

A origem importa? Avaliação de um potencial candidato por participantes de entidades signatárias e não signatárias da Carta Portuguesa para a Diversidade.

Mab Aliucha dos Santos Marques

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora: Professora Doutora Joana Alexandre, Professora Auxiliar

Instituto Universitário de Lisboa, ISCTE

Coorientadora: Professora Doutora Helena Carvalho, Professora Catedrática

Instituto Universitário de Lisboa, ISCTE

Outubro, 2020

A origem importa? Avaliação de um potencial candidato por participantes de entidades signatárias e não signatárias da Carta Portuguesa para a Diversidade.

Mab Aliucha dos Santos Marques

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora: Professora Doutora Joana Alexandre, Professora Auxiliar

Instituto Universitário de Lisboa, ISCTE

Coorientadora: Professora Doutora Helena Carvalho, Professora Catedrática

Instituto Universitário de Lisboa, ISCTE

Outubro, 2020

Agradecimentos

Trago comigo um sorriso no rosto e um enorme sentimento de gratidão, por finalizar este trabalho. Lágrimas de angústia, de saudade, de medo e de alegria rolaram por aqui. Atravessar o oceano, sozinha e deixar família, amigos e uma história inteira para trás, não é fácil, requer coragem, determinação e acima de tudo, requer confiança em si mesmo e muita fé. Mas com toda certeza, receber o apoio das pessoas que me rodeiam foi e é fundamental para mim.

Não posso começar os agradecimentos sem citar meu Pai. Pipo, obrigada, por nunca deixar que eu me sinta só. Obrigada por todo apoio emocional, financeiro, por todo incentivo e confiança. Eu te amo do tamanho do céu inteiro! Esse momento é nosso! Gratidão!

Obrigada a toda minha família. Meu irmão (TAM), minha cunhada, minha Bê, minha boadrasta, meus primos M&Ms, por todo cuidado e amor. Gratidão!

Agradeço às minhas queridas professoras. Professora Joana Alexandre, por aceitar ser a minha orientadora, pela dedicação, cuidado, incentivo e apoio ao longo desse período e Professora Helena Carvalho, obrigada por toda ajuda, paciência e dedicação. Gratidão!

Aos meus amigos que de perto ou de longe, se fizeram presentes, me motivando, me incentivando, me fazendo sorrir e cuidando de mim da maneira que podiam. Ao Gui. Gratidão!

Preciso destacar uma amiga muito especial: Carla Calado, obrigada por fazer todo possível para me ajudar e ser essa amiga tão querida comigo (é um prazer te chamar de amiga).

Por fim, quero fazer um agradecimento especial. Quero agradecer a minha mãe por ter me trazido ao mundo, por ter me ensinado a ser tão livre, independente, destemida, ousada e corajosa. Apesar das nossas diferenças, eu te amo mãe e tenho profunda gratidão por ser sua filha! Muito Obrigada! Gratidão!

Há 11 anos atrás eu me formava em Psicologia e mais uma página da minha vida chegava ao fim. A luta continua, a vida segue, mais um parágrafo da minha história termina, para que um novo capítulo se inicie e a minha luz continue a brilhar.

Nota: A presente tese está escrita em português do Brasil.

Resumo

A Carta Portuguesa para a Diversidade foi criada em Portugal em 2016 e procura sensibilizar as empresas signatárias para o reconhecimento, a compreensão e a inclusão das diferenças dentro das organizações. Considerando o pressuposto de que as entidades signatárias estarão mais sensibilizadas para esta questão, o objetivo principal do presente estudo consistiu em averiguar em que medida *ser empresa signatária da carta portuguesa* modera a relação entre a pertença de um potencial candidato (Português, Brasileiro ou Africano de país de língua oficial portuguesa) a um emprego e a sua adequabilidade à função (p.ex. competência) e remuneração. Para o efeito, foi conduzido um estudo experimental a um só fator, onde se manipulou a origem de um candidato (Português X Brasileiro X PALOP). Os resultados indicam que a origem do candidato influencia a remuneração atribuída ao mesmo, sendo esta menor quando é brasileiro. A moderadora não condiciona significativamente este efeito principal. Apesar das limitações do estudo, estes resultados podem ajudar a refletir sobre as ações de sensibilização para as questões da diversidade que estão a ser realizadas, ou para a importância da medição da sua eficácia.

Palavras chave: Imigração, Diversidade, Carta Portuguesa para a Diversidade, Recrutamento e Seleção

Psicinfo codes: 3040 Social Perception & Cognition

Abstract

The Portuguese charter for diversity was developed in 2016 and one of its goals is to sensitize organizations to the recognition of diversity and inclusion. Considering the assumption that signatories' entities will be more sensitized to diversity, the main goal of the current study is to analyse whether being signatory of the Portuguese charter is a moderating variable in the relation between the origin/nationality of a job seeker and the evaluation of his competence and expected payment. Considering the main goal, an experimental study was conducted in which the origin of the job seeker was manipulated (Portuguese X PALOP X Brazilian). Overall, results showed a main effect of the origin/nationality in the expected payment, with Brazilians receiving less than others. The moderating variable did not condition the main effect. Although the limitations of the study, these results can point to the importance of the actions of diversity awareness that are being conducted or to the importance of measuring their efficacy.

Keywords: Immigration, Diversity, Portuguese Diversity Charter, Recruitment and Selection

Psicinfo codes: 3040 Social Perception & Cognition

Índice

Introdução	1
Capítulo I. Enquadramento teórico	3
1.1. Portugal e a Imigração	3
1.1.2. Trajetória da imigração em Portugal.....	3
1.2. Atitudes dos portugueses face aos imigrantes de língua portuguesa	5
1.2.1. Estereótipos, preconceito, discriminação e racismo	6
1.3. O mercado de trabalho português e os imigrantes de língua portuguesa.....	8
1.3.1. Os imigrantes e o desemprego em Portugal	10
1.3.2. Problemática da discriminação no contexto laboral	11
1.4. Diversidade	12
1.4.1. O conceito de diversidade no contexto laboral	12
1.4.2. A Carta portuguesa para a diversidade	13
1.5. Objetivos do estudo.....	14
Capítulo II. Estudo empírico.....	16
2.1. Método.....	16
2.2. Participantes	16
2.3. Instrumento e Procedimento	17
Capítulo III. Resultados	19
Capítulo IV. Discussão	21
Fontes.....	25
Sitologia.....	26
Referências.....	277
Anexos	33

Introdução

Na década de 90 do século XX, o mercado de trabalho português, no que se refere aos imigrantes, foi designado como um contexto laboral “segmentado, quase bipolar”, por integrar imigrantes tanto no contexto de atividades laborais pouco ou nada qualificadas, quanto no segmento laboral onde realizavam atividades muito qualificadas (Baganha, 1996, p.25).

No início do novo milênio um novo cenário instalado no país, causado por uma mudança na economia informal, com a “indústria das migrações”, passou a absorver os imigrantes que eram recém chegados, integrando-os ao sistema laboral com a realização de contratos precários, subcontratos ou por oferecer trabalhos baseados na etnia dos imigrantes (Góis, 2018).

De acordo com o Eurobarómetro (2015), os dados mostram que os indivíduos percebem a existência de atitudes discriminatórias nos processos de recrutamento e classificam como desvantagens, as questões de idade avançada (56%), a aparência física e/ou a maneira de se vestir (52%), alguma deficiência (46%) e ainda a cor da pele ou a origem étnica (46%).

Por vezes a diversidade é indicada como um ponto de ameaça e acaba por ser uma maneira de justificar a existência de preconceito e discriminação, face aos imigrantes (Fasel et al. 2013). As áreas profissionais em que há maior oferta e procura, naturalmente tem maior disputa, principalmente quando as taxas de desemprego são altas, os nacionais tendem a manifestar atitudes menos positivas em relação a esses imigrantes (Rustenbach, 2010).

A Carta Portuguesa para a Diversidade surge na sequência da Estratégia Europa 2020 da Comissão Europeia, que visa promover uma maior inclusão no contexto das organizações, em particular. Trata-se de um documento que é assinado de forma voluntária e que descreve um conjunto de medidas que visam a valorização e a inclusão da diversidade.

O objetivo do presente estudo consiste em analisar de que maneira a origem de um potencial candidato pode interferir na avaliação que é feita ao mesmo (percepção de competências e remuneração) para uma atividade de trabalho qualificada, por participantes de entidades signatárias da Carta Portuguesa para a Diversidade e não signatárias.

A presente dissertação divide-se em quatro capítulos: o enquadramento teórico, o estudo empírico, os resultados e a discussão. No primeiro capítulo, é apresentada uma revisão bibliográfica sobre a imigração em Portugal, as atitudes dos portugueses face aos imigrantes e impactos no contexto laboral, em particular, bem como sobre o conceito de diversidade e sobre a Carta Portuguesa para a Diversidade. No capítulo dois, está o estudo empírico, onde se descreve o método, instrumentos e procedimentos. O terceiro capítulo diz respeito aos resultados. E em seguida, o capítulo quatro traz a discussão com suas considerações finais.

Capítulo I – Enquadramento teórico

1.1. Portugal e a Imigração

Analisar a população estrangeira em Portugal é importante para perceber alguns aspectos. Em primeiro lugar, Portugal é um país de fluxo migratório que, assim como os demais países localizados no sul da Europa, tem um contexto migratório recente (Lages, 2006). Isso se deu passada a década de 80 do século XX, sendo este cenário, fortalecido no início do século XXI, tendo atualmente, um sistema de migração misto, ou seja, além de receber imigrantes, os portugueses também emigram (Góis & Marques, 2014).

