



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Rodrigo Soares Pedroso de Lima

**LUSO-TROPICALISMO E DIVERSIDADE CULTURAL
EM CONTEXTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO
SOBRE A DIVERSIDADE ORGANIZACIONAL COM
TRABALHADORES PORTUGUESES**

**Dissertação no âmbito do Mestrado em Psicologia das Organizações, do
Trabalho e dos Recursos Humanos sob a orientação do Professor Doutor
Joaquim Pires Valentim e apresentada Faculdade de Psicologia e Ciências da
Educação da Universidade de Coimbra**

Fevereiro de 2020

Resumo

A presente dissertação tem como objetivo aprofundar o conhecimento acerca das representações sociais do luso-tropicalismo e das atitudes relativas à diversidade cultural, bem como das possíveis relações entre elas em contexto organizacional. A amostra é constituída por 117 trabalhadores portugueses e os dados foram recolhidos com recurso a questionários autoadministrados. Pretende-se também com este estudo contribuir para a validação da escala de diversidade cultural utilizada. Os resultados obtidos sugerem uma certa concordância com os fundamentos luso-tropicalistas na sua generalidade, bem como uma tendência para a aceitação da diversidade cultural em contexto organizacional. As correlações obtidas entre os fatores de ambas as escalas e o seu impacto em contexto organizacional são abordadas na discussão.

Palavras-chave: representações sociais; luso-tropicalismo; diversidade cultural; organizações.

Abstract

The present dissertation aims to deepen the knowledge about the social representations of luso-tropicalism and attitudes related to cultural diversity, as well as the possible relationships between them in an organizational context. The sample consists of 117 portuguese workers and the data was collected using self-administered questionnaires. This study also aims to contribute to the validation of the scale of cultural diversity used. The results obtained seem to suggest a certain agreement with the general fundamentals of luso-tropicalism, as well as a tendency towards the acceptance of cultural diversity in na organizational context. The correlations that were founded between the factors of the two scales of measurement and their impact in na organizational context are adressed in the discussion.

Keywords: social representations; luso-tropicalism; cultural diversity; organizations.

Agradecimentos

Em primeiro lugar, agradeço ao Professor Doutor Joaquim Pires Valentim pela paciência e disponibilidade total que demonstrou ao longo deste processo mesmo quando os meus níveis de interesse e disponibilidade não foram os mais adequados. O seu profissionalismo na orientação deste trabalho foi fundamental para a elaboração do mesmo, por isso, o meu sincero obrigado.

Agradecer ao meu colega e parceiro Fábio Gomes pela forma como soube lidar comigo ao longo deste processo, por estar sempre disponível para ajudar e por genuinamente se preocupar com o meu sucesso. A alegria contagiante com que encara a vida e as dificuldades que vão surgindo fez com que se proporcionassem momentos muito bons que guardo com amizade. Muito obrigado amigo!

Agradeço à minha namorada Tânia, a companheira de sempre que faz de mim muito do que sou hoje. Um pilar na minha vida, que me ajudou neste e em muitos outros momentos importantes que já tive. Contigo, tudo é mais fácil, tudo é mais bonito, obrigado por me aturares!

Agradeço à minha família e amigos pelo suporte e incentivo que sempre me deram para concluir esta etapa da minha vida. Aos meus avós uma palavra especial de agradecimento pela ajuda financeira, sem vocês este percurso não existia, obrigado por acreditarem em mim e me proporcionarem esta oportunidade, isto também é vosso!

Agradeço por fim a todos aqueles que se cruzaram comigo nesta aventura e contribuíram de alguma forma para o resultado final, obrigado pelos momentos que passámos, pelo que me enriqueceram no plano sociocultural e por terem marcado uma etapa da minha vida. A todos, um grande obrigado!

Índice	
Introdução	1
I - Enquadramento Conceptual	2
Luso-tropicalismo	2
Teoria da identidade social	4
Diversidade cultural	5
II - Objetivos	9
III – Metodologia	10
<i>Design</i> da amostra.....	12
Descrição da amostra	12
Instrumentos.....	12
Procedimentos de investigação adotados.....	14
IV - Resultados	15
Escala de Luso-tropicalismo	15
Escala de Diversidade Cultural	18
V - Discussão	22
VI – Conclusões	27
Referências Bibliográficas	28
Anexos	34

Introdução

O progresso dos sistemas tecnológicos potenciou de forma abrupta o contacto com diferentes culturas e modos de experienciar o real, destruindo assim as fronteiras a nível político, económico, financeiro e cultural entre países. Os fluxos migratórios, as trocas de bens e serviços, as redes sociais, transformaram o Mundo numa “aldeia global”.

Este fenómeno de globalização contribuiu, entre múltiplas situações, para o aumento da diversidade cultural, demonstrando a multiplicidade de valores, crenças, tradições, leis e morais que existem no Mundo e que constituem as sociedades.

Desde os grandes filósofos da Grécia Antiga que se debate o paradigma social do Homem. Muitos deles entendem o Homem como um ser social, com a necessidade de interagir com os outros, de viver e de se desenvolver em grupo. O filósofo brasileiro Eugénio Mussak afirma que o Homem é um ser social “ não apenas porque dependemos dos outros para viver, mas porque os outros influenciam a maneira como convivemos connosco mesmos e com aquilo que fazemos” (Mussak, 2010).

Esta necessidade que temos, enquanto indivíduos, de pertencermos a determinados grupos onde interagimos socialmente e construímos a nossa identidade social é um fenómeno interessante quando pensamos em diversidade cultural. Será que a modo de interação e afiliação entre os sujeitos em determinados grupos pode ser influenciado pela diversidade cultural? Especialmente no mundo organizacional?

No presente trabalho, pretende-se clarificar a possível influência da diversidade cultural em contexto organizacional partindo dos pressupostos base do luso-tropicalismo. Partindo das ideias luso-tropicalistas do sociólogo brasileiro Gilberto Freyre, e da apropriação e manipulação da teoria pelo Estado Novo com o objetivo de enaltecer as qualidades do povo português, será interessante verificar se o discurso estratégico operado pelo regime se disseminou, através do senso comum, até à sociedade portuguesa contemporânea e, num segundo plano, se o modo como nos posicionamos socialmente e nos identificamos com culturas diferentes tem influência na produtividade e bem-estar da organização e dos seus colaboradores.

I – Enquadramento Conceptual

Luso tropicalismo:

Os fundamentos do luso-tropicalismo são primeiramente lançados por Gilberto Freyre na sua obra “Casa-Grande & Senzala” publicado em 1933, ainda sem a formulação do conceito de luso-tropicalismo definido. Só mais tarde, em 1952, o conceito de luso-tropicalismo é formulado no decorrer de conferências dadas em Portugal e reunidas na obra “Um brasileiro em terras portuguesas” (Castelo, 1998).

Este conceito apresentado pelo sociólogo brasileiro pretende destacar o papel do negro na constituição do carácter brasileiro mas inclui também uma aspeto que é o que nos interessa particularmente, relacionado com o modo de agir dos colonos portugueses nos trópicos.

Freyre (1933) afirma que o povo português apresentava uma série de características únicas que favoreciam a sua adaptação e êxito nos trópicos, e que levaram á colonização do Brasil.

