



Guia de Comunicação Intercultural

Guia de Comunicação Intercultural



MINISTÉRIO DA
JUSTIÇA E
SEGURANÇA PÚBLICA



PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL

As opiniões expressas nesta publicação são dos autores e não refletem necessariamente a opinião da Organização Internacional para as Migrações (OIM). As denominações utilizadas no presente material e a maneira como são apresentados os dados não implicam, por parte da OIM, qualquer opinião sobre a condição jurídica dos países, territórios, cidades ou áreas, ou mesmo de suas autoridades, tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras ou limites.

A OIM está comprometida com o princípio de que a migração ordenada e humana beneficia os migrantes e a sociedade. Por seu caráter de organização intergovernamental, a OIM atua com seus parceiros da comunidade internacional para: ajudar a enfrentar os crescentes desafios da gestão da migração; fomentar a compreensão das questões migratórias; promover o desenvolvimento social e econômico por meio da migração; e garantir o respeito pela dignidade humana e bem-estar dos migrantes.

Esta publicação faz parte do projeto "Iniciativa de Reassentamento Sustentável e Vias Complementares – CRISP", uma iniciativa conjunta da OIM e do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR), financiada com fundos da cooperação dos Estados Unidos da América e de Portugal.

Publicado por:

Organização Internacional para as Migrações (OIM)
SAUS Quadra 5 - Bloco N - Ed. OAB - 3º andar - Asa Sul
CEP: 70070-913 - Brasília-DF - Brasil
Tel.: +55 61 3771-3772
iombrasil@iom.int

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)**

Alloatti, Magali N.
Guia de comunicação intercultural / [conteúdo]
Magali N. Alloatti ; [organização e revisão] Isadora
Steffens, Marina Faleiro, Thamirys Lunardi. --
Brasília, DF : OIM, 2022.

ISBN 978-65-87187-19-8

1. Competências sociais - Desenvolvimento pessoal
2. Comunicação intercultural - Manuais, guias etc.
3. Comunicação interpessoal 4. Diversidade cultural
5. Integração social 6. Interação social - Brasil
7. Migração - Brasil 8. Refugiados - Brasil -
Aspectos sociais I. Steffens, Isadora. II. Faleiro,
Marina. III. Lunardi, Thamirys. IV. Título.

22-138874

CDD-302.2

Índices para catálogo sistemático:

1. Comunicação interpessoal : Integração
intercultural : Psicologia social 302.2

Henrique Ribeiro Soares - Bibliotecário - CRB-8/9314

Esta publicação não foi editada oficialmente pela OIM.

ISBN 978-65-87187-19-8

© OIM 2022

Esta publicação não deve ser usada, publicada ou redistribuída para fins principalmente destinados ou direcionados para vantagem comercial ou compensação monetária, com exceção de fins educacionais, por exemplo, para inclusão em livros didáticos.

Organização Internacional para as Migrações (OIM)

Chefe da Missão da OIM no Brasil
Stéphane Rostiaux

Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP)

Secretário Nacional de Justiça
Bruno Andrade Costa
Diretor do Departamento de Migrações
Alexandre Rabelo Patury
Coordenador-Geral do Comitê Nacional para os Refugiados
(interino)
Gabriel Felipe da Fonseca Dizner

Coordenador de Políticas de Refúgio (interino)
Pedro Henrique de Moraes Cicero
Chefe da Divisão de Soluções Duradouras
Luana Maria Guimarães Castelo Branco Medeiros
Chefe do Núcleo Regional da Coordenação-Geral do
Comitê Nacional para os Refugiados na cidade de São
Paulo
Laís Yumi Nitta

Expediente técnico

Conteúdo

Magali N. Alloatti

Projeto gráfico e diagramação

Apoena Pinheiro

Revisão de língua portuguesa

Ana Terra

Revisão de Conteúdo

Isadora Steffens

Marina Faleiro

Thamirys Lunardi

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES (OIM)

Estabelecida em 1951, a Organização Internacional para as Migrações (OIM) é o principal organismo intergovernamental no campo da migração e trabalha em estreita colaboração com parceiros governamentais, intergovernamentais e não-governamentais. Contando com 174 Estados-membros, 8 Estados observadores e escritórios em mais de 100 países, a OIM dedica-se a promover uma migração segura, ordenada e digna para o benefício de todos. Isso é feito fornecendo serviços e consultoria para governos e migrantes. O Brasil é estado membro da Organização desde o ano de 2004. Atualmente, a OIM tem presença no país nas cidades de Belém, Belo Horizonte, Brasília, Boa Vista, Curitiba, Florianópolis, Manaus, Pacaraima, Porto Alegre, Recife, Rio de Janeiro e São Paulo.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA (MJSP)

O Ministério da Justiça e Segurança Pública é um órgão da administração pública federal direta, que tem dentre suas competências a defesa da ordem jurídica, dos direitos políticos e das garantias constitucionais; a coordenação do Sistema Único de Segurança Pública; e a defesa da ordem econômica nacional e dos direitos do consumidor. O MJSP atua em assuntos relacionados a nacionalidade, imigração e estrangeiros por meio do Departamento de Migrações (Demig), integrante da Secretaria Nacional de Justiça (Senajus). Faz parte do Demig a Coordenação-Geral do Comitê Nacional para os Refugiados (CG-Conare), que processa as solicitações de refúgio no país. Com sede em Brasília, a CG-Conare possui núcleos regionais nas cidades de São Paulo (SP), de Campinas (SP) e do Rio de Janeiro (RJ). (Decreto nº 9.662, de 1º de janeiro de 2019; Lei nº 9.474 de 22 de julho de 1997 e Portaria nº 821, de 31 de outubro de 2019 do Ministério da Justiça e Segurança Pública).

Prólogo: migração, comunicação e diversidades	11
Introdução: o que é comunicação intercultural e por que ela é importante?	12
Parte 1. Comunicação intercultural: princípios, definições e competências	14
Como chegamos à comunicação intercultural?	14
A comunicação intercultural como respeito à diferença – identidade, cultura e suas relações:	14
Respeito às diferenças	16
Comunicação intercultural na prática: o que são as competências interculturais?	17
Parte 2. Desconstruir para reconstruir: refletindo sobre discriminação	23
Direitos humanos, dignidade e diversidade	23
Da diferença à discriminação	24
Parte 3. Atividades para colocar a comunicação intercultural em prática	27
Glossário	31
Referências	33

MIGRAÇÃO, COMUNICAÇÃO E DIVERSIDADES

A relação entre migração e comunicação pode parecer óbvia no começo, evocando imagens ou lembranças pessoais de viagens e encontros entre pessoas que falam línguas diferentes. Porém, essa relação possui várias facetas derivadas da diversidade cultural, de situações, de momentos históricos e das pessoas que participam dela. Uma perspectiva básica da comunicação considera duas ou mais pessoas, informações e canais (oral, escrito ou gráfico). Trata-se de um fenômeno complexo, que envolve fatores como o lugar, a situação e as características de cada pessoa – inclusive, quando se dá em diferentes idiomas e diversos códigos culturais, a comunicação pode resultar ainda mais desafiadora. E, como ela, a migração também é um fenômeno complexo e diverso.

Este material é um convite para pensarmos a relação entre migração, comunicação e diversidade cultural, em especial no Brasil, país caracterizado pela diversidade. Para isso, articulamos três perguntas centrais: o que é a comunicação intercultural? Por que ela é importante? Quais ferramentas ela nos fornece?

Antes de começarmos a leitura, é importante considerarmos que a comunicação faz parte da vida social e atinge a todas as pessoas, independentemente do país de origem ou da condição migratória. É fundamental refletir sobre a importância de sermos sensíveis às diferenças e diversidades culturais, às identidades, aos países de origem e às situações variadas nas quais a comunicação acontece. Devemos, sobretudo, compreender que a maneira como interagimos com outras pessoas é crucial para o sucesso do nosso trabalho, assim como para as experiências de quem chega ao Brasil.

