



UNIVERSIDADE D
COIMBRA



Fábio Miguel Fonseca Gomes

A PERCEÇÃO DE AMEAÇA EM RELAÇÃO À IMIGRAÇÃO E A
ACEITAÇÃO DE MEDIDAS DE INTEGRAÇÃO DE IMIGRANTES
NO LOCAL DE TRABALHO: UM ESTUDO NO ÂMBITO DAS
REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DO LUSO-TROPICALISMO COM
TRABALHADORES PORTUGUESES

Dissertação no âmbito do Mestrado Integrado em Psicologia, Especialização em Psicologia das
Organizações e do Trabalho orientada pelo Professor Doutor Joaquim Pires Valentim e
apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra

Fevereiro de 2019

A percepção de ameaça em relação à imigração e a aceitação de medidas de integração de imigrantes no local de trabalho: um estudo no âmbito das representações sociais do luso-tropicalismo com trabalhadores portugueses

Resumo

A presente dissertação tem como objetivo aprofundar o conhecimento acerca das representações sociais do luso-tropicalismo e da percepção de ameaça em relação a imigrantes. Também se pretende verificar se a amostra de trabalhadores portugueses aceita as medidas de integração de imigrantes no local de trabalho apresentadas e se estão confortáveis em ter um imigrante como superior/chefe ou colega de trabalho. A amostra é constituída por 117 trabalhadores portugueses e os dados foram recolhidos com recurso a questionários autoadministrados. Os resultados obtidos sugerem a permanência de algumas crenças luso-tropicalistas junto da comunidade portuguesa. No entanto, verifica-se que os resultados não corroboram a associação do luso-tropicalismo e a crença na ausência de preconceito dos portugueses para com imigrantes. Observa-se também que os imigrantes não são percecionados como uma ameaça, a aceitação de medidas de integração e um elevado conforto em possuir um imigrante como superior/chefe ou colega de trabalho.

Palavras-chave: Representações sociais; luso-tropicalismo; percepção de ameaça; medidas de integração; trabalho.

The perception of threat regarding immigration and the acceptance of immigrant integration measures in the workplace: a study in the field of luso-tropicalism social representations with portuguese workers

Abstract

The present dissertation has the goal of deepening the knowledge on the social representations of luso-tropicalism and the perceived threat towards immigrants. It also aims to verify if portuguese workers accept immigrant integration measures in the workplace and are comfortable having an immigrant as a superior/boss or co-worker. The sample consists of 117 portuguese workers and was collected using self-administered questionnaires. The results obtained suggest the permanence of some luso-tropicalist beliefs in the portuguese community. However, it can be verified that the results do not corroborate the association of luso-tropicalism and the belief in the absence of prejudice towards immigrants. There is also no perceived threat towards immigrants, an acceptance of integration measures and a high comfort in having an immigrant as a superior/boss or co-worker.

Keywords: Social representations; luso-tropicalism; perceived threat; integration measures; work.

Agradecimentos

Agradeço ao Professor Doutor Joaquim Pires Valentim por todo o suporte que me deu e por manter as reuniões curtas, obrigado professor.

Às Professoras Doutoradas Leonor Pais e Carla Carvalho, com um agradecimento especial aos Professores Doutores Paulo Renato Lourenço e Teresa Rebelo. Obrigado por tornarem o mestrado muito mais interessante.

À turma do MIP, que me permitiu conhecer alguns dos meus melhores amigos e partilhar momentos de trabalhos horríveis.

À turma do Mestrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho por serem fantásticos. Valeu a pena ter que repetir um ano só para ter o prazer de estar nesta turma.

Ao meu grupo de tese, Marina e a Estefânia, com um especial agradecimento ao Rodrigo por tornar tudo divertido, és um campeão.

A todas as pessoas que de alguma forma ajudaram à realização desta dissertação.

Ao Ramalhete por todos os jantares fantásticos.

Ao pessoal da minha casa, Carina, Rita e Daniel, obrigado por fazerem pouco barulho e limparem a casa.

Ao grupo das migas, Joana, Bravo, Gouveia e Lili, principalmente por este último ano. Apesar de serem minha amigas há pouco tempo, rapidamente se tornaram das melhores.

Ao pessoal do núcleo e da ANEP, em especial ao Rodrigo, à Joana e à Carol.

Aos meus padrinhos, Rita e Menezes, e aos meus afilhados, Mel, Braz, Tiago e MJ, obrigado por me acompanharem durante estes anos e me terem aceite na família.

À Su, Dans, Cata, Chico Careca, Pires, Magri, Rui Forte, Rafael Henriques e todo o pessoal que me apoiou ao longo destes anos, obrigado por tudo.

Ao Gangue 406, Rodrigo, Diogo, Pedro, Manu, Martelão, Chiken, Ricardo, com um especial agradecimento ao Edu. Obrigado por todos os momentos, considero-vos meus primos e irmãos.

Ao Gangue dos Gatos, com um especial agradecimento ao Serigado, Moderno, Marques, Oliveira, Melo André, Marc, Mário, Neves, Cláudio, Renato e Paulão. Obrigado pelos melhores jantares e melhores saídas que eu podia pedir. Entretanto não se preocupem que vêm mais a caminho.

Margarida, obrigado por sere a minha melhor amiga, a pessoa mais bondosa e querida que conheço, pelo teu mau gosto em séries e filmes e o teu sentido de humor muito negro. Apesar das muitas falhas que possuis eu valorizo imenso tua amizade.

Almeida, obrigado por seres o meu melhor amigo, pelas tardes de FIFA, por nunca te cortares para festas e saídas, por representares uma segunda casa, por fazeres parte dos melhores momentos da minha vida e por seres o maior preguiçoso que conheço.

À minha família, obrigado por todo o apoio que me deram na vida, principalmente financeiro. Se não fosse o vosso patrocínio esta tese não existia.

