

CONFLITOS INTERCULTURAIS NO ESPAÇO EUROPEU – PERSPETIVAS DE PREVENÇÃO E INTERVENÇÃO

Natália Ramos

Universidade Aberta, Lisboa

Centro de Estudos das Migrações e das Relações Interculturais

natalia@uab.pt

Resumo

A gestão da mobilidade humana, da diversidade cultural e da comunicação intercultural coloca desafios aos Estados, aos diferentes organismos nacionais e internacionais, aos migrantes e minorias, à sociedade em geral, bem como aos profissionais que trabalham nos vários setores de atividade. Ela implica um novo reposicionamento metodológico, epistemológico e ético ao nível da pesquisa, formação e intervenção no domínio das relações interculturais, sendo importante conhecer contextos, identificar conflitos e desenvolver competências interculturais em todos os que vivem na sociedade multicultural, nomeadamente europeia. O encontro intercultural, as relações entre o Eu e o Outro são influenciados por representações sociais, por estereótipos, preconceitos, projeções culturais, ideológicas e políticas. Estes elementos têm importância quer na aceitação/inclusão ou na discriminação/exclusão da diferença, do estrangeiro; quer na anulação ou valorização da identidade do Outro e da alteridade; quer na saúde e bem-estar, ou no sofrimento e doença; quer, ainda, nos conflitos e violência nas relações interculturais, entre majorias e minorias. O encontro intercultural inscreve-se num movimento de confrontação com a alteridade e é fonte de enriquecimento, desenvolvimento e criatividade, mas igualmente de ambivalências, crises, tensões e conflitos. Torna-se importante a identificação, compreensão e diminuição dos conflitos interculturais, o desenvolvimento de atitudes, comportamentos e competências, bem como a implementação de políticas públicas adequadas, tendo em vista gerir a diversidade cultural e a complexidade das relações interpessoais, intergrupais e interculturais e a prevenção dos conflitos daí decorrentes.

Palavras-chave: Mobilidade e Interculturalidade; Espaço Europeu e Diversidade Cultural; Relações Interculturais; Conflitos Interculturais; Competências Interculturais.

Abstract

The management of human mobility, cultural diversity and intercultural communication poses challenges to the States, to the various national and international organizations, to migrants and minorities, to society in general and to professionals working in various sectors of activity. It requires a new methodological, epistemological and ethical repositioning in terms of research, training and

intervention in the field of intercultural relations, making it important to know contexts, identify conflicts and develop intercultural skills in all those living in a multicultural society, namely in Europe. The intercultural meeting, the relationships between the Self and the Other, are influenced by social representations, by stereotypes, prejudices, and cultural, ideological and political projections. These elements are important either in the acceptance/integration or in the discrimination/exclusion of the different, of the foreigner; or for the elimination or valorisation of the identity of the Other and otherness; both in health and well-being, or in suffering and disease; or even in conflict and violence in intercultural relations between majorities and minorities. The intercultural meeting is part of a context of confrontation with otherness and it is a source of enrichment, development and creativity, but it is also the source of ambivalence, crises, tensions and conflicts. It is important to identify, understand and reduce intercultural conflicts, develop attitudes, behaviours and skills, as well as to implement adequate public policies, in order to manage cultural diversity and the complexity of interpersonal, intergroup and intercultural relations and prevent conflicts arising from there.

Keywords: Mobility and Interculturalism; Europe and Cultural Diversity; Intercultural Relations; Intercultural Conflicts; Intercultural Competences.

Introdução

A globalização e os movimentos migratórios têm aumentado os contactos interculturais na sociedade contemporânea, colocando novas questões às relações interculturais, bem como à prevenção e gestão das tensões e conflitos decorrentes da convivência e comunicação entre indivíduos e grupos de culturas diferentes, da coabitação com a diversidade cultural e da abertura de fronteiras.

A prevenção e a resolução das tensões e conflitos decorrentes dos contactos interculturais são objeto de preocupação de vários organismos internacionais, tais como a Organização das Nações Unidas (ONU), a Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), a Organização Internacional das Migrações (OIM), a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), o Conselho da Europa (CE), e de organismos nacionais, como, por exemplo, o Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural (ACIDI), e de muitos Estados, nomeadamente da União Europeia. Estas questões colocam múltiplos desafios às estratégias e políticas do século XXI, à comunicação e relações interculturais, à cooperação transnacional, bem como aos profissionais que trabalham nos vários setores de atividade, à gestão e negociação das identidades, dos conflitos e dos processos psicossociais inerentes aos contactos interculturais. Estas problemáticas implicam um novo reposicionamento metodológico, epistemológico e ético ao nível da pesquisa, da formação e da intervenção, sendo

importante identificar conflitos e desenvolver competências individuais, culturais e comunicacionais em todos os que vivem na sociedade multi/intercultural, tendo como objetivo a gestão da complexidade das relações entre pessoas e grupos de diferentes culturas, ultrapassar os diferentes tipos de discriminações e fronteiras e prevenir a violência e os conflitos interpessoais e intergrupais, sobretudo de cariz intercultural.

A conceção de diferença cultural, de alteridade e dos processos subjacentes aos contactos interculturais está no centro da dinâmica intercultural (Ramos, 2001, 2010). As dificuldades em conciliar na sociedade atual os princípios de individualidade, de particularismo e de universalidade, em reconhecer o Outro como diferente, em conceber a sua alteridade, em interrogar-se sobre a sua visão do mundo e as suas referências culturais, têm desencadeado muitos conflitos e tensões. A alteridade, o Outro, o estrangeiro são, em geral, concebidos como alguém que desestabiliza a identidade e provoca a desintegração da cultura dominante. As sociedades, ao definirem as suas “fronteiras” e referências culturais, provocam os seus “estranhos”, os conflitos, a exclusão e a marginalização (Bauman, 1995, 2005). Como sublinham outros autores, também na representação e relação com o Outro, com o estrangeiro, com a diferença, se verifica ao mesmo tempo, uma certa fascinação e inquietude, uma certa estranheza, que remete para os medos e prazeres infantis (Freud, 1985; Kristeva, 1988).

Para Tourraine (1996, 2004) e Wiewiorka (1997b) a cultura está no centro do que une e divide as sociedades contemporâneas, podendo estar na origem de diversos tipos de conflitos e violência. *A violência contemporânea situa-se no cruzamento do social, do político e do cultural do qual ela exprime correntemente as transformações e a eventual desestruturação* (Wiewiorka, 1997a, p. 35). Esta abordagem é complementada com a de outros autores, ao afirmarem que a banalização das desigualdades e injustiça social, o não acesso aos direitos fundamentais, a exclusão, a discriminação e a cultura do individualismo originam uma sociedade vulnerável e fragmentada, onde a exclusão é indissociável dos conflitos e violência (Castel, 1995; Dejours, 1999; Bauman, 2005).