O QUE É COMUNICAÇÃO INTERCULTURAL E POR QUE ELA É IMPORTANTE?

A comunicação intercultural é um campo de trabalho e estudo relativamente recente, que se desenvolveu de forma mais acentuada a partir da segunda metade dos anos 1990. Ela articula três aspectos centrais: cultura, identidade e comunicação. Cultura refere-se a formas de agir e pensar, a sentidos e significados compartilhados por um grupo de pessoas, que mudam ao longo do tempo e dependem dos contextos e dos indivíduos. Identidade indica a internalização da cultura, criando um sentido de “nós mesmos” ao interagir com outras dimensões, como gênero, trabalho, família e região. Já comunicação indica a transmissão de mensagens entre duas ou mais partes por meios verbais, como documentos, cartazes e mensagens de texto; e não verbais, como gestos, ilustrações e músicas.

10

A perspectiva da comunicação intercultural considera essas várias dimensões que influenciam nossas interações. Ela tem como objetivo a compreensão e o respeito pelas diferenças.

Nas palavras de Alsina (1999, p. 5), a comunicação intercultural é a comunicação entre pessoas que, tendo referências culturais díspares, se autopercebem de culturas e/ou de grupos diferentes. É a partir da interação com quem percebemos como diferente que atribuímos uma identidade distinta da nossa, ou seja, identificamos a(s) pessoa(s) como diferente(s) de “nós”.

Segundo esse autor, a tendência a nos fixarmos nas diferenças nos permite questionar se atribuímos o mesmo sentido às coisas, às ideias ou às práticas de nossa interlocutora ou nosso interlocutor. Dessa maneira, coloca-se a centralidade no sentido, entendendo que a comunicação é uma convenção, um acordo (tácito ou não) sobre um sentido determinado. O primeiro passo para pensarmos a comunicação intercultural é relativizar o sentido que outorgamos às coisas, às palavras, às práticas, às maneiras, aos costumes.

Abre-se a porta para questionarmos convenções sobre condutas, maneiras e falas que consideramos inquestionáveis, naturais ou dadas a partir da nossa experiência em uma sociedade específica.

A maioria dos estudos e das abordagens sobre a comunicação intercultural coloca a atenção em pessoas de diferentes países, culturas e grupos étnicos. Porém, é válido também pensarmos nas diferenças em relação a ações, atitudes, valores e linguagem dentro de uma mesma sociedade, supostamente homogênea. Por exemplo, podemos pensar em pessoas mais velhas ou mais jovens que nós, ou que cresceram em regiões diferentes do Brasil e utilizam expressões, palavras, piadas distintas das nossas.

Duas grandes vantagens derivam da perspectiva da comunicação intercultural. Em primeiro lugar, ela nos permite flexibilizar e desconstruir muitas ideias estabelecidas sobre outras culturas, países e/ou grupos e sobre nós mesmos, além de aumentar a capacidade de questionar e de gerar reflexão em outras pessoas. Em segundo lugar, ela nos permite transformar e modificar nossas práticas e maneiras de agir no dia a dia.

Este guia está inspirado na abordagem da comunicação intercultural, focando sua potencialidade, as vantagens e as necessidades que ela pode vir a satisfazer. Assim, este material oferece *ferramentas para expandir nossa percepção, nosso conhecimento e nossas práticas em relação à comunicação intercultural*. São também oferecidas atividades que visam promover a sensibilização e a conscientização por meio dos temas aqui trabalhados.

Este manual foi desenvolvido e faz parte da Iniciativa de Reassentamento Sustentável e Vias Complementares (CRISP).¹ Seu objetivo é subsidiar e apoiar capacitações e demais ações para o fortalecimento de serviços oferecidos a pessoas migrantes e refugiadas no Brasil.

¹ A Iniciativa de Reassentamento Sustentável e Vias Complementares (CRISP) é liderada pela Organização Internacional para as Migrações (OIM) e pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR). Visa apoiar os Estados e os principais atores a estabelecer, expandir ou renovar programas de reassentamento e ampliar vias complementares de admissão de refugiados através de atividades específicas e focalizadas de capacitação, dirigidas de forma estratégica e coordenada, em parceria com os atores relevantes em nível local, nacional, regional e global. Para mais informações, acessar: resettle.org.

1 COMUNICAÇÃO INTERCULTURAL: PRINCÍPIOS, DEFINIÇÕES E COMPETÊNCIAS

COMO CHEGAMOS À COMUNICAÇÃO INTERCULTURAL?

À medida que as sociedades modernas foram se tornando mais complexas, uma nova perspectiva sobre cultura e identidade foi necessária, o que acabou gerando parte dos estudos em comunicação intercultural.

A sociedade brasileira está caracterizada por uma multiculturalidade histórica, social e política que se transforma ao longo do tempo. Essa diversidade vem sendo mais reconhecida recentemente. Porém, *se a maioria dos países estão marcados pela multiculturalidade desde suas origens, por que a abordagem da comunicação intercultural é recente?*

Quando falamos de interculturalidade, propomos uma noção dinâmica que enfatiza a interação entre indivíduos e pessoas pertencentes ou identificados com diferentes bagagens culturais. Ainda mais, essa é uma perspectiva que somente faz sentido nas interações, que presta atenção às maneiras e aos contextos nos quais as trocas e os contatos têm lugar e que destaca o possível aprendizado das partes envolvidas (ALSINA, 1997, 1999; CHEN & STAROSTA, 1996).

A comunicação intercultural aplica-se não somente ao caso de pessoas migrantes que chegam ao Brasil, mas a todas as pessoas que percebemos como diferentes e com quem experienciamos obstáculos na hora de nos comunicar.

A COMUNICAÇÃO INTERCULTURAL COMO RESPEITO À DIFERENÇA: IDENTIDADE, CULTURA E SUAS RELAÇÕES

A diversidade cultural e de identidades é um elemento constitutivo de sociedades contemporâneas como a brasileira. Está presente nas nossas interações no dia a dia, em políticas públicas, programas, intervenções, campanhas de conscientização, entre outros. O caráter mutável dessa diversidade responde a acontecimentos históricos, crises econômicas e novos movimentos migratórios, por exemplo. Voltamos, assim, a uma das nossas perguntas norteadoras: *por que a comunicação intercultural é importante? O principal motivo é que ela nos permite interagir com outras pessoas respeitando as diferenças culturais, independentemente da idade ou da condição migratória, social ou econômica.*

Para entendermos a comunicação intercultural, precisamos compreender o que chamamos de cultura, identidades e suas relações. Na época contemporânea, diversos autores e autoras criticam a ideia de que existe uma cultura homogênea, ainda que dentro de um mesmo país, região, cidade ou família. A cultura pode ser definida assinalando três dimensões (Hannerz, 1992):

- **ideias e modos de pensar**, incluindo valores (aquilo que é definido como certo, errado, respeitoso, engraçado);
- **maneiras de ser**, isto é, formas como essas ideias e valores são manifestados, como práticas, comportamentos e falas;
- **a transmissão e o ensino** dessas maneiras de pensar e agir, de geração para geração, incluindo histórias familiares, lendas e narrativas de um povo ou nação.

Entender a cultura é considerar que maneiras de agir, falar e se comportar possuem significados e expressam valores para as pessoas envolvidas em uma interação.