Às vezes a vida não corre como planeado, corre melhor. Obrigado por tudo.

Índice	
Introdução	1
I - Enquadramento Conceptual	2
Luso-tropicalismo	2
Representações sociais	4
Preconceito e Perceção de Ameaça.....	5
Medidas de integração de imigrantes no local de trabalho	8
II - Objetivos	10
III – Metodologia	12
<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 Perceção de Ameaça	18
Escala de Medidas de Integração de Imigrantes no Local de Trabalho...	19
Escala do Eurobarómetro	20
Análise das correlações de Pearson	21
V - Discussão	22
VI – Conclusões	27
Referências Bibliográficas	28
Anexos	34

Introdução

O processo de globalização, impulsionado pelo desenvolvimento e pela redução de custos dos meios de transporte e de comunicação, gerou uma maior abertura e um aceleração, tanto na ligação e relação entre países, como em grande parte dos aspetos da vida social no mundo atual. Apesar dos progressos tecnológicos terem influenciado bastante a globalização, este processo é simultaneamente impulsionado pelos aspetos políticos e económicos, através da abertura dos mercados, de fronteiras e de barreiras, servindo como exemplo a queda do muro de Berlim. Todos estes aspetos ajudaram na aceleração da globalização nos últimos anos, contribuindo para a troca de conhecimento acerca de economia, cultura, ideologias políticas, produtos, e mais importante, pessoas (Czaika & Haas, 2014).

A ideia central a reter, nesta dissertação, da globalização, é que esta serve para mostrar que o aumento da conectividade económica, política, social e cultural entre países facilitou a migração, levando ao aumento da mesma nos últimos anos.

Apesar de a globalização servir como facilitador dos processos migratórios, existem outros fatores que têm influência direta na migração, como as guerras, catástrofes, instabilidade política, más condições de vida relacionadas com a falta de bens e serviços que permitam o bem-estar, tais como a falta de acesso a água, comida, ou cuidados básicos de saúde, que despoletam nas pessoas a procura de uma vida melhor (Baganha & Marques, 2001; Czaika & Haas, 2014; Gondim, Techio, Paranhos, Moreira, Brantes, Sobrinho, & Santana, 2013). Estes fatores, aliados à existência de redes de tráfico e transporte de imigrantes, contribuem para o aumento das vagas de imigração, tendencialmente de países mais pobres para países mais ricos (Baganha & Marques, 2001).

O aumento da imigração tem sido uma realidade também observada em Portugal, isto devido a Portugal possuir boas condições de vida, estabilidade política e económica, e uma política sólida de acolhimento de refugiados e imigrantes de todo o mundo (Baganha & Marques, 2001). A entrada de Portugal na União Europeia também contribuiu para esse aumento do fluxo imigratório para Portugal (Castro, 2014).

Isto pode ser observado através da comparação dos dados recolhidos dos Censos de 2001 e de 2011, onde se assiste a um aumento de 2,2% para 3,7% de residentes imigrantes em Portugal. Também o SEF (2017, p. 11) mostra este aumento, referindo

que “Em 2017 verificou-se, pelo segundo ano consecutivo, um acréscimo da população estrangeira residente, com um aumento de 6,0% face a 2016, totalizando 421.711 cidadãos estrangeiros titulares de autorização de residência”.

Este fenómeno migratório acarreta repercussões, percecionadas tanto como positivas como negativas. Usando a metáfora de Baganha e Marques (2001) como exemplo, os imigrantes ajudam a aumentar o bolo económico, isto é, contribuem para a economia do país onde passam a residir, mas, ao mesmo tempo, também a divisão desse bolo passa a ser maior, ou seja, as riquezas do país acabam por ser distribuídas por um maior número de pessoas, às vezes não da forma mais justa ou equitativa.

I - Enquadramento Conceptual

Luso-tropicalismo

O conceito de luso-tropicalismo foi introduzido pelo sociólogo Gilberto Freyre nos anos 30 do século XX, através da sua obra “Casa-Grande & Senzala”. 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” (Valentim, 2011, p. 61). No fundo, refere-se a uma espécie de capacidade dos portugueses para a ausência de preconceito, que se traduziria numa relação mais harmoniosa com os povos trópicos (Alexandre, 1999; Valentim, 2011).

A receção do luso-tropicalismo em Portugal pode ser dividida em dois momentos (Alexandre, 1999; Castelo, 1998): um primeiro, situado entre 1930 e 1940, que é marcado pela pouca receptividade das ideias de Freyre pelo regime português, e um segundo, a partir dos anos 50, em que se assiste à incorporação e adaptação destas ideias pelo Estado Novo, e consequentemente no discurso oficial do regime português.

Entre as décadas de 30 e 40, o luso-tropicalismo não foi bem recebido pelo regime português. Isto deveu-se principalmente à importância que Freyre dava à mestiçagem, sendo defensor do cruzamento biológico e cultural entre brancos, negros e indígenas, que daria origem ao mestiço. Isto numa época em que a miscigenação era vista como produtora de efeitos nefastos, uma vez que os mestiços eram considerados biologicamente inferiores e como algo que contaminaria a pureza da “raça lusa”. O único aspeto que foi aceite de forma unânime, pelo regime português, foi a ideia da suposta aptidão especial dos portugueses para a colonização (Castelo, 1998).

Após o fim da 2ª Guerra Mundial, em 1945, o regime português adotou o luso-tropicalismo, transformando-o num instrumento de propaganda que servia para legitimar o colonialismo e exaltar o povo português. Isto aconteceu devido ao descrédito dos paradigmas racistas e às pressões externas contra os sistemas coloniais, nomeadamente o de Portugal, que se observou nesta época (Alexandre, 2000). Esta adoção das ideias luso-tropicalistas por parte do regime português tinha como objetivo justificar e convencer a comunidade internacional, da permanência de Portugal nas suas colónias através da valorização de características especiais por parte dos portugueses, que permitiam uma melhor adaptação ao clima tropical e uma relação mais harmoniosa com os povos colonizados (Alexandre, 2000; Cunha, 1998).