Para explicar isso, parte da localização geográfica de Portugal – “povo indefinido entre Europa e África” em que o seu passado ético e cultural faz com que o seu povo não apresente nem “ideais absolutos nem preconceitos inflexíveis”. Essa espécie de bicontinentalidade traduz-se numa predisposição para a colonização e para a adaptação aos trópicos, singular nos povos Europeus (Castelo, 2011). Neste domínio da posição geográfica, a capacidade de adaptação ao clima tropical também se assume como uma das vantagens do povo português para o sucesso colonial. A aproximação ao clima africano fez com que a capacidade de adaptação fosse muito mais bem-sucedida que a de outros povos europeus.

Freyre (1933) aponta a mobilidade do povo português como uma das características que favoreceram o seu sucesso nos trópicos, salientando a capacidade de se espalhar pelo Mundo e de perceber as necessidades específicas de cada local que foi colonizando, sendo um povo pouco numeroso.

A capacidade de cruzamento em termos biológicos e culturais do povo português com outros povos, que permitiu compensar a falta de volume humano para a colonização em grande escala e a integração e desenvolvimento com os povos tropicais traduziria uma vantagem para a colonização.

Valentim (2011) realça essa ideia quando refere que o luso-tropicalismo define-se como “a ideia de uma suposta aptidão especial dos portugueses para a miscigenação biológica e cultural com os povos dos trópicos, que conduziria a algo novo e específico” (p. 61).

Esta ideia de mestiçagem como um dos elementos centrais do sucesso colonial português levou a que o regime ditatorial vigente não aceitasse os argumentos de Freyre e aprovasse a ideia do luso-tropicalismo.

Nos anos 40, a mestiçagem era vista como produtora de consequências prejudiciais, pois o cruzamento biológico e cultural com outras raças iria originar mestiços, considerados seres biologicamente inferiores e que contaminariam a pureza da “raça lusa”.

Volvidos 10 anos, e tendo o regime português aceite a ideia de uma suposta aptidão especial dos portugueses para a colonização, o Estado Novo aceita as ideias do sociólogo brasileiro com o objetivo de fazer propaganda da sua política colonial (Castelo,1998).

Incorpora o conceito de Freyre no seu discurso oficial para valorizar e legitimar a colonização e enaltecer as qualidades do povo luso, com o objetivo estratégico de convencer a comunidade internacional que a permanência dos portugueses nos trópicos era vantajosa (Alexandre,2000).

A suposta relação harmoniosa que mantinham com os povos das colónias e a sua adaptação ao clima e à cultura eram as bandeiras que o regime português elevava para justificar a colonização, tratando-se de uma “apropriação seletiva do luso-tropicalismo” que destacava apenas os aspetos nacionalistas da teoria (Castelo,1998).

Apesar de reconhecida por muitos, a teoria de Freyre acerca da aptidão especial que os portugueses demonstravam para a vivência com outros povos foi alvo de fortes críticas.

Mário Pinto de Andrade, membro do partido MPLA, e sob o pseudónimo de Buanga Fele criticou veementemente as ideias propostas por Freyre, com particular ênfase para a generalização às colónias, partindo apenas do que registava no nordeste brasileiro (Castelo,1998).

Fele chama “atenção para a disparidade entre a teoria luso-tropicalista e a prática, lembrando que nos territórios colonizados pelos portugueses e, sobretudo, nas colónias

africanas não se podia falar em reciprocidade cultural” (Fele,1955 cit. por Castelo,1998, p. 275). A ausência da referida reciprocidade cultural e a base racista com que os portugueses construíram o seu império colonial em terras africanas leva a que este autor defina o luso-tropicalismo como uma ilusão, um meio de exploração económica liderado pelo poder político.

Charles Boxer configura também na lista de críticos às ideias propostas pelo sociólogo brasileiro, afirmando que as relações que se estabeleceram entre raças nas colónias portuguesas não apresentam o carácter harmonioso descrito por Freyre (Castelo,1998). O historiador britânico declara ainda que, regra geral, a relação inter-racial era marcada por uma consciente e deliberada “superioridade branca” (Boxer,1977).

Apesar dos esforços por parte do regime português para fortalecer e creditar o processo de colonização e difundir a aptidão especial do povo português para operar junto das colónias, o objetivo não foi alcançado. Ainda assim, as ideias luso-tropicalistas permanecem na mentalidade dos portugueses sob a forma de “uma ideologia difusa, assente em algumas noções vagas, comumente aceites” (Alexandre, 1999).

Esta perpetuação das ideias do luso-tropicalismo no senso comum faz com que esta teoria se mantenha na sociedade portuguesa atual, explicada pela enorme carga nacionalista que transporta (Alexandre, 2000).

Teoria da identidade social:

Na procura de se definir com membro social, o indivíduo é motivado pelo desejo de alcançar uma identidade social que lhe permita interagir e desenvolver-se em conjunto com outros indivíduos que partilhem e se identifiquem socialmente de forma semelhante. Através desses processos de nos localizarmos dentro de um sistema de categorizações sociais (a nós ou a outra pessoa) é que formamos o que se designa por identidade social.

Turner (1986) afirma que os indivíduos se afiliam e interagem uns com os outros por uma variedade de razões e que um grupo emerge quando isso assume uma forma recíproca estável. Assim, dois ou mais indivíduos que partilhem características sociais e psicológicas idênticas definem-se como grupo, com o objetivo de satisfazer as suas necessidades, de realizar objetivos e de validar de forma consensual as suas atitudes e valores.

Com base nas relações intergrupais que se desenvolvem em âmbito social, Gondim (2013) afirma que a identidade social ativa um conjunto de afetos e atitudes para consigo mesmo e o seu grupo de pertença, contribuindo para o autoconceito (crenças e cognições) e a autoestima (atitudes e emoções). A autora parte da definição de identidade social originalmente proposta por Tajfel para definir este construto como aquela parte do auto-conceito pessoal que deriva do conhecimento ou reconhecimento de pertença a um determinado grupo ou categoria social e do valor e significado emocional atribuído a essa pertença.

Taylor e Moghaddam (1994) realçam que a pertença a um determinado grupo é vista como uma percepção subjetiva do indivíduo, ou seja, é tendo em conta as vivências e a própria realidade individual que o sujeito vai valorizar a pertença a um ou mais grupos sociais.

Turner (1986) considera que os indivíduos estruturam a percepção deles mesmos e dos outros através de categorias sociais abstratas, que internalizam como aspetos dos seus auto-conceitos e que a relação entre a formação desse auto-conceito com os processos cognitivo-sociais dos indivíduos produz o comportamento grupal.

Esta dimensão da teoria da identidade social é denominada por categorização. Este processo “facilita a identificação da pessoa como membro de grupos sociais, ao ter em conta a crença de que compartilham características comuns” (Smith & Mackie, 1997, cit. por Gondim, 2011).

Hornsey (2008) diz-nos que o processo de categorização muda o modo como as pessoas se veem a elas mesmas, porque ativa níveis diferentes do auto-conceito. Partindo da conceptualização de Tajfel e tendo como base um espetro do auto-conceito que se delimita pelo pólo interpessoal até ao pólo intergrupalo, Hornsey (2008) afirma que no pólo interpessoal o auto-conceito das pessoas compreende principalmente as suas atitudes, memórias, comportamentos e emoções que as definem como indivíduos sociais, distintos dos outros, assumindo um carácter idiossincrático – identidade social.