Segundo Zygmunt Bauman (1990), em vez de tentar pensar a cultura como um conceito abstrato e complexo, é mais proveitoso pensá-la como práticas imbuídas de significado e valores. *Isso nos permite compreender que algumas ações ou palavras que, para nós, podem ser pouco importantes, são extremamente significativas para outras pessoas.*

Pelo termo identidade, referimo-nos ao conjunto de ideias, práticas, símbolos, significados e valores internalizados e, simultaneamente, manifestados por pessoas (ou coletivos) que guiam suas ações e as dotam de sentido (GAVILÁN, 2010). Experiências negativas e positivas de identificação racial ou étnica, de nacionalidade, de gênero, de classe social, entre outras dimensões, intervêm nesse processo de conformação e definição das identidades. Em outras palavras, identidade não é uma essência, imutável e atribuída. É o resultado de aspectos diversos que confluem para a experiência biográfica de cada ser humano.

14

Tanto as identidades quanto a cultura mudam ao longo do tempo e a partir das experiências. Quando cresce, a pessoa internaliza elementos da cultura que definem sua autopercepção, seu sentido de si mesma e seus sentimentos de pertencimento. A partir de diversas experiências, as pessoas vão transformando suas culturas, adicionando novas práticas e maneiras de pensar. Isso acontece dentro da sociedade na qual nascemos e crescemos, mas principalmente no caso da migração, já que as pessoas se deparam com códigos culturais, práticas e significados diferentes. Assim, desenvolvem sentimentos diversos em relação à cultura na qual cresceram, como saudades ou nostalgia, mas também experimentam mudanças na forma de pensar e novas perspectivas.

RESPEITO ÀS DIFERENÇAS

Já definimos os termos “cultura” e “identidade”, destacando como se transformam por meio das experiências. *É precisamente na interação com outras pessoas que nos deparamos com a importância da diferença na interpretação de palavras e ações.* Pensemos não só em pessoas migrantes, mas também em pessoas idosas, mais jovens, de contextos urbanos ou rurais, que utilizam palavras, códigos e maneiras distintas das nossas para expressar reconhecimento, respeito ou opiniões. Essa diferença, esse “desajuste” com a outra pessoa não é uma falta de respeito, senão a possibilidade de um processo de aprendizado recíproco das maneiras de pensar, ser e agir de cada um.

Antes de adentrarmos em detalhe nas competências de comunicação intercultural, é importante esclarecer um último ponto. No caso de pessoas migrantes e refugiadas, é preciso considerar que os obstáculos ou “desajustes” na comunicação e no entendimento não se devem somente à questão da língua. Pensar que uma boa comunicação e compreensão dependem somente de falar a mesma língua é desconsiderar a relevância da cultura e os diferentes significados que são atribuídos às coisas, práticas e relações. Para ilustrar isso, trazemos dois exemplos da importância que a cultura tem nas interações cotidianas de quem trabalha com pessoas migrantes e refugiadas.

Exemplo 1: comunicação e serviços de saúde

Em uma pesquisa sobre saúde mental na população refugiada e migrante no Brasil (OIM, 2021), diversas organizações foram consultadas sobre as principais dificuldades na hora de oferecer atendimento. Mais da metade delas mencionaram dificuldades linguísticas, e quase a metade respondeu diferenças culturais. Segundo as organizações consultadas, falar a mesma língua não é suficiente para compreender e oferecer o apoio necessário. Uma interação guiada pela comunicação intercultural é fundamental para oferecer um atendimento mais efetivo, humanizado e compreensivo. Inclusive, profissionais de saúde destacaram a importância dessa perspectiva para entender as dificuldades dos processos migratórios e evitar diagnósticos psicológicos e médicos incorretos.

Exemplo 2: escola, língua e cultura

Em 2020, foi feita uma pesquisa sobre as condições e possibilidades de construir e implementar soluções duradouras para o estabelecimento das pessoas indígenas venezuelanas no Brasil (OIM, 2020). Desde uma perspectiva intercultural e de respeito às diferenças, destacou-se a importância de que as soluções fossem criadas com as pessoas e comunidades indígenas, e não impostas.

Entre as experiências analisadas, surgiu o caso de crianças Warao que participaram de projetos de escolas nas quais se ensinava a língua e cultura do seu grupo. Alguns pais e mães colocaram uma questão importante: “não basta falar da cultura Warao se as crianças não aprendem matemática” (OIM, 2020, p. 47). Essa experiência demonstrou dois pontos importantes: a) a educação das crianças (no contexto de origem e migratório) deve ser discutida internamente por cada povo indígena; b) muitas pessoas indígenas sabem o que o sistema escolar pode e deve oferecer, assim como que dinâmicas e maneiras são melhores para suas filhas e filhos.

COMUNICAÇÃO INTERCULTURAL NA PRÁTICA: O QUE SÃO AS COMPETÊNCIAS INTERCULTURAIS?

Neste guia, privilegamos uma abordagem da comunicação intercultural focada em contextos práticos, que nos permitam aprender e aplicar esse conhecimento no dia a dia. Buscamos desenvolver a capacidade por meio da qual uma ou duas partes se comunicam de forma efetiva, respeitando as identidades envolvidas e conseguindo, em diferentes graus, negociar significados culturais (ALSINA, 1997, p. 13). Alsina (1997) propõe objetivos norteadores da comunicação intercultural organizados em três princípios básicos:

Princípios da comunicação intercultural

Interesse na outra pessoa

Trata-se do esforço em conhecer a pessoa, sua cultura e sua situação. Isso permitiria eliminar estereótipos e preconceitos, já que o diálogo é baseado na igualdade e no desejo de compreensão.

Reflexão sobre a “nossa” cultura

Tal reflexão permite relativizar a nossa interpretação de atitudes, maneiras e falas para considerar e compreender outros significados e sentidos.

Aprendizado constante

Cada atendimento e conversa são únicos. Novas interlocutoras ou novos interlocutores trazem diferentes desafios e necessidades. Essa vivência nos permite desenvolver capacidades de comunicação verbal e não verbal e lembrar que sempre estamos aprendendo.

Para aplicar e utilizar a perspectiva da comunicação intercultural no cotidiano, precisamos trabalhar e desenvolver diversas competências, isto é, práticas, reflexões e maneiras abertas de falar e interagir. As competências interculturais são classificadas em dois tipos: cognitivas e emocionais. Essa divisão implica que, na hora de conversarmos ou interagirmos com outra pessoa, alguns aspectos da comunicação são mais importantes que outros. Porém, não é uma classificação excludente, já que elementos cognitivos e emocionais se encontram interlaçados em todas as relações e interações humanas.

As **competências cognitivas** referem-se ao nosso entendimento do contexto, dos códigos, dos valores, das formas de agir e dos significados que desconhecemos. Elas se desdobram num movimento duplo: o esforço por identificar

e compreender a outra pessoa e o questionamento do nosso próprio entendimento. Requerem, assim, uma atitude aberta, reflexiva e autoquestionadora.

As **competências emocionais** referem-se à nossa capacidade de identificar, respeitar e corresponder às emoções envolvidas na interação com outra pessoa (CHEN & STAROSTA, 1996; ALSINA, 1997; OIM, 2017a; 2019). Elas ganham centralidade em situações que podem gerar angústia, como procedimentos de regularização, denúncia de abusos ou falta de documentos, e ainda na recepção de pessoas em situação de vulnerabilidade, que sofreram deslocamento forçado, que deixaram seus lares em contextos de emergência, que foram perseguidas ou sofreram discriminação, violência, fome e chegaram a um lugar desconhecido.

Ambos os tipos de competência requerem uma atitude ativa, um esforço deliberado por parte de quem as aplica para seu efetivo desenvolvimento. Envolvem também questões comportamentais, verbais e não verbais, como tom e volume de voz, linguagem corporal e a preocupação por satisfazer necessidades básicas e reconhecer a ansiedade e a angústia na outra pessoa. Consideramos essa diferenciação particularmente rica, já que eleva o componente prático e humano das interações, destacando o processo de aprendizado e reflexão dos elementos culturais envolvidos.