O Conselho da Europa (2001) acentua ser necessário prevenir os perigos e conflitos que resultam da ausência de competências para conviver e comunicar num mundo global, plural e interdependente e, sobretudo, numa Europa multicultural e interativa. Contudo, não é só importante desenvolver competências que permitem aos indivíduos ultrapassar as dificuldades de interagir e comunicar em contexto intercultural, mas, sobretudo, é necessário refletir sobre as competências e atitudes que permitem uma melhor vivência e gestão da experiência da diversidade cultural e das suas contradições, complexidades e conflitualidades (Demorgon, 1989; Ramos, 2001, 2008b, 2010, 2011a, 2013). Aprender a gerir a diversidade cultural constitui um enriquecimento e uma necessidade das sociedades

atuais e futuras para prevenir os conflitos, sobretudo de natureza intercultural, para promover a coabitação e o diálogo intercultural, para a afirmação das identidades e dos direitos fundamentais, nomeadamente o direito à diferença, bem como o direito de participação e de cidadania.

A Convenção para a Proteção e Promoção da Diversidade das Expressões Culturais, adotada em 2005 pela UNESCO (2001, 2005, 2007), traz contributos para a prevenção dos conflitos internacionais e interculturais, constituindo o primeiro documento internacional com valor jurídico a estatuir a importância da cultura e da diversidade cultural no domínio das políticas culturais, mas também no âmbito da cooperação internacional, das relações interculturais e dos direitos humanos. A Convenção da UNESCO concilia a defesa de duas visões: a do *universalismo*, com a defesa dos valores universais da paz, da solidariedade, da justiça e dos direitos do Homem, e a do *particularismo*, defendendo a liberdade de cada um expressar a sua cultura, decidir as suas escolhas e afirmar a sua identidade.

A diversidade cultural integra cada vez mais todos os domínios da esfera pública e é reconhecida pela UNESCO (2001), na Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural, artigo 3, como: *Uma fonte de um mundo mais rico e diversificado que alarga a possibilidade de escolhas e fortalece as capacidades e os valores humanos.*

A multiculturalidade, no sentido da coexistência numa mesma sociedade de várias culturas e etnias distintas, e o contacto intercultural, ou seja, o encontro de pessoas e de grupos diferentes do ponto de vista cultural, étnico ou linguístico, são elementos que caracterizam cada vez mais o tecido social nacional e internacional, verificando-se um aumento e diversificação das migrações, dos contextos interculturais e das figuras do Outro e da alteridade (Ramos, 2008b, 2010, 2011a, 2012,b, 2013). Na sociedade atual, existem novas configurações dos percursos migratórios e da interculturalidade devido a novos contextos sociais, familiares, demográficos, ambientais, laborais e políticos, tais como: a globalização; a urbanização; o envelhecimento demográfico nos países desenvolvidos; as necessidades do mercado de trabalho em muitos países industrializados; o desemprego e as crises internacionais que afetam os países desenvolvidos e em desenvolvimento; o aumento crescente da migração feminina; o turismo internacional; as catástrofes ambientais; os conflitos étnicos, políticos e religiosos; o surgimento de políticas migratórias em países que as não possuíam; a mobilidade gerida por uma governação mundial das migrações; as novas formas de mobilidade estudantil e qualificada; as necessidades de serviços domésticos e de cuidados aos idosos e às crianças nos países envelhecidos; os novos meios de comunicação (os *media*, a internet); as facilidades de deslocação e rapidez dos meios de transporte; o desenvolvimento de redes entre países baseadas na História, família e cultura.

A mobilidade e os percursos migratórios são hoje mais diversificados, complexos, feminizados, qualificados, internacionalizados, atingindo todos os continentes, países, géneros, classes sociais e gerações e implicando os vários domínios da esfera pública e privada, particularmente familiar. Mundialmente, estima-se que haja 740 milhões de migrantes internos e 240 milhões de migrantes internacionais. Destes migrantes internacionais, 50% são mulheres, constituindo a feminização das migrações uma das características das migrações contemporâneas. Só na União Europeia (UE), o número de migrantes provenientes de países extraeuropeus aumentou 75% desde 1980, sendo a Europa o continente que acolhe o maior número de migrantes no mundo. Os que migram devido à insegurança, a catástrofes, a guerras ou por motivos políticos são cerca de 14 milhões. As migrações forçadas de pessoas, geralmente tráfico de mulheres e crianças por redes criminosas internacionais, atingem 12 milhões de indivíduos (OCDE, 2012). Já em Portugal, segundo os Censos de 2011, residiam em Portugal 394.496 indivíduos de origem estrangeira, representando 3,7% do total de residentes do país, concentrados essencialmente na região de Lisboa (51,6%). Mais de metade desta população estrangeira é constituída maioritariamente por mulheres (206.410), sendo os homens 188.086. A maior comunidade estrangeira é a brasileira (28%), seguindo-se a cabo-verdiana (10%), a ucraniana (9%), a angolana (6,8%), a romena (6,2%) e os originários da Guiné-Bissau (4,1%) (INE, 2012). Por outro lado, Portugal tem reforçado a sua diáspora no mundo, tendo o número de portugueses que emigraram nos últimos anos aumentado significativamente, estimando-se que o número de portugueses e descendentes no estrangeiro atinja cerca de cinco milhões de indivíduos. Segundo dados do INE (2013), houve 121.418 portugueses a sair de Portugal só em 2012, cujo destino foi sobretudo a Europa.

Aprender a viver e a conviver com a diversidade cultural e com os outros, minorias ou majorias, é uma exigência da sociedade contemporânea e relaciona-se com um conjunto de experiências, vivências, relações e saberes desde a infância e no decorrer da existência. Torna-se importante educar para a interculturalidade, cidadania e cultura da paz; promover os direitos económicos, sociais e culturais e favorecer a comunicação e as relações positivas com indivíduos culturalmente diferentes; aprender a lidar com os conflitos, a alteridade e as emoções; desenvolver conhecimentos, atitudes e competências para uma melhor compreensão do comportamento humano e intervenção em contexto de pluralidade cultural; e refletir sobre padrões de atuação, de modo a prevenir, a reduzir e a fazer face aos diferentes tipos de conflitos, particularmente em contexto intercultural (Sleeter, 1991; UNESCO, 1993; Ramos, 2001, 2007a, 2011a, 2013). Não esquecendo, todavia, que o conflito faz parte integrante da sociedade, como destaca Simmel (1983), sendo importante um melhor conhecimento e domínio de atuação face ao mesmo.