No pólo intergrupalo do espetro, o auto-conceito “compreende os aspetos da identidade social, a auto-imagem da pessoa que deriva das categorias sociais a que pertence e as consequências emocionais e avaliativas da participação nesses grupos onde está inserida”.

Vala (1997) já tinha exposto de forma sintética este processo, dizendo que “cada pertença categorial corresponde a uma dimensão da identidade social que descreve e prescreve atributos pessoais, atitudes e normas comportamentais”.

Esta categorização social representa a forma como o individuo organiza o seu mundo social em categorias, transportando uma dimensão cognitiva.

Diversidade organizacional:

Numa era marcada pela inovação tecnológica e pela conseqüente globalização, torna-se de primordial importância compreender e cooperar com culturas e línguas diferentes, com modos de viver diferente, e também com métodos de trabalho distintos.

Fitzgerald (1997) postula que a aceitação de diferentes estilos de vida, das minorias étnicas e de diferentes culturas constitui um dos maiores desafios no contexto organizacional.

Essa diversidade de *backgrounds* étnicos em contexto organizacional trouxe mudanças surpreendentes nos processos das organizações, pela necessidade de contactar e operar com indivíduos de culturas diferentes, que transportam consigo valores, ideais, vivências diferentes.

Esta diversidade cultural nas organizações traz vantagens e desvantagens que posteriormente vamos incidir. Contudo, como nos diz Seymen (2006), o importante é melhorar as políticas e práticas organizacionais no sentido de diminuir as conseqüências negativas e salientar as vantagens da diversidade.

A identidade social e as semelhanças percebidas têm conseqüências no que diz respeito às relações que se estabelecem ao nível intergrupar em organizações onde a diversidade cultural está presente.

Luijters (2008) afirma que é valorizando as diferenças culturais na organização que podemos promover um dos aspetos mais importantes para a dinâmica intergrupar que se desenvolve em contexto organizacional: a identificação.

Dutton et al. (1994) afirmam que a identificação com o grupo de trabalho tem sido mencionada como um preditor forte da satisfação no trabalho e de reduzidas taxas de *turnover*, tendo por isso conseqüências importantes para os trabalhadores.

Partindo da teoria da identidade social (Tajfel & Turner, 1979) os indivíduos identificam-se mais com um grupo quando percebem que existem semelhanças em

relação ao *background* cultural, ou seja, quando o grupo é culturalmente homogêneo. Quando um grupo é culturalmente diverso, a satisfação no trabalho e as taxas de turnover funcionam inversamente, na medida em que quando a satisfação no trabalho é baixa os índices de *turnover* são elevados. Para combater isso, Luijters (2008) acredita que a promoção da identificação (onde os trabalhadores se identificam uns com outros como pertencentes à organização e onde as diferenças são valorizadas) é o caminho a seguir.

Os trabalhos de Blau (1977) mostram que as empresas com níveis de diversidade cultural elevados experimentam diferentes dinâmicas e resultados organizacionais.

Por exemplo, grupos culturalmente homogêneos comunicam mais, em parte devido à partilha de valores e da existência do mesmo *background* cultural. De acordo com a teoria da identidade social, a homogeneidade cultural pode aumentar a satisfação, cooperação e diminuir os conflitos emocionais (Richard et al., 2004:256).

Quando a diversidade cultural aumenta, e são formados grupos de trabalho culturalmente heterogêneos, a eficácia da resolução de problemas organizacionais diminui devido às barreiras de comunicação e interação, o que por sua vez pode levar a resultados negativos para a organização e conduzir a uma baixa satisfação no local de trabalho.

Por outro lado, Harquail e Cox (1993) referem o conceito de clima de grupo intercultural para definir as dimensões do contexto cultural presentes na organização, em que o pressuposto base será a valorização da diversidade.

Estes autores afirmam que “trabalhadores culturalmente diferentes sentem-se mais incluídos na sua organização quando a diversidade é uma característica valiosa para o grupo. Em vez de ser percebida como problemática, a diversidade é vista como uma vantagem para a organização.”

Luijters et al. (1996) afirmam que o processo de identificação continua a ser um elemento central para o bom funcionamento dos trabalhadores nos grupos de trabalho e que a promoção da identificação através da valorização das diferenças é a chave.

Os seus estudos revelam que as semelhanças percebidas nos valores culturais e um clima de grupo intercultural estão positivamente relacionadas com a identificação dos trabalhadores ao grupo de trabalho e à organização, corroborando a importância do conceito que Harquail e Cox (1993) definiram anteriormente.

A esta abordagem da diversidade em contexto organizacional, seguem-se estudos como o de Seymen (2006) que postula que a diversidade cultural é vista como útil e necessária no contexto organizacional, admitindo que grupos de trabalho culturalmente heterogéneos conseguem produzir soluções mais eficazes para os problemas da organização. Tal deve-se ao elevado potencial de inovação e à riqueza de backgrounds culturais presentes no grupo de trabalho.

Alguns autores afirmam que é o contexto organizacional que define o impacto da diversidade na organização. É mediante o clima da organização que a diversidade cultural pode ser benéfica ou prejudicial ao desempenho organizacional (Seymen,2006). Quando a diversidade cultural é gerida de forma correta e se verifica a promoção da identificação dos colaboradores com o grupo de trabalho e com a organização, beneficia o desempenho organizacional.

Ao invés, quando essa multiplicidade de culturas e valores é ignorada, o mais provável é prejudicar o bem-estar e os processos organizacionais.

Contrariamente à ideia proposta por Cox (1993), há autores que enfatizam que a adoção de uma cultura dominante na organização que desconsidere as diferenças culturais existentes é o passo certo para uma correta gestão da diversidade (Düren, 1999, cit. por Seymen, 2006). De acordo com estes autores, a dissolução das diferenças culturais na criação de uma cultura organizacional comum e heterogénea é o caminho a seguir para promover um bom desempenho organizacional.

Este processo assimilativo da cultura organizacional dominante impede o potencial de inovação da organização e a capacidade dos indivíduos se expressarem de forma genuína (Bell,1990).

As consequências desse processo levam à diminuição da produtividade organizacional, da identificação dos colaboradores com o grupo de trabalho e com a organização e da satisfação no local de trabalho.

II – Objetivos

A presente dissertação aborda o luso-tropicalismo como uma teoria largamente difundida acerca dos portugueses e das suas atitudes em relação a pessoas de diferentes origens culturais.

Desta forma, o objetivo geral passa por analisar as representações do luso-tropicalismo e as atitudes relativas à diversidade cultural em contexto organizacional e as possíveis relações existentes entre elas numa amostra composta por indivíduos portugueses ativos no mercado de trabalho.