Os benefícios da perspectiva de comunicação intercultural incluem evitar discriminação, já que se busca conhecer a outra pessoa e não a reduzir a estereótipos.

A comunicação intercultural pode também diminuir desigualdades, na medida em que se esforça em atender à pessoa e suas necessidades, superando mal-entendidos. Nesse sentido, promove o respeito à diferença e salienta a igualdade.

Focamos aqui a discussão sobre vulnerabilidade no caso das populações migrantes ou refugiadas, seja por deslocamento forçado, seja por conflitos armados, desastres naturais, eventos políticos, necessidades econômicas, reunificação familiar, entre outros. Vulnerabilidade refere-se a diversas dimensões, como contexto de origem, situação no país de acolhimento, tipo de trânsito e deslocamento vivido, expectativas prévias e necessidades de curto, médio e longo prazo. A condição de vulnerabilidade é complexa, por isso a OIM (2017b) estabelece categorias de fatores que nos permitem identificar e trabalhar sobre dimensões importantes. Neste guia, articulamos esses fatores às competências de comunicação intercultural, mostrando como podem se tornar ferramentas valiosas e produtivas para abordar a interação com pessoas em situação de vulnerabilidade.

Competências da Comunicação Intercultural como ferramentas

Fatores para ação	Descrição	Efeito ou impacto
Individuais	Idade, sexo e gênero, posição social, experiências prévias, crenças e atitudes. Características emocionais, psicológicas e cognitivas.	Estas características delinham o nível de vulnerabilidade e resiliência de uma pessoa migrante, assim como as maneiras como as pessoas respondem a seu entorno.
Domésticos e familiares	Fatores relativos à função e à posição de uma pessoa na família, assim como a história familiar.	Estes fatores definem a vulnerabilidade na relação da pessoa com sua família e as necessidades familiares, em particular de crianças e adolescentes. As famílias podem ser fatores de risco e de proteção em situação de violência, abuso e violação de direitos.
Comunitários	O pertencimento de uma pessoa e sua família a um contexto comunitário físico, social e cultural, assim como a posição que ocupam nele.	Comunidades com recursos e com redes de apoio social podem oferecer proteção e oportunidades. Porém, existem riscos de não identificação com uma determinada comunidade no país de acolhimento, o que resulta em falta de recursos, apoio e reconhecimento.
Situacionais	Fatores que podem mudar rapidamente tanto no entorno próximo como distante da pessoa. Inclui separação da família, falta de acesso a recursos (econômicos, sociais, físicos) e experiências de abuso a partir de uma situação específica na partida, no trânsito ou na chegada.	A imprevisibilidade dessas mudanças, assim como experiências anteriores ou informações recebidas por redes de contato, torna extremamente difícil mensurar impacto ou o papel desses fatores no bem-estar ou nas decisões da pessoa migrante.

Abordagem a partir das competências de comunicação intercultural

Competência emocionais

- Iniciar o diálogo ou interação perguntando se a pessoa se sente à vontade de conversar com você ou se prefere falar com outra pessoa (se houver disponibilidade). Por exemplo, uma pessoa que sofreu violência de gênero deve preferencialmente ser atendida por uma pessoa do mesmo gênero.
- Considerando a gravidade da situação, averiguar se a pessoa está em condições de falar sobre a situação, respeitar o tempo dela e decidir se o espaço físico onde essa conversa ocorre é o melhor possível.

- Iniciar a conversa ou entrevista reconhecendo a preocupação da pessoa em relação à sua família (por exemplo, se um familiar direto está com problemas com reunificação familiar ou visto).
- Verificar a língua na qual a conversa ou entrevista será realizada. Se sua habilidade na língua não for suficiente, procurar apoio ou ajuda se possível.

- Tentar identificar e compreender a importância do pertencimento ou da exclusão experienciada pela pessoa migrante em relação ao grupo ou à comunidade em questão.
- Oferecer alternativas de outros espaços (por exemplo, outros ambientes religiosos ou de encontro de pessoas que pertencem a esse grupo), sabendo que eles não podem ser tratados como completamente intercambiáveis e respeitando a possível rejeição.
- Levar em consideração que, frequentemente, grupo e comunidades fornecem informações, mas também espaços de pertencimento, uso da língua materna, encontros e trocas de experiências. A pessoa que não consegue encontrar esses grupos carece de tipos de apoio e acompanhamento.
- Considerar e comunicar que o fenômeno de “exploração cóctnica” existe e não é incomum. Ou seja, explicar que, inclusive dentro de grupos ou comunidades às quais se deseja pertencer e formadas por “conterrâneos”, pode-se experimentar pressão ou abuso.

- Entender que, sendo um evento imprevisível, seus efeitos podem parecer incalculáveis para a pessoa migrante. É muito provável que se busque apoio ou ajuda com extrema urgência, ansiedade e necessidade de resolver a situação o mais rápido possível. Por isso, é importante lidar com a situação de entrevista, interação ou conversa da maneira mais calma possível, mas reconhecendo a urgência sentida pela pessoa, informar claramente prazos e procedimentos a serem realizados e reconhecer a possível frustração dessa pessoa.
- Considerar que a imprevisibilidade, as alternâncias e as mudanças experienciadas podem ser sentidas de maneira muito mais intensa na condição de migrante que para pessoas residentes no seu país de origem.
- Levar em consideração que, por serem imprevisíveis, esses eventos podem comprometer planos de curto, médio e longo prazo, impactando as finanças, a organização familiar ou, inclusive, a saúde das pessoas envolvidas.
- Considerar que algumas situações, por mais difíceis que sejam, escapam à nossa possibilidade de resolução. Tentamos fazer o possível com os recursos (tempo, dinheiro, preparação) que temos.

Competência cognitivas

- Identificar ações que respondam às situações reportadas pela pessoa (exploração, abuso, violação de direitos, violência) da maneira mais rápida e ágil possível.
- Verificar a língua na qual a conversa ou entrevista será realizada. Se sua habilidade na língua não for suficiente, procurar apoio ou ajuda se possível.
- Registrar devidamente a ocorrência seguindo os canais e mecanismos legais correspondentes.
- Informar e/ou reiterar os direitos da pessoa, a normativa relevante (para que lhe seja possível reconhecer a ilegalidade da situação) e fornecer informações facilitadas para o futuro (cartilha com números telefônicos ou informação escrita).

- Identificar e informar claramente à pessoa migrante o problema em questão e as ações a serem desenvolvidas. Isso inclui a documentação necessária (e o que fazer caso ela não possua os documentos) e uma estimativa realista de prazo para gerenciar as expectativas.
- Certificar-se do apoio e dos procedimentos nas instituições envolvidas com tutela e cuidado de crianças, adolescentes e idosos.
- Informar à pessoa migrante seus direitos e obrigações em relação à família no país de acolhimento, assim como os prazos a serem cumpridos. Por exemplo, a obrigatoriedade de as crianças irem para a escola ou o tempo que esta pessoa deve esperar para obter sua documentação e começar a trabalhar.
- Informar à pessoa questões específicas da legislação brasileira em relação à violência de gênero (Lei Maria da Penha), do sigilo nas denúncias, da delegacia da mulher, da possibilidade de pedir uma vaga na Casa da Mulher (refúgio para vítimas de violência doméstica) e de grupos de apoio

- Identificar o que impede a pessoa de ter acesso ou ser incluída no grupo ou na comunidade específica. Isso pode requerer um diálogo exploratório sobre expectativas e dinâmicas de grupo. Por exemplo, talvez essa comunidade possa oferecer apoio no cuidado das crianças, em oportunidades de emprego, empréstimo de dinheiro ou busca de moradia.
- Buscar prestar apoio e informação que permita acessar alguns desses recursos que seriam oferecidos pelo grupo ou pela comunidade.
- Avaliar o conhecimento linguístico da pessoa e sua capacidade de acessar essas
- informações e interagir com as instituições correspondentes (vale lembrar que grupos e comunidades são fatores importantíssimos no aprendizado da língua e na obtenção de informações). Na medida do possível, oferecer apoio em relação à língua.