Apesar dos esforços do regime português em propagar as ideias do luso-tropicalismo, esta ideologia foi alvo de fortes críticas. Mário Pinto de Andrade criticou Freyre pelas suas generalizações, já que a realidade do nordeste brasileiro não pode ser generalizada para as colónias africanas, pelo desinteresse relativamente aos aspetos políticos e económicos do colonialismo, e de não considerar a disparidade entre a teoria e a prática, visto que os portugueses, contrariamente ao que se pensa, estabeleceram as suas relações coloniais baseadas no racismo e na ausência de reciprocidade cultural (Castelo, 1998, 2011).

Charles Boxer foi outro autor que criticou as ideias luso-tropicalistas, desmistificando a imagem de uma relação harmoniosa com as colónias, pintada pelo regime português. Tal como Mário Pinto de Andrade, chamou também à atenção quanto às generalizações feitas por Freyre. Refere ainda que as relações que Portugal possuía com as suas colónias eram profundamente marcadas pelo racismo, violência, exploração e escravatura, como forma de demonstração de poder, indo contra a mensagem de integração harmoniosa que o regime português propagava na altura (Boxer, 1977).

Mesmo sendo alvo de fortes críticas e de descrédito, o luso-tropicalismo parece continuar presente nas representações das pessoas, isto em grande parte devido à influência que os mecanismos de propagação do Estado Novo tiveram nos portugueses, e nas próprias ideias que incorporam os valores da identidade nacional dos portugueses (Alexandre, 2000; Castelo, 1998). Isto contribui para a ideia de que os portugueses são dotados de um carácter que lhes permite ter uma atitude mais positiva em relação aos imigrantes, quando comparados com o resto da Europa. É neste âmbito que se torna

importante analisar a percepção que os portugueses possuem acerca dos imigrantes e até que ponto o luso-tropicalismo continua a ser uma realidade no nosso país (Vala, Lopes, & Lima, 2008).

Representações sociais

O conceito de representação social foi apresentado por Serge Moscovici em 1961, através da sua dissertação de doutoramento *La Psychanalyse, Son image et Son Public*. Esta dissertação fala sobre as transformações que ocorrem quando uma teoria científica é apropriada pelo senso comum, ou seja, como o conhecimento científico é apropriado, transformado e utilizado pelo homem comum e como é que este constrói a sua realidade e atribui significado ao mundo que o rodeia (Miguel, 2010; Vala & Castro, 2013).

O conceito de representação coletiva de Durkheim serviu como ponto de partida para a noção de representação social de Moscovici. Este pressupõe que os conceitos coletivos não podiam ser explicados em termos de indivíduo, isto é, as regras que orientavam a vida individual não eram as mesmas que orientavam a vida coletiva, salientando-se a especificidade do pensamento coletivo em relação ao pensamento individual (Alexandre, 2004; Miguel, 2010). Estas representações coletivas são consideradas como entidades explicativas do conhecimento que englobam diversos fenómenos (ciência, religião, senso comum, lendas e mitos) que, uma vez partilhadas por membros de um mesmo grupo, vão adquirir características como a estabilidade, a homogeneidade e ainda a rigidez, impondo-se aos indivíduos como forças externas e que, sobre eles, exercem coerção (Moscovici, 1981, 1988).

Apesar de Moscovici ter partido do conceito de representação coletiva de Durkheim, ele não a considerava a mais adequada para compreender a diversidade de ideias e os modos de vida das sociedades modernas, principalmente devido ao carácter estático deste conceito (Moscovici, 1988). Portanto, surgiu a necessidade de uma nova teoria ou, neste caso, de uma nova representação, que abandonasse o carácter estático e determinista desta concepção e o sentido coercivo da sociedade sobre o indivíduo (Vala & Castro, 2013). Foi por estes motivos que Moscovici reformulou a noção de representação coletiva de Durkheim, dando origem à noção de representação social, pretendendo com o termo *social*, enfatizar a vertente de construção da realidade social,

ou seja, como as representações surgem através da interação social e da comunicação entre indivíduos e grupos, encarando esta construção como um processo contínuo e permanente (Höijer, 2011; Valentim, 2003). Ele concebe as representações sociais como formas dinâmicas, e não estáticas, dotadas de um carácter móvel e circulante, capazes de influenciar as relações e os comportamentos, propondo que se encarem as representações sociais como um fenómeno e não como um conceito (Miguel, 2010; Moscovici, 1984).

A complexidade do conceito de representação social dificulta a sua compreensão e a sua definição de forma objetiva. Mas Moscovici defende a necessidade de o manter em aberto, considerando mesmo essa abertura uma mais-valia para o estudo do mesmo (Moscovici, 1976). Existem, no entanto, algumas definições, como por exemplo a do próprio Moscovici (1976), que define representação social como uma modalidade de conhecimento específico com a função de organizar a comunicação e os comportamentos entre indivíduos, através da qual as pessoas tornam compreensível a realidade física e social, ou como “a set of concepts, statements and explanations originating in daily life in the course of inter-individual communications” (Moscovici, 1981, p. 181). As representações sociais também pode ser descritas, de acordo com Miguel (2010, p. 32), como o “produto de uma atividade de apropriação da realidade exterior e, simultaneamente, como processo de elaboração psicológica e significação da realidade” e ainda como “teorias sociais práticas que regulam a relação com os outros e orientam os comportamentos”.

