiro.

III – Metodologia

1. Tipo do estudo

Visando alcançar os objectivos propostos nesta tese, optou-se por se realizar um estudo qualitativo, recorrendo à técnica de questionário aberto para a exploração e comparação dos dados. Foi escolhido o método qualitativo uma vez que, segundo Bardin (1977) e Ghiglione e Blanchet (1991), este tipo de abordagem possibilita um procedimento mais intuitivo e adaptável à forma como as hipóteses vão surgindo, fazendo com que se possa fazer inferências em relação ao conteúdo e sua implicação nos resultados finais.

A técnica de tratamento dos dados utilizada foi a análise de conteúdo, devido à natureza qualitativa desta investigação e às características descritivas do conteúdo recolhido. Deste modo, seguiu-se a operacionalização da análise de conteúdo através da constituição do *corpus*

(a organização da análise), a codificação, a definição das categorias e subcategorias, a análise e a interpretação dos dados.

A constituição do *corpus* concretizou-se através da aplicação e recolha dos questionários e de uma “leitura flutuante”, conhecendo as respostas e estabelecendo as orientações necessárias para o desenvolvimento da análise proposta, seguindo as regras referidas por Bardin (1977) como a exaustividade, a representatividade, a homogeneidade e a pertinência.

Após terem sido feitas a codificação dos dados apresentados, com recortes (unidades de registo) e enumeração das regras (através da frequência de aparição), procedeu-se à definição das categorias, classificando os elementos de um mesmo grupo, por diferenciação, sempre levando em consideração a exclusão mútua, a homogeneidade, pertinência, objectividade e fidelidade e a produtividade (Bardin, 1977).

As atribuições de sentido foram dadas através da interpretação/inferência dos resultados obtidos.

2. Caracterização da Amostra

A população deste estudo contou com 18 estudantes universitários das áreas de Administração, Ciências Biológicas, Economia, Geologia, Letras, Nutrição, Psicologia, Relações Públicas e Serviço Social que frequentam do 1º ao 5º anos (sendo que, a maioria deles, cerca de 50%, estão nos últimos anos) provenientes de duas universidades paulistas: Universidade de São Paulo (USP-SP) e Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). A escolha destas duas universidades justificou-se devido ao convénio que possuem com o Programa de Estudante-Convênio de Graduação (PEC-G). Assim sendo, a escolha dessa amostra constituída por 9 estudantes brasileiros, nascidos em São Paulo, e 9 estudantes africanos, nascidos em São Tomé e Príncipe, Guiné-Bissau e Angola, foi feita levando em consideração o futuro cruzamento de dados a fim de se encontrar respostas aos objectivos pretendidos inerentes à discriminação/preconceito no mercado de trabalho, como também, como já mencionado, visando as perspectivas, ao nível profissional, destes dois universos da amostra.

3. Considerações Metodológicas e Procedimentos de recolha de dados

Como instrumento foi utilizado o questionário aberto, tendo sido feita uma adaptação ao questionário de Valentim (2003). O guião do questionário encontra-se em anexo (Anexo II).

Foi escolhido o questionário aberto por ser um instrumento do qual se é possível obter maiores informações do entrevistado uma vez que este tem

maior liberdade de expressão não ficando preso a respostas prontas. Para o investigador, cabe codificar as respostas agrupando em categorias para se realizar a análise de conteúdo, como já mencionado, anteriormente (Ghiglione & Blanchet, 1991; Ghiglione & Matalon, 1992).

Tendo em vista os objectivos da tese, o questionário aberto adaptado de Valentim (2003), foi realizado considerando os pressupostos da investigação. Assim, cada item foi elaborado de forma a recolher, com a maior veracidade possível, as informações esperadas dos respondentes (Moreira, 2004). O questionário aberto continha duas partes sendo a primeira parte, destinada aos dados de identificação dos entrevistados e, a segunda parte, destinada aos dados da análise.

As perguntas foram redigidas de forma simples e directa, de fácil entendimento para o inquirido. O questionário contou com 5 (cinco) perguntas abertas conforme Anexo II. Porém, convém salientar que, devido ao conteúdo extenso das respostas e ao tempo de elaboração da tese (posteriormente, se voltará nessa questão), optou-se por escolher apenas as perguntas que eram pertinentes à área do trabalho e das organizações tendo como finalidade verificar as perspectivas e objectivos dos entrevistados (africanos e brasileiros) quanto à sua inserção no mercado de trabalho. Num posterior estudo, pode-se explorar as outras temáticas também encontradas.

Antes da aplicação dos questionários, propriamente dita, foi realizado um ensaio com dois estudantes a fim de se verificar a clareza, a pertinência dos itens e além de se observar o grau de dificuldade na compreensão dos itens do questionário (Moreira, 2004). A preocupação maior quanto à adaptação deste questionário foi elaborar os itens levando em consideração os dois universos, ou seja, os itens deveriam estar em conformidade com os dois universos da amostra (estudantes africanos e estudantes brasileiros).

Assim, a questão 3, foi adaptada tendo como objectivo verificar como os estudantes brasileiros e africanos definem o mercado de trabalho, ou seja, nomeadamente, o que representa para estes o mercado de trabalho actual. A questão 4, também relacionada com o mercado de trabalho, visa verificar como é para esses jovens, a inserção no mercado de trabalho brasileiro actual e quais as suas perspectivas quanto ao emprego e desenvolvimento das suas carreiras.

Para a aplicação dos questionários, foi feito um pedido formal (Anexo I), para aplicação dos questionários nas duas universidades referidas. Na Universidade de São Paulo (USP), depois de várias tentativas junto dos vários órgãos internos, como o departamento de Relações Internacionais da universidade, a área da Comunicação, e o Serviço Social, etc. e, devido à demora de resposta quanto ao auxílio na aplicação dos questionários aos estudantes (principalmente, os estudantes africanos vindos pelo Programa de Estudante-Convênio de Graduação (PEC-G), uma vez que estes não se encontravam em todos os cursos e faculdades, optou-se por aplicar os questionários através de contactos informais nas diversas faculdades dentro

da Universidade de São Paulo (USP-SP), incluindo salas de convívios, repúblicas estudantis e conhecimentos de outros estudantes. Quanta à Pontifícia Universidade Católica (PUC-SP), antes da aplicação dos questionários, foi solicitado junto ao Serviço Social da universidade uma referência dos cursos dos quais os estudantes africanos estavam a frequentar, visando uma maior rapidez em encontrar esse universo. Foi apresentado o objectivo da tese à assistente social que, prontamente, se comprometeu em agendar uma reunião com os estudantes africanos que estivessem de acordo em colaborar.

Apesar das dificuldades em agendar reuniões ou, simplesmente, solicitar o preenchimento do questionário, as aplicações dos questionários decorreram no período compreendido entre os meses de Dezembro de 2008 à Agosto de 2009, consoante à disponibilidade dos participantes.

Após a recolha do material passou-se então para o tratamento dos dados através da análise de conteúdo.

Num primeiro momento, foi feita uma leitura de todo o conteúdo e a sua posterior organização, seguindo-se a codificação dos dados, onde se procedeu às unidades de registo tendo por base, conforme visto em Bardin (1977), o tema enunciado em cada frase, sendo esta uma unidade de significação importante ao nível do estudo dos valores, das crenças, das atitudes e tendências. Este é o caso do que pretendemos estudar como, por exemplo, a questão do preconceito, discriminação e a representação social entre estes dois universos de estudantes.

Após a elaboração das unidades de registo através da verificação dos temas surgidos nas respostas apresentadas e a inferência dada a estas, partiu-se para a escolha das regras de contagem, sendo escolhida como regra de contagem a frequência, uma vez que se considerou este tipo de contagem a mais viável tendo em conta a proposta de estudo.

Segundo Bardin (1977), as unidades de registo aumentam o seu nível de importância consoante a sua frequência de aparição e é esta aparição quantitativa que é considerada significativa para o nosso estudo. Apesar de ter sido seleccionada essa forma de quantificação através da frequência dos itens apresentados, sabe-se que a característica da análise de conteúdo é a inferência e mesmo que tomemos como base os indicadores quantitativos, indicadores esses por número de vezes repetidos, ou por um estudante, ou por vários estudantes, sobre o mesmo tema, no fim, estaremos inferindo sobre estes itens apresentados para se chegar a um resultado final.

Assim, após feita a codificação, passou-se para a definição das categorias, classificando os elementos levando-se em consideração, o que cada elemento tinha em comum com outros (Bardin, 1977). As frases foram isoladas e, posteriormente, agrupadas de acordo com o contexto apresentado, verificando também a frequência de ocorrência dos itens (Bardin, 1977).

IV - Resultados

Nesta etapa, apresenta-se os resultados obtidos às questões, anteriormente mencionadas, assim como o cruzamento das informações adquiridas entre os estudantes africanos e os estudantes brasileiros.

Assim, começaremos a analisar, num primeiro momento, os resultados obtidos com os estudantes africanos e, num segundo momento, os resultados obtidos com os estudantes brasileiros para que se possa, posteriormente, fazer a análise exploratória dos resultados entre os dois grupos na discussão.

1. Análise dos resultados obtidos com os estudantes africanos

1.1. Análise da questão 3 - “Como definiria o mercado de trabalho actual? Escreva 5 frases que melhor caracterizem o mercado de trabalho para você”.

Analisando as respostas dos estudantes africanos à questão 3 acima apresentada, foi encontrada 1 categoria: *Representação do mercado de trabalho*.

No que concerne à representação do mercado de trabalho para estes estudantes, como mostra o quadro 1, podemos observar que foram encontradas as seguintes subcategorias: Promissor, Sem Vagas, Exigente, Salários, Preconceituoso/Discriminatório, Desigual, Competitivo e Sem Opinião Formada (Anexo III).