- Certificar-se daquilo que pode ser feito no momento e por você (ou seu colega ou chefe), bem como daquilo que depende de outras pessoas ou instituições e os prazos correspondentes, e explicar para a pessoa.
- Contar com as informações necessárias organizadas de maneira fácil e acessível para soluções como procurar um espaço de moradia transitório, consultar um profissional de saúde, acionar a polícia, buscar assistente social etc.

2 DESCONSTRUIR PARA RECONSTRUIR: REFLETINDO SOBRE DISCRIMINAÇÃO

DIREITOS HUMANOS, DIGNIDADE E DIVERSIDADE

Refletir sobre as diferenças, sejam elas raciais, étnicas, de classe social ou gênero, e suas interações significa entender que elas estão no âmago de formas de discriminação, segregação, rejeição, racismo e violência. Uma estratégia para diminuir e erradicar a discriminação, nas suas diversas formas, é desconstruir ideias, imaginários e estereótipos que geram ou reforçam atitudes de segregação e rejeição. Trata-se de desconstruir para construir uma nova atitude e percepção em relação à diversidade, elevando sua capacidade de enriquecer a nossa sociedade. Como mencionado, as estratégias de comunicação intercultural salientam o respeito e o esforço pela compreensão, o que tem relação direta com o respeito aos direitos humanos. Esses direitos definem a dignidade humana e independem de status migratório, classe social, identidade ou pertencimento.

Segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos, todo Estado deve garantir a proteção dos membros da sua sociedade de todo tipo de discriminação, afirmando a igualdade de direitos e o imperativo do respeito, independentemente de identidade de gênero, raça ou cor de pele, língua, religião, origem nacional, ou qualquer outra diferença (ONU, 2017). A declaração caracteriza os direitos humanos como: universais (aplicam-se em qualquer lugar e contexto); indivisíveis (todos devem ser respeitados, sem exceção); inalienáveis (nenhum ser humano pode perder seus direitos ou tê-los negados). A Organização dos Estados Americanos (OEA), na sua Assembleia Geral de 2013, defendeu a Declaração Universal dos Direitos Humanos reafirmando os princípios de igualdade, não discriminação e reconhecimento da diversidade humana como um elemento valioso para o avanço e o bem-estar da humanidade.

Em todos os lugares, podem existir indivíduos e grupos em situação de vulnerabilidade que carecem de recursos protetivos para defender seus direitos e que enfrentam estigmas, segregação e discriminação. As pessoas migrantes e refugiadas podem estar em situação de vulnerabilidade relacionada com o processo migratório (OIM, 2000, p. 3).

Para identificar, intervir e resolver situações de vulnerabilidade, que são complexas por definição, são necessários recursos, capacidades e conhecimento sobre os fluxos migratórios, que dependem de um contexto normativo e estrutural adequado. Diante de legislações migratórias restritivas, podem proliferar rotas de migração irregulares e inseguras, incluindo redes de exploração, tráfico de pessoas e contrabando de migrantes. A ausência de vias regulares e seguras para migrar resulta em desafios não apenas para as pessoas migrantes como também para funcionários e funcionários governamentais e outros atores relevantes que visam proteger, incluir e integrar pessoas migrantes.

Nas últimas décadas, a hostilidade, a xenofobia e a violência direcionadas a pessoas migrantes e refugiadas tornaram-se mais evidentes. Isso é resultado parcial do maior movimento de pessoas e da mais ampla visibilização dessas problemáticas nas redes sociais, bem como de discursos políticos que promovem políticas e atitudes de segregação e discriminação, construindo e reafirmando mitos sobre a migração como a disputa por empregos, a ameaça à diversidade e o receio de mudanças culturais e sociais.

Como vimos na Parte 1, o Brasil foi e é atravessado por desigualdades e contextos sociais que colocam muitas pessoas, brasileiras ou não, em situações de vulnerabilidade e violação de direitos humanos. Fomentar a igualdade e a efetivação de direitos significa desmontar mecanismos e dinâmicas instauradas em níveis macrosociais, que se referem a como as instituições (escolas, sistemas de saúde, centros de assistência entre outros) funcionam e atendem pessoas brasileiras e não brasileiras. Isso tange também às políticas públicas, incluindo adaptação dos serviços para que se tornem inclusivos à diversidade, ações afirmativas para reduzir desigualdades e geração de dados e informações para basear decisões, entre inúmeras possibilidades. Mas a defesa dos direitos e a promoção da igualdade também têm um lugar crucial no nível microsociais, como discutimos em relação às competências de comunicação intercultural – como reagimos, interagimos e conversamos com pessoas que percebemos diferentes de nós no dia a dia. Para isso, é importante entender alguns conceitos que permitem pensar e identificar melhor se estamos reproduzindo falas e atitudes discriminatórias, muitas vezes sem perceber.

DA DIFERENÇA À DISCRIMINAÇÃO

Uma das características mais importantes de uma sociedade são os imaginários coletivos, as ideias, as imagens, as representações que se geram, se perpetuam e ressignificam nos processos de comunicação em um coletivo de pessoas. Esses imaginários coletivos não correspondem necessariamente às fronteiras nacionais. Alguns circulam pelo mundo e são compartilhados por pessoas em diversos países e contextos, outros se desenvolvem em espaços reduzidos, como pequenos povoados, bairros ou regiões, e têm como origem eventos ou experiências específicas desses lugares e populações. Apesar de serem coletivos, ou seja, compartilhados por muitas pessoas, cada indivíduo interioriza esses imaginários e os utiliza para dar sentido ao mundo, às suas interações e suas experiências.

Um elemento constitutivo desses imaginários são os **estereótipos**. Trata-se de ideias e imagens com que descrevemos um grupo ou uma pessoa. É frequente que essas imagens sejam associadas a atitudes, valores e formas de agir característicos de indivíduos e grupos com uma cor de pele, etnia, ou fenótipos específicos. Dessa maneira, os estereótipos são produtos de um processo cognitivo, já que são gerados e utilizados para dar sentido ao mundo, organizando aquilo que é desconhecido. Porém, também são o resultado da falta de conhecimento e do reducionismo da outra pessoa ou grupo, já que colocam diversos indivíduos dentro da mesma categoria. Como a maioria dos elementos que fazem parte dos imaginários coletivos, a persistência dos estereótipos depende do quão frequentemente eles são utilizados e referenciados; assim, sua circulação na mídia e nas redes sociais torna-se perigosa ao espalhá-los sem controle ou questionamento.

O estereótipo é a base do **preconceito**, que são juízos de valor sobre uma pessoa, um grupo, um coletivo ou uma identidade específica e que inspiram e justificam atitudes e maneiras de agir em relação à pessoa ou ao grupo. Os preconceitos podem estar presentes de diferentes maneiras, inclusive de forma disfarçada ou até naturalizada pela circulação massiva de estereótipos. Tanto o estereótipo quanto o preconceito são produtos do desconhecimento e se sustentam na incompreensão da diferença, alimentando uma predisposição geralmente hostil e impondo generalizações aos indivíduos.