Deste modo, esta dissertação pretende:

1. Perceber de que forma é que as representações sociais do luso-tropicalismo estão presentes numa amostra de trabalhadores portugueses e contribuir para o aumento da robustez e da fidelidade da escala do luso-tropicalismo;
2. Contribuir para a tradução e adaptação da Escala de Diversidade Cultural WDI em Portugal;
3. Perceber se as atitudes dos trabalhadores em contexto organizacional tendem para a aceitação ou rejeição da diversidade cultural;
4. Analisar as relações existentes entre as representações sociais do luso-tropicalismo e as atitudes relativas à diversidade cultural em contexto organizacional;

III- Metodologia

Design da amostra

A dissertação apresenta um carácter descritivo, pelo facto de avaliar expor as médias dos fatores relativos ao luso-tropicalismo e à diversidade cultural. Compreende também um carácter correlacional, uma vez que o objetivo é perceber a relação existente entre duas ou mais variáveis, sem manipular as presumíveis variáveis independentes e sem conseguir controlar as idiosincrasias dos sujeitos inquiridos (Alferes, 1997).

Descrição da amostra

O método utilizado para inquirir os dados foi o questionário auto-administrado. Este método possibilita a economia de tempo, de recursos logístico-financeiros e de recolha de uma amostra considerável, demonstrando assim algumas vantagens que seriam do interesse do estudo (Brewerton e Millward, 2011). O facto da possibilidade de enviesamento dos dados obtidos pelo fenómeno de desejabilidade social (Robson, 2002) também foi tido em conta e representa uma das desvantagens de utilização dos questionários auto-administrados, mas a utilização deste método de inquérito em estudos prévios similares reforça a escolha da inquirição pelo método suprarreferido.

Foram assim inquiridos 117 indivíduos de diversas organizações situadas na zona Centro, com a idade a variar entre os 19 e os 53 anos ($M=31,12$, $DP=7,104$). A amostra é composta por 71 mulheres (60,7%) e 46 homens (39,3%).

Instrumentos

Relativamente aos instrumentos utilizados no estudo, o questionário foi composto por uma escala de luso-tropicalismo e uma escala de diversidade cultural.

A escala do luso-tropicalismo foi inicialmente desenvolvida por Valentim (2003), e a versão utilizada nesta dissertação foi adaptada por Valentim e Heleno (2018) e é constituída por 17 itens. Foi solicitado aos participantes que indicassem, segundo uma escala de Likert de sete pontos, o seu grau de concordância relativamente a cada uma das afirmações. Deste modo, os participantes responderam considerando o 1 como *Discordo Totalmente* e o 7 como *Concordo Totalmente*. Foi necessário recorrer á inversão de alguns itens, de modo a que, quanto maior fosse a pontuação nesses itens, maior a adesão dos participantes às ideias luso-tropicalistas. Assim, os itens invertidos foram os seguintes:

“As pessoas de outras culturas têm mais dificuldade em integrar-se na sociedade portuguesa do que noutros países”; “O passado colonial de Portugal foi uma história de violência”; “A história colonial portuguesa caracterizou-se pela exploração e segregação dos povos colonizados” e “Hoje em dia, a harmonia entre os portugueses e as pessoas de outras culturas é pequena comparada com a de outros países”.

A escala da Diversidade Cultural inclui 19 itens que foram adaptados e traduzidos da escala *Workplace Diversity Inventory* (WDI) (Taylor, 2011). Recorreu-se de forma similar a uma escala de Likert de sete pontos e foi também necessário inverter itens com o objetivo de facilitar e homogeneizar a análise de dados. Os itens que foram alvo de inversão foram os seguintes: “São rejeitadas oportunidades a certas pessoas devido às diferenças culturais”; “As equipas de trabalho são mais eficientes quando as pessoas são similares e apresentam a mesma cultura”; “É difícil discutir tarefas com os meus colegas devido às nossas diferenças” e “Eu tenho problemas em falar com os colegas que são diferentes de mim”.

Procedimentos de investigação adotados

Os dados recolhidos foram analisados com recurso ao programa informático Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 22. Para além da análise descritiva dos dados através de métodos estatísticos (medidas de tendência central, de dispersão e variabilidade) para uma melhor perceção da generalidade dos mesmos, procedeu-se à utilização de outros procedimentos que irei explicitar abaixo.

Análise fatorial exploratória em componentes principais

Para perceber a viabilidade da utilização desta análise fatorial recorreu-se ao teste de esfericidade de Bartlett e à medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Posteriormente, e tendo como finalidade a redução das escalas de luso-tropicalismo e de diversidade cultural nas suas dimensões principais, procedeu-se à análise exploratória de componentes principais.

Relativamente à rotação, em ambas as análises optou-se pela utilização da rotação ortogonal *varimax* como facilitadora da interpretação das estruturas fatoriais obtidas (Field, 2013). Efetuadas as análises fatoriais exploratórias para cada escala, analisaram-se também as estatísticas descritivas para cada um dos fatores extraídos.

Análise das correlações de Pearson

Na terceira e última análise executada, correlacionaram-se os fatores das duas escalas presentes no estudo. Procurou-se perceber se as representações sociais do luso-tropicalismo estão associadas às atitudes relativas á diversidade cultural, com particular incidência no contexto organizacional.

IV - Resultados

Escala de Luso-tropicalismo

Para confirmar a viabilidade da análise fatorial foram utilizados o teste de esfericidade de Bartlett e a medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Obteve-se o valor de 0,87 para a medida de KMO, que corresponde a um bom valor, segundo as recomendações de Kaiser (1974), e o teste de esfericidade de Bartlett revelou-se significativo ($\chi^2(136) = 1244,785, p < ,001$).

Após, foi realizada uma análise fatorial em componentes principais com rotação *varimax* (ver Tabela 1). Considerando apenas as saturações fatoriais superiores a 0,4, a análise feita mostrou quatro fatores com valores próprios maiores que 1 e que explica 69,82% da variância. Contudo, através da análise da matriz de componente rotativa, verificou-se que alguns itens apresentavam saturações fatoriais superiores a 0,4 em mais do que um fator. Analisando os construtos subjacentes a cada fator, optou-se por manter cada um desses itens no fator para o qual apresentava maior saturação fatorial, visto que os itens referidos faziam sentido, em termos de conteúdo, em todos os fatores para os quais apresentavam saturações superiores a 0,4. Obteve-se, assim, uma estrutura fatorial de quatro fatores para a Escala de Luso-tropicalismo.

Relativamente aos fatores extraídos, observou-se que são semelhantes aos fatores obtidos por Valentim e Heleno (2018). Verificou-se que o primeiro fator incluía sete itens ($\alpha = 0,88$) relativos à relação harmoniosa dos portugueses com pessoas de outras culturas, tendo sido designado de Relações Harmoniosas. O conteúdo dos cinco itens agrupados no segundo fator ($\alpha = 0,87$) diziam respeito ao Passado Colonial português. O terceiro fator é composto por três itens ($\alpha = 0,82$) relativos ao Respeito de pessoas de outras culturas, por parte dos portugueses. Este fator surge pela primeira vez neste estudo, ao invés do fator Capacidade de Adaptação extraído por Valentim e Heleno (2018).

Por fim, os dois itens que constituem o quarto fator ($\alpha = 0,61$) relacionam-se com a Integração Cultural em Portugal.

Tabela 1. Saturações fatoriais da análise fatorial em componentes principais com rotação *varimax* da Escala de Luso-tropicalismo, médias e desvios-padrão dos itens.