Preconceito e Percepção de Ameaça

Gordon Allport (1954, citado por Baron & Branscombe, 2011) considera que o preconceito reflete uma atitude negativa, ou antipatia, em relação a outro indivíduo, simplesmente devido à sua pertença a um determinado grupo. A definição apresentada por Sampson (1999, p. 4) vai ao encontro à de Allport, afirmando que “prejudice involves an unjustified, usually negative attitude towards others because of their social category or group membership”. Fredrickson e Knobel (1980) consideram o preconceito como uma atitude de hostilidade generalizada para com um grupo de indivíduos, cujas características em comum são consideradas indesejáveis. Outra definição de preconceito pode ser a de Jones (1997, p. 10), considerando-a como “a positive or negative attitude,

judgment or feeling about a person that is generalized from attitudes or beliefs held about the group to which the person belongs”.

A discriminação é um conceito que está ligado ao preconceito, mas que dele difere, podendo ser definido como o comportamento objetivo ou a intenção de agir de forma a diferenciar positivamente os membros do endogrupo dos do exogrupo (Gondim et al., 2013), ou como o tratamento diferencial de indivíduos baseado na sua pertença a determinado grupo (Baumeister & Richeson, 2010). Difere, portanto, do preconceito na medida em que não se enquadra no âmbito das crenças ou das atitudes, mas sim no âmbito dos comportamentos.

Por sua vez, os estereótipos são crenças e conhecimentos socialmente partilhados pelo endogrupo relativamente às características que os sujeitos demonstram ter por fazerem parte de determinada categoria social (Tajfel, 1982). De acordo com Fiske (2010), é a aplicação de crenças, pensamentos e expectativas do próprio indivíduo nos outros, sem primeiro obter conhecimento factual sobre eles. Representa, desta forma, uma imagem sobre algo, geralmente imposto, segundo as características externas, como a aparência, a condição financeira, os comportamentos, a cultura, a sexualidade, sendo estas classificações nem sempre positivas e que podem muitas vezes causar certos impactos negativos nos indivíduos. Os estereótipos podem então ser responsáveis por criar diferenciação entre os indivíduos, dando origem a avaliações e opiniões enviesadas sobre os outros.

Quando se fala de preconceito, importa reconhecer a existência de duas formas de expressão do mesmo, o preconceito flagrante e o preconceito subtil (Pettigrew & Meertens, 1995). O preconceito flagrante é considerado “direto”, ou seja, caracteriza-se pela rejeição do exogrupo e pela oposição ao contacto com esse mesmo grupo. Por sua vez, o preconceito subtil é considerado “indireto”, apesar de também se basear no desenvolvimento de uma antipatia para com determinado exogrupo, caracteriza-se pela defesa dos valores tradicionais do endogrupo, onde os sujeitos do exogrupo são sempre vistos como estando a agir de forma inadequada. A exacerbação de diferenças culturais através de estereótipos e a incapacidade de exprimir emoções positivas face ao exogrupo, também são características do preconceito subtil (Pettigrew & Meertens, 1995; Vala, Brito & Lopes, 1999).

A origem do preconceito e dos seus fatores psicossociais pode ser explicada por várias teorias, entre elas a teoria da ameaça integrada. Esta teoria sugere que a origem do preconceito se encontra em quatro tipos básicos de ameaça: a ameaça real, a ameaça simbólica, os estereótipos negativos e a ansiedade intergrupar (Stephan & Stephan, 2000; Stephan, Ybarra, & Bachman, 1999). A ameaça real consiste na percepção de um perigo real para o grupo onde se podem incluir ameaças físicas, ameaças aos seus recursos e ameaças ao poder económico e político. Esta ameaça não tem de ser real, basta ser percebida como existente. Já a ameaça simbólica corresponde às diferenças percebidas relativas aos valores, crenças e atitudes dos grupos. Os estereótipos negativos geram uma sensação de que um grupo externo representa uma ameaça, isto é, gera medo das consequências negativas através da interação com um grupo externo. Por último temos a ansiedade intergrupar, que se deve ao facto das pessoas se sentirem pessoalmente ameaçadas, podendo levar a sentimentos de vergonha ou rejeição (Gondim et al., 2013; Stephan & Stephan, 2000; Stephan et al., 1999).

Relativamente à ameaça real e simbólica, ambas preveem preconceito em relação aos imigrantes, visto que percecioner os imigrantes como uma ameaça pode legitimar atitudes hostis para com eles (Pereira, Vala, & Leyens, 2009; Stephan, Renfro, Esses, Stephan, & Martin, 2005). Tomando como exemplo o contexto europeu, a entrada de imigrantes na Europa pode ser percecionada como uma ameaça para a coesão social desses países. Os imigrantes podem ser percebidos como membros de um exogrupo que colocam em risco as normas, os valores e a identidade do país anfitrião, competindo por recursos vistos como escassos (ex. empregos ou segurança social) (Silva, Oliveira, Dias, Pinto, & Marques, 2018).

O estudo de Esses, Dovidio, Jackson e Armstrong (2001) conclui, que os imigrantes são, independentemente da sua situação financeira e profissional, sempre percecionados como uma ameaça. Se estão desempregados são percecionados como um desperdício dos subsídios do Estado, no entanto, se forem bem-sucedidos, existe a percepção de que estes só têm sucesso à sua custa. Resumindo, as atitudes para com os imigrantes e a imigração em geral, são, em grande parte, formadas pela percepção de que estes competem, a todos os níveis, por recursos com os cidadãos do país que os recebem.

Também a teoria dos conflitos reais entre grupos explica, em parte, a existência dos comportamentos discriminatórios, sugerindo que a competição por acesso a recursos limitados (como empregos) leva a maior conflito entre grupos (Sherif, Harvey, White, Hood & Sherif, 1961 in Zárate, Garcia, Garza & Hitlan, 2004). Como competem com imigrantes por recursos limitados, os indivíduos aprendem a vê-los como concorrência o que conduz ao aumento de preconceito. Contudo, isto só acontece se o grupo considerado como concorrente apresentar semelhanças ao grupo maioritário nas dimensões relevantes, como o trabalho. Por exemplo, se as pessoas considerarem que os imigrantes ocupam os seus lugares no mercado de trabalho, é expectável que tenham comportamentos e atitudes mais negativos para com eles (Zárate et al., 2004).