Estereótipo	Preconceito	Discriminação
<ul style="list-style-type: none">• Imagens e ideias sobre pessoas e grupos.• Produto do desconhecimento.• Generalização de características. <p><i>"Você sabia que os não fazem.....?"</i></p>	<ul style="list-style-type: none">• Juízos de valor sobre uma pessoa ou grupo.• Produto do desconhecimento.• Geração ou aumento de atitudes hostis a um grupo ou pessoa. <p><i>"Não contrate ele, todos os são preguiçosos."</i></p>	<ul style="list-style-type: none">• Decisões, políticas ou ações tomadas com base no preconceito contra um grupo específico.• Diferenciação de pessoas que gera desigualdade de oportunidades, trato ou condições. <p><i>"Não é permitida a entrada neste local de pessoas....."</i></p>

Quando decisões sobre uma pessoa ou um grupo são tomadas com base no preconceito, ocorre a **discriminação**. Esse termo refere-se à diferenciação de pessoas tendendo à desigualdade de oportunidades, trato, condições ou direitos. Trata-se de estabelecer e reforçar, como princípio excludente, o pertencimento de um indivíduo a um grupo ou categoria. A discriminação pode ser direcionada a diversos aspectos, como identidade de gênero, raça ou cor de pele, identidade étnica, status socioeconômico, origem regional ou nacional. Já o preconceito, como explica Rita Segato (2011), tem natureza individual ou íntima, apesar de ser compartilhado com outras pessoas e circular na sociedade. A discriminação é o efeito do preconceito na esfera pública (ou privada), que diferencia e prejudica a pessoa ou grupo. As três categorias têm como base e condição de reprodução o desconhecimento sobre aquela pessoa percebida como diferente e a falta de contato ou diálogo com ela.

Uma das maneiras mais recorrentes de discriminação é o racismo. Ele é definido como a crença em uma hierarquia de indivíduos e grupos associando a raça com atributos físicos e culturais, mas também comportamentos morais. Essa ideologia justifica a exclusão de pessoas de espaços públicos, negando direitos sociais, políticos, culturais e, em casos extremos, humanos. Segato (2011) caracteriza o racismo como emotivo (aquele que associa a diferença a

sentimentos geralmente negativos sobre a outra pessoa), muitas vezes naturalizado, culturalmente estabelecido e irreflexivo. Outras formas de racismo funcionam em níveis macrossociais, atravessando instituições, espaços formais e projetos políticos e nacionais. Na história do Brasil, como na de muitos países, uma diferenciação importante é a de racismo estrutural e institucional. Ambos estão presentes no Brasil contemporâneo, assim como em quase todas as sociedades atuais, e derivam de uma longa história que conecta diversidade e desigualdade.

Racismo estrutural

Encontra-se presente nas grandes dimensões da nossa sociedade, como no mercado de trabalho, no sistema educacional e profissional e nas classes sociais. Essa forma de racismo segrega e reproduz desigualdades.

Por exemplo, as mulheres negras que trabalham como domésticas ganham menos que as mulheres brancas na mesma atividade, em categorias tanto formais quanto informais (Pinheiro et al, 2019).

Racismo institucional

Refere-se a formas e mecanismos nos quais as próprias instituições, públicas ou privadas, reproduzem as desigualdades no seu funcionamento. Isso pode acontecer por critérios formais de participação ou dinâmicas microsociais, como o tratamento recebido.

Por exemplo, a utilização (ou não) de categorias no censo ou em formulários sobre identificação racial ou étnica invisibiliza os grupos e suas necessidades específicas.

Em sintonia com a legislação internacional e de outros países de América Latina, a Constituição Brasileira de 1988 estabelece como base da organização da nação a construção de uma sociedade livre e justa e o objetivo de reduzir as desigualdades sociais e regionais, assim como a promoção do bem de todas as pessoas sem preconceito de raça, sexo, cor, idade ou outras formas de discriminação (artigo 3º, incisos I, III e IV). Também estabelece que todas as pessoas são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, sendo que brasileiros e migrantes residentes no Brasil possuem direitos invioláveis à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (artigo 5º).

É importante fixar que, no Brasil, toda pessoa migrante tem seus direitos garantidos, independentemente da nacionalidade, do status migratório e da documentação. Além disso, a Constituição garante o acesso a saúde, educação básica, assistência social e jurídica e proteção trabalhista. A Lei de Migração (Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017) dispõe, nos princípios e garantias (seção II, artigo 3º), a universalidade, a indivisibilidade e a interdependência dos direitos humanos, bem como o repúdio e a prevenção à xenofobia, ao racismo e a quaisquer formas de discriminação.

Apesar das garantias constitucionais e legais, sabemos que grupos migrantes, indígenas e de pessoas refugiadas estão expostos frequentemente a situações de precariedade e vulnerabilidade (OIM, 2017b). Assim, as classificações de estereótipos, preconceito e formas diversas de racismo nos ajudam a identificar as maneiras, por vezes disfarçadas e naturalizadas, em que dinâmicas de exclusão e segregação existem e se perpetuam. As competências da comunicação intercultural que detalhamos na Parte 1 nos oferecem insumos para fazer este exercício e pensar sobre as possibilidades de questionar a nós mesmos e a nossas ideias.

Competências cognitivas e preconceitos

Esta pessoa é diferente do que eu esperava. Por quê?

Que ideia eu tinha sobre esse grupo ou país antes de conhecer alguém de lá?

Esta pessoa fala ou entende português melhor do que eu esperava. Por quê?

Fiquei surpresa de aprender coisas novas desta pessoa! Por quê?

Por que esta pessoa não tem nada a ver com as imagens que vi nas notícias?

Competências emocionais

Como meu encontro com esta pessoa me fez sentir?

Algo me fez sentir desconfortável. O que foi e por quê?

Como faço para acalmar a situação e me comunicar com esta pessoa?

Não consigo entender por que isto é tão importante para esta pessoa. Como posso lhe pedir para me explicar melhor?

A incorporação e o exercício das competências interculturais trazem benefícios para aqueles que as implementam, assim como para quem recebe atendimento. Elas fornecem estratégias para derrubar estereótipos a partir do contato e do respeito à diferença, assim como evitam a reprodução de desigualdades por meio de um trato digno e igualitário, que responde às necessidades de cada pessoa e caso.

3 ATIVIDADES PARA COLOCAR A COMUNICAÇÃO INTERCULTURAL EM PRÁTICA

ATIVIDADE 1

Nome	Caminhos diferentes
Modalidade	Presencial – em grupo
Participantes	De 2 até 30 – em duplas ou grupos de até 4 pessoas
Materiais necessários	Fichas de identificação impressas
Tempo da atividade	De 20 a 30 minutos
Objetivo	Evidenciar as diferenças e os privilégios que diferentes status e condições representam na vida das pessoas e nas oportunidades que elas podem ter.

25

Esta atividade tem como objetivo evidenciar diferenças e privilégios relacionados ao status das pessoas, incluindo gênero, idade, emprego, situação migratória, entre outras características. A atividade deve ser realizada com no mínimo dois participantes, e até quatro pessoas por vez, dependendo do tamanho da turma e do espaço. Cada participante deve receber uma ficha que descreve um perfil, ou seja, uma pessoa em uma situação imaginária, e agir conforme a ficha entregue (veja exemplos de perfis na próxima página). A atividade envolve os seguintes passos:

1. Definir a quantidade de participantes por “caminhada”, sendo no mínimo dois e no máximo quatro por vez.
2. Distribuir as fichas de identificação e dar 5 minutos para que cada participante leia o perfil que lhe foi entregue. A pessoa não deve falar quais características recebeu na sua ficha.
3. Definir um espaço para a “caminhada” e pedir às e aos participantes para se posicionarem no ponto de partida, como indicado na Figura 1.
4. Ler em voz alta os pontos da lista abaixo, fazendo uma pausa para que as e os participantes considerem se o perfil recebido nas suas fichas corresponde ao ponto lido. Por exemplo, se o ponto “posuo um trabalho formal” condiz com o perfil recebido na ficha, as e os participantes dão um passo à frente. Quem tem um perfil que não se aplica, deve permanecer no lugar.
5. Uma vez terminada a leitura de todos os pontos, pedir às e aos participantes que leiam em voz alta o perfil recebido.
6. Fazer uma rodada para compartilhar a experiência, identificar quais pontos as e os participantes consideraram aplicáveis e por quê, e perguntar suas conclusões ou pensamentos sobre a diferença na “caminhada” dependendo de cada perfil.