Em segundo lugar, alguns fatores internacionais, tornaram Portugal um país mais atrativo para receber imigrantes. Além da entrada do país na então Comunidade Económica Europeia, atual União Europeia, a queda do muro de Berlim, o acordo Schengen e o cenário econômico favorável, ajudaram para o aumento e a consolidação da chegada de imigrantes em território português (Fonseca, 2008). Estrangeiros de nacionalidade europeia consideram Portugal seguro, além de ser um país que oferece benefícios fiscais para os residentes não habituais (Serviço de Estrangeiros e Fronteiras [SEF], 2020).

Além disso, a relação histórica criada entre Portugal e outros países, bem como as políticas de imigração, o cenário econômico e social do país, são fatores que favorecem ao contexto migratório em Portugal, segundo dados do Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo - RIFA (SEF, 2020).

1.1.2. Trajetória da imigração em Portugal

No período entre 1994 e os anos 2000, foi possível perceber, com maior evidência, a chegada de novos imigrantes. De acordo com Marques e Góis (2004), por volta dos anos 2000, houve uma mudança no cenário migratório em Portugal, onde para além dos países europeus e dos países de língua oficial portuguesa, outros países passaram a se sentir atraídos a migrar para Portugal.

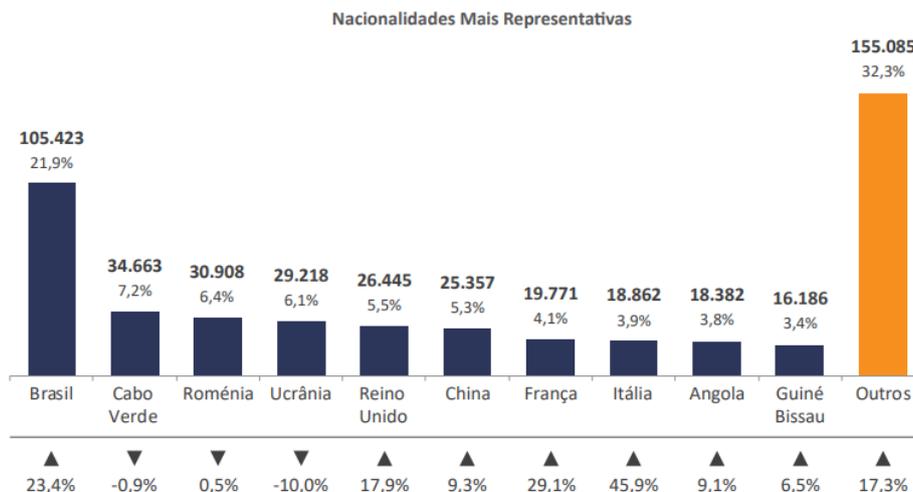
Neste período, as autorizações de residência a imigrantes que tinham situação ilegal, em grande parte, foram autorizadas para os imigrantes que vinham dos países do leste da Europa, sendo este um volume de aproximadamente 56% e, 36% foram autorizadas a imigrantes ucranianos. Em 2003, a partir de um acordo de reciprocidade na contratação de nacionais, assinado entre Brasil e Portugal, concedido no Decreto de Lei nº40/2003, de 19 de Setembro, foi criada uma oportunidade especial para os brasileiros

legalizarem sua estadia no país, onde, cerca de 29.486 brasileiros puderam iniciar o seu processo de regularização. Após um ano, já em 2004, essa oportunidade de legalização foi estendida a imigrantes de outros países, caso os mesmos, preenchessem as condições necessárias para iniciar o processo de regularização (Lages, 2006).

Dados do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras - SEF, (SEF, 2003), mostram que no triénio de 2001 a 2003, foram concedidas muitas autorizações de permanência a imigrantes de origem africana, mais especificamente dos países africanos de língua oficial portuguesa - PALOP, com o total de 24.423 processos de regularização e, a brasileiros, totalizando 37.920, bem como, aos imigrantes de demais nacionalidades com o total de 121.312.

Os dados mais recentes mostram que no ano 2017 a quantidade de estrangeiros com título de residência válido em Portugal continuava a aumentar. Neste ano o número de cidadãos chegou a um total de 480.300, sendo esse o maior número de estrangeiros residentes com registro no SEF, desde 1976, ano da sua criação. Com esse aumento, significativo, foi possível perceber que houve mudança nas posições das nacionalidades mais representativas dos imigrantes residentes em Portugal. Um exemplo disso é que a Itália se tornou, em 2018, a oitava nacionalidade em números de imigrantes em Portugal. Países africanos como Angola e Guiné-Bissau tiveram um aumento de 9,1% e 6,5% respectivamente, no número de cidadãos em suas comunidades tornando agora os guineenses a décima nacionalidade mais representativa no número de imigrantes e, por fim, o Brasil manteve-se em primeiro lugar em número de residentes estrangeiros em Portugal, sendo a nacionalidade mais representativa, com o número total de 105.423 cidadãos (SEF, 2018).

Gráfico 1.1. *Nacionalidades mais representativas em 2018*



Fonte: Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo (2018)

1.2. Atitudes dos portugueses face aos imigrantes de língua portuguesa

A sociedade que acolhe imigrantes, tem suas crenças acerca desta população que, forma o pilar da “compreensão das dinâmicas sociais inerentes às relações interétnicas (...) criando intervenções adequadas de forma a promover um acolhimento intercultural efetivo” (Rochira et al. 2015, p.98).

Segundo António e Policarpo (2011), em um estudo realizado sobre como os imigrantes são vistos pelos portugueses, de maneira geral, os portugueses manifestam interesse em que se diminua a quantidade de imigrantes a chegar no país. São as pessoas mais velhas, com menor grau de escolaridade, e aqueles com estatuto socioeconómico mais baixo, os que mais se opõem à imigração.

O imigrante, estrangeiro, aquele que vem de fora, manifesta nos nacionais um sentimento de invasão e medo (Freitas & Dantas, 2011). De acordo com Pereira e Vala (2010), as pessoas tendem a manifestar a sua opinião referente aos imigrantes como estes sendo uma “ameaça ao bem-estar económico da sociedade de acolhimento, podendo contribuir para o aumento da criminalidade e para o enfraquecimento da identidade cultural desta sociedade”.

A França, por exemplo, está envolta em um fluxo de mudança da sua identidade cultural, por conta da existência desse outro. Com isso, diante da ameaça cultural que o grande fluxo de imigrantes representa, o país acaba por proteger a sua identidade forçando o imigrante a absorver a cultura local (Kozakai & Wolter, 2007). Por sua vez, o processo de integração do imigrante fica negligenciado, já que essa absorção cultural forçada,

limita a construção da interação social com os nacionais, que incluam e respeitem as diferenças culturais trazidas pelos imigrantes (Sawaia, 2007).

Relativamente às questões culturais, os portugueses se sentem próximos dos brasileiros nos quesitos “uso e costumes” e “educação dos filhos”. Essa sensação de semelhança se dá por conta da língua, bem como por todas as referências culturais e históricas em torno dos dois países, o que difere em relação aos imigrantes africanos de língua oficial portuguesa, por exemplo, que são vistos como negros, e por isso, diferentes (António & Policarpo, 2011).

Com o objetivo de manter o *status* social, se faz necessário, para o imigrante, ter um grupo, no qual, muitas vezes, são associadas características negativas, que acabam por justificar uma estruturação social desigual (Boneti, 2006; Oliveira, 2012; Woortmann, 2000).

Ainda de acordo com o estudo citado anteriormente (António & Policarpo, 2011), foram identificadas, nos inquiridos da população portuguesa, algumas representações relativamente às características pessoais dos imigrantes em questão, no qual, os portugueses atribuem que os brasileiros são alegres e bem-dispostos, porém não são de maneira geral, competentes e cumpridores e nem sérios e honestos. Tal como os brasileiros, a respeito dos imigrantes vindos dos PALOP, os portugueses expressam que os mesmos são alegres e bem-dispostos, porém não são de todo competentes e cumpridores, nem sérios e honestos. Essa ideia distancia-se da visão que os portugueses têm de si próprios, quando se caracterizam como sendo sérios e honestos, bem como, competentes e cumpridores, porém nem tanto alegres e bem dispostos, o que nos permite deduzir que existe diante das nacionalidades mencionadas uma hierarquia simbólica, onde Portugal aparece em vantagem.

Sendo estranho ao meio no qual está inserido e por não apresentar uma aparência física ou característica pré-estabelecida, reconhecida pelo grupo, que permita o reconhecimento social, o “estrangeiro” acaba por se tornar um “objeto de estereotipização ‘sumária’”, Santoro (2014, p.20).

1.2.1. Estereótipos, preconceito, discriminação e racismo

Stéréotype é um termo de origem francesa, definido pelo tipógrafo Firmin Didot, em 1794, onde, uniu as palavras *stereos*, do grego, que significa “sólido” e *type*, do francês, que significa “tipo de impressão” (Trinta, 2010). Segundo Costa (2010), os estereótipos

nascem num processo cultural e psicológico de construção do outro que, não está somente ligado ao fato de quem fala o quê, mas sim, nos conceitos pré-determinados do que é natural, normal ou aceito e suas consequências. A falta de conhecimento e de contato com grupos acaba por dar origem a ideias inflexíveis, que é resultado dos estereótipos definidos diante de tal ignorância (Cabecinhas, 2002).