Segundo a ideologia luso-tropicalista, os portugueses são recetivos em relação aos imigrantes e vistos como um povo particularmente não-racista. Tendo em conta esta ideia, estudos realizados no âmbito desta temática deveriam mostrar que os portugueses são caracterizados pela ausência de preconceito, no entanto, não é isso que se observa. Investigações feitas sobre o luso-tropicalismo e o preconceito não confirmam a crença na suposta ausência de preconceito dos portugueses, mostrando que o luso-tropicalismo está associado ao preconceito (Vala et al., 2008; Valentim, 2003, 2015; Valentim & Heleno, 2018).

Medidas de integração de imigrantes no local de trabalho

A imigração decorre de um processo complexo onde há mudança para o indivíduo. Este fenómeno está longe de significar apenas uma deslocação geográfica. Esta vivência poderá ser experienciada pelos imigrantes de forma mais traumática ou harmoniosa, de acordo com os seus recursos psicossociais, as características da sociedade no qual está inserido e as condições de acolhimento do país anfitrião (Ramos, 2006).

A globalização fez com que cada vez mais pessoas comessem a viver e trabalhar fora dos seus países de origem, o que, por sua vez, aumentou o contacto de indivíduos de culturas diferentes. A diversidade cultural é por isso inevitável nas organizações. De acordo com Seymen (2006), o importante é melhorar as políticas e práticas organizacionais no sentido de diminuir os aspetos e consequências negativas e salientar as vantagens da diversidade.

Acolher um novo trabalhador é, acima de tudo, fornecer-lhe as melhores condições de integração para que se sinta, o mais rapidamente possível, um membro da organização (Sousa, Duarte, Sanches, & Gomes, 2006). A integração é uma etapa muito importante do processo de socialização organizacional, principalmente no caso dos imigrantes, tendo como propósito garantir o conhecimento por parte deste da cultura e valores de uma organização e vice-versa (Caetano & Vala, 2002).

É então como resposta ao crescimento da diversidade na força de trabalho no mundo, que muitas empresas instituem medidas e políticas específicas para aumentar a integração e inclusão de pessoas de diferentes culturas (Mor Barak, 2011).

Segundo Wentling (2000) as iniciativas de diversidade são definidas como atividades específicas, programas, políticas e outros processos formais ou esforços designados para promover a mudança da cultura organizacional relacionada com a diversidade. Exemplos de tais iniciativas ou medidas podem incluir contratos de trabalho flexíveis, como trabalhar a partir de casa, formações com o intuito de reduzir os estereótipos, aumentando a sensibilidade cultural e o desenvolvimento de capacidade para trabalhar em ambientes multiculturais; programas de acompanhamento e aconselhamento para imigrantes, com o objetivo de facilitar a sua integração na organização e o respeito das suas práticas e feriados religiosos (Jayne & Dipboye, 2004; O'Mara & Richter, 2016; Wentling, 2000).

Caso estas iniciativas não sejam devidamente estruturadas e dirigidas ao trabalhador, maior é a probabilidade de existir ansiedade por parte do mesmo (Caetano & Vala, 2002). Já com um processo de integração bem conseguido, é expectável que o trabalhador se sinta desejado na organização, se identifique com esta, aumentando assim a propensão para estar ligado à organização durante mais tempo (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004).

Cordeiro (2008) refere que este tipo de boas práticas promovem a motivação do trabalhador, conduzindo a uma maior satisfação e a um elevado comprometimento, originando melhores resultados organizacionais.

Huselid (1995) constatou que estes tipos de medidas estavam associados a retornos financeiros positivos para as empresas. O autor defende que o investimento nestas práticas sugere uma relação com a baixa rotatividade e a elevada produtividade dos colaboradores.

Costa (2003) refere que as organizações recorrem a este processo para que o trabalhador se sinta valorizado, potenciando a sua satisfação. O sentimento de insatisfação pode dar lugar ao abandono, gerando custos acrescidos para a organização, devido à inadaptação do colaborador. O autor refere também que estas medidas de integração estão associadas a vantagens como um reduzido abandono por parte dos colaboradores, a adaptação mais rápida ao ambiente organizacional e a redução da incerteza própria de um novo colaborador que acaba de ingressar.

É fundamental existir um clima positivo e inclusivo em relação à diversidade para que os trabalhadores se tornem comprometidos com o seu trabalho (Hitt, Miller, & Colella, 2013). Segundo McKay, Avery, Tonidandel, Morris, Hernandez e Hebl (2007), um clima organizacional que reflete a diversidade cultural tem impacto direto nos retornos obtidos pela organização e pelos seus participantes, afetando os sentimentos dos trabalhadores sobre os seus superiores e influenciando diretamente a satisfação com o trabalho e o comprometimento organizacional. Imigrantes, que são membros de grupos minoritários étnicos, têm atitudes menos positivas em relação à sua organização e ao seu trabalho quando sentem que a organização à qual pertencem apresenta um clima desfavorável à diversidade (Hitt et al., 2013).

As medidas de integração de imigrantes fazem parte da resposta das organizações às mudanças no local de trabalho que se observam hoje em dia. A formação e a sensibilização cultural fazem com que os trabalhadores estejam mais atentos à necessidade de examinar as suas suposições sobre os outros, desafiar os estereótipos e o preconceito, e melhorar a capacidade de empatia e de comunicação com pessoas de culturas e origens diferentes.

II - Objetivos

A presente dissertação pretende analisar as representações sociais do luso-tropicalismo, a percepção de ameaça real e simbólica em relação a imigrantes, a aceitação de medidas de integração de imigrantes no local de trabalho e o nível de conforto em possuir um imigrante como superior/chefe e colega de trabalho, a partir de uma amostra de trabalhadores portugueses. Também serão analisadas as possíveis relações entre as representações sociais do luso-tropicalismo e a aceitação de medidas de integração de imigrantes no local de trabalho e o nível de conforto em possuir um

imigrante como superior/chefe e colega de trabalho, e entre a percepção de ameaça real e simbólica e a aceitação de medidas de integração de imigrantes no local de trabalho e o nível de conforto em possuir um imigrante como superior/chefe e colega de trabalho.