Lista de pontos a serem lidos:

- “Sou cidadã ou cidadão do país no qual resido atualmente.”
- “Falo a língua do país no qual resido atualmente.”
- “Entendo a língua do país no qual resido atualmente, mas não consigo me comunicar bem.”
- “Possuo os mesmos direitos que qualquer outra pessoa que reside neste país.”
- “Possuo um emprego formal.”
- “Possuo todos os documentos necessários para trabalhar.”
- “Possuo uma renda suficiente para me sustentar e sustentar minha família.”
- “Envio dinheiro para minha família quando consigo poupar.”
- “Ninguém depende economicamente de mim.”
- “Possuo plano de saúde.”
- “Sei como utilizar o sistema público de saúde no Brasil.”
- “Minhas filhas e filhos têm acesso a uma boa educação.”
- “Posso voltar para meu país ou visitar a minha família pelo menos uma vez por ano.”
- “Não tenho medo de caminhar pela rua sozinha ou sozinho.”
- “Sou altamente qualificada ou qualificado.”
- “Meus diplomas são válidos no Brasil.”
- “Moro em uma residência confortável.”
- “Tenho acesso a água potável e comida segura.”
- “Tenho saudades do meu país e da minha família.”
- “O futuro de meus filhos me preocupa.”

Sou:

- Mulher negra entre 20 e 30 anos.
- Refugiada no Brasil há alguns meses.
- Possuo documentação provisória.
- Minha família, incluídas minhas duas filhas pequenas, estão no meu país de origem.
- Moro em Brasília, num apartamento com outras seis pessoas refugiadas.
- No meu país de origem, eu era geóloga.

Sou:

- Homem pardo brasileiro de 45 anos.
- Nasci e cresci em São Paulo, onde resido atualmente.
- Sou casado há 20 anos e não tenho filhos.
- Trabalho no setor financeiro há 25 anos.
- Mudei recentemente para uma casa para ter mais segurança.
- Estudei administração e comércio internacional.

Sou:

- Mulher brasileira negra de 50 anos.
- Nasci e cresci na Bahia, mas fui para São Paulo com 18 anos para trabalhar como empregada doméstica.
- Sou casada há 30 anos, tenho filhos e netos.
- Moro na periferia, pego ônibus todo dia para ir ao trabalho.
- Desde 2009, não tenho plano de saúde.
- Metade do meu salário é para apoiar minha filha, que está desempregada, e meus netinhos.

Sou:

- Uma criança afegã de 10 anos.
- Nasci e cresci em um vilarejo muito pequeno. Cheguei no Brasil há dois meses.
- Minha mãe e meu irmão estão comigo num abrigo com muitas outras famílias. Meu pai e meu irmão mais velho estão no Afeganistão ainda.
- Não entendo o que as pessoas aqui falam, nem sei o nome do lugar onde moramos.
- Sinto muita falta da escola. Gostava da minha turma e do meu professor.
- Faz uns dias que meu irmão está com dor de barriga, mas a médica ainda não veio nos visitar.

ATIVIDADE 2

Nome	Organizando preconceitos
Modalidade	Presencial – em grupo
Participantes	De 2 até 30
Materiais necessários	Quadro, fita adesiva, frases impressas e cortadas em papéis separados e sacola ou recipiente
Tempo da atividade	Até 30 minutos, dependendo do tamanho da turma
Objetivo	Identificar e discutir expressões que se referem a estereótipo, preconceito, discriminação

Imprimir e cortar as frases a seguir, depois colocar dentro de um pote ou sacola de plástico. Escrever no quadro uma tabela com cinco colunas: estereótipo, preconceito, discriminação, racismo institucional, racismo estrutural. Cada participante deve retirar um papel, ler a frase em voz alta e classificá-la na coluna que considerar correta. Selecionar outro participante para consultar se concorda ou não com essa classificação. Pedir para justificar em caso de discordância.

Frases a serem utilizadas na atividade:

- “Todo brasileiro gosta de paçoca.”
- “Moleque não sabe trabalhar direito.”
- “Por política da empresa, não contratamos mulheres para cargo de chefia.”
- “Pessoas indígenas são melhores para trabalho doméstico porque são servis.”
- “No mesmo emprego, homens brancos ganham mais que homens negros, segundo o IBGE.”
- “No começo da pandemia, o SUS não perguntava aos pacientes sua raça ou cor de pele.”
- “Você sabia que no Japão as pessoas não reclamam?”
- “Mulheres islâmicas não deveriam usar o véu no Brasil.”
- “As mulheres brasileiras são as mais simpáticas.”
- “Meu chefe não contrata pessoas idosas. Elas não sabem usar internet.”
- “Acho que o Brasil deveria selecionar migrantes, só aceitar quem possui diploma.”
- “Brasileiro sempre dá um jeito.”
- “Escolas municipais que recebem crianças refugiadas fornecem formulários somente em português.”
- “Segundo a PNAD, as mulheres buscam trabalho de meio período mais que os homens para atender a família.”
- “Gringo vem ao Brasil e quer comprar tudo.”
- “Ele é de onde? Não contrate. O pessoal de lá é tudo preguiçoso.”

ATIVIDADE 3

Nome	Como a comida nos une? (adaptado)
Modalidade	Presencial – em grupo
Participantes	De 5 até 10
Materiais necessários	Um mapa da América do Sul, imagens impressas de pratos típicos e fita adesiva
Tempo da atividade	Até 30 minutos, dependendo do tamanho da turma
Objetivo	Identificar semelhanças culturais por meio da culinária nos países da América do Sul

Imprimir fotos de cada prato típico e colocar dentro de uma sacola ou um pote (ver imagens a seguir). Deve haver a mesma quantidade de imagens para cada país (ver Quadro 4) – por exemplo, quatro imagens de polenta e três de arepas. Cada participante deve relacionar uma comida a um país que a consome. Quem organiza a atividade deve conferir se está certo ou errado. Se estiver errado, a imagem deverá ser colocada novamente na sacola ou no pote. Para deixar a atividade mais desafiadora, podem ser impressas imagens diferentes do mesmo prato típico.



Polenta

Argentina
Uruguai
Paraguai
Brasil



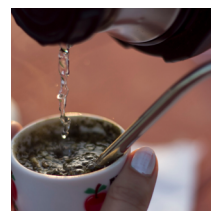
Pamonha Tamales

Brasil
Peru
Equador
Bolívia
Colômbia
Venezuela



Arepa

Colômbia
Venezuela
Bolívia



Mate Chimarrão

Brasil
Uruguai
Argentina



Empanadas

Chile
Argentina
Uruguai
Equador



Tereré

Paraguai
Argentina
Brasil



Mazamorra

Peru
Argentina
Bolívia

assimilação: Política de abordagem unidirecional para a integração em que um grupo étnico ou social, geralmente uma minoria, adota a cultura e as práticas de outra, geralmente da maioria étnica ou grupo social. A assimilação consiste na subordinação à língua, às tradições, aos valores, costumes e comportamentos. Normalmente, resulta em que a parte assimiladora se torna menos distinta socialmente dos outros membros da sociedade receptora.