1. Alteridade, relações Interculturais e conflitos

O encontro intercultural, a convivência com a diversidade cultural e as relações entre o Eu e o Outro são influenciados por representações sociais, estereótipos, preconceitos, projeções culturais, ideológicas e políticas e pelo etnocentrismo. Estes elementos vão ter importância quer na aceitação/inclusão ou na discriminação/exclusão da diferença, da diversidade, do estrangeiro; quer na anulação ou valorização da identidade do Outro e da alteridade; quer na saúde e bem-estar ou no sofrimento e doença; quer, ainda, nos conflitos e violência decorrentes das relações interculturais, entre majorias e minorias, entre nacionais e migrantes. O Outro culturalmente diferente poderá ser visto como alguém a tolerar, como um sujeito pleno de um grupo social, como uma fonte social e cultural positiva, como um cidadão com direito à afirmação da diferença e à participação, ou como ameaça e fonte do mal e um sujeito a excluir, a discriminar ou a eliminar. O Outro é frequentemente conduzido ao mesmo (não sendo reconhecida a sua diferença), ou percebido como Outro (considerado estranho e diferente), ou percebido ainda, como o contrário de *nós* (projetando-se sobre ele atributos e valores contrários aos nossos ou negativos).

Investigações clássicas salientam que os membros de um determinado grupo têm tendência a acentuar as diferenças na relação e comparação com os outros grupos, baseados no processo de diferenciação e de categorização, entre *nós* e os *outros*, e na tendência de a desvalorização do Outro ser geralmente acompanhada da valorização do seu próprio grupo, o que poderá produzir discriminação e conflitos intergrupais (Tajfel, 1970; Sherif, 1970). Para Lipiansky (1999), a percepção do estrangeiro implica vários mecanismos: um *efeito de contraste*, que tende a acentuar as diferenças entre os indivíduos pertencentes a culturas diferentes; um *efeito de estereotipia*, que conduz a perceber o estrangeiro, o Outro, através de representações sociais construídas a partir da cultura de pertença e a considerar que todos os estrangeiros correspondem a esse “protótipo”; um *efeito de assimilação*, que tende a acentuar as semelhanças entre os indivíduos de uma mesma cultura.

Os contactos interculturais estão relacionados com defesas e estratégias identitárias, que reenviam para situações contraditórias, por vezes conflituosas, ou seja, um movimento de abertura motivado pelo interesse e curiosidade, ou um movimento de fechamento destinado à preservação da identidade. O movimento de fechamento produz defesas identitárias, designadamente: a *negação* da diferença cultural, relativamente à defesa de uma unidade comum; a *idealização* do Outro; a *projeção*, através do qual o sentimento de ameaça é projetado no Outro, considerado como ameaçador; a *clivagem*, provocando uma

separação e uma categorização entre *nós* e os *outros* (Camilleri & Cohen-Emerique, 1989; Camilleri, 1990).

Sobre as relações com a alteridade e o Outro, Todorov (1982), destaca três modalidades:

a) de *natureza axiológica*: julgamentos de valor em relação ao Outro, por exemplo: bom/mau, igual/inferior;

b) de *natureza praxeológica*: medidas de aproximação ou afastamento em relação ao Outro, sobretudo ao nível comportamental, nomeadamente submissão do Outro, impondo-lhe os meus valores e assimilando-o a mim; submissão ao Outro, adotando os seus valores e identificando-me a ele; ou neutralidade e indiferença em relação ao Outro;

c) de *natureza epistémica*: tentativa de reconhecer ou de ignorar a identidade do Outro através de processos cognitivos.

O encontro com o Outro, com a alteridade, coloca desafios e dificuldades tanto aos nacionais como aos migrantes ou outras minorias. A violência não é inerente ao processo intercultural e migratório, mas é sobretudo a dificuldade em lidar com a alteridade, geralmente acompanhada de outros fatores, nomeadamente sociais, económicos, políticos, religiosos e culturais, que conduz a que a diversidade, a diferença do Outro (migrante ou nacional), produza conflitos e violência. Nas relações interculturais, o confronto com a alteridade poderá conduzir a diferentes tipos de conflito e violência, nomeadamente de cariz social e político:

1. *Separação/exclusão*: processo pelo qual o Outro, o diferente, é separado física, geográfica, religiosa e culturalmente, contribuindo também os estereótipos e os preconceitos religiosos e étnico/culturais para estabelecer os limites e as fronteiras;

2. *Assimilação*: o Outro é aceite na condição de deixar de ser Outro, diferente, se abandonar a sua identidade individual, histórica e cultural. A violência contra o migrante, contra o Outro, é a violência contra a sua alteridade;

3. *Expulsão*: o Outro, o diferente, considerado perigoso, “bárbaro”, estranho e trazendo riscos para a comunidade, é expulso, banido, concretizando-se esta expulsão tanto com medidas de xenofobia, pela deportação, quanto com a perseguição política e ideológica e pelo endurecimento das políticas migratórias, de modo a afastar e a evitar a entrada de indivíduos pertencentes a grupos indesejados;

4. *Eliminação*: o caso mais grave e limite de conflito e violência, pois envolve a supressão biológica do diferente, quer através, por exemplo, de genocídios étnicos, quer também em casos de violência contra grupos de migrantes ou outros indivíduos considerados diferentes.

Frequentemente, para diminuir o medo do Outro, por exemplo do migrante, evoca-se a necessidade de reforçar a vigilância das fronteiras, ou mesmo de as fechar, de

estabelecer fronteiras, separando os *cidadãos* dos *invasores*, dos *estranhos*, os nacionais dos migrantes. Muitas histórias de migração regem-se pela exclusão ou pela assimilação, representando uma violência estrutural e estruturante. Esta violência faz-se acompanhar de dispositivos simbólicos que criam linhas de demarcação entre *bons* e *maus*, entre *nós* e os *outros*, desenvolvem mecanismos de ocultação da violência e de inversão da causalidade, deslocando a culpa para as vítimas (Bochner, 1982; Camilleri, 1990; Grant, 1992; Farmer, 2003; Ramos, 2001, 2004, 2008a, 2010). O estrangeiro, considerado como *forasteiro*, é frequentemente escolhido como o bode expiatório, e a *criminalização* dos migrantes esconde geralmente os verdadeiros motivos da crise e do conflito, produzindo atos de violência de ambas as partes.

No que diz respeito aos migrantes, estes são muitas vezes confrontados com fronteiras de pobreza, identidade, comunicação, preconceito, violência e racismo, que os conduzem a situações de vulnerabilidade social e psicológica, sofrimento, desilusão e conflito, as quais podem afetar a sua integração, saúde mental e física, bem-estar e capacidade para reclamar e defender os seus direitos. Muitos migrantes carregam frequentemente uma dupla vulnerabilidade (psicológica e social) e uma dupla exclusão (do país/cultura de origem e do país/cultura de acolhimento). A migração constitui um processo complexo e contraditório, uma experiência de desenraizamento, perda, rutura, luto e mudança, vivenciada pelo indivíduo de forma mais ou menos traumatizante, conflituosa ou harmoniosa, segundo os recursos individuais, sociais e políticos, implicando uma adaptação à cultura de acolhimento e a mudanças temporais, espaciais, ambientais, biológicas, sociais, culturais, psicológicas e políticas. Algumas destas mudanças poderão ser positivas, outras originar dificuldades de adaptação e identitárias, problemas psicossociais e de saúde. O desenraizamento cultural, a coexistência de diferentes códigos culturais, por vezes contraditórios e incompreensíveis, e a impossibilidade de estabelecer mediações entre universos culturais diferentes, assim como a incapacidade de lidar com as exigências do ambiente e a indecisão entre o que manter e abandonar da cultura de origem, poderão provocar ansiedade, tensões e conflitos e estar na origem de distúrbios psicopatológicos e *stresse de aculturação* (Berry, 1987, 1989, 1997; Camilleri & Cohen-Emerique, 1989; Ramos, 2004, 2006, 2009b, 2010b, 2012a,b).