Quando o estereótipo é utilizado, acaba por haver influência no intelecto e na individualidade da pessoa ou população estereotipada (Steele, 1997). Mesmo não sendo alvo direto dos estereótipos, uma pessoa ou uma comunidade, pode ser acometida pelos reflexos destes estereótipos, somente por se saber da existência desses estereótipos direcionados à sua pessoa ou comunidade do qual o mesmo faz parte (Fein, 2016; Steele, 1997).

De acordo com Fiske (2010), quando um indivíduo está a estereotipar o outro, o mesmo inclui as suas “emoções, pensamentos, crenças e expectativas” em relação a este indivíduo, mesmo sem ter nenhum conhecimento a respeito deste outro.

Já o preconceito está dividido em três partes, que passam por categorizar, estereotipar e avaliar o outro (Zick, et al. 2011), sendo normalmente, uma maneira de pré-julgar este outro, com um cunho negativo (Fiske, 2010; Markaki & Longhi, 2012; Stangor, 2009). Para Moscovici e Pérez (1997), o preconceito vem ao se negar as semelhanças existentes entre um povo e não ao afirmar as diferenças reais entre eles.

A discriminação por sua vez, pode ser identificada pela maneira diferente como um indivíduo é tratado, com base no seu pertencimento a um grupo (Baumeinster & Finkel, 2010) ou, ainda de acordo com o comportamento direto ou intencional de diferenciar de forma negativa, o indivíduo do endogrupo ou do exogrupo (Gondin et al, 2013).

De acordo com o Manual Europeu Anti Discriminação, no artigo 2º, nº 2 da Diretiva da União Européia (2010), a discriminação direta é indicada “sempre que, em razão da origem racial ou étnica, uma pessoa seja objeto de tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável”.

Relativamente ao racismo, Pettigrew e Meertens (1995), reforçam que, a relação existente entre as pessoas e as crenças sobre o racismo, são de origem cognitivo-comportamental, no qual, os povos ocidentais, após a segunda guerra mundial, passaram a praticar uma norma social, onde, eram contra as crenças e os comportamentos

tradicionalmente racistas. Concomitantemente a este conceito, de acordo com Vala et al. (1998), o racismo flagrante é a maneira organicamente explícita do racismo.

Em Portugal é percebida a mudança deste tipo de expressão do racismo para o racismo sutil, ou seja, essa não contraria a norma social nem as expressões culturais. O racismo flagrante e o racismo sutil, foram definidos em 1988, depois da realização de um estudo do Eurobarómetro, que pesquisou amostras com pessoas de quatro países da Europa (Vala et al. 2015). Segundo a literatura psicossociológica, as manifestações de racismo, pioneiras, foram referentes à sensação de ameaça econômica e a de ameaça à segurança.

Dados do EUMC - *Migrants' Experiences of Racism and Xenophobia in 12 EU Member States* (2006), mostram que em um estudo realizado sobre o entendimento dos imigrantes relativamente à percepção de como experienciam o racismo em Portugal, aproximadamente um terço dos participantes relatou que se sentem ameaçados nos seus locais de trabalho por causa da sua nacionalidade ou etnia, ou, que não conseguiram trabalho pelo mesmo motivo.

É possível verificar que existem muitas maneiras de discriminar o imigrante além das interações entre os indivíduos, como por exemplo, no mercado de trabalho, quando se pretende contratar, promover ou demitir uma pessoa (Lages, 2006).

1.3. O mercado de trabalho português e os imigrantes de língua portuguesa

Um estudo realizado pelo Observatório da Imigração - OI (Lages, 2006) mostra as posições em que os imigrantes se encontravam no mercado de trabalho, antes de emigrar. Esses imigrantes por sua vez, foram divididos em quatro categorias. A primeira categoria agrupava os imigrantes que tinham profissões qualificadas, com ensino superior antes de imigrar. A segunda categoria selecionou os profissionais de nível intermédio. A terceira agrupou os trabalhadores que não tinham especialização. E a quarta e última categoria reuniu os imigrantes inativos, sendo aqui incluso os estudantes. Dentro desse estudo, foi possível verificar que grande parte dos imigrantes PALOP, antes de imigrar, faziam parte da quarta categoria, os brasileiros, em concreto, estavam classificados na segunda e terceira categorias e os imigrantes provenientes do Leste Europeu, de maneira geral, estavam classificados na primeira categoria, exercendo assim, profissões que exigiam qualificações, no seu país de origem. A concentração desses trabalhadores mostra que há

um fracionamento no mercado de trabalho, de acordo com as nacionalidades (Peixoto, 2008; Oliveira & Gomes, 2014).

Em 2009, estimou-se que 163.302 estrangeiros estavam registados por conta de outrem no Ministério do Trabalho e Segurança Social - MTSS, (Malheiros, 2013), onde os brasileiros e os cidadãos PALOP, juntos, ocupavam mais da metade da estatística, com 27,9% e 24,2% respectivamente.

Em 2017, os dados apontaram que, os estrangeiros contratados por conta de outrem, constituíam 50,1% dos profissionais pertencentes ao grupo das chamadas “profissões da base”, sendo estes trabalhadores da área da indústria, construção e artífices; operadores de instalações e máquinas e da montagem e, os trabalhadores não qualificados. Ao compararmos com os trabalhadores nacionais, esse número cai para 39,2%, mostrando que os trabalhadores vindos de fora da união europeia somam 11 pontos a mais do que os portugueses nesta categoria de trabalho. Os dados apontam ainda que, no ano de 2017, os imigrantes vindos de Cabo Verde foram os mais representados quando a categoria de trabalho era não qualificada (54,1%), em seguida aparecem os imigrantes vindos da Romênia (37,2%). Quando a contratação era feita por conta de outrem, os imigrantes brasileiros apareciam em sua maioria nas atividades dos serviços pessoais e vendas (34,7%) (Oliveira & Gomes, 2019).

Em outras atividades, como atividades administrativas e de serviços de apoio os estrangeiros somam 21,8%; nas atividades de hotelaria, restaurantes e outras, somam 21%; nas atividades desenvolvidas na área das vendas somam 11,9% e, por fim, nas atividades das “indústrias transformadoras”, somam 9,6% e nas atividades da construção civil somam 8,5% (Oliveira & Gomes, 2019).

Um fator importante relativamente ao mercado de trabalho é o reconhecimento dos portugueses (78%) quando questionados, no estudo realizado por António e Policarpo (2011), a respeito de se os imigrantes fazem os trabalhos que os portugueses não fariam. Eles também concordam que os imigrantes brasileiros têm mais habilitações do que o necessário para realizar determinadas atividades, o que gera um cenário de desqualificação profissional quando os mesmos se integram ao mercado de trabalho português e admitem que, de maneira geral, os imigrantes recebem salários menores que os portugueses.

Relativamente à remuneração, os dados apontam para o facto de os imigrantes ganharem menos do que os portugueses. Dos países de língua oficial portuguesa, os nacionais vindos da Guiné-Bissau recebem menos 35,5%, comparado aos portugueses.

Na sequência estão os imigrantes de São Tomé e Príncipe (-32,9%) e os de Cabo Verde (-32,3%). Os imigrantes provenientes da Angola (-12,2%) e do Brasil (-14,2%), apesar de também ter remunerações abaixo da média, estão mais distantes das outras nacionalidades (Oliveira & Gomes, 2019).

Diferente dos dados apresentados anteriormente, quando as atividades são em funções que exige maior qualificação os estrangeiros aparecem em números menores. Nos cargos de “dirigentes” e “especialistas de atividades científicas”, somam-se apenas 7,1% de estrangeiros, sendo 8 pontos a menos do que os nacionais (Oliveira & Gomes, 2019).

1.3.1. Os imigrantes e o desemprego em Portugal

Um estudo realizado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico - OCDE (Coppel, 2001), diz que diferente do que possa parecer, são em países com baixo número de imigrantes que estão as taxas mais altas de desemprego, ou seja, o fato de um país receber muitos imigrantes significa que tem um cenário atrativo para a chegada de imigrantes

De acordo com os dados do relatório do SEF (2015), entre 2008 e 2009, uma grande crise internacional, se iniciou nos Estados Unidos e se alastrou por muitos lugares do mundo, incluindo a Europa. Portugal não conseguiu manter-se de fora desta crise e teve uma grande recessão económica no qual o aumento das taxas de desemprego foi uma das consequências causadas por este cenário. Sendo assim, as taxas de desemprego que eram de 7,6% em 2008, passaram a ser 10,8% em 2010 e em janeiro de 2012, era de 14,8%.

Antes da crise, Portugal já exibia taxas de desemprego relativa aos imigrantes, quando comparados aos nacionais, nomeadamente os jovens que possuíam ou não alguma qualificação e os homens cuja mão-de-obra não era especializada, principalmente na construção civil (Peixoto & Iorio, 2011), que foi uma das áreas mais afetadas no momento da crise.

Com isso, ainda de acordo com informações do SEF (2015), houve uma redução de 1,97% da população estrangeira, em 2010, contrariamente a isso, houve um crescimento de 2,7% da população brasileira no país, representando 26,8% do total de imigrantes, seguido pelos ucranianos com 11,1% e pelos cabo-verdianos com 9,9%.

Ainda sobre oportunidades de trabalho, os portugueses acreditam que os imigrantes não têm mais dificuldades do que os próprios portugueses em inserirem-se no mercado laboral. Esse fato se confronta com a realidade, já que, os dados estatísticos mostram que

em 2010, o desemprego entre imigrantes era um ponto a mais que os portugueses (António & Policarpo, 2011).

Passado o tempo, os dados de 2018 mostram que, a taxa de desemprego para imigrantes vindos de fora da união europeia era de 15,2%, sendo que a taxa de desemprego dos portugueses era de 6,4%, ou seja, 8,8 pontos percentuais a mais (Oliveira & Gomes, 2019).