Itens	<i>M</i>	<i>DP</i>	Relações Harmoniosas	Passado Colonial	Respeito	Integração Cultural
Cultura portuguesa facilita integração de outras culturas	5,23	1,276	,821	,066	,151	,103
Boas relações com outros povos	5,37	1,119	,778	,214	,138	,080
Em Portugal há menos racismo	4,82	1,406	,717	,324	,229	,115
Imigrantes têm boa impressão dos portugueses	5,29	1,026	,707	,073	,152	,154
Tensão e conflitos entre portugueses e outros são pequenos	5,21	1,073	,622	,440	,146	,066
Portugueses têm boa impressão dos imigrantes	4,79	1,209	,589	,235	,387	,052
Portugueses adaptaram-se à vida nos trópicos	4,91	1,152	,518	,245	,412	,243
A história colonial portuguesa caracterizou-se pela exploração e segregação (inv)	4,09	1,418	,268	,733	-,096	,345
O passado colonial de Portugal foi uma história de violência (inv)	4,15	1,588	,012	,675	,300	,461
A colonização portuguesa não foi tão opressiva como outras nações	4,12	1,421	,306	,663	,451	-,106
Integração com povos colonizados	4,60	1,480	,500	,661	,285	-,021
Características dos portugueses favoreceram colonização harmoniosa	4,78	1,333	,256	,644	,411	,026
Mestiçagem com povos colonizados	4,69	4,69	,331	,208	,751	,056
Outras culturas mais respeitadas em Portugal	4,49	1,362	,431	,119	,713	,150
História colonial portuguesa mais pacífica que as outras	4,46	1,471	,098	,533	,713	,052
Harmonia entre portuguesa e outros povos é mais pequena (inv)	4,99	1,05	,284	,202	-,132	,808
Outras culturas têm + dificuldade na integração em Portugal (inv)	4,89	1,251	,078	,001	,481	,759
Valores próprios			7,871	1,526	1,375	1,097
% de variância			24,539	18,446	16,704	10,133
% de variância total				69,822		

As médias dos quatro fatores estão representadas no Gráfico 1. Relações Harmoniosas é o fator que apresenta a média mais elevada ($M = 5,09$; $DP = 0,91$), seguindo-se a Integração Cultural ($M = 4,94$; $DP = 0,98$) e o Respeito ($M = 4,55$; $DP = 1,19$). O Passado Colonial é aquele que apresenta a menor média ($M = 4,35$; $DP = 1,16$). Todos os fatores apresentam valores acima do ponto neutro, observando-se uma tendência para a concordância.

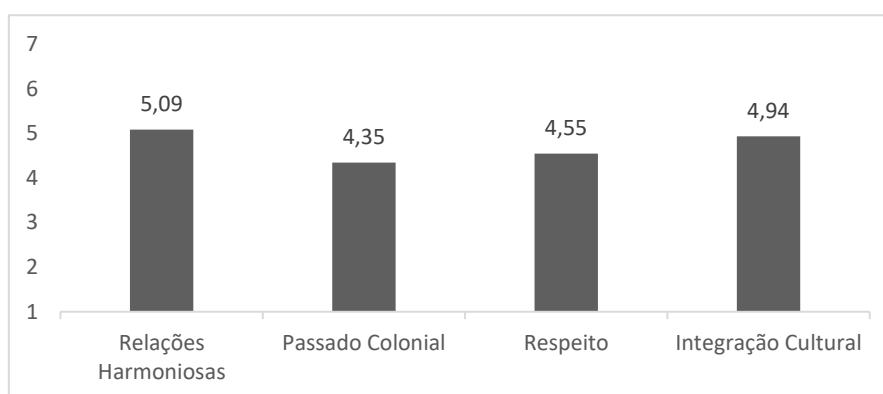


Gráfico 1. Valores médios dos quatro fatores da Escala de Luso-tropicalismo.

Escala de Diversidade Cultural

Relativamente à escala da Diversidade Cultural, a medida de KMO corresponde a um bom valor (0,776) e o teste de esfericidade de Bartlett é significativo ($\chi^2 (171) = 1191,231$, $p < ,001$).

Quanto à estrutura fatorial, foi feita uma primeira análise onde se obtiveram 4 fatores com o *eigenvalue* superior a 1 e considerando apenas as saturações fatoriais superiores a 0,5. Estes quatro fatores explicam 61,15% da variância (Tabela 2).

Contudo, na análise à matriz de componente rotativa verificou-se que três dos dezanove itens constituintes da escala de diversidade cultural não apresentavam saturações fatoriais superiores a 0,5 em nenhum dos 4 fatores extraídos. Assim, optou-se por repetir a análise fatorial excluindo os itens “São rejeitadas oportunidades a certas pessoas devido às diferenças culturais”; “A diversidade é vital para o sucesso de uma organização” e “Os meus colegas de trabalho julgam-me com base no meu caráter”.

Quanto à decisão sobre o número de fatores a extrair para proceder à análise fatorial, teve-se como base o diagrama de sedimentação (*scree plot*) e a bibliografia recente.

Field (2013) definia como aconselhável a extração de fatores que se encontram à esquerda do ponto de inflexão, com a respetiva exclusão deste último ponto/fator. Na análise do *scree plot*, verificou-se que a extração de três fatores era a decisão correta e que acompanhava os estudos de Field (2013).

Assim, foi realizada nova análise fatorial com três fatores extraídos. Através da análise da matriz de componente rotativa verificou-se a existência de três fatores claros pelo agrupamento de itens que simplificavam a análise.

Através da análise dos constructos utilizados na Escala de Diversidade Cultural (WDI) produzida por Taylor (2011), verificou-se que o primeiro fator extraído reúne itens relativos à dimensão “Clima de Diversidade”. Desta forma, pelo facto de contemplar os esforços da organização para o aumento da diversidade, denominou-se este fator de “Diversidade Organizacional”.

O segundo fator contempla seis itens, onde três desses itens pertencem à dimensão “Justiça Organizacional” da Escala original. Optou-se por manter o nome do fator igual ao da escala original pelo facto de replicar o que análise fatorial indicou.

O terceiro fator está relacionado com itens relativos aos valores acerca da Diversidade Cultural e às formas de comunicação que se estabelecem entre pessoas de culturas diferentes no seio organizacional. Assim, o terceiro fator foi designado por “Multiculturalismo”.

Relativamente à consistência interna, os fatores “Diversidade Organizacional” e “Multiculturalismo” apresentam valores muito positivos ($\alpha = 0,87$ e $\alpha = 0,84$ respetivamente) e o fator “Justiça Organizacional” apresenta um valor ligeiramente abaixo dos anteriores ($\alpha = 0,76$).

De acordo com Field (2013) e através da análise dos dados, percebeu-se que os fatores extraídos revelam, na sua generalidade, uma boa consistência interna pelo facto do alfa de *Cronbach* se situar entre os 0,7 e os 0,8.

Tabela 2. Saturações fatoriais da análise fatorial em componentes principais com rotação *varimax* da Escala de Diversidade Cultural, médias e desvios-padrão dos itens.