Foram encontrados 31 indicadores (Quadro 1), ou seja, dos 9 estudantes africanos pudemos averiguar a presença de 31 ocorrências entre todos os estudantes. Neste caso, a imagem que grande parte destes estudantes possui, em um número de 14 indicadores, sobre o mercado de trabalho actual, é de um mercado exigente (9 indicadores, sendo que 7 destes foram apresentados por 7 estudantes e 2 indicadores por 1 estudante apenas) e desigual (5 indicadores, sendo que 3 foram apresentados por 3 estudantes e 2 indicadores, por 1 estudante apenas). Neste caso, podemos levar em consideração que as organizações são muito selectivas, não seleccionando os candidatos apenas tendo em consideração os requisitos básicos para a vaga disponibilizada, como competência e conhecimentos na área solicitante. Estas organizações apresentam também uma exigência muito grande em relação aos candidatos que participam do recrutamento e selecção, principalmente, os candidatos estrangeiros e, sobretudo, os candidatos africanos que passam por um processo burocrático maior. Ainda, sobre a desigualdade apontada por estes inquiridos, podemos salientar que esta não é apenas representada no mercado de trabalho com candidatos estrangeiros e africanos mas também, com pessoas de classes sociais mais baixa. Além disso, é ainda desigual porque só alguns tem acesso ao mercado de trabalho e, muitos, por conhecimentos pessoais.

O mercado de trabalho actual representa para estes jovens, além de um mercado exigente e desigual, um mercado competitivo, como mostra-nos 6 indicadores, sendo que 2 deles, foram dados por um mesmo estudante.

Das demais opiniões sobre o mercado de trabalho actual, um estudante vê como positivo para a área em que actua, sendo encontradas 2 informações que indicam esta afirmação. Neste sentido, para este estudante africano, o mercado de trabalho actual é promissor.

Encontramos outros 2 indicadores, com 2 estudantes, que possibilitaram perceber que, para 1 estudante, o mercado de trabalho é um mercado que oferece boa remuneração enquanto que, o outro, contradizendo esta afirmação, avalia-o como oferecendo baixas remunerações aos seus colaboradores.

Já 3 indicadores, sendo que 2 deles foram citados pelo mesmo estudante, mostram-nos um factor negativo em relação ao mercado de trabalho actual, ou seja, o mercado de trabalho não é visto por estes 2 estudantes como um mercado promissor, considerando a falta de postos de trabalho para estes jovens; ainda ratificando esta visão negativa, o mercado de trabalho para estes estudantes africanos, parece ser um lugar de discriminação e preconceito, com 2 indicadores de 2 estudantes que mostram essa situação, principalmente, com candidatos negros e de outras regiões.

Outros 2 indicadores, de 2 estudantes, não conseguem fazer uma representação do mercado de trabalho actual uma vez que, para estes estudantes, uma vez que são estudantes do Programa de Estudante-Convênio de Graduação (PEC-G), estes mesmos não podem trabalhar no Brasil.

Em suma, os estudantes africanos têm uma representação mais negativa do que positiva em relação ao mercado de trabalho actual, com pontos passíveis de serem melhorados como, podemos destacar, em ordem decrescente, a exigência, a competitividade, a desigualdade, a falta de postos de trabalho e o preconceito e discriminação existentes, principalmente, com negros e pessoas que vêm de outros locais para trabalhar. Como aspecto positivo, numa ocorrência bem menor, o mercado actual é promissor mas tendo em conta a área de actuação. Existe também alguns estudantes que não se pronunciaram devido ao facto de possuírem bolsa e, por este motivo, não podem trabalhar no Brasil. De acordo com este facto, convém salientar, que o que se pretendia com esta questão era recolher a visão que estes estudantes tinham em relação ao mercado de trabalho actual tendo em conta o seu futuro profissional e, o que se pode inferir é que estes se vêem apenas na qualidade de estudantes, não possuindo uma opinião formada em relação ao mercado de trabalho já que, no momento, provavelmente, não é algo que lhes deva interessar.

Quadro 1
 Categorização dos dados recolhidos na questão 3 com estudantes africanos.

Categoria	Subcategoria	Total
Africanos Representação do mercado de trabalho	Promissor	2
	Sem vagas	3
	Exigente	9
	Salários	2
	Preconceituoso/Discriminatório	2
	Desigual	5
	Competitivo	6
	Sem opinião formada	2

1.2. Análise da questão 4 - “A inserção no mercado de trabalho brasileiro é para você: Escreva 5 frases que melhor exemplifiquem o que é, ou não, a inserção no mercado de trabalho e seus objectivos quanto a este mercado de trabalho.”

Na análise de conteúdo realizada para esta questão, foi encontrada 1 categoria: *Inserção no mercado de trabalho*, composta pelas subcategorias Oportunidade, Diversidade Social, Preconceituosa/Discriminatória, Planos para o futuro, Sem interesse pelo mercado de trabalho brasileiro e Complicada (Anexo III), como podemos verificar no quadro 2.

Dos questionários respondidos, existem 8 indicadores que nos mostram que falta oportunidade para inserção destes jovens no mercado de trabalho, sendo que 2 desses indicadores foram dados por um mesmo estudante. Desses 8 indicadores, 3 mostram que, para 3 estudantes africanos, existe mais oportunidade de emprego no seu país de origem do que no mercado de trabalho brasileiro. Salientando-se que outros 2 estudantes africanos indicam que para um estrangeiro, a inserção no mercado de trabalho é ainda mais complicada, um desses estudantes acrescentado que é

algo distante. Outros 2 indicadores apontam que 2 estudantes não reflectem sobre este assunto uma vez que não podem trabalhar no país. Talvez nem cogitem a hipótese de tentarem uma inserção no mercado de trabalho brasileiro.

Quadro 2
Categorização dos dados recolhidos na questão 4 com estudantes africanos.

Categoria	Subcategoria	Total
Inserção no mercado de trabalho	Oportunidade	8
	Diversidade Social	2
	Preconceituosa/Discriminatória	2
	Planos para o futuro	6
	Sem interesse pelo mercado brasileiro	2
	Complicada	7

A inserção no mercado de trabalho é vista como planos para o futuro, havendo 6 indicadores que confirmam esta afirmação, sendo que 1 estudante africano alega querer construir uma família ao encontrar um trabalho, garantir seu futuro, melhorar a condição de vida e deixar de ser dependente. Um outro mostra, claramente, o seu desejo em formar-se, encontrar um emprego para poder fazer um mestrado no Brasil e depois voltar ao seu país de origem. Este estudante apresenta ainda como objectivo individual encontrar um bom emprego no Brasil. Para estes dois estudantes, o futuro profissional pode estar na sua inclusão no mercado de trabalho brasileiro.

Outra subcategoria encontrada apresenta a inserção no mercado de trabalho brasileiro como complicada. Como podemos ver no quadro 2, existem 7 indicadores que mostram-nos esse facto, sendo que 3 estão relacionados com o estrangeiro, em geral, e 1 indicador, relacionado com o negro, devido à imagem que o povo brasileiro possui do negro e do afro-brasileiro. Os outros 3 indicadores, 2 deles apontados por um mesmo estudante, demonstram um mercado de trabalho com processos rigorosos, exigentes e destinado àqueles que possuam habilidades específicas.

Além desses indicadores encontrados, podemos verificar a presença de 2 indicadores relacionando a inserção no mercado de trabalho brasileiro com

o preconceito e a discriminação, ou seja, 2 estudantes africanos dizem que a inserção no mercado de trabalho é preconceituosa e discriminatória com estrangeiros. Com o mesmo número de indicadores, podemos verificar que existe diversidade social nesta inserção, mencionada por 1 estudante, mostrando que a visão que estes estudantes têm em relação à inclusão no mercado de trabalho é de um mercado que não insere toda a população, principalmente, a de classe social inferior. Este estudante ainda diz que o próprio mercado não leva em consideração a diversidade que existe no país. Podemos inferir, deste modo que, de acordo com esta resposta, o mercado de trabalho é apenas selectivo para aqueles que estudaram ou que possuem uma condição social favorável. O mercado de trabalho, segundo este jovem, não está preparado para a diversidade do povo brasileiro e para a inclusão social das minorias.

Como mostra o quadro 2, existem ainda 2 indicadores que mostram o desinteresse por estes jovens africanos no seu ingresso no mercado de trabalho brasileiro.

2. Análise dos resultados obtidos com os estudantes brasileiros

2.1. Análise da questão 3 - “Como definiria o mercado de trabalho actual? Escreva 5 frases que melhor caracterizem o mercado de trabalho para você”.

Analisando as respostas dos estudantes brasileiros à questão 3, pudemos também encontrar a categoria *Representação do mercado de trabalho* que possui as subcategorias Promissor, Exigente, Com barreiras, Preconceituoso/Discriminatório, Desigual e Competitivo (Anexo III).

Conforme pudemos observar na análise de conteúdo, os estudantes brasileiros consideram o mercado de trabalho actual como exigente, sendo que foram encontrados 9 indicadores que nos mostram que para estes estudantes, o mercado de trabalho é exigente. Sendo que dos 9 indicadores, 8 desses apresentados por 6 estudantes em alusão às qualificações dos empregados, incluindo boa comunicação e um bom trabalho em equipa. Ainda 1 estudante acrescenta outro indicador, mostrando uma representação de um mercado reducionista, como pode-se ver no quadro 3.