Quando existe a escassez de oportunidade de trabalho para os imigrantes, os portugueses, em sua maioria, acreditam que é viável que os mesmos sejam enviados aos seus países de origem, estando eles, legais ou ilegais em Portugal (António & Policarpo, 2011).

Ao contrário do que se imagina, a realidade mostra que os imigrantes são os primeiros a perderem seus empregos quando o país é acometido por uma crise económica. Isso se dá, pois, há uma grande vulnerabilidade nas relações contratuais entre esse nicho de pessoas e as empresas e, também, porque a maior atração de trabalho para imigrantes está em setores sensíveis à crise¹.

1.3.2. Problemática da discriminação no contexto laboral

É percebido que, ao passar por todas essas fases, de mudanças no cenário migratório, algumas atividades profissionais acabaram por ser etnicizadas (Baganha, Marques & Fonseca, 2000). Esse fato pode ser explicado, devido à pouca variabilidade laboral e até mesmo social dos imigrantes residentes em Portugal, principalmente aqueles que têm pouca ou nenhuma qualificação. Em contrapartida, os imigrantes que possuem alguma ou muita qualificação, tendem a apresentar uma situação mais otimista no mercado de trabalho (Góis & Marques, 2006, 2007 e 2010; Peixoto, 2005; Carneiro, 2006).

No ano 2000, influenciado por outros membros da União, Portugal integrou-se ao Espaço Económico Europeu - EEE, onde, um dos objetivos desta estratégia era proporcionar igualdade de oportunidades de trabalho para todos, além de reforçar a empregabilidade e o regresso de pessoas e/ou grupos sociais em vulnerabilidade, ao mercado de trabalho (Valadas, 2012).

O Plano para a Integração de Imigrantes - PII, nasceu em 2007, escrito pela Resolução do Conselho de Ministros n° 63-A/2007, aprovado em 3 de maio do mesmo ano. Este plano surgiu diante da preocupação do governo com o cenário de integração vivido pelos

¹ Retirado de:

<https://www.acm.gov.pt/documents/10181/233158/Imigra%C3%A7%C3%A3o++os+Mitos+e+os+Factos.pdf/f4b20e3f-d309-470a-ae6b-bee48ee7de7b>

imigrantes que chegavam a Portugal. Elaborado com 120 medidas, o PII visa defender a integração dos imigrantes em Portugal promovendo “a igualdade de oportunidades para todos, com particular expressão na redução das desvantagens no acesso à educação, ao trabalho, à saúde, à habilitação e aos direitos sociais, rejeitando qualquer discriminação em função da etnia, nacionalidade, língua, religião ou sexo e combatendo disfunções legais ou administrativas.” (p.6).

1.4. Diversidade

“A diversidade é um mix de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social” (Fleury, 2000, p.20).

Segundo Knippenberg (2007) a diversidade pode ser definida a partir de três dimensões: uma é que o grupo é diferente e por isso deve-se focar nesta diferença, trabalhando e interagindo juntos; a outra dimensão diz que as diferenças podem aparecer de forma objetiva ou subjetiva e, por fim, é importante perceber de que maneira o grupo interage e como se dá o funcionamento deste grupo. De acordo com Bauer (2016), a sociedade tem um importante exercício a ser realizado, que é, conciliar os diferentes “mundos” em que vivem, com a própria vida individual.

Por outro lado, Harrison e Klein (2007), trazem uma perspectiva que vai contra os conceitos citados anteriormente. Segundo os autores a diversidade produz diferentes ações e consequências, onde pode resultar em separar os membros de um grupo, quando essa diferença fica evidente na manifestação de opiniões, por exemplo.

De maneira geral, o conceito de diversidade está sempre voltado para os efeitos negativos e positivos no desenvolvimento da equipe (Kippenberg & Schippers, 2007) e às consequências das divergências ou discriminações que podem acontecer (Harrison & Klein, 2007).

1.4.1. O conceito de diversidade no contexto laboral

No contexto organizacional, gerir a diversidade tem sido uma preocupação no sentido de incluir socialmente o dito diferente. (Conceição et al., 2015). Aquino e Galeão (2004), afirmam que incluir a diversidade no âmbito empresarial, através das suas práticas, formações de equipes com colaboradores que possuem experiências diversas e outras habilidades, é uma mais valia para a empresa, que proporciona vantagem competitiva no mercado.

Em um estudo realizado por Santos et al., (2006) com o objetivo de fazer com que pequenas e médias empresas europeias refletissem acerca das boas práticas da gestão da diversidade no ambiente organizacional, selecionou-se organizações espalhadas por seis

países (Portugal, Espanha, Lituânia, Dinamarca, Itália e Inglaterra). Em Portugal 63 empresas responderam à pesquisa. A amostra era composta por 52,5% mulheres e 47,5% homens. A maioria dos participantes, 88,2%, tinham idades que variavam entre 30 e 55 anos, 8,5% tinham menos de 30 anos e 3,4% tinham mais de 55 anos. Relativamente ao grau de escolaridade, a maioria, 88,1%, tinham ensino superior. Quanto aos cargos que os participantes ocupavam, havia funções como diretor/gestor de recursos humanos, diretor/gestor da qualidade, administrador, gerente, diretor, gestor de operações, diretor financeiro, diretor de marketing, entre outros. Em relação à nacionalidade dos participantes, 97% dos funcionários inquiridos eram portugueses, o que faz possível perceber a falta de diversidade nas PME que participaram da pesquisa.

Os resultados apontam que apenas 43% dos participantes admitem que as empresas onde trabalham, têm cuidados relativamente à promoção e a inclusão da diversidade. Segundo esses participantes, 37,8% acreditam que um fator importante que dificulta a promoção da diversidade é que no processo de recrutamento e seleção o que determina a escolha do candidato são as competências e as qualificações (Santos et.al., 2006).

1.4.2. A Carta Portuguesa para a Diversidade

Segundo as informações disponíveis, a Carta para a Diversidade² foi criada por iniciativa da Comissão Europeia, com o objetivo de desenvolver e implementar políticas para promover a inclusão da diversidade da força de trabalho em diversos países. Este documento é assinado de forma voluntária por empresas e/ou instituições e estabelece políticas que promovem a diversidade e a igualdade no ambiente de trabalho. A implementação da Carta teve início em 2004 e, até o presente momento, está inserida em 24 Membros da União Europeia (Áustria, Alemanha, Bélgica, Croácia, Dinamarca, Eslováquia, Eslovênia, Estônia, Espanha, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Hungria, Irlanda, Itália, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, Portugal, Polónia, República Tcheca, Romênia e Suécia)³. Em 2010 foi desenvolvida a plataforma *Diversity Charters*, para compartilhar as práticas, ideias e ferramentas utilizadas.

Em Portugal, a Carta Portuguesa para a Diversidade⁴ foi criada em 2016, trazendo definições como o reconhecimento, o respeito e a valorização das diferenças entre as

² Retirado de: <https://diverse-bg.eu/european-charters/>

³ Retirado de: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/diversity-charters-eu-country_en

⁴ Retirado de: Carta Portuguesa para a Diversidade. Retirado de: <http://www.cartadiversidade.pt/>

peçoas, principalmente as diferenças relacionadas ao sexo, identidade, estado civil, escolha política, religião, cultura, etnia, nacionalidade, língua, estilo pessoal e grau de escolaridade. Sete organizações foram responsáveis pelo lançamento da Carta e fazem parte da comissão executiva da Carta Portuguesa para a Diversidade: Fundação Aga Khan, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), GRACE, Alto Comissariado para Migração (ACM), Instituto Nacional de Reabilitação (INR) e Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE).

O primeiro evento nacional da Carta Portuguesa para a Diversidade aconteceu em maio de 2017. Também neste evento foi lançado o Selo da Diversidade que reconhece as organizações que adotam as práticas para a promoção da diversidade e inclusão. No primeiro ano, foram realizados diversos encontros a fim de promover a carta.

Em 2018, foi criada a Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão - APPDI, cujo objetivo é gerir as atividades propostas pela Carta Portuguesa para a Diversidade, em território nacional e europeu. Sua missão é fomentar a diversidade e incentivar a inclusão nas inúmeras empresas portuguesas, bem como na sociedade, cooperando para que, tanto as empresas nacionais como as organizações europeias, possam dar prosseguimento às suas atividades. Os associados têm benefícios, que vão desde descontos nas formações ministradas pela associação, acesso à Caixa de Ferramentas para a Diversidade e Inclusão, convite para participação em eventos, entre outros. A sua direção conta com a Associação Crescer na função de tesoureiro, como secretário o Clube Intercultural Europeu, os vogais sendo a L'OREAL e GRACE, a rede ex-aequo como suplente e a EDP – Energias de Portugal na presidência. A Assembleia Geral é presidida pela Animar, os secretários são a LYD e a Stone Soup. No Conselho fiscal a PWC é quem preside e como secretários estão GeoClube e Cerci Oeiras.

Até o presente momento a Carta Portuguesa para a Diversidade tem 280 empresas signatárias. Dentre elas estão: um de órgão diplomático; 12 do setor público administrativo central; 26 do setor público administrativo local; três do setor privado sem fins lucrativos do terceiro setor; 119 do setor privado com fins lucrativos; 10 associações empresariais e de professores e, 19 instituições de ensino superior.