O conflito e o stresse devidos à aculturação manifestam-se, nomeadamente, por problemas psíquicos (depressão, angústia, ansiedade e confusão), problemas identitários, de marginalização, sentimentos de insegurança e perda de autoestima, podendo ser mais ou menos importantes, mas não inevitáveis. As investigações evidenciam que, para os migrantes, a probabilidade de um nível de conflito e stresse elevados é maior nas sociedades monoculturais e assimilacionistas do que nas sociedades tolerantes e

pluralistas. Entre as modalidades de aculturação (integração, assimilação, marginalização e separação), as investigações realçam que a integração é o modo mais adaptativo de aculturação, promovendo nos grupos mais sentimentos de satisfação e bem-estar, sendo os indivíduos que procuram a integração os que têm a taxa de stresse mais baixa. Contrariamente, a marginalização constitui o modo de aculturação que mais conduz a situações de conflito e stresse, sendo os indivíduos que vivem situações de conflito nas suas tentativas de separação que apresentam o nível de stresse mais elevado (Berry, 1989, 1997; Schmitz, 1992; Phinney *et al.*, 2001; Ramos, 2004, 2008a,b, 2013).

Para os migrantes, as condições socioeconómicas precárias, o desenraizamento cultural, o isolamento social, as dificuldades linguísticas, comunicacionais e em compreender e adotar as normas socioculturais da sociedade recetora, assim como as atitudes e políticas de discriminação e xenofobia, os preconceitos, os estereótipos negativos e o racismo, vêm reforçar a exclusão social e cultural, constituem fatores de vulnerabilidade, stresse, sofrimento e doença mental e estão na origem de tensões e conflitos de ordem psicológica, social e relacional. As situações traumáticas pré-migração (privação, tortura, prisão, abuso psicológico e sexual), as migrações forçadas, as situações de clandestinidade, tráfico humano, trabalho forçado e exploração, de discriminação e de crise social e económica poderão agravar os problemas, a xenofobia, os traumas e os conflitos (Berry & Kim, 1987; Ramos, 2004, 2008a,b, 2009b, 2011b, 2012a,b; Maisondieu, 1997; Nathan, 2001; Benhabib & Resnik, 2009). Neste âmbito, é importante ter igualmente em conta os conflitos de ordem estrutural derivados da desigual distribuição de riqueza no interior e entre as sociedades, do desemprego, emprego precário, pobreza e exclusão, associados às estruturas económicas e políticas da sociedade, os quais têm efeitos na saúde, qualidade de vida e bem-estar dos indivíduos e das comunidades, como salientam Christie *et al.* (2001) ao analisarem as diversas modalidades assumidas pelo conflito e violência estrutural e os seus efeitos na saúde, educação e desenvolvimento social, emocional e intelectual das crianças, adolescentes e adultos.

Estudos na União Europeia antes do alargamento (15 países) e nos EUA têm evidenciado que o senso comum representa os imigrantes como uma ameaça, não apenas no campo económico e da segurança, mas também no campo simbólico, ainda que os imigrantes continuem a ser mais associados a ameaças ditas “reais” do que simbólicas (Fetzer, 2000; Esses *et al.*, 2001, Vala *et al.*, 2003, 2006; Pereira *et al.*, 2005). Estes estudos destacam que o sentimento de ameaça é maior em Portugal do que na Alemanha e na França e semelhante ao Reino Unido. Quando se compara a França com a Alemanha, verifica-se que o “eticismo” na seleção de imigrantes é maior na Alemanha, mas o sentimento de ameaça cultural da imigração é maior no primeiro do que no segundo. Estas

investigações salientam também que quanto maior é o sentimento de ameaça associado a um grupo maior é o conflito, o preconceito e o racismo contra o mesmo e que a insatisfação e a crise económica facilitam a perceção de ameaça, sobretudo a ameaça económica e laboral. Ainda na União Europeia, estudos mostram que a perceção de ameaça aos valores e à identidade cultural constitui um fator importante na orientação anti-imigração e na origem de conflito, concluindo que a perceção de ameaça decorre em larga medida de crenças racistas e é resultado do preconceito (Fetzer, 2000; Vala *et al.*, 2003, 2006; Pereira *et al.*, 2005). Nestas pesquisas, a análise dos discursos quotidianos e dos meios de comunicação social salienta que a imigração está associada a preocupações como o emprego, o nível dos salários, o acesso aos serviços públicos e a própria qualidade desses serviços, temendo-se não só que a vinda dos imigrantes torne ainda mais escassos recursos já reduzidos, por exemplo ao nível do emprego, como contribua também para diminuir a qualidade dos serviços. Nestes estudos, a relação entre o preconceito racial e a discriminação é mediada nas sociedades democráticas pela evocação de fatores legitimadores, entre os quais a perceção de ameaça à segurança, de ameaça identitária e de ameaça económica e laboral. Já no Canadá, os estudos mostram que a perceção de que os imigrantes representam uma ameaça aos valores e costumes fundamentais da sociedade canadiana é um fator importante e estruturante das atitudes face aos imigrantes, particularmente de violência e exclusão (Esses *et al.*, 2001). Também numa pesquisa sobre imagens recíprocas entre imigrantes e população portuguesa, verificou-se manifestações de racismo em cerca de um quarto da população, valor que quase duplica no que diz respeito a imigrantes do leste europeu e africanos (Lages *et al.*, 2006).

É frequente, sobretudo em período de crise, o trabalhador estrangeiro ser visto como intruso e ameaça, e não como gerador de riqueza coletiva, facilitando a prosperidade da economia do país em que trabalha, aumentando assim as situações de exploração, discriminação, perseguição e violência (Benhabib & Resnik, 2009). Em contexto de clandestinidade, de crise e de precariedade social e laboral, ou de trabalho não declarado, os imigrantes tendem a não aceder aos serviços de saúde ocupacional e não estão salvaguardados através de mecanismos legais de proteção para ocupações perigosas, como evidenciam pesquisas na Europa e na América do Norte e do Sul. Esta situação conduz o migrante a trabalhar em condições físicas e psicológicas difíceis, extremas e violentas, que aumentam a propensão para a sinistralidade, doença e sofrimento, nomeadamente deficiente alimentação, excesso de horas de trabalho, cansaço, depressão e alcoolismo.