A decisão de estudar estas variáveis, e de as relacionar, prendeu-se com o facto de a revisão da literatura revelar uma escassez de estudos e conclusões sobre estas temáticas relativamente ao contexto profissional português.

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. Verificar o grau de percepção de ameaça real e simbólica em relação a imigrantes em Portugal;
3. Verificar se as medidas de integração de imigrantes no local de trabalho apresentadas são aceites por uma amostra de trabalhadores portugueses;
4. Perceber o nível de conforto, por parte de uma amostra de trabalhadores portugueses, em possuir um imigrante como superior/chefe e colega de trabalho;
5. Analisar as possíveis relações entre as representações sociais do luso-tropicalismo e a aceitação de medidas de integração de imigrantes no local de trabalho e o nível de conforto em possuir um imigrante como superior/chefe e colega de trabalho. Analisar também as possíveis relações entre a percepção de ameaça e a aceitação de medidas de integração de imigrantes no local de trabalho e o nível de conforto em possuir um imigrante como superior/chefe e colega de trabalho.

III - Metodologia

Design da amostra

Esta dissertação tem um carácter descritivo, e consiste num plano não experimental, ou correlacional, uma vez que se procura perceber a relação existente entre duas ou mais variáveis, sem manipular as presumíveis variáveis independentes e não sendo possível controlar as diferenças individuais dos sujeitos inquiridos (Alferes, 1997). Devido à escassez de estudos prévios neste domínio, a investigação também assume um carácter exploratório.

Descrição da amostra

Os dados provenientes da amostra foram recolhidos em várias organizações de Portugal, da zona centro, entre Dezembro de 2018 e Janeiro de 2019. Esta amostra é composta por 117 sujeitos, na qual o critério utilizado para a inclusão dos participantes foi o de possuírem nacionalidade portuguesa e serem trabalhadores. A amostra total é constituída por 71 mulheres (60,7%) e 46 homens (39,3%). A idade varia entre os 19 e os 53 anos ($M=31,12$, $DP=7,104$), sendo a mediana de 30 anos.

Os dados foram recolhidos através do método de inquérito por questionário autoadministrado. Esta técnica de recolha de dados acarreta algumas desvantagens, como o facto de as respostas poderem ser enviesadas pelo fenómeno da deseabilidade social (consiste em dar uma resposta de acordo com aquilo que é social ou organizacionalmente aceitável, e não necessariamente de acordo com as suas crenças, atitudes, comportamentos e emoções). No entanto, existem também vantagens que, no caso deste estudo, se destacaram em relação às desvantagens: a economia de tempo e recursos, os custos reduzidos e a possibilidade de recolher uma amostra considerável são algumas delas (Brewerton & Millward, 2001).

Instrumentos

Inicialmente foi pedido aos participantes que indicassem alguns dados sobre si, nomeadamente o sexo, idade, nacionalidade, profissão e escolaridade.

Este questionário é constituído por várias secções diferentes:

- Escala de Luso-tropicalismo

A escala do luso-tropicalismo foi inicialmente desenvolvida por Valentim (2003), sendo posteriormente adaptada por Pereira, Barros, Torres e Valentim (2015) para uma escala com 13 itens. A versão usada foi adaptada por Valentim e Heleno (2018) e é constituída por 17 itens. Foi pedido 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 inverter 4 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”.

- Escala de Percepção de Ameaça

A escala de percepção de ameaça utilizada nesta dissertação foi adaptada a partir de Silva et al. (2018), que foi inicialmente baseada na escala de percepção de ameaças do grupo externo de Stephan et al. (1999). Nesta escala foi pedido aos participantes que indicassem, segundo uma escala de Likert de sete pontos, o seu grau de concordância relativamente a 14 itens (8 itens medem a sua percepção de ameaça real, e 6 itens medem a sua percepção de ameaça simbólica) (ver anexo II). Deste modo, os participantes responderam considerando o 1 como *Discordo Totalmente* e o 7 como *Concordo Totalmente*. Foi necessário inverter 8 itens, de modo a que, quanto maior fosse a pontuação nesses itens, maior seria a percepção de ameaça e menos favorável seria a atitude em relação a imigrantes. Assim, os itens invertidos foram os seguintes: “Os filhos de imigrantes tem o mesmo direito que os portugueses de frequentar a escola pública”; “A imigração não irá tirar o emprego aos portugueses”; “Os imigrantes devem ter os mesmos benefícios de saúde que os portugueses”; “A qualidade do serviço social disponível para os portugueses vai permanecer a mesma, apesar da imigração”; “Os imigrantes tem tanto direito a habitação subsidiada ou a serviços subsidiados (água, saneamento, eletricidade) quanto os cidadãos portugueses mais pobres”; “ Os valores e

crenças dos imigrantes em relação a questões familiares e socialização das crianças são bastante semelhantes aos dos portugueses”; “Os valores e crenças dos imigrantes em relação ao trabalho são bastante semelhantes aos dos portugueses”; “Os imigrantes não devem ter que aceitar os costumes portugueses”.

- Escala de Medidas de Integração de Imigrantes no Local de Trabalho

Ao contrário das outras escalas usadas, esta não foi baseada em outras escalas existentes, mas sim criada para o propósito do estudo desta dissertação. Esta escala foi criada e adaptada a partir de medidas de integração apresentadas em Jane e Dipboye (2004) e em O'Mara, e Richter (2016). Ela é constituída por 8 itens, e foi pedido aos participantes que indicassem, segundo uma escala de Likert de sete pontos, o seu grau de concordância relativamente a medidas de integração de imigrantes no local de trabalho. Deste modo, os participantes responderam considerando o 1 como *Discordo Totalmente* e o 7 como *Concordo Totalmente*. Quanto maior a pontuação dos itens nesta escala, maior a aceitação de medidas de integração de imigrantes no local de trabalho.