1.5. Objetivos do estudo

Diante de tudo que foi dito, considerando que os signatários da Carta Portuguesa estão mais sensibilizados para as questões da diversidade, os objetivos do presente estudo

consistem em analisar de que maneira a origem dos imigrantes pode interferir na escolha de um potencial candidato para uma atividade de trabalho qualificada, comparando respostas em participantes que trabalham em empresas signatárias da Carta Portuguesa para a Diversidade com as respostas de pessoas que trabalhem em empresas não signatárias da Carta Portuguesa para a Diversidade.

Assim, a partir dos objetivos apresentados, as seguintes hipóteses serão testadas:

H1: Espera-se que exista diferença na avaliação de competências de um candidato em função da sua origem, mais especificamente espera-se que o candidato com origem portuguesa seja percebido como tendo mais competências para exercer a função, comparativamente a um candidato de origem PALOP ou brasileira.

H1a: Espera-se, no entanto, um efeito de moderação da variável *ser signatário da Carta Portuguesa para a Diversidade*. Em concreto, quando não se pertence ou não sabe se pertence a entidades signatárias, um candidato de origem não portuguesa irá ser considerado como detentor de mais competências. Nas empresas signatárias não são esperadas diferenças na relação entre a origem e a percepção de competências para exercer a função.

H2: Espera-se que exista diferenças na remuneração de um candidato em função da sua origem; mais especificamente, era afirmado que um candidato com origem portuguesa pudesse vir a receber uma remuneração mais elevada do que um candidato de origem PALOP ou brasileira.

H2a: Espera-se, no entanto, um efeito de moderação da variável *ser signatária da Carta Portuguesa para a Diversidade*. Em concreto, quando não se pertence ou não sabe se pertence a entidades signatárias, para um candidato de origem não portuguesa será referida uma remuneração inferior. Nas empresas signatárias não são esperadas diferenças na relação entre a origem e a remuneração.

Capítulo II - Estudo empírico

Tendo em conta os objetivos do estudo, optou-se pela condução de um estudo experimental. Segundo Johnston e Pennypacker (1993a), desenhar um experimento é organizar condições de controle e experimento, a fim de tornar possível compará-las de forma significativa, podendo comprovar os efeitos da variável independente (VI) e assim, responder ao problema de pesquisa.

2.1. Método

Trata-se de um estudo experimental inter-sujeitos, com um só fator: a pertença a países de língua portuguesa, com três níveis [Africano (PALOP) X Brasileiro X Português], com aleatorização dos participantes, por condição.

2.2. Participantes

Participaram um total de 242 pessoas, no entanto, foram apenas considerados 81 participantes. Tal deveu-se ao fato de terem sido excluídos os participantes que não responderam ou que responderam incorretamente à verificação da manipulação da VI (“Qual o nome do candidato?”).

Relativamente às características sociodemográficas dos 81 participantes, em termos de idade, a mesma era compreendida entre 19 anos e 59 anos ($M = 35.6$, $DP = 10.6$), sendo 65.4% do sexo feminino. Relativamente às habilitações literárias, 42.0% têm mestrado, 40.7% têm licenciatura, 13.6% fizeram uma pós-graduação, 2.5% frequentou o ensino médio e 1.2% concluíram o doutorado.

Quanto à experiência com o recrutamento e seleção, 59.3% dos profissionais fazem o recrutamento e seleção de pessoas nas atividades que realizam atualmente, 23.4% já realizaram processos de recrutamento e seleção, principalmente os profissionais que trabalham ou trabalharam na área dos recursos humanos e que trabalham em empresas que são ou não signatárias da carta portuguesa para a diversidade e 17.3% dos participantes não têm experiência com recrutamento e seleção de pessoas.

Sobre se trabalha numa empresa signatária da Carta Portuguesa para a Diversidade, 40.7% refere que sim, 14.8% refere que não, e 44.4% disse não saber. Independentemente de se ser signatária da Carta, 51.9% refere existirem na sua empresa ações de sensibilização para colaboradores sobre diversidade, enquanto 48.1% refere não existirem essas ações.

2.3. Instrumento e procedimento

Para a realização deste estudo, foi desenvolvido com o apoio do sistema Qualtrics, um questionário composto por uma introdução e cinco blocos de questões, mais especificamente, a introdução informava sobre o conteúdo do estudo e ainda, solicitava a autorização do participante, através de um consentimento informado.

Para efeitos do presente estudo foram consideradas oito questões que remetiam para variáveis sociodemográficas (p.ex., se está trabalhando atualmente, função, quanto tempo trabalha na atual empresa, se tem experiência com recrutamento e seleção, habilitações, idade, sexo, nacionalidade), quatro questões sobre a percepção de competência do candidato para a função e sobre a eventual remuneração base a atribuir.

Após a introdução, era apresentado um anúncio fictício onde constava uma oferta de emprego e seus respectivos requisitos (Anexo A). Após a visualização do anúncio era dada informação sobre um potencial candidato à vaga e, neste ponto do questionário foi feita a manipulação da VI (ou seja, a variável pertença a países de língua portuguesa: PALOP X Brasileira X Portuguesa), com a questão “Ainda se lembra qual o nome do candidato à vaga?”. As informações sobre os candidatos eram iguais nas três condições experimentais (habilitações acadêmicas e experiência profissional) variando apenas o nome do candidato (Anexo B).

Para a escolha dos nomes a serem utilizados nos formulários de candidatura dos candidatos, decorrente de uma pesquisa inicial, foi criada uma lista com os nomes típicos de homens dos PALOP, do Brasil e de Portugal. Esta lista continha 17 nomes, sendo seis nomes PALOP, seis brasileiros e cinco portugueses. Depois, foi realizado um pré-teste, para a escolha do nome que seria mais típico em cada um destes grupos, com 39 estudantes universitários (que não participaram depois neste estudo). Foi feita posteriormente uma análise de frequências, sendo que os nomes que apareceram com mais frequência foram utilizados no presente estudo: Mamadu, para nome próprio de homem oriundo de PALOP, Everton, para nome próprio de homem Brasileiro, e António, para homem Português.

O bloco seguinte remetia para a avaliação do candidato (Anexo C), ou seja, a adequabilidade do candidato para a função. Este grupo de questões apresentava uma escala de resposta do tipo Likert de 6 pontos: “Em que medida considera que o candidato escolhido lhe parece poder ser adequado à função” (1= totalmente inadequado a 6=totalmente adequado); “Qual o grau de relevância que considera ter a experiência prévia do candidato para a função descrita?” (1=totalmente irrelevante a 6=totalmente

relevante). As seguintes questões, também eram respondidas numa escala Likert de 6 pontos, que variava entre 1=discordo totalmente e 6=concordo totalmente, sendo elas: “Face à informação de que dispõe, acredita que o candidato terá competências suficientes para exercer a função?”; “Face à informação de que dispõe, considera que o candidato possui habilitações adequadas à função?”.

Foi ainda perguntado “Qual a remuneração base que consideravam que o candidato poderá vir a receber?”. Cada participante tinha de escolher um valor dentro de um intervalo, que variava entre seiscentos euros e cinco mil euros, utilizando o cursor do *mouse* para seleccionar o valor pretendido.

No que se refere à variável moderadora, foi perguntado aos participantes: “A organização onde trabalha é signatária da Carta Portuguesa para a Diversidade?”, podendo ser a respondida numa escala de três pontos: sim, não, não sei.

Para verificar a manipulação da VI, sobre a pertença do candidato a países de língua oficial portuguesa (Português X Brasileiro X Africano) foi perguntado, no final do questionário, se o participante se recordava do nome do potencial candidato exposto no formulário de candidatura, apresentado aquando da apresentação do candidato. A resposta era dada de forma aberta.

O questionário foi enviado por via *on-line*, através do *LinkedIn*, *e-mail* e *Whatsapp*, para uma amostra composta por profissionais que, realizam ou já realizaram processos de recrutamento e seleção, principalmente profissionais que trabalham ou trabalharam, na área de recursos humanos e que trabalham em empresas que são ou não signatárias da Carta Portuguesa para a Diversidade. Para a recolha dos dados foi utilizada a técnica de amostragem de bola de neve. Esta técnica consiste em o pesquisador solicitar aos participantes que indiquem outros novos participantes que possuam os requisitos necessários para a realização do estudo. Este procedimento é realizado até que se atinja o número estabelecido de respostas, dentro do tempo previsto para a coleta de dados (Flick, 2009).

Capítulo III – Resultados

Para testar as hipóteses foi realizada a análise de variância a dois fatores com inclusão do efeito de interação, a fim de ser testado o efeito de moderação. Foram criados dois níveis da variável moderadora: ser signatário da carta (40.7%), e não ser signatário ou não saber que se é signatário da carta (59.2%).

A hipótese 1 afirma que se espera que exista diferença na avaliação de competências de um candidato em função da sua origem, mais especificamente espera-se que o candidato com origem portuguesa seja percebido como tendo globalmente mais competências para exercer a função comparativamente a um candidato de origem PALOP ou brasileira. Os resultados evidenciam que os efeitos principais não são significativos para nenhum dos itens – “Em que medida considera que o candidato escolhido lhe parece poder ser adequado à função” ($F(2, 80) = 0.657, p > .05$); “Qual o grau de relevância que considera ter a experiência prévia do candidato para a função descrita?” ($F(2, 80) = 1.691, p > .05$), “Face à informação de que dispõe, acredita que o candidato terá competências suficientes para exercer a função?” ($F(2, 80) = 1.181, p > .05$); “Face à informação de que dispõe, considera que o candidato possui habilitações adequadas à função?” ($F(2, 80) = 0.144, p > .05$) – pelo que a nacionalidade não tem efeito na avaliação das competências do candidato, e, conseqüentemente, a hipótese 1 não é validada.