Em situação migratória, muitos homens e mulheres vivem identidades e memórias *silenciadas* e *traumáticas*, marcadas pelo preconceito, discriminação e exploração,

sobretudo as mulheres, vivenciando assédio sexual, tráfico e violência, nomeadamente doméstica. Algumas mulheres, devido ao reduzido acesso às redes de informação, à precariedade socioeconómica, ao isolamento social e à situação irregular, possuem menor poder de decisão, menor capacidade de autonomia e para denunciar as situações de violência e exploração. A situação de migração poderá representar uma fonte de stresse e de conflito para a mulher migrante, sobretudo para a mãe, com consequências para a criança, devido às rupturas, isolamento, solidão, dúvidas e ansiedade que acompanham esta etapa. Muitas mulheres migrantes, sobretudo de países em desenvolvimento, são obrigadas a abandonar os seus filhos no país de origem, os designados “órfãos” das migrações, ao cuidado de outros familiares, sobretudo mulheres, para cuidarem de outras pessoas, sobretudo crianças e idosos, em países desenvolvidos, o que alguns autores designam de *maternagem transnacional* (Hondagneu-Sotelo & Ávila, 1997) e de *cadeias globais de assistência* ou de *cadeias globais de cuidados* (Hochschild, 2000; Ehrenreich & Hochschild, 2002). Esta situação é fonte de conflitos, sofrimento, culpabilidade e depressão, de implicações psicológicas, familiares e sociais importantes, particularmente ao nível da saúde para as famílias, das mães e das crianças (Ramos, 2004, 2008a, 2009b, 2011b, 2012a,b).

O conflito relacionado com a mobilidade das populações e com os contatos interculturais está, assim, na origem de múltiplas vulnerabilidades, tensões e limites, podendo assumir diversas dimensões e tipologias:

- a) Tensões e *conflitos de ordem psicológica, individual e familiar*;
- b) *Conflitos de ordem cultural e identitária*, devido à aculturação psicológica, às múltiplas mudanças e transformações, ao desenraizamento cultural e aos problemas comunicacionais/linguísticos, nomeadamente ao nível sanitário, social e educacional;
- c) *Conflitos de ordem psicossocial e social*, derivados de estereótipos, de preconceitos, de discriminação, de xenofobia, de racismo e de fatores sociais e económicos;
- d) *Conflitos de ordem política*, desencadeados por políticas e legislação antimigração, deportação, perseguição, atentados aos direitos humanos;
- e) *Conflitos de ordem estrutural*, resultantes da desigual distribuição de riqueza no interior e entre os países, do desemprego, do emprego precário, da pobreza e da exclusão, associados a estruturas económicas e políticas.

2. Sociedades multiculturais e competências interculturais

As competências interculturais promovem a capacidade de colocar em prática atitudes e conhecimentos culturais nas relações interpessoais e comunicacionais com

indivíduos culturalmente diferentes. A competência intercultural implica que, num contexto de diversidade cultural, de interação e de coabitação multicultural, os indivíduos disponham de consciência, capacitação e aptidões instrumentais que lhes permitam aceitar, dialogar e negociar com o Outro e fazer-se compreender ao nível comunicacional e relacional nos vários setores e níveis de intervenção, nomeadamente individual/interpessoal, grupal ou organizacional. As competências interculturais deverão fornecer, nomeadamente aos educadores e outros profissionais, instrumentos conceptuais e metodológicos, permitindo-lhes analisar as situações e as práticas, favorecer a capacidade para trabalhar com grupos minoritários nos vários setores de intervenção, promover aptidões para integrar a diversidade individual e cultural nas suas abordagens teóricas e práticas, tendo em vista um melhor desempenho profissional, a compreensão da alteridade e das relações entre o Eu e o Outro e facilitar as relações entre indivíduos e grupos culturalmente diferentes. As competências interculturais exigem o desenvolvimento de um conjunto diversificado de atitudes, valores, conhecimentos e aptidões básicas que capacitem os cidadãos e os profissionais para viver e trabalhar em contextos de diversidade cultural (Hall, 1978a,b; Brislin & Yoshida, 1994; Byram, 1997; Cohen-Emerique, 1999; Sue, 2001; Ramos, 2001, 2003, 2007a, 2008a, 2009a, 2010, 2011a, 2013; Weaver, 2008).

A comunicação e a compreensão recíproca entre indivíduos, grupos e culturas, particularmente em contexto multi/intercultural, implicam o desenvolvimento de determinadas competências, nomeadamente:

- 1) *Competências individuais*, que favoreçam o conhecimento sobre si mesmo e sobre o comportamento humano em geral, bem como a capacitação para enfrentar o conflito e a violência; que permitam interações sociais harmoniosas entre os indivíduos e as culturas; e que promovam uma atitude de descentração, a qual permitirá flexibilizar e relativizar princípios e modelos apresentados como únicos, universais ou superiores e evitar muitos estereótipos, conflitos e comportamentos de intolerância, de discriminação e de etnocentrismo;
- 2) *Competências interculturais*, que promovam conhecimentos e aptidões para trabalhar com a diversidade cultural, sobretudo competências linguísticas, comunicacionais, culturais e pedagógicas, que facilitem, por um lado, o conhecimento das culturas, a comunicação intercultural e a consciencialização cultural e, por outro, que promovam estratégias e intervenções culturalmente competentes e inclusivas e profissionais e cidadãos culturalmente sensíveis e implicados;
- 3) *Competências de cidadania*, que tornem possível o desenvolvimento de estratégias e políticas promotoras dos direitos humanos, igualdade de oportunidades e o funcionamento democrático e plural das sociedades, das organizações e dos serviços;

4) *Competências tecnológicas*, nomeadamente ao nível do domínio e utilização das técnicas audiovisuais e das novas tecnologias de informação e comunicação, as quais vêm abrir fronteiras e oportunidades, favorecendo o conhecimento da diversidade cultural, a comunicação intercultural, a inclusão, a educação intercultural e transnacional, e viabilizar encontros virtuais que facilitam a transmissão e partilha de ideias, tradições culturais e recursos de informação e aprendizagem disponíveis em qualquer parte do mundo.