Itens	<i>M</i>	<i>DP</i>	Diversidade Organizacional	Justiça Organizacional	Multiculturalismo
A gestão está comprometida com a diversidade na organização	4,04	1,734	,708	-,184	-,104
A organização toma medidas que aumentem a diversidade	4,74	1,348	,903	,057	,100
As políticas da organização apoiam o aumento da diversidade	4,63	1,393	,897	,042	,180
A organização dispõe recursos para promover a diversidade	4,60	1,451	,916	,095	-,010
As pessoas são tratadas de forma justa	5,62	1,252	,122	,679	,224
Políticas implementadas de forma consistente para todos	5,47	1,222	,106	,771	,124
Ambiente confortável no local de trabalho para todos	5,58	1,161	,172	,727	,192
As equipas de trabalho são mais eficientes quando são da mesma cultura (inv)	4,68	1,701	,358	,518	,197
É difícil realizar tarefas devido a diferenças culturais (inv)	4,94	1,652	,387	,710	,026
Tenho problemas em falar com colegas diferentes de mim (inv)	5,52	1,638	-,108	,580	,059
Eu valorizo a diversidade no meu local de trabalho	5,45	1,148	-,082	,310	,685
É bom trabalhar num local onde as pessoas são diferentes	5,49	1,222	-,074	,165	,694
Eu comunico com pessoas que diferentes de mim culturalmente	5,38	1,20	,002	,479	,589
Quando conheço alguém, gosto de perceber as diferenças e semelhanças	4,98	1,42	-,108	-,079	,749
Conhecer diferentes experiências ajuda-me a compreender os meus problemas	5,38	1,325	-,005	,217	,824
Gosto de pertencer a organizações onde existe diversidade cultural	5,24	1,277	-,049	,237	,714
Valores próprios			4,98	1,732	3,072
% de variância			31,127	10,825	19,200
% de variância total	61,152				

Análise de correlações de Pearson

Escala de Luso-tropicalismo com a Escala de Diversidade Cultural. Através da análise dos coeficientes de correlação de Pearson (ver Tabela 3) pode constatar-se a existência de três correlações significativas ($p < 0,01$).

Entre o fator *Relações Harmoniosas* existe uma correlação fraca com o fator da *Diversidade Organizacional*. Este fator extraído da análise de dados relativos à escala da Diversidade Cultural também se encontra moderadamente correlacionado com o fator relativo ao *Passado Colonial* e ao *Respeito*

Tabela 3. Coeficientes de correlação de Pearson entre os **fatores do luso-tropicalismo** e a fatores da Diversidade Cultural.

Luso-tropicalismo	Diversidade Cultural		
	Diversidade Organizacional	Justiça Organizacional	Multiculturalismo
Relações Harmoniosas	,296**	,083	,162
Passado Colonial	,342**	-,029	-,131
Respeito	,457**	,052	,108
Integração Cultural	,069	,153	,198*

** $p < .01$.

* $p < .05$.

V - Discussão

O principal objetivo desta dissertação consistiu primeiramente em perceber de que forma a teoria do Luso-tropicalismo perdura nas representações dos portugueses, analisando a sua adesão e grau de concordância com as ideias luso-tropicalistas.

Através do uso da escala de Luso-Tropicalismo desenvolvida por Valentim (2003) e atualizada por Valentim e Heleno (2018), a análise fatorial permitiu identificar quatro dimensões, sendo que a dimensão relativa ao modo harmonioso como os portugueses se relacionaram com as colônias – Relações Harmoniosas – e relativa ao passado colonial português - Passado Colonial – replicam os indicadores luso-tropicalistas encontrados nas versões mencionadas anteriormente.

De nomear a existência de um fator que surgiu pela primeira vez – Respeito – que sugere que os portugueses demonstram mais respeito para com culturas diferentes do que os outros povos.

Estes três fatores, juntamente com o fator *Integração Cultural*, apresentam de forma geral uma boa consistência interna, permitindo assim a validação da escala do Luso-tropicalismo e corrobora as investigações anteriores na medida em que os valores demonstram uma concordância com a ideia dos portugueses se relacionarem bem com outros povos (Vala et al., 2008; Valentim, 2003, 2015; Valentim & Heleno, 2018).

Dos quatro fatores identificados na Escala do Luso-tropicalismo, percebe-se que, como mencionado anteriormente, há uma tendência para a aceitação das ideias do sociólogo brasileiro na medida em que o universo da amostra evidencia respostas favoráveis às ideias luso-tropicalistas.

Na análise à média de cada dimensão, o valor das relações harmoniosas é o fator que reúne maior grau de concordância (5,09 em 7) entre os participantes que constituem a amostra. Percebe-se que a ideia central luso-tropicalista proposta por Gilberto Freyre, que residia numa suposta aptidão especial do povo português para o contacto com outros povos, ainda perdura, sob a forma de senso comum, na mentalidade dos portugueses e é evidenciada nos resultados obtidos no fator relativo à Harmonia presente nas relações com as colônias.

Os resultados relativos às médias das outras dimensões situam-se todas acima do ponto neutro da escala (registrando valores superiores a 4). Contudo, a dimensão que se apresenta mais próxima do ponto neutro da escala é relativa ao passado colonial

português. Uma provável explicação para este acontecimento está ligada com o grau de escolaridade que os participantes desta amostra apresentam.

Pelo facto de a amostra ter uma representatividade considerável de trabalhadores com um grau de escolaridade baixo, que tem como consequência um conhecimento menos aprofundado da história colonial portuguesa e juntamente com a análise de dados (muitas respostas com a escolha do ponto 4 da escala de Likert composta por 7 pontos correspondente a *Não Concordo Nem Discordo*) acredita-se que é explicação plausível para a aproximação do ponto neutro da escala.

Relativamente à Escala da Diversidade Cultural, a análise fatorial em componentes principais permitiu identificar três fatores.

O uso desta escala é importante na medida em que se estabelece como um mecanismo que permite um melhor entendimento da diversidade em contexto organizacional, num Mundo marcado pela crescente globalização e pela persistência na discriminação baseada na identidade social dos indivíduos (Taylor,2011).

Os fatores identificados apresentam uma boa consistência interna com especial ênfase para o fator Diversidade Organizacional. Este valor pode ser explicado recorrendo à escala de Diversidade Cultural WDI de Taylor (2011), pelo facto dos itens pertencentes a este fator estarem também agrupados na escala WDI na dimensão denominada por Clima Diverso.

Na análise das médias desses fatores, o *Multiculturalismo* é o que apresenta uma média mais elevada (5,32 em 7), demonstrando que, para os indivíduos inquiridos, a panóplia de culturas presentes na sociedade e a convivência com as mesmas é enriquecedora para os portugueses. Esta análise sustenta o facto de que a diversidade cultural é algo relativamente bem aceite na amostra em estudo.

As médias das outras duas dimensões constituintes da escala da Diversidade Cultural apresentam valores acima de 4,5, o que permite afirmar que a amostra em estudo tende a aceitar a diversidade em contexto organizacional como um benefício, bem como o tratamento justo e equitativo por parte dos seus gestores perante a diversidade no local de trabalho.

Analisando as correlações entre as dimensões das escalas, verificou-se que a dimensão *Diversidade Organizacional* correlaciona-se positivamente com 3 das 4 dimensões do luso-tropicalismo, demonstrando que aparentemente, não se verifica o facto

de que quanto maior adesão às ideias luso-tropicalistas propostas inicialmente por Gilberto Freyre, maior a aceitação da diversidade existente no local de trabalho e maior propensão para desenvolver atividades e cooperar com pessoas de diferentes culturas.