Foi introduzida a moderadora *ser empresa signatária da carta* e os resultados não apresentam nenhum efeito de interação significativo, pelo que os resultados não vão ao encontro do que havia sido colocado na especificação da hipótese de moderação (H1a).

A hipótese 2 apontava no sentido de existir diferença na remuneração de um candidato em função da sua origem, mais especificamente, era afirmado que um candidato com origem portuguesa poderia vir a receber uma remuneração mais elevada do que um candidato de origem PALOP ou brasileira. Os resultados validam parcialmente esta hipótese, já que o efeito da origem do candidato na variável dependente é significativo ($F(2, 80) = 3.434, p = .037$). Testes de comparações múltiplas indicam diferenças parcialmente significativas ($p = .06$) sobretudo entre a remuneração atribuída ao candidato brasileiro ($M = 1425.88 \text{ €}, DP = 635.147$), por comparação com o candidato português ($M = 1903.10 \text{ €}, DP = 772.719$) e com o candidato PALOP ($M = 1515.60 \text{ €}, DP = 624.031$). Concluiu-se, no entanto, que a moderadora não condiciona

significativamente este efeito principal, tal como explicitado em H2a ($F(2,80) = 0.362$, $p > .005$).

Tabela 1.1. Média de remuneração atribuída ao candidato em função da sua origem

Origem	Moderadora	Remuneração base que considera que o candidato poderá vir a receber?	
		Média	Desvio-padrão
PALOP	Ser signatário	1580,87	652,227
	Não ser/não saber que se é signatário	1460,63	611,624
Brasileiro	Ser signatário	1388,44	614,744
	Não ser/não saber que se é signatário	1445,70	663,452
Português	Ser signatário	2080,00	996,497
	Não ser/não saber que se é signatário	1785,17	601,250
Total	Ser signatário	1649,39	760,93
	Não ser/não saber que se é signatário	1536,48	631,517

Capítulo IV – Discussão

A Carta Portuguesa para a Diversidade surge em 2016 e tem como objetivo promover o reconhecimento da diversidade e inclusão em contexto organizacional. Apesar de existirem estudos anteriores realizados no âmbito da Carta Portuguesa para a Diversidade (p.ex. Bezerra, 2019, Correia, 2017, Visitação, 2017), este é o primeiro que procura, através da condução de um estudo experimental, analisar em que medida fazer parte de uma entidade signatária da Carta modera a relação entre origem de um candidato e a avaliação da sua competência e adequabilidade, bem como do seu valor, espelhado na atribuição de uma dada remuneração.

De acordo com Bárcia (2008), grande parte do movimento realizado na direção da imigração, é causado por razões laborais. São os cenários de guerra, de epidemias, as questões humanitárias e a busca por melhores condições de vida que fazem com que as pessoas procurem outros países e, acabem por aceitar, muitas vezes, qualquer tipo de trabalho. Por isso, gerir a diversidade no ambiente organizacional deve ser uma iniciativa tomada, com o intuito de promover um ambiente diverso de força de trabalho (Rawat & Basengekar, 2016).

No que diz respeito aos resultados, destaca-se aquele que indica que foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na remuneração do candidato à função em razão da sua origem, sendo menor o valor a atribuir ao candidato Brasileiro, por comparação com o Português e o de origem PALOP. Estes resultados vão ao encontro de Tavares (2014), quando refere que é perceptível a diferença existente entre nacionais e imigrantes no cenário laboral. Um dos pontos que indicam a aparente desvantagem dos imigrantes está relacionado ao fato de os mesmos possuírem mais qualificações do que o necessário para exercer determinada função e a remuneração ser inferior se comparado ao nacional. Segundo Cabral e Duarte (2011), em Portugal, no período compreendido entre 2002 e 2008, os imigrantes recebiam salários menores do que os portugueses, sendo muitas vezes salários abaixo do estipulado em lei como salário mínimo. Neste período era possível perceber que a distribuição das remunerações variava de acordo com a origem dos imigrantes. Quando o trabalhador era nacional de um país da União Europeia, a sua remuneração era em média duas vezes maior que o salário dos portugueses. Quando os trabalhadores eram oriundos dos PALOP, recebiam menos do que a média de salário dos imigrantes. Já os imigrantes brasileiros, recebiam remunerações dentro da média do valor de salário dos imigrantes no ano de 2002, porém, até chegar em 2008, a variação das remunerações destes imigrantes passou a ser a mais baixa da época. Neste período o

valor médio das remunerações dos nacionais era 18.2% a mais que o salário médio dos estrangeiros.

Segundo os dados nacionais da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE (2019), podemos comparar o fato de os imigrantes receberem salários menores que os nacionais, com a desigualdade salarial de gênero que acontece em muitas partes do mundo, caracterizando a maneira desigual como homens e mulheres são inseridos no mercado de trabalho. Assim como os imigrantes vindos dos PALOP e do Brasil ganham menos do que os nacionais, as mulheres frequentemente ganham menos do que os homens e, muitas vezes fazem o mesmo trabalho. Além disso, em algumas atividades e profissões com cargos de gestão, onde os salários são mais elevados, as mulheres estão pouco ou nada representadas, sendo a sua presença mais expressiva em empregos menos valorizados e menos bem pagos. A média da renda mensal que um homem recebe é 16.7% maior do que uma mulher e o ganho mensal que engloba horas extras, prêmios e outros benefícios (que geralmente são de cunho discriminatório) é de 19.9%.

Seria, no entanto, esperado que o facto dos participantes serem signatários da Carta Portuguesa para a Diversidade o efeito da origem do candidato não influenciaria a avaliação de competência e a remuneração esperada, tendo em conta que as entidades signatárias têm feito um trabalho de sensibilização dos seus colaboradores ao longo destes anos, mesmo em enviesamento inconsciente⁵. O enviesamento inconsciente é uma espécie de gatilho mental, que nos permite agir como seres humanos, porém, de certa forma, acaba por interferir na maneira em que tomamos decisões, levando os resultados a serem tendenciosos (Roxburgh & Hansen, 2015). Essas ações de sensibilização, passam por, a partir de uma formação, ajudar os funcionários a começar a identificar de que maneira, os possíveis contextos em que o enviesamento inconsciente interfere nas suas decisões do dia a dia⁶.

Em estudos futuros deve ser, por exemplo, analisado quais dos participantes já participaram em ações de sensibilização dentro do tema da diversidade. Ao mesmo tempo, estes resultados vêm informar sobre a importância de continuar a apostar em formações sobre a diversidade e inclusão.

Na realização do estudo aqui apresentado, algumas limitações foram encontradas, como por exemplo, o número de participantes válidos. Muitas pessoas acessaram o

⁵ Ver como exemplo: <https://www.edp.com/pt-pt/formacao-em-enviesamento-inconsciente>

⁶ Retirado de: <https://pmemagazine.sapo.pt/importante-diagnostico-diversidade-joao-tavares/>

questionário, porém, nem todos finalizaram ou responderam a última questão que tinha como função manipular a VI. Isso fez com que o número válido de participantes, caísse para menos da metade do total de pessoas que acessaram e responderam pelo menos uma parte do estudo.

O próprio questionário é algo que pode ter sido um entrave no estudo, já que os participantes podem tê-lo achado muito extenso, tendo em conta que englobava um outro conjunto de questões que não faziam parte deste estudo, deixando de responder até o final, o que fez diminuir drasticamente o número final de participantes. Efetivamente com o *Qualtrics*, não era possível controlar o preenchimento, ou seja, não é possível saber se o participante estava sozinho, apenas quanto tempo demorou para preencher.

Outra limitação deste estudo é o fato de a verificação da manipulação da VI só ter acontecido no final do questionário e não a seguir à manipulação. Uma outra limitação importante foi o fato de em momento nenhum se perguntou qual o país de origem do candidato do estudo para verificar que o participante percebia que o candidato se tratava de uma pessoa não nacional.

Ainda como limitação, há o fato de não haver facilmente disponível, teorias que corroborem com os resultados encontrados. No que se refere a hipótese 1, dados do Relatório Imigração em Números, mostram que os imigrantes em Portugal, têm sofrido desqualificação profissional, já que muitas vezes desempenham funções que são abaixo dos seus níveis de qualificação, mostrando que a teoria vai contra este estudo que diz que nacionais e imigrantes apresentam a mesma competência para exercer uma determinada função. No que se refere aos dados da hipótese 2, onde os brasileiros receberam remunerações mais baixas do que os PALOP, em função qualificada, verificando de maneira global os PALOP recebem menos do que os brasileiros. Porém, se comparado por nacionalidade, ao invés da origem, os dados mostram que os angolanos recebem 2% a mais do que os brasileiros (Oliveira & Gomes, 2019).

Neste estudo juntou-se os participantes que referiram não ser signatários ou não saber se eram signatários para ter um N maior para efeitos de análises; em estudos futuros deverá buscar aumentar a amostra para poder fazer essa análise separadamente.

Com isso, é necessário que haja maior investimento por parte das organizações acerca da inclusão da diversidade no ambiente de trabalho. É sabido que a diversidade no contexto laboral, traz mais valias para as empresas já que permite uma troca de conhecimentos e experiências, tanto no âmbito cultural, quanto no âmbito social. Além

disso, a promoção da diversidade no trabalho, traz um ambiente mais criativo, com melhores resultados e menos conflitos.