Além de exigente, alguns estudantes brasileiros vêem o mercado de trabalho actual como possuidor de várias barreiras, 5 indicadores apontados por 5 estudantes confirmam essa afirmação, uma vez que, possuem uma imagem de um mercado actual com necessidade de algumas melhorias, embora, em contrapartida, tenha sido encontrado também na análise de conteúdo realizada, 5 indicadores, 2 desses apontados 1 estudante e os outros 3 apontados por 3 estudantes, mostrando que o mercado de trabalho actual é promissor. Para 1 estudante este mercado, para sua área, geologia, está se expandindo e, para os demais, para quem tem qualificações, é criativo e

gosta de desafios, o mercado oferece um futuro promissor enquanto profissional.

É de salientar, contudo, que o mercado de trabalho actual é visto, pelos estudantes brasileiros, como sendo um mercado preconceituoso e discriminativo possuindo 4 indicadores, 3 de um mesmo estudante, que nos apontam para esses dados.

Encontra-se ainda 1 indicador relacionado à existência de desigualdade no mercado de trabalho actual uma vez que privilegia pessoas com conhecimentos dentro deste mercado. Além de desigual, este mercado de trabalho actual, segundo 3 estudantes brasileiros, é competitivo.

Em suma, podemos verificar que para os estudantes brasileiros o mercado de trabalho actual é exigente, com muitas barreiras, preconceituoso e discriminatório além de desigual e competitivo mas, ao mesmo tempo, é considerado por estes jovens estudantes, um mercado promissor (Anexo III).

Quadro 3

Categorização dos dados recolhidos na questão 3 com estudantes brasileiros.

Categoria	Subcategorias	Total
Representação do mercado de trabalho	Promissor	5
	Exigente	9
	Com barreiras	5
	Preconceituoso/Discriminatório	4
	Desigual	1
	Competitivo	3

2. 2. Análise da questão 4 - “A inserção no mercado de trabalho brasileiro é para você: Escreva 5 frases que melhor exemplifiquem o que é, ou não, a inserção no mercado de trabalho e seus objectivos quanto a este mercado de trabalho.”

Analisando as respostas dos estudantes brasileiros na questão 4, foi encontrada a categoria *Inserção no mercado de trabalho*. Esta categoria é formada pelas seguintes subcategorias: Oportunidade, Diversidade Social,

Preconceituosa/Discriminatória, Planos para o futuro, Desafiadora e Difícil (Anexo III).

No quadro 4, vemos a subcategoria diversidade social, com 8 indicadores relacionados com a diversidade social na inserção ao trabalho, existem, neste caso, 2 opiniões relacionadas à inserção no mercado brasileiro não atendendo a realidade e necessidade do povo, uma outra opinião nos mostra que o mercado de trabalho, no que concerne à inserção dos futuros profissionais, é desigual. Podemos ainda observar que existem 5 indicadores que nos apontam para uma inserção “injusta”.

Outra subcategoria encontrada, a desafiadora, nos indica 5 ocorrências apontadas por 5 estudantes que relatam a inserção no mercado de trabalho como uma inserção desafiadora, sendo que 1 indicador mostra esse desafio como algo competitivo.

Ainda alguns estudantes brasileiros vêem o mercado de trabalho actual como difícil, podemos identificar a presença de 4 indicadores, sendo que 1 estudante apresenta 2 indicadores. Desses 4 indicadores, 3 deles mostram-nos que a inserção no mercado não é fácil mas, desistir de tentar, não é a solução, e outro indicador menciona que a inserção de estrangeiros também não é fácil (quadro 4).

Quadro 4

Categorização dos dados recolhidos na questão 4 com estudantes brasileiros.

Categoria	Subcategorias	Total
B _{brasileiros} Inserção no mercado de trabalho	Oportunidade	2
	Diversidade Social	8
	Preconceituosa/Discriminatória	2
	Planos para o futuro	2
	Desafiadora	5
	Difícil	4

Existem 2 indicadores que nos apontam uma inserção Preconceituosa/Discriminatória, como mostra o quadro 4. Segundo 1 estudante brasileiro, as mulheres e os estrangeiros são alvos de discriminação no mercado de trabalho. Em contrapartida, 2 indicadores apontam para um aspecto positivo relacionado aos planos para o futuro, ou seja, dois estudantes são optimistas na sua inserção no mercado de trabalho logo que se formarem, acreditando virem a ganhar um salário adequado na sua profissão de formação. E ainda outros 2 indicadores mostram-nos que o mercado de trabalho é um lugar de oportunidades. Assim, para 1 estudante, estar inserido no mercado de trabalho brasileiro é ter a oportunidade de actuar na área, receber um salário e ter benefícios por estar executando este trabalho. Um outro estudante brasileiro, estudante de geologia, afirma que sua área tem sido bem aceite no mercado de trabalho brasileiro, mesmo com a crise actual (quadro 4).

3. Resultados Comparativos entre a amostra de estudantes africanos e estudantes brasileiros

Apresentados os resultados obtidos de forma distinta, tentaremos agora fazer uma comparação entre os resultados encontrados com os estudantes africanos e com os estudantes brasileiros referente à cada questão apresentada aos inquiridos.

3.1. Análise da questão 3 - “Como definiria o mercado de trabalho actual? Escreva 5 frases que melhor caracterizem o mercado de trabalho para você” – entre os estudantes africanos e brasileiros.

Na questão 3 referente à representação, pelos estudantes, do mercado de trabalho actual, foi possível encontrar algumas semelhanças nos resultados entre estes dois grupos da amostra. Neste caso, como mostra o gráfico 1, tanto os estudantes africanos como os estudantes brasileiros consideram o mercado de trabalho actual exigente, tendo sido encontrados 9 indicadores em cada um dos grupos de estudantes.

Além de exigente, tanto os estudantes africanos como os estudantes brasileiros consideram o mercado de trabalho actual competitivo, embora tenham sido encontradas maiores evidências entre os estudantes africanos com 6 indicadores em relação aos 3 indicadores encontrados nos resultados com os estudantes brasileiros. Em relação à desigualdade encontrada no mercado de trabalho, esta é mais sentida também pelos estudantes africanos, com 5 indicadores, do que pelos estudantes brasileiros, com apenas 1 indicador.

O mercado de trabalho actual é para os estudantes brasileiros promissor mas, ao mesmo tempo, preconceituoso e discriminatório. Para os estudantes africanos, embora também considerem o mercado de trabalho

promissor e, preconceituoso e discriminatório, a análise dos resultados nestas subcategorias mostra-nos apenas 2 indicadores encontrados em cada uma delas, indicando que os estudantes africanos consideram o mercado de trabalho actual desigual, não só em termos de preconceito e discriminação, mas de uma maneira geral, em relação às classes mais baixas, por exemplo.

De qualquer modo, é de salientar que, tanto para os estudantes africanos como para os brasileiros, o mercado de trabalho actual é exigente. A exigência que estes dois universos mencionam remete para uma representação negativa, ou seja, é exigente não só em termos de competências e conhecimentos mas também exigente com o tipo de candidato a ser seleccionado, principalmente, a população negra.

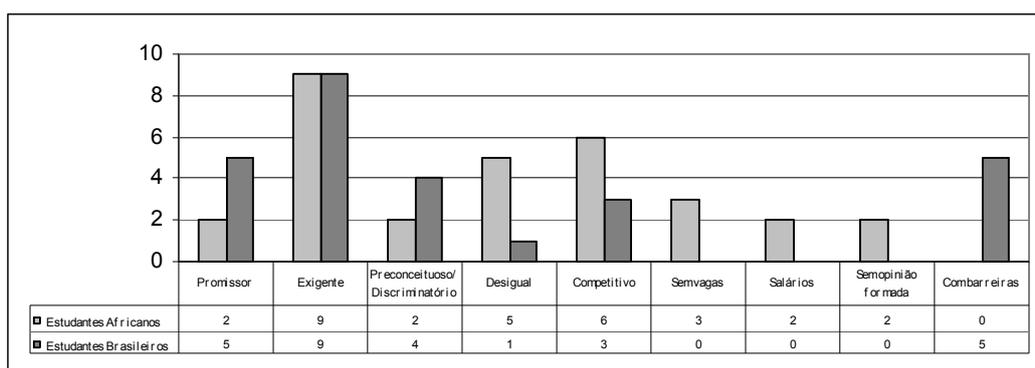


Gráfico 1

Comparação de resultados obtidos na questão 3 com estudantes africanos e estudantes brasileiros.

Embora haja semelhanças nas ocorrências encontradas existem também, algumas diferenças entre os resultados. Os estudantes africanos acrescentam ainda na sua representação do mercado de trabalho actual uma noção de um mercado sem postos de trabalho e com salários altos, para 1 estudante e, em contra partida, salários baixos, para outro estudante. Além disso, 2 indicadores mostram que 2 estudantes não possuem uma opinião sobre o mercado de trabalho actual pois consideram-se apenas como estudantes, apesar da questão referir-se ao mercado de trabalho actual em geral e, não especificamente, ao mercado de trabalho brasileiro. O que se pode inferir é que estes 2 estudantes estão preocupados com sua condição de estudante, por este motivo, ainda não pensam no futuro, como profissionais. Já os estudantes brasileiros definem o mercado de trabalho actual como um mercado onde existe barreiras, 5 indicadores apontam para esta informação. Estas barreiras indicadas por estes estudantes referem-se a um mercado que precisa ser melhor construído, neste sentido, as respostas obtidas mostra-nos

uma incerteza de informações, não tendo claramente especificado o tipo de obstáculos mas, o que se pode inferir, é que estas barreiras são diversas, colocando-se várias alterações a serem realizadas.

Assim, das semelhanças encontradas entre estes dois grupos de estudantes podemos citar, como mais evidente e mais representativo, um mercado de trabalho actual exigente. Porém, os estudantes africanos além de considerarem o mercado de trabalho actual como exigente, ainda o vêem competitivo e desigual enquanto que os estudantes brasileiros mesmo com a mesma visão em termos de exigência do mercado de trabalho, consideram-no, ao contrário dos estudantes africanos, como apresentando também barreiras mas, ao mesmo tempo, promissor em termos de carreira profissional.