No desenvolvimento das competências interculturais, na comunicação e nas relações com indivíduos de outras culturas, é importante a tomada de consciência do grau de determinismo cultural dos comportamentos e é necessário desenvolver a *consciencialização cultural*. Esta constitui um processo de aprendizagem cultural que visa desenvolver a capacidade de analisar o mundo do ponto de vista de uma outra cultura, bem como a aquisição das competências para reconhecer as diferenças e a pluralidade (Hoopes, 1979). É igualmente pertinente evitar julgamentos rápidos e superficiais, estereótipos, preconceitos e atitudes etnocêntricas, o que permitirá colocar-se no lugar do outro, de forma a tentar compreender as coisas do seu ponto de vista, facilitando assim a empatia e a *descentração*. A atitude e a prática da descentração dão-nos a capacidade de relativizar e de visualizar uma situação através de várias perspetivas e outros quadros de referência, ajudam cada um a adotar uma certa distância em relação a si mesmo e conduzem à autorreflexão, constituindo uma das atitudes que todos os profissionais e cidadãos deverão trabalhar em permanência. A este nível, revela-se essencial combater o *etnocentrismo*, ou seja, a tendência para julgar os membros e costumes dos outros grupos, tendo como base os do seu grupo de pertença, os seus costumes, valores e tradições, geralmente considerados únicos, universais e superiores aos do outro grupo. Investigações sobre as relações entre etnocentrismo e conflitos intergrupais de natureza intercultural mostraram que o etnocentrismo diminui a capacidade de resolução de problemas e a confiança intergrupar, aumenta a distorção percetiva e cognitiva e origina ameaça real ou falsa, o que favorece a solidariedade com o endogrupo e a hostilidade com o exogrupo (Le Vine & Campbell, 1972; Fischer, 1990; Triandis, 1990; Grant, 1992). A cooperação intergrupar contribuirá para diminuir a distância social entre os grupos, o etnocentrismo, os estereótipos, os preconceitos e diminuir as hipóteses de conflitos entre os grupos (Sherif, 1971).

No que diz respeito ao desenvolvimento de competências interculturais, algumas aptidões, tais como as competências comunicacionais e relacionais baseadas na empatia, respeito mútuo, curiosidade, abertura de espírito, generosidade, confiança e reconhecimento do Outro, bem como a adaptabilidade, consciência cultural, autorreflexão e conhecimento dos seus preconceitos, estereótipos e atitudes discriminatórias e racistas, e dos outros grupos culturais, revelam-se importantes para promover a qualidade da relação, da

comunicação e da intervenção e para a prevenção de conflitos (Ladmiral & Lipiansky, 1992; Cohen-Émerique, 1993; Ramos, 2001, 2010, 2011a, 2013; Spitzberg & Changnon, 2009). Outros autores sublinham ainda algumas aptidões e atitudes a ter em conta neste âmbito: a consciência, o conhecimento e a informação sobre as culturas e as diferenças culturais; as atitudes em relação às diferenças culturais, como os preconceitos, o entusiasmo ou o “choque emocional” quando comunicam com pessoas de culturas diferentes; e as competências comportamentais (Brislin & Yoshida, 1994). Já Weaver (2008) acentua igualmente a importância da consciência crítica, da autoconsciência no desenvolvimento da competência intercultural, assim como certos valores e atitudes, nomeadamente a motivação para a aprendizagem, o sentido de justiça social e a humildade.

Através de uma revisão da literatura, Brislin e Yoshida (1994) destacaram um conjunto de benefícios do treino e formação interculturais, nomeadamente: maior capacidade para lidar com as diferenças culturais; maior bem-estar e satisfação nas relações interculturais; diminuição do stress e melhoria nas relações interpessoais e no trabalho com grupos heterogéneos; maior abertura ao mundo e à alteridade; maior competência para resolver conflitos e problemas que exigem a compreensão cultural e a relação com outras culturas; e maior capacidade de adaptação à mudança.

3. Considerações finais

É necessário desenvolver uma abordagem integrada, global e multi/interdisciplinar das migrações e minorias e do conflito, baseada nos direitos humanos fundamentais e na formulação de políticas públicas adequadas. Esta abordagem deverá incluir e enfrentar as causas principais das migrações no país/cultura de origem, como, por exemplo, a pobreza, a exclusão, as desigualdades, a discriminação e a instabilidade social e política, e deverá integrar estratégias e políticas específicas dirigidas a esta população, tanto nos países de origem como nos países de acolhimento.

A pluralidade, a heterogeneidade e a conflitualidade dos mundos contemporâneos exigem aprender a viver a multiplicidade de culturas, pertenças e referências, não sob a forma de dicotomias, exclusão e conflito, mas de um modo plural, interativo, complementar e cooperativo. O objetivo da interculturalidade não é a separação do universal e do particular, mas a união, ou seja, a organização de um contexto cultural, social, político e relacional integrativo que tenha em conta um processo dialético ligando o Eu e o Outro, a abertura à diversidade, o reconhecimento das identidades e da alteridade e o respeito da diferença.

A perspetiva intercultural deverá ser integrada numa perspetiva mais ampla de construção da sociedade e de promoção de igualdade de oportunidades, cidadania e

direitos humanos, devendo estar no centro do processo educativo e do desenvolvimento humano, social e cultural. Torna-se importante que se faça das mobilidades e das relações interculturais uma oportunidade de enriquecimento e cooperação ao ritmo de um mundo interdependente e global e de uma sociedade plural e solidária, partilhando tradições, espaços, competências e recursos, indo ao encontro do que destacam Delors *et al*): *é necessário assumir a diversidade e a multipertença como uma riqueza. A educação à pluralidade é não só uma proteção contra a violência, mas é também um princípio ativo de enriquecimento cultural e cívico das sociedades contemporâneas* (1996, p. 58).

É fundamental a identificação, compreensão e gestão dos conflitos, particularmente em contexto intercultural e migratório, a implementação de políticas públicas adequadas, assim como o desenvolvimento de competências interculturais em todos os que vivem na sociedade multi/intercultural, minorias e majorias, nacionais e migrantes, profissionais e sociedade em geral. A aquisição e o desenvolvimento de competências interculturais são objetivos fundamentais para viver, comunicar e fazer face à diversidade e complexidade que caracterizam o tecido social e cultural atual, para a redução dos conflitos e violência, para a formação de cidadãos e profissionais, não só nacionais mas também do mundo, e para o desenvolvimento, a solidariedade e a cooperação entre os países, as culturas e os indivíduos.

É necessário desenvolver uma formação que explique e contribua para a compreensão dos preconceitos e estereótipos socialmente construídos em relação às minorias e às diferenças religiosas, sociais, étnico/culturais, sexuais, geracionais e de género, que desenvolva procedimentos para combatê-los, de modo a favorecer a alteridade e as expectativas positivas em relação às minorias e a promover uma melhor compreensão dos mecanismos intrapsíquicos, psicossociais e sociopolíticos suscetíveis de originar a intolerância, a rejeição, a xenofobia, as tensões e os conflitos.

É importante incrementar a formação para a negociação dos conflitos à escala nacional e internacional, de cariz social, económico, político, psicológico e cultural ou sobre conflitos entre valores fundamentais (atentados aos direitos humanos, formas de discriminação e violência – a exemplo, da pobreza e desigualdades sociais, da exploração e tráfico humano). Os programas de prevenção do conflito e violência não podem ignorar as discriminações e as desigualdades estruturais, assim como os contextos, e não podem centrar-se apenas no indivíduo. Com efeito, é importante não só ter em conta os conflitos e a violência intergrupais e interpessoais, como também os conflitos e a violência estrutural.