apátrida: Pessoa não considerada por qualquer Estado, segundo a sua legislação, como seu nacional (artigo 1º da Convenção da ONU sobre o Estatuto dos Apátridas, de 1954). Faltam ao apátrida os direitos decorrentes da nacionalidade: a proteção diplomática do Estado, o direito inerente à permanência no Estado da residência e o direito de regresso caso decida viajar.

criança: Todo ser humano menor de 18 anos, salvo se, nos termos da lei que lhe for aplicável, atingir a maioridade mais cedo (artigo 1º da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, de 1989).

direitos humanos: Garantias legais universais que protegem indivíduos e grupos contra ações e omissões que interferem com as liberdades fundamentais, os direitos e a dignidade humana. São direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de sexo, raça, cor, língua, religião ou convicção, opinião política ou outra, de origem nacional, étnica ou social, nacionalidade, idade, posição econômica, bens, estado civil, nascimento ou outro status. Esses direitos estão expressos na Carta Internacional dos Direitos do Homem, que é constituída pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, e pelos Pactos Internacionais sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e sobre Direitos Cívicos e Políticos, de 1966. Foram desenvolvidos em outros tratados a partir daquele núcleo – por exemplo, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, de 1979, e a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965.

discriminação: Falha em tratar todas as pessoas de forma equitativa sem que se vislumbre qualquer distinção razoável entre os que são favorecidos e os que não são. A discriminação é proibida relativamente a “raça, sexo, língua ou religião” (artigo 1º, nº 3 da Carta

das Nações Unidas de 1945) e pode ser “de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação” (artigo 2º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948). Inclui qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência com base em qualquer motivo, como a raça, a cor, o sexo, a língua, a religião, a opinião política ou outra, origem nacional ou social, propriedade, nascimento ou outro status, tendo como propósito ou efeito anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício por todas as pessoas, em pé de igualdade, de todos os direitos e liberdades.

discriminação racial: Comportamento discriminatório ou abusivo em relação aos membros de outra raça. A discriminação racial corresponde a qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica, tendo como objetivo ou efeito destruir ou comprometer o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, de direitos do homem e das liberdades fundamentais nos domínios político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública (artigo 1º, nº 1 da Convenção Internacional relativa à Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965). Inclui qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na raça, na cor, na descendência ou nas origens nacionais ou étnicas com o propósito ou efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício, em pé de igualdade, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nas áreas política, econômica, social, cultural ou qualquer outro ramo da vida pública.

grupo vulnerável: Qualquer grupo ou setor da sociedade que é mais suscetível a práticas discriminatórias, à violência, a desastres naturais ou ambientais ou a dificuldades econômicas do que outros grupos no seio do Estado; qualquer grupo ou setor da sociedade (tais como mulheres, crianças ou idosos) que corre mais riscos em situações de conflito ou de crise.

migração interna: Movimento de pessoas dentro de um Estado para estabelecer uma nova residência, temporária ou permanente.

migração internacional: Movimento de pessoas que deixam seus países de origem ou de residência habitual para

se fixarem, permanente ou temporariamente, noutro país.

migrante: Termo guarda-chuva, não definido pela legislação internacional, refletindo o entendimento comum sobre a pessoa que se desloca do seu local habitual de residência, dentro de um país ou cruzando uma fronteira internacional, temporária ou permanentemente, por várias razões. O termo inclui categorias legalmente bem definidas, como migrantes laborais e migrantes contrabandeados; e pessoas cujo status e tipo de deslocamento não estão definidos pela legislação internacional, como estudantes internacionais.

racismo: Qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que afirmam uma relação causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seu intelecto, cultura e traços de personalidade, incluindo o falso conceito de superioridade racial (Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965). O racismo conduz a desigualdades raciais e discriminação, contrariando os princípios básicos do direito internacional (Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965).

refugiado: Pessoa que, “receando com razão ser perseguida em virtude da sua raça, religião, nacionalidade, filiação em certo grupo social ou das suas opiniões políticas, se encontre fora do país de que tem a nacionalidade e não possa ou, em virtude daquele receio, não queira pedir a proteção daquele país” (Convenção relativa ao Estatuto dos Refugiados, artigo 1º-A, nº 2, de 1951, com as alterações introduzidas pelo Protocolo de 1967).¹

¹ A lei brasileira 9.474 de 1997 estabelece no seu Artigo 1º “Será reconhecido como refugiado todo indivíduo que: I - devido a fundados temores de perseguição por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas encontre-se fora de seu país de nacionalidade e não possa ou não queira acolher-se à proteção de tal país; II - não tendo nacionalidade e estando fora do país onde antes teve sua residência habitual, não possa ou não queira regressar a ele, em função das circunstâncias descritas no inciso anterior; III - devido a grave e generalizada violação de direitos humanos, é obrigado a deixar seu país de nacionalidade para buscar refúgio em outro país”.

REFERÊNCIAS

- Alsina, M. R. (1997). *Elementos para una comunicación intercultural*. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, 36, 11-21.
- _____. (1999). *La comunicación intercultural*. Anthropos.
- Bauman, Z. (1990). *Culture as praxis*. SAGE.
- Brasil (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Secretaria de Editoração e Publicações Brasília. (Impressa em 2016).
- Cheng, Guo-Ming & Starosta, W. (1996). *Intercultural communication competence: a synthesis*. *Annals of the International Communication Association*, 19(1), 353-383. <https://doi.org/10.1080/23808985.1996.11678935>
- Gavilán, M. T. (2010). *Persona multicultural, comunicación intercultural: la propuesta de Amin Maalouf*. *Comunicación y Sociedad*, 14 (Jul-diciembre), 199-216.
- Hannerz, U. (1992). *Cultural complexity studies in the social organization of meaning*. Columbia University Press.
- OEA (2013). *Asamblea general: Convención interamericana contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia*. Cuadragésimo tercer período ordinario de sesiones de la Asamblea General Guatemala.
- OIM (2000). *The human rights of migrants*. *International Migration*, 38(6), Special issue 3.
- _____. (2009). *Direito Internacional da Migração (22) - Glossário sobre Migração*. OIM.
- _____. (2017a). *Migraciones e interculturalidade: guía para el desarrollo y fortalecimiento de habilidades en comunicación intercultural*. OIM. <https://publications.iom.int/es/books/migraciones-e-interculturalidad-guia-para-el-desarrollo-y-fortalecimiento-de-habilidades-en>
- _____. (2017b). *Protection of the human rights and the fundamental freedoms of migrants and the specific needs of migrants in vulnerable situations: Global compact thematic paper*. OIM. <https://www.iom.int/iom-thematic-papers>
- _____. (2019). *Guía informativa y de fortalecimiento de la comunicación intercultural para la integración de la población beneficiaria del programa Siria en Argentina*. OIM.
- _____. (2019). *Direito Internacional da Migração (34) - Glossário sobre Migração*. OIM.
- _____. (2020). *Soluções duradouras para indígenas migrantes e refugiados no contexto do fluxo venezuelano no Brasil*. OIM.
- _____. (2021). *Assistência em saúde mental e atenção psicossocial à população migrante e refugiada no Brasil: a rede de apoio da sociedade civil*. OIM.
- ONU (2017). *Declaração universal dos direitos humanos*. <https://unric.org/pt/wp-content/uploads/sites/9/2019/07/Declara%C3%A7%C3%A3o-Universal-dos-Direitos-Humanos.pdf>
- Pinheiro, L., Lira, F.; Rezende, M. & Fontoura, N. (2019). *Os desafios do passado no trabalho doméstico do Século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua*. Texto para discussão IPEA. 2528. https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf
- Segato, R. (2011). *Racismo, discriminación y acciones afirmativas: herramientas conceptuales*. Observatório da Jurisdição Constitucional, 5, 1-16.



 www.brazil.iom.int

 iombrazil@iom.int

    OIMBrasil