3. 2. Análise da questão 4 - “A inserção no mercado de trabalho brasileiro é para você: Escreva 5 frases que melhor exemplifiquem o que é, ou não, a inserção no mercado de trabalho e seus objectivos quanto a este mercado de trabalho” – entre os estudantes africanos e brasileiros.

As análises de conteúdo realizadas na questão 4, mostram-nos também algumas semelhanças e diferenças encontradas entre os estudantes africanos e os estudantes brasileiros (gráfico 2). Deste modo, as semelhanças encontradas, levando em consideração o nível de importância dada por estes estudantes, aponta a presença de 2 indicadores relacionados ao preconceito e discriminação, ou seja, tanto os estudantes africanos como os brasileiros consideram a inserção no mercado de trabalho brasileiro preconceituosa e discriminatória, entretanto, esta não é maior preocupação para estes dois universos.

Para os estudantes africanos, a inserção no mercado brasileiro está ligada à falta de oportunidade, sendo encontrados 8 indicadores referentes a essa problemática. Estes jovens afirmam que em seus países de origem existe mais oportunidade de emprego do que no mercado brasileiro. Outros estudantes africanos afirmam que esta falta de oportunidade é um problema encontrado muito mais pela população estrangeira do que, propriamente, pela população brasileira. Também é possível encontrar a subcategoria Oportunidade nos resultados obtidos com os estudantes brasileiros porém, a oportunidade na inserção no mercado de trabalho parece não ser algo tão relevante para estes estudantes, aparecendo apenas 2 indicadores que nos revelam esse dado. Além disso, os estudantes brasileiros apontam essa oportunidade não como negativa, como pudemos verificar nos resultados obtidos com os estudantes africanos; ao contrário, apesar de ser a mesma subcategoria, para os estudantes brasileiros, tem um contexto diferente. Para estes, a oportunidade de inserção no mercado de trabalho brasileiro é sinónimo de desenvolvimento e crescimento profissional, além de ser uma

porta de entrada para o mercado e para sua área de formação, com a vantagem de ser um trabalho remunerado.

Com relação à diversidade social, os estudantes africanos e os estudantes brasileiros mencionam-na em termos de classe social, sendo que, esta inserção no mercado de trabalho além de desfavorecer as classes sociais mais pobres, não condiz com a realidade de vivência dos autóctones. Além disso, os estudantes brasileiros acrescentam que a inserção é injusta tendo em conta essa diversidade social que existe no Brasil e, conseqüentemente, no mercado de trabalho brasileiro. As organizações devem ter em consideração essa diversidade de forma a tentar cometer menos injustiças. Nesse aspecto, embora essa subcategoria tenha sido apresentada tanto pelos estudantes africanos como brasileiros, nota-se que os africanos parecem não dar tanta importância a essa diversidade social enquanto que os brasileiros vêem essa inserção considerando a importância da presença da diversidade social no Brasil.

Os planos para o futuro são ocorrências que aparecem tanto para os estudantes africanos quanto para os estudantes brasileiros e, embora os indicadores nos mostrem uma frequência maior de indicadores para os estudantes africanos, apenas 2 estudantes africanos mencionam planos para o futuro que incluam o mercado de trabalho e, apenas 1 estudante deixa claro que esse plano de inserção no mercado de trabalho tem o Brasil como país em que deseja trabalhar. Já nos estudantes brasileiros, 2, ou seja, 2 indicadores, mostram-nos também esse objectivo de inserção no mercado de trabalho brasileiro e com a finalidade, principalmente, de o fazerem nas suas áreas de formação.

Embora tenham sido apresentadas algumas ocorrências em alguns contextos, iguais, entre os dois grupos, convém salientar que também existem algumas ocorrências distintas entre os resultados dos estudantes africanos e os estudantes brasileiros. Deste modo, podemos mencionar que para os estudantes africanos, a inserção no mercado de trabalho é complicada. Para o estrangeiro é complicado sobretudo, para o negro, como resultado da imagem que o brasileiro constrói do afro-brasileiro.

Os estudantes africanos mencionam também o desinteresse pelo mercado de trabalho brasileiro uma vez que, os objectivos profissionais para 2 estudantes não estão relacionados com este mercado de trabalho.

Algumas ocorrências encontradas no universo de estudantes brasileiros também não aparecem no universo de estudantes africanos. Neste caso, os estudantes brasileiros falam ainda de uma inserção no mercado de trabalho brasileiro desafiadora, portanto, competitiva para estes jovens e, difícil, uma vez que a inserção no mercado de trabalho requer uma persistência na procura do melhor emprego para si, sendo que, desistir não é a melhor solução. Estes estudantes citam ainda a dificuldade de inserção também para estrangeiros.

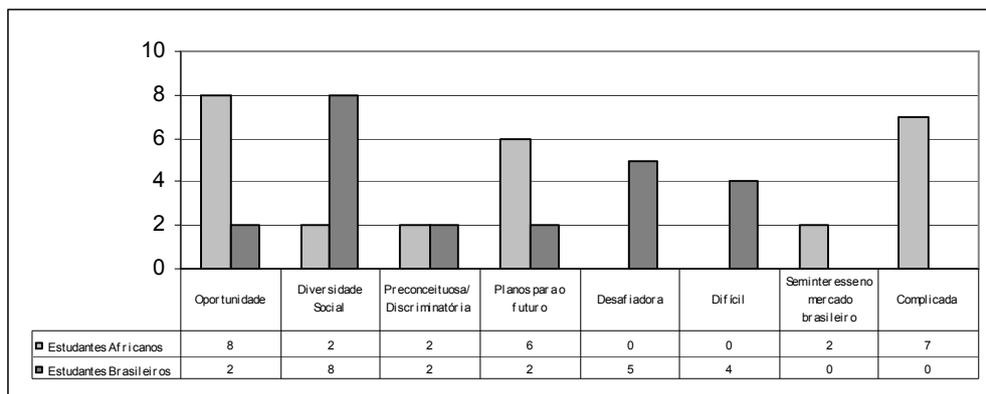


Gráfico 2
Comparação de resultados obtidos na questão 4 com estudantes africanos e estudantes brasileiros.

Assim, dos resultados encontrados, podemos analisar que, embora tenham ocorrido algumas opiniões (subcategorias) iguais, estas divergem na importância que são dadas pelos estudantes africanos e pelos estudantes brasileiros. Como vemos no gráfico 2, os estudantes africanos dão prioridades na oportunidade oferecida para inserção no mercado de trabalho, além de priorizar o quanto esta inserção se relaciona aos planos para o futuro, apresentando também, de forma negativa, uma inserção complicada. Os estudantes brasileiros vêem essa inserção no mercado de trabalho como uma diversidade social, ou seja, as organizações devem levar em consideração a diversidade social dos profissionais e, podendo-se inferir dos resultados obtidos, considerar a diversidade social encontrada nos candidatos no momento de um processo seletivo. Além desses indicadores, a inserção ao mercado de trabalho brasileiro é vista como desafiadora e difícil pelos estudantes brasileiros.

V - Discussão

Neste momento da discussão pretendemos fazer uma reflexão sobre os resultados encontrados levando em consideração a teoria apresentada no início deste estudo.

Com os resultados obtidos podemos ir ao encontro do estudo sobre desigualdade racial presente no Brasil realizado por Rosana Heringer que menciona como esta desigualdade racial é representada nos brasileiros e nos estrangeiros, principalmente, nos afro-brasileiros.

Assim, com relação à imagem que os estudantes africanos e os estudantes brasileiros têm relativamente ao preconceito e discriminação na sociedade brasileira e, por consequência, no mercado de trabalho, pudemos encontrar nos resultados obtidos que, ao contrário dos pressupostos, o universo de estudantes que mais mostrou essa representatividade em relação à discriminação racial foram os estudantes brasileiros. Com relação à inserção no mercado de trabalho, tanto os estudantes africanos como brasileiros falam desse preconceito, embora não sendo visto como foco principal a ser considerado na inserção do trabalho. Porém, já na questão sobre a definição e/ou imagem que possuem do mercado de trabalho actual, em geral, sem especificar, os brasileiros mostraram uma certa preocupação em relação a um mercado preconceituoso e discriminatório, o que não acontece com o universo de estudantes africanos. Assim, no contexto que foi desenvolvido este estudo, podemos pressupor que os estudantes brasileiros possuem, muito mais que os estudantes africanos, uma maior representação dessa sociedade e mercado de trabalho discriminatório tendo em conta sua maior vivência nesse mercado e, talvez, pela própria imagem representativa existente na sociedade brasileira, que faz com que haja uma opinião já formada pela sociedade fazendo, deste modo, com que esse universo de estudantes brasileiros inquiridos também façam essa representação social. De qualquer modo, podem existir 2 hipóteses: uma, que os estudantes brasileiros, provavelmente, estejam a assumir uma posição etnocentrista, ou seja, esses estudantes já fazem um pré-conceito dos grupos ditos como minorias e já lhe atribuem, sem perceberem, essa mesma atitude preconceituosa, assumindo que esse grupo, seja ele categorizado através da sua classe social, género ou cor da pele, como vimos em alguns resultados encontrados, possui características de uma população de uma determinada categoria e, por si só, pertencentes a uma categoria diferente da sociedade em que vivemos (Valentim, 2003). Além disso, essa caracterização pode ocorrer tendo em vista as características mais facilmente identificáveis e, portanto, as que mais aparecem num grupo, deixando de lado o indivíduo, como pessoa, e atribuindo-lhe características do seu grupo como, por exemplo, o facto de ser negro (Gudykunst, 1994).