Podemos hoje viver num mundo sem mobilidades e com “fronteiras” fechadas? Um mundo sem mobilidades, sem solidariedades e com “fronteiras” fechadas será, sem dúvida, um mundo mais pobre e isolado das relações interculturais e intercâmbios transnacionais,

condenado, portanto, ao empobrecimento, ao envelhecimento e ao declínio. Será um mundo menos plural, menos interativo e aberto à diversidade individual, social, cultural e à alteridade, e, como tal, menos desafiante e enriquecedor para o desenvolvimento humano, social, cultural e económico. Será um mundo mais desigual, violento e inseguro, promotor de conflitos, exploração, tráfico humano, doença, sofrimento e exclusão.

Bibliografia

- Alport, G. (1964). *The nature of prejudice*. Reading MA: Addison-Wesley.
- Bauman, Z. (1995). *Modernity and ambivalence in theory, culture and society*. (vol.7). Hambourg: Argument.
- Bauman, Z. (2005). *Vidas desperdiçadas*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- Benhabib, S., Resnik, J. (Eds.), (2009). *Migrations and Mobilities. Citizenship, Borders, and Gender*. (pp. 333-386). New York: New York University Press.
- Berry, J., Kim, U. (1987). Acculturation and mental health. In P. Dasen, J. Berry, N. Sartorius (Eds). *Health and cross-cultural psychology: towards applications*. London: Sage.
- Berry, J. (1989). Acculturation et adaptation psychologique. In J. Retschitzky, M. Bossel – Lagos & P. Dasen, (Cord.). *La Recherche psychologique*. (pp. 135-145). Paris: L'Harmattan.
- Berry, J. (1997). Immigration, acculturation and adaptation. *Applied Psychology*. 46(1), 5-68.
- Bochner, S. (1982). The social psychology of cross-cultural relations. In S. Bochner (ed). *Cultures in contact: Studies in cross-cultural interaction*. Oxford: Pergamon.
- Brislin, R., Yoshida, T. (1994). *Intercultural communication training: An introduction*. Thousand Oaks: CA, Sage.
- Byram, M. (1997). *Teaching and assessing intercultural communicative competence*. Clevedon: Multilingual Matters.
- Camilleri, C., Cohen-Emerique, M. (1989). *Choc de culture? Concepts et enjeux pratiques de l'interculturel*. Paris: L'Harmattan.
- Camilleri, C. (1990). *Les stratégies identitaires*. Paris : PUF.
- Carnevale, P., Pruitt, D. (1992). Négociation and médiation. *Annual Review of Psychology*, 43, 531-582.
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris : Fayard.

Chen, G. & Starosta, W. (1996). Intercultural communication competence : a synthesis. In B. Burleson (Ed.). *Communication Yearbook* (Vol.19). (pp. 353-383. Thousand Oaks: Sage.

Cohen-Émerique, M. (1999). La formation des formateurs et des travailleurs sociaux. In J. Demorgon & E. Lipiansky (Ed.), *Guide de l'interculturel en formation*. Paris: Retz.

Christie, D., Wagner, R., Winter, (Ed). D. *Peace, conflict and violence: Peace Psychology for the 21st century*. New Jersey: Prentice Hall, 2001.

CONSELHO DA EUROPA (2000). *Diversity and cohesion: new challenges for the integration of immigrants and minorities*. Strasbourg: Pub. do Conselho da Europa.

Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.

Delors, J. et al. (1996). *Educação : um tesouro a descobrir. Relatório para a UNESCO. Comunicação Internacional sobre a Educação para o Século XXI*. Porto: Editora ASA.

Demorgon, J. (1989). *L'exploration interculturelle pour une pédagogie internationale*. Paris : Armand Colin.

Deutsch, M. (1973). *The resolution of conflict: constructive and destructive processes*. New Haven, CT: Yale University Press.

Deutsch, M. (1993). Conflict resolution and cooperative learning in an alternative high school. *Cooperative Learning*, 13, 22-56.

Ehrenreich, B., & Hochschild, A. (Eds.), (2002). *Global women: nannies, maids and sexworkers in the new economy*. New York: Henry Holt and Company.

Esses, V., Dovidio, J., Jackson, L. & Armstrong, T. (2001). The immigration dilemma: the role of perceived group competition, ethnic prejudice and national identity. *Journal of Social Issues*, 57, 389-412.

Farmer, P. (2003). *Pathologies of power: health, human rights and the new war on the poor*. Berkeley: University of California Press.

Fetzer, J. (2000). *Public attitudes toward immigration in the United States, France and Germany*. Cambridge: Cambridge University Press.

Fischer, R. (1990). *The social psychology of intergroup and international conflict resolution*. New York: Springer.

Freud, S. (1985). *L'inquiétante étrangeté et autres essais*. Paris : Gallimard.

Grant, P. (1992). Ethnocentrism between groups of unequal power in response to perceived threat to social identity and valued resources. *Canadian Journal of Behavioral Sciences*, 24, 348-370.

Hall, E. (1978a). *La dimension cachée*. Paris: Seuil.

Hall, E. (1978b). *Au-delà de la culture*. Paris: Seuil.

Hochschild, A. (2000). Global care chains and emotional surplus value. In W. Hutton & A. Giddens (Eds). *On the edge: living with global capitalism*. New York: Free Press.

Hondagneu-Sotelo, P. & Avila, E. (1997). "I'm here but I'm there". The meanings of Latina transnational motherhood. *Gender and society*, 11 (5), 548-571.

Hoopes, D. (1979). Intercultural Communication concepts and the psychology of intercultural experience. M. Pusch, *Multicultural education: a cross cultural training approach*. Chicago: Network, Inc.,

Kristeva, J. (1988). *Étrangers à nous-mêmes*. Paris: Guillemard.

Ladmiral, J., Lipiansky, E. (1992). *La communication interculturelle*. Paris: Armand Colin.

Lages, M., Policarpo, V. & Matos, P. (2006). *Os imigrantes e a população portuguesa. Imagens recíprocas*. Lisboa: ACIME.

LeVine, R. & Campbell, D. (1972). *Ethnocentrisme*. New York: Wiley.

Lipiansky, E. (1999). Stéréotypes et préjugés : Bilan des recherches psychosociologiques. In J. Demorgon & E. Lipiansky (Ed.), *Guide de l'interculturel en formation*. (pp.142-148). Paris: Retz.

Littlejohn, S., Domenici, K. (2001). *Engaging communication in conflict. Systemic practice*. London : Sage Publications.

Maisondieu, J. (1997). *La fabrique des exclus*. Paris: Bayard.

Nathan, T. (2001). *Nous ne sommes pas seuls au monde. Les enjeux de l'ethnopsychiatrie*. Paris: Ed. du Seuil.

OCDE (2012). *International Migration*: OCDE.

PCM/ACIDI, IP. (2010). *II Plano para a Integração dos Imigrantes, 2010-2013*. Lisboa: ACIDI, IP.

Pereira, C., Vala, J.& Ramos, A. (2005). Racism, threat perception and opposition to immigration in Europe. 14th General meeting of the European Association of Experimental Social Psychology. Wurzburg.