Para concluir é importante ressaltar que gerir a diversidade nas organizações, traz resultados que tornam as empresas mais competitivas no mercado. Esses resultados passam por uma maior flexibilização no seio organizacional, atração e retenção de novos talentos, promoção da criatividade e inovação, além de um conjunto de novos conhecimentos e habilidades (Kippenberg & Schippers, 2007) e ainda, a possibilidade de encontrar melhores soluções para a resolução de problemas, contribuindo, desta forma, para o crescimento e o desenvolvimento da instituição Cox (1993). Admitir a diversidade é acima de tudo um ato de respeito às pessoas e valorização do ser humano (Borin, Fieno & Sampaio, 2015).

Fontes

- CITE (2019). Desigualdade salarial entre homens e mulheres em Portugal. Retirado de: http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Desigualdade_salarial.pdf
- Decreto-Lei n.º. 40/2003 (2003). Tratado de Amizade, Cooperação e consulta entre Portugal e a República Federativa do Brasil. *Diário da República*. 1 Série A, 217, 6084 a 6086. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/496675>
- European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (2006). *Migrants' experiences of racism and xenophobia in 12 EU member state*. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8cf1112f-de05-4143-8e83-a3539494ad9f/language-en>
- European Union Agency For Fundamental Rights (2010). Manual sobre a legislação europeia antidiscriminação. Disponível em: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_PT.pdf
- Resolução do Conselho de Ministros, n.º. 63-A/2007 (2007). Plano para a Integração dos Imigrantes. *Diário da República*. 1º Suplemento. Série 1, 85, 2964 (2) a 2964(23). Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/415237>
- Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, (2003). Relatório Estatístico. Portugal. Disponível em: https://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa_2003.pdf
- Serviço de Estrangeiros e Fronteiras. (2015) Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2015. Oeiras: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, 2015. Retirado de: <https://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa2015.pdf>
- Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, (2018). Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilos. Retirado de: <https://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa2017.pdf>
- Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, (2019). Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2018. Retirado de: <https://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa2018.pdf>

Sitografia

ACIDI, (s.d.) Imigração os mitos e os factos. Retirado de:
<https://www.acm.gov.pt/documents/10181/233158/Imigra%C3%A7%C3%A3o++os+Mitos+e+os+Factos.pdf/f4b20e3f-d309-470a-ae6b-bee48ee7de7b>

Carta Portuguesa para a Diversidade. Retirado de: <http://www.cartadiversidade.pt/>

European Charter. Retirado de: <https://diverse-bg.eu/european-charters/>

European Commission. Retirado de: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/diversity-charters-eu-country_en

Referências

- António, J.H.C., Policarpo, V. (2011), Os Imigrantes e a imigração aos olhos dos portugueses, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Aquino A. M.; Galeão, L. G. A. (2004). Crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 44, n. 3, pp. 20 - 29, 2004.
Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1551/155117750002.pdf>
- Baganha, M. I. (1996) Immigrants insertion in the informal Market, Deviant Behaviour and the insertion in the Receiving Country. 1º relatório. Coimbra: Centro de Estudos Sociais.
- Baganha, M. I., Marques, J. C., & Fonseca, G. (2000). Towards an Emerging Ethnic Class in Portugal?, *Towards Emerging Ethnic Classes in Europe? Vol.II: Southern Europe*. Weinheim: Freudenberg Stiftung, pp.51-129
- BÁRCIA, Paulo. (2008) Migrações e trabalho. Assegurar os direitos do trabalho num mundo globalizado. In Migrações 02, Lisboa, ACIDI. Disponível em: https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/183863/migracoes2_art13.pdf/f58e9804-0fac-4706-aa01-a0208bca7c70
- Basengekar, P., & Rawat, P. S. (2016). Managing Workplace Diversity: Performance of Minority Employees. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 3.
- Bauer, T. (2016). Cultura da diversidade: uma orientação teórica para a prática cultural de cooperação social. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/gal/n33/1519-311X-gal-33-0005.pdf>
- Baumeister, R. F., & Richeson, J. A., (2010). Prejudice, stereotypes and discrimination. In Roy F. Baumeister & Eli J. Finkel (eds), *Advanced social psychology: The state of the science*. United States of America: Oxford University Press.
- Bezerra, M. C. C. (2019) *Workplace diversity in Portugal: a qualitative analysis of initiatives implemented by diversity charter signatory organisations*. [Dissertação de mestrado. ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa] Repositório ISCTE: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/19705/1/Master_Maria_Cavalcanti_Bezerra.pdf
- Boneti, L. W. (2006). Exclusão e inclusão social: teoria e método. *Revista Contexto e Educação*, 21(75), 187-206. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/contextoeducacao/article/view/1117>

- Borin, F; Fieno, P; Sampaio, B.(2015) Diversidade: Inclusão ou Estratégia?. *Harvard Business Review*. Disponível em: <http://hbrbr.uol.com.br/diversidadeinclusao-ou-estrategia/>
- Cabecinhas, R. (2002). *Racismo e etnicidade em Portugal: Uma análise psicossociológica da homogeneização das minorias*. Dissertação de Doutoramento. Braga: Universidade do Minho. Disponível em: https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/25/1/TESE_RC_FINAL.pdf
- Carneiro, R. C. (2006). A mobilidade ocupacional do trabalhador imigrante em Portugal. DGEEP, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Lisboa
- Conceição, L. De A. Da; Ribeiro, D.; Novaes, E. D. (2015) Diversidade Organizacional e Inclusão de Minorias no Mercado de Trabalho. *Revista Científica Eletrônica*, UNISEB, Ribeirão Preto, p.1-22.
- Correia, M. M. (2017) *Diversidade no local de trabalho: estudo de caso numa empresa do setor público* [Dissertação de mestrado, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa] Repositório ISCTE: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/15050/1/TESE%20Mariana_final_FINALISSIMO.pdf
- Costa, A. (2010) A criação da categoria imigrantes em Portugal. *Revista Visão: Jornalistas entre Estereótipos e Audiências*. Alto Comissariado para a Imigração. Lisboa.
- Coppel, (2001) *Trends in immigration and economics consequences*, OCDE. Disponível em: www.ocde.org/eco/eco
- Cox, T. (1994). *Cultural diversity in organizations*. Berret-Koehler, San Francisco.
- Fein, S. (2016). Social psychological perspectives on racial stereotyping, prejudice, and discrimination. *Paper for Jepson Colloquium: Reconstruction and the arc of racial (in)justice*. University of Richmond.
- Fasel, N., Green, E. G. T., e Sarrasin, O. (2013). Facing cultural diversity: Antiimmigrant attitudes in Europe. *European Psychologist*, 18, 253–262.
- Fleury, M. T. L.(2000). Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiência de Empresas Brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, v. 40, n. 3, p. 18-25. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v40n3/v40n3a03.pdf>
- Flick, U. (2009) *Introdução à pesquisa qualitativa*. Artmed. Porto Alegre, RS.

- Freitas, M. E., & Dantas, M. (2011). O estrangeiro e o novo grupo. *Revista: RAE - Revista de Administração de Empresas*. Vol. 5 nº6, 601-608. Disponível em: https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75902011000600007_0.pdf
- Fiske, S.T. (2010). *Social beings: Core motives in social psychology*. 2º edition. New Jersey. Wiley.
- Fonseca, M. L., (2008), “Imigração, diversidade e novas paisagens étnicas e culturais”, in M. Lages; A. T. Matos (coord.), *Portugal: percursos de interculturalidade Vol II*, Contextos e dinâmicas, Lisboa: ACIDI, pp.49-96.
- Góis, P., & Marques, J. C., (2006). Portugal as a semiperipheral country in the global migration system. *Conference on Lusophone Migration*, Georgetown University, Washington DC.
- Góis, P., & Marques, J. C., (2007). Estudo Prospectivo sobre Imigrantes Qualificados em Portugal. Lisboa: ACIDI, I.P.
- Góis, P., & Marques, J. C., (2010). Novos fluxos de imigração em Portugal: O novo posicionamento de Portugal no sistema migratório Europeu. Lisboa: ACIDI, I.P.
- Góis, P. e Marques, J. C., (2014). Processos de Admissão e de Integração de Imigrantes Altamente Qualificados em Portugal e a sua Relação com a Migração Circular. Vol 54, *Coleção Estudos*, Observatório da Imigração. Lisboa: ACM, I.P.
- Góis, P. (2018). Discriminação no recrutamento e acesso ao mercado de trabalho de imigrantes e portugueses de origem estrangeira. 1ª Edição. Lisboa: ACM, I.P.
- Gondim, S. M. G., Techio, E. M., Paranhos, J., Moreira, T., Brantes, C., Sobrinho, J. B., & Santana, V. (2013). Imigração e trabalho: Um estudo sobre a identidade social, emoções e discriminação contra estrangeiros. *Psicologia em Pesquisa*, 7 (2), 151-163. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psipesq/v7n2/03.pdf>
- Harrison, D. A., & Klein, K. J. (2007). What’s the difference? Diversity constructs as separation, variety or disparity in organizations. *The Academy of Management review*, 32(4), 1199-1228.
- Johnston, J. M., & Pennypacker, H. S. (1993a). *Strategies and tactics of behavioral research*. 2º edition. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Kawar, M. (2005) Genre et migration: les lignes directrices de l'Organisation Internationale du Travail pour une aide aux travailleuses migrantes, in Cahiers Genre et Développement, n.º5. *Genre, Nouvelle Division Internationale du Travail et Migrations*, Paris: L'Harmattan, pp. 339-352.
- Kozakai, T., & Wolter, R. P. (2007). Armadilhas do multiculturalismo: análise psicossocial da integração à francesa dos estrangeiros. *Aletheia*, 26, 11-26.
- Lages, M. F., Policarpo, V. M., Marques, J. C. L., Matos, P. L., & António, J. H. C. (2006). Os Imigrantes e a população portuguesa: Imagens recíprocas – análise de duas sondagens. Lisboa: ACIDI, I.P.
- Malheiros, J. (2013) *Diagnóstico da população imigrante em Portugal*. Lisboa, ACIDI.
- Marques, J. C. e Góis P., (2004) Migration Trends to and from Portugal, *Centro de Estudos Sociais*, Coimbra.
- Martinez, L. F. (2015). *Gestão de Recursos Humanos Para Gestores*. Editora Rh. Lisboa.
- Moscovici, S. e Pérez, A. (1997). "Representations of society and prejudices". In Wagner, W, et. al. (ed.). *Papers on social representations. Threads of discussion*. 6(1). 27-36.
- Oliveira, R. S. (2012). Imagens estereotipadas em pauta: o discurso dos jornais surinameses sobre os imigrantes brasileiros (2007- 2010). *Espaço & Geografia*, 15(2), 443-474.
Disponível em:
<http://www.lsie.unb.br/espacoegeografia/index.php/espacoegeografia/article/view/176/0>
- Oliveira, C. R. e Gomes, N. (2019) Indicadores de integração de imigrantes: relatório estatístico anual 2019. 1ª ed. *Imigração em Números – Relatórios Anuais*. Disponível em:
<https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/383402/Indicadores+de+Integra%C3%A7%C3%A3o+de+Imigrantes.+Relat%C3%B3rio+Estat%C3%ADstico+Anual+2019/98bf34e6-f53f-41b9-add6-cdb4fc343b34>
- Peixoto, J. (2005). "The social foundations of labour markets: the case of foreign immigration in Portugal", in KONIORDOS, S. M. (ed.), *Networks, Trust and Social Capital: Theoretical and Empirical Investigations from Europe*. Aldershot: Ashgate, pp. 91-118.
- Peixoto, J. (2008), Imigração e mercado de trabalho em Portugal: Investigação e tendências recentes in Peixoto, João (org.), *Revista Migrações, Número temático Imigração e Mercado de Trabalho*, n2, Lisboa: ACIDI, pp.20-46.