Outra hipótese, é que estes estudantes brasileiros realmente tenham a percepção da discriminação e preconceito sofridos entre as minorias étnicas, principalmente, entre negros, afro-brasileiros e estudantes africanos, focos do estudo aqui apresentado. Alain Pascal Kaly que fez um estudo sobre os estudantes africanos no Brasil e o preconceito racial, evidencia, de forma clara, os problemas encontrados no dia-a-dia, pelos negros e, por conseguinte, os próprios estudantes africanos que, segundo Kaly (2001) ou são discriminados porque são confundidos com afro-brasileiros que são negros ou, independentemente disso, são discriminados porque possuem a cor da pele negra.

Convém salientar que embora esses resultados em relação ao

preconceito e discriminação sejam discretos, se considerarmos os resultados apresentados, de forma geral, podemos interpretar algumas informações contidas mesmo que, de forma indirecta, nas respostas dadas pelos entrevistados. Em referência à imagem que os estudantes africanos e brasileiros possuem do mercado de trabalho actual, tanto os estudantes africanos como os estudantes brasileiros vêem este mercado como exigente e, deste modo, como um factor negativo. Porém, o que se pode perceber é que, para os estudantes africanos esta exigência está muito mais relacionada não com as competências e conhecimentos que um candidato deve ter para tentar uma vaga de emprego, mas sim na parte burocrática, principalmente na exigência de papéis e autorizações de trabalho, exigidos a estes estudantes africanos. Por este motivo, já percebem essa exigência também no mercado de trabalho ou levam essa exigência pensando na questão de discriminação e preconceito e que, por serem negros, serão mais cobrados para não serem recrutados e seleccionados. Além disso, estes estudantes africanos vêem o mercado de trabalho como desigual, tanto para as classes menos favorecidas quanto para os próprios africanos, mostrando nestas afirmações que pode existir um preconceito por parte desse mercado desigual.

Já para os estudantes brasileiros, essa exigência se traduz muito mais em termos de qualificação e competências, não sendo mencionados factores relacionados ao negro ou africano. Enquanto que para o estudante africano o mercado de trabalho é competitivo, para o estudante brasileiro, apesar do mercado de trabalho ser competitivo, ele é muito mais promissor apesar de existirem barreiras.

Assim, dos pontos positivos encontrados nos resultados apresentados nesta tese, podemos verificar que os estudantes brasileiros, de forma mais acentuada, possuem uma representação maior do que é o mercado de trabalho brasileiro actual. Estes consideram o mercado brasileiro como promissor e têm objectivos futuros quanto à inserção neste mercado de trabalho brasileiro. É de salientar que os estudantes africanos apesar de não o verem tão facilmente como um mercado promissor, também possuem planos de inserção, mesmo que seja uma minoria desses estudantes.

A imagem do mercado de trabalho actual é mais positiva para os estudantes brasileiros do que para os africanos que parecem demonstrar, de forma “camuflada”, que acreditam na existência de discriminação e preconceito embora não dêem tanta importância na imagem que percebem.

Quanto à inserção no mercado de trabalho, os estudantes africanos parecem ter, também, uma percepção mais negativa do que os estudantes brasileiros, embora os estudantes brasileiros também vejam a inserção no mercado de trabalho como difícil, preconceituosa e com diversidade social, remetendo para o facto de que essa inserção no mercado de trabalho brasileiro não leva em conta as necessidades que o povo brasileiro vive e a

realidade actual brasileira. Apesar desses aspectos, os estudantes brasileiros vêm a inserção no mercado de trabalho brasileiro como desafiadora.

Para os estudantes africanos, a inserção no mercado de trabalho é vista como negativa uma vez que faltam oportunidades, sendo uma inserção complicada, uma vez que, como já vimos anteriormente, é mencionada a imagem que é construída pelo brasileiro sobre o afro-brasileiro, é uma inserção preconceituosa e não é vista como desafiadora.

Uma vez que, como podemos destacar, essa inserção é percebida como um problema tanto para brasileiros quanto para africanos (nestes, com uma inserção muito mais dificultada), seria necessário repensarmos o sentido de inclusão social no Brasil e no ambiente organizacional, sabendo que muitas ferramentas são utilizadas para essa inclusão e, principalmente, muito se tem pensado no que concerne ao mercado de trabalho. Neste sentido, Mário Aquino Alves e Luís Guilherme Galeão-Silva realizaram um estudo sobre gestão da diversidade nas organizações tentando mostrar como essa gestão da diversidade, já aplicada nas organizações americanas, pode ser adaptada ao contexto cultural brasileiro. Porém, estes dois autores, reafirmam a presença da “falsa” democracia racial no Brasil que acaba por ser um problema na implementação deste tipo de gestão. Igualmente, o estudo de Maria Tereza Leme Fleury também aborda a mesma temática, a partir do momento que menciona esta gestão desta diversidade dentro das organizações, como um espaço de abertura para uma cultura organizacional mais inclusiva, implementando algumas iniciativas nas organizações em prol dessa gestão da diversidade além de ampliar esse “caminho” também ao processo de um recrutamento e selecção mais inclusivo e menos preconceituoso e discriminatório uma vez que vemos que as organizações fecham-se à diversidade social, escolhendo apenas os candidatos que melhor fazem seu perfil cultural. É certo que devemos ter em linha de conta o perfil do candidato consoante ao perfil da organização porém, sem actos discriminatórios.

Vários estudos têm sido feitos neste sentido, a implementação de técnicas em organizações, na Inglaterra, por exemplo, como mostra Lawthom (2000), contribuiu para a melhoria em relação aos conflitos entre os diversos grupos na organização, tais técnicas como monitorização, implementar oportunidades iguais a todos os funcionários, formação dos recrutadores para o desenvolvimento do processo selectivo, etc, favoreceram aqueles que possuíam competências e aptidões para o cargo disponibilizado, sem ser feita discriminação quanto à cor, género, condição social, abrindo assim novas oportunidades. Assim, terá de ser pensado algo semelhante para que jovens estudantes africanos que queiram uma oportunidade de estágio ou emprego no mercado de trabalho brasileiro, possam também usufruir destas oportunidades e mostrarem os seus talentos. Como vimos na teoria, as organizações e os Recursos Humanos têm um papel importante na inclusão social destas minorias.

Dar oportunidade é ser justo com aqueles que estudaram, que possuem o mesmo nível e que, independentemente, da cor, possuem o mesmo direito de trabalhar e de se desenvolver, como estes estudantes africanos. Terão de pragmatizar as condições burocráticas, definidas essencialmente por leis e normas, o que é aceitável, para poderem trabalhar no país, além da criação de normas que possibilitem, mesmo que por um curto período de tempo, essa experiência internacional, uma vez que essas oportunidades oferecidas não serão apenas positivas para estes jovens mas também serão positivas para as organizações que aderirem a esta iniciativa.

Deste modo, para Pant e Singh (2001), a diversidade vem para contribuir e, cada vez mais, americanos e europeus, se interessam na diversidade e no crescimento das minorias étnicas nas sociedades. Além destes autores, Lawthom (2000) também fala das vantagens e desvantagens desta diversidade. Como desvantagens aponta essencialmente o *stress* causado, o *turnover*, e a falta de comunicação etc e como, pontos vantajosos, o aumento na produtividade e inovação, diminuindo as críticas ou formação de opinião de um determinado grupo ou departamento numa organização.

Quanto ao preconceito e discriminação, segundo Gusmão (2006), os estudantes africanos ao ingressarem na sociedade brasileira já sentem por parte dos negros brasileiros e afro-brasileiros essa percepção do negro como ente causador de baixas expectativas, ou seja, o próprio negro tem dificuldades em acreditar em nas suas potencialidades, como mostra uma entrevista com um estudante africano realizada por esta autora em relação ao negro brasileiro: “Tenho alguns amigos meus (negros brasileiros) que, se surge uma oportunidade eles já se acham, como diria, já se imaginam discriminados, sabe? Puxa, eu não vou ter espaço ali, nem vou tentar porque aquilo ali não é minha praia, então.” (Gusmão, 2006, p. 53).

Deste modo, podemos concluir que os próprios estudantes africanos quando chegam ao Brasil, chegam como, citando também Kaly (2001), com uma auto-estima quase intacta, com os seus valores e crenças também intactos porém, ao depararem-se com as dificuldades dos próprios negros brasileiros na sociedade brasileira, estes encontram dificuldades em lidar com essas identidades inferiorizantes que a população lhes atribui. Assim, tal como foi observado na análise de conteúdo realizada, os estudantes africanos registram este preconceito e discriminação na imagem que possuem do mercado de trabalho brasileiro e da sua inserção neste mercado. Estes registos, mesmo que discretos, como já mencionamos anteriormente, apontam para o facto de que, realmente, em algum momento, alguns destes estudantes africanos tenham sido discriminados ou terem sentido uma “camuflada” discriminação ou, simplesmente, ainda, mencionarem este facto por já terem vivenciado situações com os negros e afro-brasileiros ou com colegas africanos (Kaly, 2001).

Gusmão (2006) relata no seu estudo com estudantes angolanos sobre os seus trajectos identitários tanto no Brasil como em Portugal, a dificuldade

destes em se adaptarem à sociedade brasileira. Estes estudantes afirmam que ser negro no Brasil é muito difícil, o simples facto de ser negro torna tudo mais complicado. Além disso, embora o negro tenha capacidades e aptidões para se inserir no mercado de trabalho brasileiro, não lhe é dada oportunidade, e aqueles que procuram estudar, ingressar numa faculdade, encontram, ainda mais, discriminação racial. No estudo de Gusmão (2006), foi possível evidenciar esta problemática e embora estes estudantes não tenham ainda terminado seus estudos e começado a procura de um emprego em São Paulo, podemos antever que, já se preparam e possuem consciência do mercado de trabalho que terão que enfrentar.