Phinney, J., Horenczyk, G., Liebkind, K. & Vedder, R. (2001). Ethnic identity, immigration and well-being: an interactional perspective. *Journal of social issues: immigrants and immigration*, 57(3), 493-510.

PNUD. *Relatório do desenvolvimento humano. Liberdade cultural num mundo diversificado*. Lisboa: Ed. Mensagem, 2004.

Ramos, N. (2001). Comunicação, cultura e interculturalidade: Para uma comunicação intercultural. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 35 (2),155-178.

Ramos, N. (2003). *Interculturalité, communication et éducation*. Bucareste: Ed. Melina Press.

Ramos, N. (2004). *Psicologia Clínica e da Saúde*. Lisboa: Universidade Aberta.

Ramos, N. (2006). Migração, Aculturação, Stresse e Saúde. Perspectivas de Investigação e de Intervenção. *Psychologica*, 41, 329-355.

Ramos, N. (2007a). Sociedades multiculturais, interculturalidade e educação. Desafios pedagógicos, comunicacionais e políticos. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 41(3), 223-244.

Ramos, N. (2007b). Comunicação e interculturalidade nos cuidados de saúde. *Psychologica*, 45, 147-169.

Ramos, N. (Org.), (2008a). *Saúde, Migração e Interculturalidade. Perspectivas teóricas e práticas*. João Pessoa: EDUFPB.

Ramos, N. (2008b). A diversidade cultural na cidade: Problemas e desafios. In L. Rubim & N. Miranda (Org.), *Transversalidades da cultura*. (pp.133-179).Salvador: EDUFBA.

Ramos, N. (2009a). Diversidade cultural, educação e comunicação intercultural. Políticas e estratégias de promoção do diálogo intercultural. *Revista Educação em Questão*,34 (20), 9-32.

Ramos, N. (2009b). Saúde, Migração e Direitos Humanos. *Mudanças – Psicologia da Saúde*,17(1),1-11.

Ramos, N. (2010). Interculturalidade e Alteridade. In J. Serafim & L.Toutain (Org.), *Culturas, Percepção e Representações*. (pp. 27-55). Salvador: EDUFBA.

Ramos, N. (2011a). Educar para a interculturalidade e cidadania: Princípios e desafios. In L Alcoforado et al., *Educação e formação de adultos. Políticas, práticas e investigação*. (pp.189-200). Coimbra: Ed. da Universidade de Coimbra.

Ramos, N. (2011b). Género e Migração: Dinâmicas e políticas sociais, familiares e de saúde. In R. Boschila & M. L.Andreazza (Org.). *Portuguesas na diáspora. Histórias e sensibilidades*. (pp. 263-282). Curitiba: Editora UFPR.

Ramos, N. (2012a). Migração, Maternidade e Saúde. Revista: *Reportório, Teatro e Dança*. Número Temático – *Movimento Criatividade e Cura*. UFBA, 15 (18, 1), 71-83.

Ramos, N. (2012b). Comunicação em Saúde e Interculturalidade – Perspetivas Teóricas, Metodológicas e Práticas. *RECIIS – Revista Eletrónica de Comunicação, Informação e Inovação em Saúde*, 6(4) FIOCRUZ.

Ramos, N. (2013). Interculturalidade(s) e mobilidade(s) no espaço europeu: viver e comunicar entre culturas. In H. Pina, F. Martins, C. Ferreira, (Eds). *Grandes problemáticas do espaço europeu: Estratégias de (re)ordenamento territorial no quadro de inovação, sustentabilidade e mudança*. (pp. 343-360). Porto: Faculdade de Letras, Universidade do Porto, Ebook.

Schmitz, P. (1992). Immigrant mental and physical health. *Psychology and Developing Societies*, 4, 117-131.

Shérif, M. (1970). *Group conflict and co-operation : Their Social Psychology*. London: Kegan Paul.

Shérif, M. (1971). *Des tensions intergroupes aux conflits internationaux*. Paris : ESF.

Simmel, G. (1983). *Sociologia*. São Paulo: Ática.

Sleeter, C. (Ed.), (1991). *Empowerment through multicultural education*. Albany: State University of New York.

Spitzberg, B. (1994). A model of intercultural communication competence. In L. Samovar & R. Porter (Ed.). *Intercultural Communication. A reader*. (pp.347-359). Belmont CA: Wadsworth.

Spitzberg, B. & Changnon, G. (2009). Conceptualizing intercultural competence. In D. Deardorff (Ed.). *The sage Handbook of Intercultural Competence*. (pp. 2-52). Washington DC: Sage Publications.

Sue, D. (2001). Multidimensional facets of cultural competence. *The Counseling Psychologist*, 26, 790-821.

Tajfel, H. (1970). Experiments in intergroup discrimination. *Scientific American*, 223(5), 92-102.

Todorov, T. (1982). *La conquête de l'Amérique: La question de l'Autre*. Paris: Ed du Seuil.

Todorov, T. (1989). *Nous et les autres : la réflexion française sur la diversité humaine*. Paris: Ed. du Seuil.

Touraine, A. (1996). *O que é a democracia ?* Petrópolis: Vozes.

Touraine, A. (1997). *Pourrons-nous vivre ensemble ? Egaux et différents*. Paris : Fayard.

Triandis, H. (1990). Cross cultural studies of individualism and collectivism. In J. Berman (ed.). *Cross cultural perspectives*. (pp.41-133). Lincoln: University of Nebraska.

UNESCO (1993). *Action programmer to promote a culture of peace*. Paris: UNESCO.

UNESCO (2001). *Déclaration Universelle sur la Diversité Culturelle*. Paris : UNESCO.

UNESCO (2005). *Convention sur la Protection et la Promotion de la Diversité des Expressions Culturelles*. Paris: UNESCO.

UNESCO (2007). *Dix clés pour la Convention sur la Protection et la Promotion de la Diversité des Expressions Culturelles*. Paris: UNESCO.

UNICEF (2011). *Situação mundial da infância – 2011. Adolescência – Uma fase de oportunidades*. New York: UNICEF.

Vala, J. Cabral, M. & Ramos, A. (Org.), (2003). *Valores sociais: mudanças e contrastes em Portugal e na Europa*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Vala, J., Pereira, C. & Ramos, A. (2006). Preconceito racial, percepção de ameaça e oposição à imigração. J. Vala & A. Torres (Org.). *Contextos e atitudes sociais na Europa*. (pp.221-250). Lisboa: ICS.

Weaver, H. (2008). Striving for cultural competence: Moving beyond potential and transforming the helping professions. In R. Dana & J. Allen (Eds.), *Cultural competency training in a global society*. (pp.135-155). New York: Springer.

Wieviorka, M. (1997a). O novo paradigma da violência. *Tempo Social*, 9(1), 5-41.

Wieviorka, M. (Dir.), (1997b). *Une société fragmentée ? Le multiculturalisme en débat*. Paris: La Découverte.