Importa destacar que os itens do fator *Diversidade Organizacional* podem traduzir apenas a constatação de um facto e não exprimir uma opinião dos indivíduos.

Como nos havia mencionado o sociólogo Gilberto Freyre através de Castelo (2011), a ideia de uma certa superioridade do povo português, das suas capacidades únicas de adaptação aos povos dos trópicos e da harmonia que pautava as relações com os outros ainda permanece na mentalidade dos portugueses e parece ter sido transferida para o contexto organizacional.

No mundo laboral atual, e de acordo com a amostra em estudo, deve-se potenciar a relação com indivíduos de culturas diferentes e deve-se promover a convivência saudável entre culturas, quer pelos gestores da organização, quer pelos seus colaboradores. O fator *Justiça Organizacional* retrata estas questões da interação e da aparente capacidade dos indivíduos de criar um ambiente confortável de trabalho para todos, independente das diferenças culturais.

O terceiro fator da escala de diversidade cultural designado por *Multiculturalismo* não apresenta correlações significativas com os fatores extraídos da escala do luso-tropicalismo, à exceção do fator *Integração Cultural* onde existe uma correlação positiva fraca. Este dado reforça a bibliografia recente (Valentim & Hleno, 2018) e aponta para que não exista associação significativa entre o luso-tropicalismo e o fator *Multiculturalismo*. Os itens que compõem o fator *Multiculturalismo* parecem ser mais específicos que os restantes itens da escala na medida em que se focam na forma como os próprios indivíduos valorizam a diversidade cultural na organização. Talvez por esse facto não tenha havido correlações com outros fatores da escala do luso-tropicalismo, e se tenha observado uma correlação significativa com o fator *Integração Cultural* pela relação da natureza dos itens, que corrobora os resultados obtidos por Valentim e Heleno (2018).

De qualquer forma, as correlações significativas entre as dimensões das duas escalas são passíveis de servir como base para a validação das mesmas, pois constituem indicadores suficientes da sua validade como constructo (Cronbach & Meehl, 1955).

Os resultados desta dissertação parecem demonstrar que as organizações procuram promover a diversidade no local de trabalho e que se pode verificar uma aceitação na entrada e convivência com pessoas de culturas diferentes em contexto organizacional.

A crescente globalização e o fluxo de todo o tipo de mercados faz com que o fenómeno da diversidade seja encarado como algo positivo e aceite na sociedade e nas organizações. A gestão da diversidade nas organizações é de primordial importância, tendo os gestores um papel ativo em ações que promovam a diversidade, bem como no tratamento justo de todos os colaboradores, independentemente dos valores, ideais e crenças que formem a sua cultura.

A presente dissertação revela ainda algumas limitações relacionadas com a amostra.

O facto de não ser representativa da população portuguesa impede que as conclusões retiradas sejam generalizadas para a população portuguesa na sua generalidade.

Relacionado com esse fator, o tamanho da amostra também pode influenciar os resultados obtidos. Estes dados precisam de ser enriquecidos com outras amostras, quer na quantidade de participantes, quer na diversidade de contextos sociais e organizacionais dos inquiridos.

VI – Conclusões

O luso-tropicalismo foi inicialmente difundido por Gilberto Freyre e mantém-se nos dias de hoje sob a forma de senso comum, não tendo acompanhado a queda do império colonial português. Nesta dissertação foi possível verificar que as raízes luso-tropicalistas parecem manter-se vivas na mentalidade dos portugueses.

É importante realçar no entanto que, apesar da longevidade dos pressupostos do luso-tropicalismo, o racismo continua presente na sociedade atual e na forma como muitos indivíduos percecionam a diversidade e o contacto com culturas distintas.

A relação entre as ideias luso-tropicalistas e a diversidade cultural foi abordada neste trabalho com o objetivo de perceber se se caminha para a aceitação ou rejeição da diversidade de culturas em contexto organizacional.

A tendência para a aceitação da diversidade é aparentemente predominante neste estudo, carecendo de algumas limitações já mencionadas anteriormente que faz com que o uso destas assunções seja feito de forma cuidadosa.

De referir que sendo Portugal o país com um passado colonial bastante representativo, o constante fluxo de pessoas de diferentes culturas é considerável. É importante perceber isso e o modo como se pode gerir a diversidade, quer na sociedade, quer nas organizações, com o objetivo de percecionarmos a diversidade como um potenciador no desenvolvimento sociocultural e organizacional.

A discussão dos resultados e dos pontos de vista aqui expostos pode constituir um bom ponto de partida para investigações futuras, principalmente no que diz respeito à propagação das ideias luso-tropicalistas e ao modo como estas têm influência na diversidade a nível social e organizacional.

VII - Referências Bibliográficas

Alexandre, V. (1999). Luso-tropicalismo. In A. Barreto e M. F. Mónica (Coords.), *Dicionário de História de Portugal: Vol. 8* (pp. 391-394). Lisboa: Figueirinhas.

Alexandre, V. (2000). O Império e a Ideia de Raça (Séculos XIX e XX). In J. Vala (Coord.), *Novos Racismos: Perspectivas Comparativas* (pp.133-144). Oeiras: Celta

Alferes, V. R. (1997). *Investigação Científica em Psicologia: Teoria e Prática*. Coimbra: Almedina.

Boxer, C. R. (1977). *Relações Raciais no Império Colonial Português (1415-1825)*. Porto: Edições Afrontamento.

Brewerton, P. & Millward, L. (2001). *Organizational Research Methods: A Guide for Students and Researchers*. London: SAGE Publications.

Castelo, C. (1998). "O Modo Português de Estar no Mundo". *O Lusotropicalismo e a Ideologia Colonial Portuguesa (1933-1961)*. Porto: Afrontamento.

Castelo, C. (2011). Uma incursão no lusotropicalismo de Gilberto Freyre. *Blogue de História Lusófona*, 261-280.

Cox, T. H. (1993). *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practice*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc

Cronbach, L. J. & Meehl, P. E. (1955). Construct Validity in Psychological Tests. *Psychological Bulletin*, 52 (4), 281-302.

Fele, B. (1955). Qu'est-ce que le Luso-tropicalismo?. *Présence Africaine*

Freyre, G. (1933). *Casa-Grande & Senzala: Formação da Família Brasileira sob o Regime de Economia Patriarcal*. Lisboa: Livros do Brasil.

Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). London: SAGE Publications.

Fitzgerald, T. (1997). Understanding Diversity in the Workplace: Cultural Metaphors or Metaphors of Identity?. *Business Horizons*, 40, 66-70. doi: 10.1016/S0007-6813(97)90041-0

Gondim, S., Techio, E., Paranhos, J., Moreira, T., Brantes, C., Sobrinho, J., & Santana, V. (2013). Imigração e trabalho: Uma dissertação sobre a identidade social, emoções e discriminação contra estrangeiros. *Psicologia em pesquisa*, 7 (2), 151-163.

Hornsey, M. J. (2008). Social identity theory and self-categorization theory: A historical review. *Social and personality psychology compass*, 2(1), 204-222.

Luijters, K., Van der Zee, K. I., & Otten, S. (2008). Cultural diversity in organizations: Enhancing identification by valuing differences. *International Journal of Intercultural Relations*, 32(2), 154-163.