Como vimos no Capítulo I, o Brasil (e ainda mais acentuado, na cidade de São Paulo), carrega um racismo evidente tanto na área educacional como na área organizacional. Como vimos também em Heringer (2002), o negro não tem feito muito progresso no mercado de trabalho brasileiro, tendo como responsável deste “não progresso”, o esteriótipo criado para o negro. Este esteriótipo afectará toda a representação social que se têm do negro, do afro-brasileiro e do próprio estudante africano. Podendo também causar uma repressão social, como o tratamento esteriótipado, para algo individual, como por exemplo, o desempenho desses estudantes tanto na área académica como também na sua inserção no mercado de trabalho, seja qual for esse mercado (Steele, 2001).

Assim, podemos já ver reflectido nesses jovens, este esteriótipo que lhes foi colocado, mostrando os próprios estudantes brasileiros nos resultados que obtivemos, essa questão do preconceito e discriminação, citando também não só os estrangeiros e negros, mas também as mulheres como sendo alvos de discriminação.

De qualquer modo, diante desse problema de inserção dos próprios estudantes brasileiros no mercado de trabalho e, também, de forma ainda mais acentuada, a discriminação dos estudantes africanos, convém salientar que, para muitos autores, como Pant e Singh (2001), a diversidade é um factor vantajoso, mas é necessário estar preparado para ela e para lidar com um assunto tão polémico e tão mencionado nos dias actuais.

1. Limitações e sugestões para investigações futuras

Na elaboração deste estudo, uma das principais dificuldades encontradas foi em relação a amostra do estudo. Deste modo, convém salientar que o número de sujeitos da amostra é reduzido devido à dificuldade encontrada quanto à disponibilidade ou predisposição dos estudantes em colaborarem, principalmente, em relação aos estudantes africanos. Além disso, notou-se que, por parte dos estudantes africanos, havia uma certa barreira e maior dificuldade em querer ajudar, muitos já

tinham um discurso preparado indagando estarem ocupados ou quando se agendava uma reunião, compareciam mas diziam que não tinham tempo para responder. Talvez, para estes estudantes, uma vez que se formavam em grupos, este estudo era mais um estudo destinado a analisá-los. Neste sentido, talvez tenha faltado um primeiro contacto e uma primeira aproximação a fim de se criar um vínculo maior para que, posteriormente, fosse feita a explanação do estudo e a colaboração no preenchimento do questionário, inculcando-lhe uma conotação menos obrigatória e mais uma colaboração social e investigadora.

Outra limitação encontrada foi em relação às respostas conduzidas pelos inquiridos. Neste sentido, embora tenha sido feito um ensaio com 2 estudantes e tenham sido detectados os pormenores a serem alterados consoantes as dificuldades encontradas, em algumas respostas, foi perceptível uma falta de orientação. O inquirido aparentou responder conforme entendeu, como o caso da questão 3 da qual refere-se ao mercado de trabalho actual, sem referir algum tipo de mercado de trabalho e que, muitos dos estudantes, levaram, automaticamente, para o mercado de trabalho brasileiro ou, alguns estudantes que responderam ao questionário mas que deixaram dúvidas em relação à resposta no que concerne ao mercado em geral ou, especificamente, ao mercado brasileiro.

Além dessas limitações, faltou um conhecimento maior sobre ambas as faculdades para que fosse mais rápida e eficiente essa procura aos estudantes africanos e brasileiros, talvez, um contacto antecipado com os órgãos competentes ou, até mesmo, um intercâmbio com os professores, anterior à ida para o Brasil, embora tenha sido feito um intercâmbio com um professor de antropologia da Universidade de São Paulo (USP) e da Pontifícia Universidade Católica (PUC-SP), professor Dr. Acácio Almeida também presidente da Casa das Áfricas (a qual também foi visitada.).

É pertinente para futuras investigações, que se tenha em linha de conta o número da amostra a ser estudada e que seja realizado fazendo-se um ensaio com um número maior de estudantes.

De igual modo, seria interessante como sugestão de investigação, continuar esse estudo, utilizando não somente as duas questões relacionadas ao mercado de trabalho, como também as questões relacionadas à representação social, propriamente dita, destes dois universos de estudantes, africanos e brasileiros. Após ser feito este estudo, como sugestão, realizar também este estudo, do mesmo porte, em Portugal para possíveis comparações que possam trazer resultados a fim de trilhar novos caminhos para a questão da diversidade social, o preconceito e discriminação, além de auxiliar os profissionais da área de recursos humanos, gestores, e outros profissionais na gestão dessa diversidade que causa, muitas vezes, conflitos, mas que complementam e trazem contribuições importantes para todas as áreas. Além disso, torna-se pertinentes estes estudos uma vez, como vimos na literatura encontrada, é necessário conhecer o grupo que sofre exclusão

social e tentar perceber como gerir esta exclusão. Os profissionais de Recursos Humanos e as organizações têm na mão, uma responsabilidade social importante e que pode ser ponto de partida para a inclusão social destas minorias étnicas em todos os pólos da sociedade.

VI - Conclusões

Como foi visto, este estudo teve como finalidade traçar as representações sociais entre estudantes africanos e brasileiros tendo em linha de conta o mercado de trabalho actual e a inserção no mercado de trabalho brasileiro.

Como pontos principais a serem explorados, encontraram-se as questões da diversidade social, a representação social, o preconceito, a discriminação social e, por fim, explorar esses resultados encontrando saídas como, por exemplo, a gestão da diversidade nas empresas. Devendo esta ser utilizada não só no dia-a-dia da organização com seus colaboradores, como também, no processo de recrutamento e selecção, e no conhecimento maior desse processo, levando em consideração a diversidade social, por parte desses profissionais dos recursos humanos.

Os resultados obtidos apontam de certa maneira para um mercado de trabalho tendo em conta a diversidade social vivida na sociedade brasileira, sendo este mercado desafiador e difícil mas com oportunidades, em referência aos estudantes brasileiros mas com falta destas, em referência aos estudantes africanos dos quais, além de falta de oportunidade na inserção no mercado de trabalho, encontram ainda uma inserção no mercado de trabalho complicada, preconceituosa e discriminatória. Com relação à representatividade que estes dois universos da amostra possuem sobre o mercado de trabalho actual, podemos destacar como sendo, exigente, desigual, com barreiras, mas promissor, principalmente, na visão dos estudantes brasileiros.

Apesar dos resultados obtidos terem sido um pouco ambíguos, deixando pressupostos que contrariam as expectativas esperadas, convém salientar que esses pressupostos em relação à discriminação e ao preconceito na sociedade brasileira, principalmente, no mercado de trabalho, podem também, de alguma forma, serem inferidos neste estudo.

Deste modo, embora tenhamos tido a preocupação de realizar um estudo com a máxima atenção e riqueza de dados, tanto conceptuais como metodológicos, reconhecemos que este estudo apresenta algumas limitações, já referidas anteriormente, principalmente, no que concerne ao número da

amostra recolhida.

À partir deste estudo exploratório foi possível verificar se os pressupostos colocados eram, de facto, existentes, porém, como já referido, os resultados apontam, por um lado, para uma representação, por parte dos estudantes brasileiros, de um mercado exigente e promissor, embora desafiador e difícil tendo em conta a diversidade social. No entanto, poucos foram os indicadores que relacionassem a imagem e inserção do mercado de trabalho com o preconceito e discriminação de negros, afro-brasileiros ou, principalmente, dos estudantes africanos, amostra desse estudo. Por outro lado, os estudantes africanos, vêem também este mercado exigente, porém competitivo, desigual e sem oportunidades para estrangeiros e africanos.

Assim, mesmo que não hajam indícios concretos que nos mostrem que a sociedade e o mercado de trabalho brasileiros são preconceituosos e discriminatórios como temos encontrado nas literaturas, é possível interpretar através dos resultados obtidos, principalmente, com os estudantes africanos, que existe um preconceito “camuflado” tanto na maneira de se perceber esse preconceito e discriminação como também, na maneira de se fazer essa acção preconceituosa e discriminatória. Esses estudantes podem não mencionar essa problemática como foco principal mas, “entre linhas colocadas”, podemos interpretar este facto, através das conotações negativas apresentadas e na forma como as palavras e o contexto traduziam esse preconceito e discriminação, ora evidente, ora “camuflado”. Estes resultados “camuflados” podem nos mostrar, como já vimos na literatura, a existência deste tipo de acção como forma de não se admitir, explicitamente, que se é preconceituoso. O simples facto dos resultados mostrarem uma inclusão ao mercado de trabalho brasileiro difícil, competitivo (não em termos de competências, como já verificamos), exigente (em termos, negativos), pode trazer-nos essa interpretação negativa tanto dos africanos quanto dos brasileiros em referência ao negro.

De qualquer modo, sugerem-se novos estudos a fim de clarificar estas questões que ficam aqui, colocadas de maneira, ambígua, mas que servem de ponto de partida para futuras investigações.

Bibliografia

Alves, M. A. & Galeão-Silva, L. G. (2004). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*. (44), 3, 20-29.

Austin, J. R. (1997). A cognitive framework for understanding demographic influences in groups. *International Journal of Organizational Analysis*, (5), 4, 342-359.

Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Barinaga, E. (2007). Cultural Diversity at work: National Culture as a Discourse Organizing an International Project Group. In *Human Relations* (60), 2, 315-340.

Bastide, R. & Fernandes, F. (2008). *Branços e negros em São Paulo*. (4ª. ed.) São Paulo: Global.