- Peixoto, J.; Iorio, J., (2011) Crise, Imigração e Mercado de Trabalho em Portugal: retorno, regulação ou resistência? Lisboa: Principia/Fundação Calouste Gulbenkian.
- Pereira, C.R., Vala, J. (2010). Do preconceito à discriminação justificada. *In-Mind_Português* Vol. 1, n° 2-3, 1-13.
- Pettigrew, T. F., & Meertens, R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25, 57-75.
- Rochira, A., Fasanelli, R. e Liguori, A. (2015). Same people, different images. The social representations of migrants in a local community. *Community Psychology in Global Perspective*. 1(2). 96 – 122.
- Roxburgh, E. & Hansen, K. (2015) Bias in Recruitment and Selection. *Victoria University of Wellington*. Disponível em:
https://www.wgtn.ac.nz/_data/assets/pdf_file/0008/1816604/bias-in-recruitment-and-selection.pdf
- Santoro, E. (2014). Estereótipos, preconceitos e políticas migratórias. *Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)*. 6(1).15-30. Disponível em: <http://revistas.unisinos.br/index.php/RECHTD/article/view/rechtd.2014.61.02/4130>
- Santos, M.J.N., Silva, J.L.A. e Pereira, E. N. (2006). Responsabilidade Social nas PME: Casos em Portugal. Lisboa: RH Editora.
- Sawaia, B. B. (2007). Introdução: exclusão ou inclusão perversa? In *Artimanhas da exclusão/: análise psicossocial e ética da desigualdade social (7a Ed.)* (pp. 7-15). Petrópolis: Vozes.
- Steele, C. M. (1997). “A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance”. *American Psychologist*. 52. 613–629.
- Stangor, C. (2009). “The study of stereotyping, prejudice, and discrimination within social psychology: a quick history of theory and research”. In Nelson. T. *Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination*. *Psychology Press*. New York.
- Tavares, M.A. (2014) Imigração: funcional ao desenvolvimento capitalista, mas socialmente indesejável. Trabalho apresentado no Seminário Internacional Migração e Mobilidade do Trabalho: questões demográficas e laborais. IHC/FCSH/ UNL. 2014.

- Trinta, A. R. (2010) Estereótipos [*Apostila da disciplina Televisão e Identidade Cultural do Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Juiz de Fora*] Juiz de Fora: PPGCOM/UFJF
- Vala, J., G.Marques, L., G.Pereira, M., e Lopes, D. (1998), Validation of polemical social representations. Introducing the intergroup differentiation of heterogeneity, in *Social Science Information*, 37, pp. 469-492.
- Vala, J., Brito, R., Lopes, D. (2015) Expressões dos racismos em Portugal. Lisboa, 2ª edição, Ed. ICS
- Valadas, C. (2012). Políticas públicas para o emprego em Portugal: de ação reguladora a potencial emancipatório?, Configurações. *Revista de sociologia*, 10, pp. 83-94.
- Van Knippenberg, D., & Schippers, M. (2007). Work Group Diversity. *Annual Review of Psychology*, 58, 555-584.
- Visitação, M.S.G.M. (2017) *What's next? Challenges from signing a Diversity Charter - a case study in a Portuguese organization*. [Dissertação de mestrado. ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa] Repositório ISCTE: [https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/14433/1/2017_ECSH_DPSO_Disserta%
c3%a7%c3%a3o_Mafalda%20Sofia%20Gomes%20Marques%20Visita%
c3%a7%c3%a3o.pdf](https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/14433/1/2017_ECSH_DPSO_Disserta%c3%a7%c3%a3o_Mafalda%20Sofia%20Gomes%20Marques%20Visita%c3%a7%c3%a3o.pdf)
- Weiss, D. (2001). Entrevista de Seleção. São Paulo: Editora Nobel.
- Zick, A., Küpper, B. e Hövermann, A. (2011). Intolerance, prejudice and discrimination. A European report. Berlin. Friedrich-Ebert-Stiftung - Forum Berlin.

Anexos

Anexo A: Anúncio fictício da vaga

Função: Manager Comercial

Principais atividades:

Angariar e gerir novos clientes;

Desenvolver a estratégia de comunicação externa e imagem da organização;

Consolidar a posição de liderança da empresa no mercado.

Habilitações académicas: Formação Superior em Gestão

Experiência profissional: 05 anos em funções comerciais (ou semelhantes)

-Nome:

Mamadu Santos

-Habilitações Académicas:

Licenciatura em Gestão, conclusão em 2005

-Experiência Profissional:

2012 a 2018: Gestor comercial em empresa líder de mercado no segmento de comunicações.

2007 a 2011: Comercial merchandiser na empresa WK.

CV candidato Brasileiro:

-Nome:

Everton Santos

-Habilitações Académicas:

Licenciatura em Gestão, conclusão em 2005

-Experiência Profissional:

2012 a 2018: Gestor comercial em empresa líder de mercado no segmento de comunicações.

2007 a 2011: Comercial merchandiser na empresa WK.

CV candidato Português:

-Nome:

António Santos

-Habilitações Académicas:

Licenciatura em Gestão, conclusão em 2005

-Experiência Profissional:

2012 a 2018: Gestor comercial em empresa líder de mercado no segmento de comunicações.

2007 a 2011: Comercial merchandiser na empresa WK.

Anexo C: Questionário

- 1) Em que medida considera que o candidato escolhido lhe parece poder ser adequado à função?
 - Totalmente inadequado
 - Moderadamente inadequado
 - Inadequado
 - Adequado
 - Moderadamente adequado
 - Totalmente adequado

- 2) Qual o grau de relevância que considera ter a experiência prévia do candidato para a função descrita?
 - Totalmente irrelevante
 - Moderadamente irrelevante
 - Irrelevante
 - Relevante
 - Moderadamente relevante
 - Totalmente Relevante

- 3) Face à informação de que dispõe, acredita que o candidato terá competências suficientes para exercer a função?
 - Discordo totalmente
 - Discordo
 - Discordo parcialmente
 - Concordo parcialmente
 - Concordo
 - Concordo totalmente

- 4) Face à informação de que dispõe, considera que o candidato possui habilitações adequadas à função?
 - Discordo totalmente
 - Discordo
 - Discordo parcialmente
 - Concordo parcialmente

- Concordo
- Concordo totalmente

5) Acredita que o candidato consegue comunicar facilmente com seus colaboradores e pares?

- Discordo totalmente
- Discordo
- Discordo parcialmente
- Concordo parcialmente
- Concordo
- Concordo totalmente

6) Acredita que o candidato será uma pessoa calorosa ou afável?

- Discordo totalmente
- Discordo
- Discordo parcialmente
- Concordo parcialmente
- Concordo
- Concordo totalmente

7) Qual a remuneração base que considera que o candidato poderá vir a receber? (Deslize o ponteiro posicionando-o no valor que considera mais adequado).

600 1333 2067 2800 3533 4267 5000

8) Pediria o CV a este candidato para ver a possibilidade do mesmo ser chamado à fase de entrevista?

- Sim
- Não

9) Na sua opinião, os homens brasileiros, africanos e portugueses são em geral: (Para cada um deles, pode assinalar uma ou mais opções)

	Africanos	Brasileiros	Portugueses
Alegres e bem dispostos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Competentes e cumpridores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sérios e honestos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10) A organização onde trabalha é signatária da Carta Portuguesa para a Diversidade?

- Sim
- Não
- Não sei

11) A organização na qual trabalha, promove ações de sensibilização sobre a diversidade para os colaboradores?

- Sim
- Não

12) Ainda se lembra qual o nome do candidato à vaga?

- Sim. Qual? _____
- Não.