- Escala do Eurobarómetro

Esta escala foi adaptada a partir do *Special Eurobarometer 469* (2018), especificamente do QA6. Nesta escala foi pedido aos participantes que indicassem, segundo uma escala de Likert de 5 pontos, o seu grau de conforto relativamente em possuir um imigrante como superior/chefe e como colega de trabalho. Deste modo, os participantes responderam considerando o 1 como *Totalmente confortável* e o 4 como *Totalmente desconfortável* (5 = *Não sei*). Foi necessário inverter os dois itens da escala, de modo a que, quanto maior fosse a pontuação nesses itens, maior o conforto em possuir um imigrante como superior/chefe ou colega de trabalho. Posteriormente, para facilitar o cálculo das médias dos itens, o *Não Sei* passou a ser o ponto intermedio da escala, ou seja: 1= *Totalmente desconfortável*; 2= *Um pouco desconfortável*; 3= *Não Sei*; 4= *Um pouco confortável*, 5= *Totalmente confortável*.

Procedimentos de investigação adotados

Todos os dados recolhidos foram analisados com recurso ao programa informático *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 22. Realizaram-se análises estatísticas de carácter descritivo de forma a conhecer e perceber os resultados mais gerais dos dados. Para tal, identificaram-se as frequências absolutas e

relativas, as médias aritméticas (medidas de tendência central) e os desvios-padrão (medidas de dispersão e variabilidade).

- Análise fatorial exploratória em componentes principais

Realizaram-se análises fatoriais exploratórias de componentes principais, com o objetivo de reduzir as escalas de luso-tropicalismo e de medidas de integração de imigrantes no local de trabalho nas suas dimensões principais.

Para perceber a viabilidade, ou não, da utilização deste método recorreu-se, previamente às análises de componentes principais, ao teste de esfericidade de Bartlett e à medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), no sentido de atestar a viabilidade da análise fatorial na amostra em estudo.

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

Por fim foram realizadas as seguintes correlações de forma a tentar perceber que associações existem entre os fatores ou as dimensões das escalas: fatores da escala de luso-tropicalismo com o fator das medidas de integração de imigrantes no local de trabalho e os itens do Eurobarómetro; Dimensões da escala de percepção de ameaça com o fator das medidas de integração de imigrantes no local de trabalho e os itens do Eurobarómetro.

IV - Resultados

- Escala de Luso-tropicalismo

O primeiro passo, antes de proceder à análise fatorial exploratória propriamente dita, foi confirmar a viabilidade da análise fatorial. Assim 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 ($\chi^2(136) = 1244,785, p < ,001$).

Realizou-se então uma análise fatorial em componentes principais, com rotação *varimax* (ver Tabela 1). Considerando apenas as saturações fatoriais superiores a 0,4, a

análise feita evidenciou quatro fatores com valores próprios maiores que 1 e que explicavam 69,82% da variância. No entanto, 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. Por fim, os dois itens que constituem o quarto fator (alfa de Cronbach = 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.

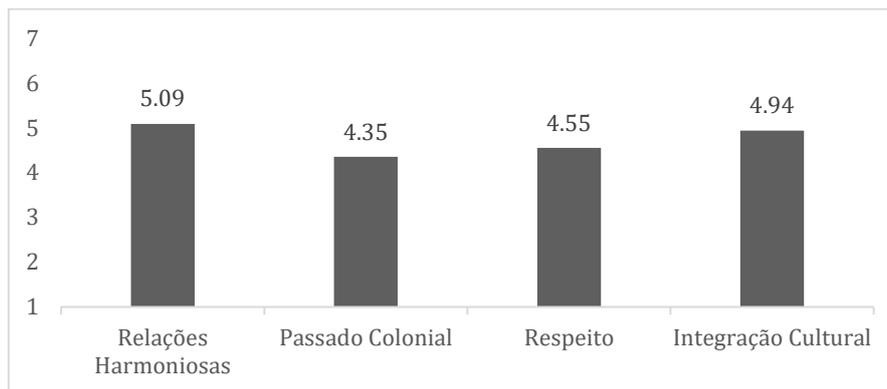


Gráfico 1. Valores médios dos quatro fatores da Escala de Luso-tropicalismo.

- Escala de Percepção de Ameaça

Agruparam-se os itens da Escala de Percepção de Ameaça em duas dimensões, ameaça real e ameaça simbólica. Utilizando o alfa de Cronbach como indicador, verificou-se, então, que a ameaça real apresentava bons valores relativamente à consistência interna ($\alpha = 0,86$). A ameaça simbólica evidenciou um indicador de consistência interna razoável ($\alpha = 0,73$).

As médias das duas dimensões estão representadas no Gráfico 2. É possível verificar que a média da categoria da ameaça simbólica ($M = 3,6$; $DP = 0,95$) é superior à da ameaça real ($M = 2,85$; $DP = 1,04$), ou seja, as pessoas percebem uma maior ameaça aos aspetos simbólicos (ex. valores e cultura) do que aos aspetos reais (segurança social e emprego) relativamente a imigrantes. Apesar disso, ambas se encontram abaixo do ponto médio, mostrando que os trabalhadores portugueses não percebem os imigrantes como uma ameaça.