Beato, L. B. (2004). Inequality and Human Rights of African Descendants in Brazil. *Journal of Black Studies*, (34) 6, 766-786, retirado em 16 de outubro de 2008 de <http://jbs.sagepub.com>.

Benassar, B. & Martin, R. (2000). *História do Brasil: 1500-2000*. Lisboa: Editorial Teorema.

Bernardino, J. (2005). *Ação afirmativa e rediscussão do mito da democracia no Brasil*. Rio de Janeiro: Estudos Afro-Asiáticos.

Degler, C.N. (1991). *Neither Black nor White*. Madison: University of Wisconsin Press.

Fleury, M.T.L. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. In *Revista de Administração de Empresas*, (40), 3, 18-25.

Freyre, G. (1977). *Casa-Grande & Senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal*. Rio de Janeiro: José Olímpio.

Gliglione, R. & Blanchet, A. (1991). *Analyse de contenu e contenus d'analyses*. Paris : Dunod.

Gliglione, R. & Matalon, B. (1992). *O inquérito: teoria e prática*. Oeiras: Celta Editora Lda.

Gudykunst, W. B. (1994). *Bridging Differences – Effective Intergroup Communication*. (pp. 35-72) (2ª. ed.). Califórnia: Sage Publications.

Gusmão, N. M. M. (2006). Trajetos identitários e negritude: jovens africanos no Brasil e em Portugal. *Revista Impulso* (17) 43, 46-57. Impulso: Piracicaba.

Hall, S. (2008). *Da diáspora – Identidades e mediações culturais*. Belo Horizonte: Ed UFMG.

Henriques, R. (2001). *Desigualdade racial no Brasil: Evolução das condições de vida na década de 90*. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Económica Aplicada.

Heringer, R. (2002). Desigualdades raciais no Brasil: síntese de indicadores e desafios no campo das políticas públicas. *Caderno de Saúde Pública*, (18), 57-65.

IBGE. Síntese de indicadores sociais de 2007. *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*. Retirado em 5 de Setembro de 2009 de <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2007/comentarios2007.pdf>

INSPIR/ DIEESE/ AFL-CIO. (1999). Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho. *INSPIR - Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial*. Retirado em 28 de Agosto de 2009 de <http://www.dieese.org.br/esp/negro.xml>

Kadluba, R. F. C. (2007). *A Imigração na cidade de São Paulo. Integração dos imigrantes na cidade como forma de combate a pobreza*. Instituto UNIEMP – Fórum Permanente das Relações Universidade-Empresa. Retirado em 06 de Novembro de 2008 de http://www.projetoindustria.com.br/imigrantes/noticias/imigracao_em_sao_paulo.pdf.

Kaly, A. P. (2001). Os estudantes africanos no Brasil e o preconceito racial. In Castro, M. G. (ed.). *Migrações Internacionais: contribuições para políticas, Brasil 2000*. Brasília: CNPD.

Lawthom, R. (2000). Against all Odds: Managing Diversity. In Chmiel, N. (ed.) *Introduction to work and organizational psychology – a european perspective*. Oxford: Blackwell Publishing.

Lerín, F. J. G., Martínez-Tur, V. & Silla, J.M.P. (2001). Tendencias y controversias en el futuro de la gestión y del desarrollo de los recursos humanos. In Tomás, E. A. & Bernal, A. O. (eds.). *Trabajo, individuo y*

sociedad: perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo. Madrid: Psicología Pirámide.

Lima, M. (1999). O quadro atual das desigualdades. In Hasenbalg, C., Silva, N.V. & Lima, M. (eds.). *Cor e estratificação social*. Rio de Janeiro: Contracapa.

Maio, M.C. (1999). O projeto Unesco e a agenda das ciências sociais no Brasil dos anos 40 e 50. In *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, (14), 141-158.

Morel, E. (1979). *A Revolta da Chibata*. (3ª ed.). Rio de Janeiro: ed. Graal.

Moreira, J. M. (2004). *Questionários: teoria e prática*. Porto: Almedina.

Munanga, K. (2003). Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa de cotas. In Gonçalves e Silva, P. B. & Silvério, V.R. (eds.). *Educação e ações afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça económica*. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais.

Ostroff, C. & Bowen, D. E. (2000). Moving HR to a Higher Level – HR Practices and Organizational Effectiveness. In Klein, K. J. & Kozlowski, S.W. (eds.). *Multilevel theory, research, and methods in organizations – Foundations, Extensions and New Directions*. San Francisco: Jossey Boss.

Pant, N. & Singh, K. (2001). Diversity is There Strength? Ruminations on Changing Faces in Business. *The International Handbook of Organizational Culture and Climate*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.

Ribeiro, D. (1995). *O povo brasileiro: a formação o sentido do Brasil*. São Paulo: Companhia de bolso.

Roukis, G., & Zarb, F. (2006). Globalization, Organizational Opaqueness and Conspiracy. *Journal of Management Development*, 25 (10), 970-980.

Sales, T. (2005). Brasileiros longe de casa. *Ciência Hoje*, (37), 129, 40-44. Rio de Janeiro: Instituto Ciência Hoje – SBPC.

Schwarcz, L. M. (2002). *O espetáculo das raças. Cientistas, instituições e questão racial no Brasil 1870-1930*. São Paulo: Companhia das Letras.

Silva, T.T., Hall, S. & Woodward, K. (2000). *Identidade e diferença – A perspectiva dos estudos culturais*. Rio de Janeiro: Ed. Vozes.

Skidmore, T. E. (1989). *Preto no Branco – Raça e nacionalidade no pensamento brasileiro*. São Paulo: Editora Paz e Terra.

Steele, C. (2001). Contemporary: Thin Ice: “Stereotype Threat” and Black College Students. In Coats, E. J. & Feldman, R. S. (eds.). *Classic and Contemporary readings in social psychology*. New Jersey: Prentice Hall.

Subuhana, C. (2009). *A experiência sociocultural de universitários da África Lusófona no Brasil: entremeando histórias*. (20), 103-126. Campinas: Pró-posições.

Vala, J. (1997). Representações sociais e percepções intergrupais. In *Análise Social*, (32), 7-29.

Valentim, J. P. (2003). *Identidade e Lusofonia nas representações sociais de portugueses e de africanos*. Dissertação de doutoramento em Psicologia (especialidade em Psicologia Social) apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Vitorio, B.S. (2006). *Imigração brasileira em Portugal – A identidade cultural nas margens do dizer*. Dissertação de pós-doutoramento em Letra apresentada à Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra.

Anexos

Anexo I – Pedido formal de realização de estudo às Universidades

Anexo II – Guião da Entrevista

Anexo III – Tabelas de Categorias e Indicadores das questões 3 e 4 do guião de entrevista

Anexo I – Pedido formal de realização de estudo às Universidades



FACULDADE DE PSICOLOGIA
E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

DECLARAÇÃO

Para os devidos efeitos se declara que **Ana Maria da Costa Andrade e Sousa** é aluna do Mestrado Integrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra. Mais se declara que a referida estudante se encontra a elaborar a sua tese de mestrado, pelo que certifico que necessita de recolher os dados necessários para a sua investigação: "Reflexos da imigração africana na formação das representações sociais: um estudo entre estudantes brasileiros e africanos na cidade de São Paulo". Mais informamos que a aluna reúne as condições desejáveis para uma recolha de dados autónoma.

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, 24 de Novembro de 2008.

O Orientador

(Prof. Doutor Joaquim Pires Valentim)

Rua do Colégio Novo - Arraial do Carmo 6153
3001-802 COIMBRA (PORTUGAL)
e-mail: cad@psi.ucp.pt

Telf.: 239 85 14 90
Fax: 239 85 14 63
239 85 14 68
239 85 14 65

Reflexos da imigração europeia e africana na formação das representações sociais: um estudo exploratório entre estudantes brasileiros e estudantes africanos na cidade de São Paulo.

Ana Maria da Costa Andrade e Sousa (e-mail: anitasousa@hotmail.com) 2009

Anexo II – Guião da Entrevista

Este inquérito faz parte de um estudo realizado na Universidade de Coimbra sobre representações sociais e identitárias de estudantes brasileiros e africanos na cidade de São Paulo.

Assim sendo, gostaria de contar com a sua colaboração para responder a algumas questões cujas respostas garantimos, desde já, total confidencialidade.

Elas destinam-se a serem tratadas sem qualquer identificação de nome. Este questionário contém duas partes, na primeira parte, pede-se que as informações sejam respondidas com veracidade; para segunda parte, não existem respostas correctas ou incorrectas, pede-se apenas que responda as questões na ordem que se segue e que estas sejam respondidas com a maior sinceridade possível e, de acordo com aquilo que pensa sobre as questões a serem abordadas.

Agradecemos pela colaboração no preenchimento deste questionário!

PARTE I

Idade: _____

Sexo: F _____ M _____

Nacionalidade: _____ Naturalidade: _____

Nacionalidade do pai: _____

Nacionalidade da mãe: _____

Universidade: _____ Faculdade: _____

Curso: _____ Ano que está cursando: _____

Ano de início do curso: _____

Ano em que terminará o curso: _____

Possui algum tipo de bolsa? _____

Se sim, de que órgão? _____

Local onde mora (Cidade e Bairro): _____

Qual é a sua situação em termos de trabalho?

- Só estudante _____
- Estudante que por vezes trabalha _____
- Trabalha e estuda (exerce uma profissão ou ocupação remunerada)? _____

Neste caso, por favor indique a sua profissão:

Foi alguma vez emigrante? Não ___/Sim ___: em que país ou países que esteve? _____ Durante quanto tempo? _____

PARTE II

1. Como são os estudantes brasileiros que estudam na sua universidade?

Escreva 5 frases que melhor possam caracterizar o que são esses estudantes para você.