Mussak, E. (2010). *Gestão humanista de pessoas: o fator humano como diferencial competitivo*. Rio de Janeiro: Campus/Elsevier.

Seymen, O. A. (2006). The Cultural Diversity Phenomenon in Organisations and Different Approaches for Effective Cultural Diversity Management: A Literary Review. *Cross Cultural Management*, 13 (4), 296-315. doi: 10.1108/13527600610713404

Taylor, Aisha Smith, "Toward a Taxonomy of Diversity at Work: Developing and Validating the Workplace Diversity Inventory" (2011). Dissertations and Teses.

Vala, J., Lopes, D., & Lima, M. (2008). Black immigrants in Portugal: Luso-tropicalism and prejudice. *Journal of Social Issues*, 64(2), 287–302. <http://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2008.00562.x>

Valentim, J. P. (2003). *Identidade e Lusofonia nas Representações Sociais de Portugueses e Africanos*. Tese de doutoramento apresentada à Universidade de Coimbra, Coimbra

Valentim, J. P. (2015). *O luso-tropicalismo como representação social: variações e ancoragens*. Comunicação no 1º Congresso da Associação Internacional das Ciências Sociais e Humanas em Língua Portuguesa

Valentim, J. P., & Heleno, A. M. (2018). Luso-tropicalism as a social representation in Portuguese society: variations and anchoring. *International Journal of Intercultural Relations*, 62, 34–42.

Anexos

Anexo I: Questionário (O questionário que se encontra em anexo inclui apenas as secções relativas aos dados que foram analisados)

O presente questionário é realizado no âmbito das Dissertações de Mestrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho, em decurso na Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Insere-se num estudo sobre as representações sociais do luso-tropicalismo na população portuguesa. As questões que se seguem têm como objetivo analisar a existência de preconceito face à diversidade cultural em contexto de trabalho e em relação a imigrantes em Portugal.

Todas as respostas que lhe solicitamos são rigorosamente anónimas e confidenciais. Responda sempre de acordo com aquilo que faz, sente ou pensa, na medida em que não existem respostas certas ou erradas.

Leia com atenção as instruções que lhe são dadas, certificando-se de que compreendeu corretamente o modo como deverá responder. **Note que as instruções não são sempre iguais.** Antes de dar por finalizado o seu questionário, certifique-se de que respondeu a todas as questões.

Muito obrigado pela colaboração!

Se pretender saber mais sobre o estudo ou tiver alguma dúvida contacte-nos:

Fábio Gomes: Fabiofonseca15@hotmail.com

Rodrigo Lima: r_lima_11@hotmail.com

Dados demográficos (para fins exclusivamente estatísticos)

Idade: _____ Sexo: M F

Profissão: _____

Escolaridade: _____

Nacionalidade: _____

Nacionalidade do pai: _____ Nacionalidade da mãe: _____

Apresentamos de seguida algumas afirmações sobre os portugueses. Indique em que medida concorda com cada uma delas.

	Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo	Concordo Muito	Concordo Totalmente
As características da cultura portuguesa facilitam a integração de pessoas de outras culturas na sociedade portuguesa contemporânea.	1	2	3	4	5	6	7
Comparando com os outros países europeus, pode dizer-se que em Portugal existe menos racismo.	1	2	3	4	5	6	7
A história colonial portuguesa caracterizou-se pela integração cultural com os povos colonizados.	1	2	3	4	5	6	7
As tensões e conflitos entre os portugueses e as pessoas de outras origens são pequenas comparadas com as de outros países.	1	2	3	4	5	6	7
Faz parte da tradição portuguesa relacionar-se bem com outros povos.	1	2	3	4	5	6	7
A história colonial portuguesa caracterizou-se pela mestiçagem com os povos colonizados.	1	2	3	4	5	6	7
As pessoas de outras culturas são mais respeitadas em Portugal do que noutros países.	1	2	3	4	5	6	7
A história colonial portuguesa foi mais pacífica e benevolente do que a de outras potências coloniais.	1	2	3	4	5	6	7
As pessoas de outras culturas têm mais dificuldade em integrar-se na sociedade portuguesa do que noutros países.	1	2	3	4	5	6	7
O passado colonial de Portugal foi uma história de violência.	1	2	3	4	5	6	7
De uma forma geral, a impressão que os imigrantes que vivem em Portugal têm dos portugueses é boa.	1	2	3	4	5	6	7
As características dos portugueses favoreceram um processo de colonização marcado pelo convívio harmonioso entre povos.	1	2	3	4	5	6	7
De uma forma geral, a impressão que os portugueses têm dos imigrantes que vivem em Portugal é boa.	1	2	3	4	5	6	7
Ao longo da história da colonização, os portugueses demonstraram uma singular capacidade de adaptação à vida nas regiões tropicais.	1	2	3	4	5	6	7

A história colonial portuguesa caracterizou-se pela exploração e segregação dos povos colonizados.	1	2	3	4	5	6	7
Hoje em dia, a harmonia entre os portugueses e as pessoas de outras culturas é pequena comparada com a de outros países.	1	2	3	4	5	6	7
A colonização portuguesa não teve o carácter opressivo que se verificou no caso de outras nações.	1	2	3	4	5	6	7

Relativamente à **sua opinião sobre a diversidade cultural local de trabalho**, pedimos-lhe que indique em que medida concorda ou discorda das seguintes afirmações, assinalando com uma cruz (x) a opção que melhor se adequa, utilizando a seguinte **escala (caso verifique que a situação descrita não se aplica, imagine-se numa situação hipotética e responda como acha que se sentiria nessa situação)**:

Discordo Totalmente	Discordo muito	Discordo em parte	Não concordo nem discordo	Concordo em parte	Concordo muito	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5	6	7

Relativamente à diversidade cultural no meu local de trabalho:	1	2	3	4	5	6	7
1. A gestão está comprometida com a diversidade na organização							
2. A organização onde trabalho toma medidas que aumentam a diversidade							
3. As políticas da organização apoiam o gestor para o aumento da diversidade							
4. A organização dispõe tempo e dinheiro em iniciativas que promovam a diversidade							
5. As pessoas no trabalho são tratadas de forma justa independentemente de cultura de origem;							
6. As medidas de gestão são implementadas de uma forma consistente para todos os trabalhadores							
7. O gestor cria um ambiente confortável no local de trabalho para todos os tipos de pessoas							
8. São rejeitadas oportunidades a certas pessoas devido às diferenças culturais.							
9. A diversidade é vital para o sucesso da minha organização							

10. Eu valorizo a diversidade no meu local de trabalho							
11. É bom trabalhar num local onde as pessoas são diferentes de mim							
12. As equipas de trabalho são mais eficientes quando as pessoas são similares e apresentam a mesma cultura							
13. Os meus colegas de trabalho julgam-me com base no meu carácter							
14. É difícil discutir tarefas com os meus colegas devido às nossas diferenças							
15. Eu tenho problemas em falar com os colegas que são diferentes de mim							
16. Eu comunico de forma efetiva com todas as pessoas que apresentam diferenças culturais em relação a mim							
17. Quando conheço alguém, gosto de perceber as diferenças e as semelhanças entre nós							
18. Conhecer diferentes experiências de outros ajuda-me a compreender melhor os meus próprios problemas							
19. Gostava de pertencer a uma organização que permita conhecer outras culturas							