2. Como são os estudantes africanos (i.e., angolanos, cabo-verdianos, guineenses, moçambicanos, são-tomenses, etc) que estudam na sua universidade?

Escreva 5 frases que melhor possam caracterizar o que são esses estudantes para você.

3. Como definiria o mercado de trabalho actual brasileiro?

Escreva 5 frases que melhor caracterizem o mercado de trabalho para você.

4. A inserção no mercado de trabalho brasileiro é para você:

Escreva 5 frases que melhor exemplifiquem o que é, ou não, a inserção no mercado de trabalho e seus objectivos quanto a este mercado de trabalho.

5. Quem sou eu? Escreva pelo menos cinco palavras ou frases curtas que o/a caracterizem? Eu sou:

Anexo III – Tabelas de Categorias e Indicadores das questões 3 e 4 do guião de entrevista

1. Análise dos resultados obtidos com os estudantes africanos

1.1. Análise da questão 3 - “Como definiria o mercado de trabalho actual? Escreva 5 frases que melhor caracterizem o mercado de trabalho para você”.

Tabela 1. Categorização dos dados recolhidos – Questão 3

Subcategoria	Indicadores	Total
A Promissor	“muito promissor para a minha área”	1
	“oferece chances para o crescimento profissional”	1

Tabela 2. Categorização dos dados recolhidos – Questão 3

Subcategoria	Indicadores	Total
B Sem Vagas	“muitos quadros formados sem emprego”	2
	“falta postos de trabalho”	1

Tabela 3. Categorização dos dados recolhidos – Questão 3

Subcategoria	Indicadores	Total
C Exigente	“muito selectivo, exigente, é preciso muita competência”	4

Reflexos da imigração europeia e africana na formação das representações sociais: um estudo exploratório entre estudantes brasileiros e estudantes africanos na cidade de São Paulo.

Ana Maria da Costa Andrade e Sousa (e-mail: anitasousa@hotmail.com) 2009

“muito burocrático aos investidores estrangeiros, principalmente, para os africanos.”	3
“é difícil conseguir o emprego sem carteira de trabalho/não pode trabalhar”	2

Tabela 4. Categorização dos dados recolhidos – Questão 3

Subcategoria	Indicadores	Total
D	“baixo salário e alta tributação/melhorar o salário”	1
Salários	“o mercado de trabalho brasileiro paga bem os funcionários”	1

Tabela 5. Categorização dos dados recolhidos – Questão 3

Subcategoria	Indicadores	Total
E	“preconceito com negros e pessoas de outras regiões”	2
Preconceituoso/Discriminatório		

Tabela 6. Categorização dos dados recolhidos – Questão 3

Subcategoria	Indicadores	Total
F	“muita desigualdade, dificuldade de acesso a entrada no mercado para pessoas de classes sociais mais baixa”	3
Desigual		

“dar mais oportunidade aos estrangeiros africanos” 1

Tabela 7. Categorização dos dados recolhidos – Questão 3

Subcategoria	Indicadores	Total
G Competitivo	“incentivam o mercado pela concorrência”	5
	“excesso de experientes para se conseguir o trabalho”	1

Tabela 8. Categorização dos dados recolhidos – Questão 3

Subcategoria	Indicadores	Total
H Sem opinião formada	“não tenho opinião formada pois os estudantes do PEC-G e PEC-PG não podem trabalhar no Brasil”	2

1.2. Análise da questão 4 - “A inserção no mercado de trabalho brasileiro é para você: Escreva 5 frases que melhor exemplifiquem o que é, ou não, a inserção no mercado de trabalho e seus objectivos quanto a este mercado de trabalho.”

Tabela 9. Categorização dos dados recolhidos – Questão 4

Subcategoria	Indicadores	Total
--------------	-------------	-------

A	“devido à mão-de-obra alta, acredito ter muito menos oportunidade neste mercado, comparado com nosso país”	3
Oportunidade	“para o estrangeiro o mercado de trabalho aqui torna-se complicado devido à demanda ser inferior que a procura...quase inalcançável para estrangeiros..horizonte distante.”	3
	“não significa nada, não pode trabalhar no país”	2

Tabela 10. Categorização dos dados recolhidos – Questão 4

Subcategoria	Indicadores	Total
B	“é colocado um estilo de pessoa a ser empregada que muitas vezes não abrange a maioria da população de classe inferior”	1
Diversidade Social	“o mercado brasileiro não leva em conta a diversidade que é o povo brasileiro”	1

Tabela 11. Categorização dos dados recolhidos – Questão 4

Subcategoria	Indicadores	Total
C	“preconceituoso com estrangeiro”	2
Preconceituosa/Discriminatória		

Tabela 12. Categorização dos dados recolhidos – Questão 4

Subcategoria	Indicadores	Total
D Planos para o futuro	“construir a minha família”	1
	“garantir o futuro”	1
	“melhorar a condição de vida”	1
	“deixar de viver na dependência”	1
	“depois de eu formar em graduação, queria trabalhar e quando conseguir o emprego, pretendo fazer mestrado e depois do mestrado pretendo voltar para o meu país”	1
	“os meus objectivos no mercado brasileiro é conseguir um bom emprego”	1

Tabela 13. Categorização dos dados recolhidos – Questão 4

Subcategoria	Indicadores	Total
E Sem interesse no mercado brasileiro	“não pretendo ficar por aqui”	1
	“sem grandes interesses”	1

Tabela 14. Categorização dos dados recolhidos – Questão 4

Subcategoria	Indicadores	Total
F Complicada	“muito complicado para os estrangeiros”	3

“para um negro é ainda mais complicado, devido à imagem que o povo brasileiro faz dos afro-descendentes”	1
“critério de selecção muito rigoroso, exigente, requer habilidades específicas para entrar”	3

2. Análise dos resultados obtidos com os estudantes brasileiros

2.1. Análise da questão 3 - “Como definiria o mercado de

trabalho actual? Escreva 5 frases que melhor caracterizem o mercado de trabalho para você”.

Tabela 15. Categorização dos dados recolhidos – Questão 3

Categoria	Indicadores	Total
A	“na minha profissão o mercado de trabalho está expandindo” (estudante de geologia)”	1
Promissor	“pessoas com uma formação de uma faculdade mediana à boa não tem dificuldades para arrumar emprego/estágio”	1
	“oportuno para criativos, verdadeiros”	1
	“se procurar, pode achar”	1
	“desafiador”	1

Tabela 16. Categorização dos dados recolhidos – Questão 3

Categoria	Indicadores	Total
B	“exigente nas qualificações, em busca de profissionais capacitados e comunicativos que trabalhem bem em equipe”	8
Exigente	“reducionista”	1

Tabela 17. Categorização dos dados recolhidos – Questão 3

Categoria	Indicadores	Total
C	“não tem fácil acesso sempre”	3

Com barreiras

“o mercado de trabalho é complexo e com muitos pontos a serem melhorados” 2

Tabela 18. Categorização dos dados recolhidos – Questão 3

Categoria	Indicadores	Total
D	“é preconceituoso”	1
Preconceituoso/Discriminatório	“mulheres, estrangeiros podem sofrer discriminação”	2
	“pode ocorrer discriminação racial”	1

Tabela 19. Categorização dos dados recolhidos – Questão 3

Categoria	Indicadores	Total
E	“privilegia amizades e indicações de pessoas conhecidas”	1
Desigual		

Tabela 20. Categorização dos dados recolhidos – Questão 3

Categoria	Indicadores	Total
F	“competitivo”	3
Competitivo		

2.2. Análise da questão 4 - “A inserção no mercado de trabalho brasileiro é para você: Escreva 5 frases que melhor exemplifiquem o que é, ou não, a inserção no mercado de trabalho e seus objectivos

quanto a este mercado de trabalho.”

Tabela 21. Categorização dos dados recolhidos – Questão 4

Categoria	Indicadores	Total
A	“para mim estar inserido no mercado de trabalho é estar atuando na área de seu interesse, recebendo um salário e benefícios para tal actuação”	1
Oportunidade	“a inserção no mercado de trabalho brasileiro é adequado nessa profissão (geólogo), pois tem absolvido bem os formandos, mesmo em época de crise”	1

Tabela 22. Categorização dos dados recolhidos – Questão 4

Categoria	Indicadores	Total
B	“não atende a nossa realidade, às necessidades do povo”	2
Diversidade Social	“desigual”	1
	“injusta”	5

Tabela 23. Categorização dos dados recolhidos – Questão 4

Categoria	Indicadores	Total
C	“mulheres e estrangeiros, às vezes, sofrem discriminação na inserção no mercado de trabalho”	2
Preconceituosa/Discriminatória		

Tabela 24. Categorização dos dados recolhidos – Questão 4

Categoria	Indicadores	Total
D	“no mercado de trabalho actual pretendo seguir a área da saúde”	1
Planos para o futuro	“meus objectivos é estar incluída logo e após, estar formada recebendo, no mínimo, o piso da profissão”	1

Tabela 25. Categorização dos dados recolhidos – Questão 4

Categoria	Indicadores	Total
E	“desafiador”	4
Desafiadora	“competitivo”	1

Tabela 26. Categorização dos dados recolhidos – Questão 4

Categoria	Indicadores	Total
F	“a inserção no mercado de trabalho não é fácil, mas deixar de buscar não é o caminho”	3
Difícil	“acredito que a inserção de estrangeiros no mercado de trabalho também não é fácil”	1

Reflexos da imigração europeia e africana na formação das representações sociais: um estudo exploratório entre estudantes brasileiros e estudantes africanos na cidade de São Paulo.

Ana Maria da Costa Andrade e Sousa (e-mail: anitasousa@hotmail.com) 2009