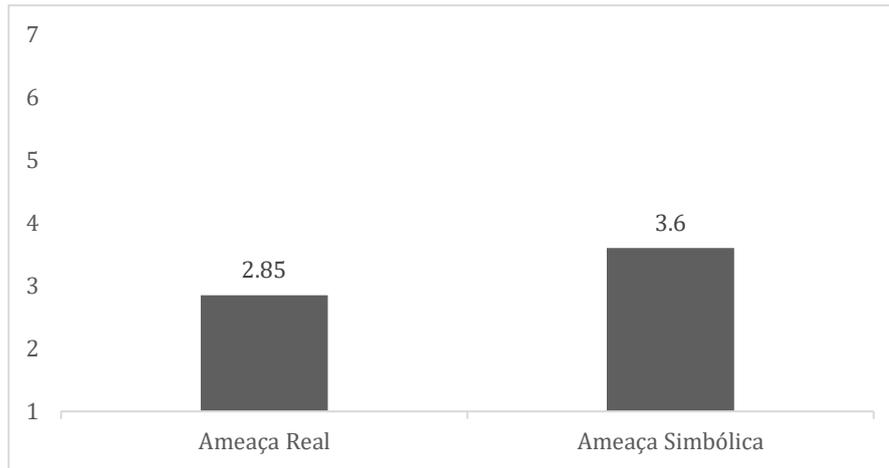


Gráfico 2. Valores médios da Ameaça Real e Simbólica

- Escala de Medidas de Integração de Imigrantes no Local de Trabalho

Relativamente à Escala de Medidas de Integração, a medida de KMO corresponde a um bom valor (0,80) e o teste de Bartlett é significativo: $\chi^2 (28) = 408,09, p <,001$.

Realizou-se então uma análise fatorial em componentes principais, com rotação *varimax*. A análise evidenciou apenas um fator com valor próprio superior a 1 e que explica 52,21% da variância. A Tabela 2 apresenta, portanto, a análise sem a rotação *varimax*, porque com apenas um fator a solução não pode ser rodada.

Analisando o fator em questão, todos os itens apresentavam uma saturação fatorial superior a 0,5, mantendo-se dessa forma todos os itens da escala. Obteve-se, assim, uma estrutura fatorial de um fator para a Escala de Medidas de Integração.

Verificou-se que o fator extraído incluía itens ($\alpha = 0,86$) relativos à aceitação de medidas de integração de imigrantes no local de trabalho, tendo sido designado de Aceitação. Observou-se uma tendência para a aceitação de medidas de integração de imigrantes no local de trabalho, visto que apresentava um valor acima do ponto médio da escala ($M = 5,40; DP = 0,98$).

Tabela 2. Saturações fatoriais da análise fatorial em componentes principais da **Escala de Medidas de Integração de Imigrantes no Local de Trabalho**, médias e desvios-padrão dos itens.

Ítems	<i>M</i>	<i>DP</i>	Aceitação
Apoio a existência de formações de sensibilização cultural, que ajudem as pessoas a entender as diferentes culturas dentro da organização.	5,64	1,221	,787
As refeições servidas na organização devem ter opções de alimentação adaptadas à religião e à cultura dos imigrantes.	4,85	1,685	,785
A organização deve fornecer aulas/formações de língua portuguesa a imigrantes.	5,49	1,304	,783
Devem existir programas de acompanhamento e aconselhamento para imigrantes, com o objetivo de facilitar a sua integração na organização.	5,58	1,226	,781
A organização deve aceitar que os imigrantes se vistam e apresentem de forma diferente, consoante a sua cultura ou religião, desde que seja adequado ao local de trabalho.	5,36	1,517	,741
Devem existir políticas e práticas de proteção contra injustiças/favoritismos e devem ser aplicadas de igual forma para todas as pessoas dentro da organização.	6,01	1,055	,665
Práticas e feriados religiosos dos imigrantes devem ser aceites e respeitados pela organização.	5,08	1,504	,655
Os imigrantes devem ter o direito a contratos de trabalho flexíveis (Ex: trabalhar em part-time ou a partir de casa).	5,23	1,309	,546
Valores próprios			4,177
% de variância			52,210
% de variância total		52,210	

- Escala do Eurobarómetro

As médias dos dois itens desta escala encontram-se representadas no Gráfico 3. É possível verificar que a média do item relativo ao conforto em relação ao colega de trabalho ($M = 4,82$; $DP = 0,52$) é mais elevada à do superior/chefe ($M = 4,61$; $DP = 0,83$). No entanto, ambas as médias são elevadas, observando-se um elevado conforto

em possuir um imigrante como superior/chefe ou como colega de trabalho (Relembrar, que ao contrário das outras escalas desta dissertação, esta é de apenas 5 pontos).

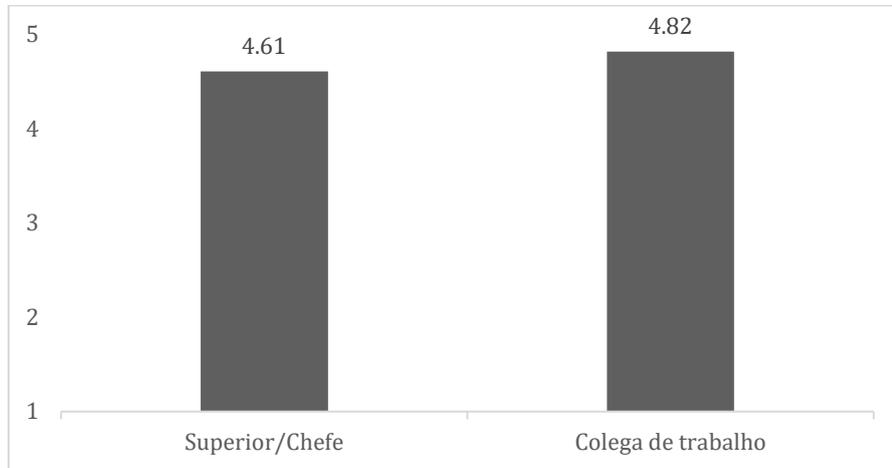


Gráfico 3. Valores médios dos itens da Escala do Eurobarómetro

Análise das correlações de Pearson

- Escala de Luso-tropicalismo com a Escala de Medidas de Integração e do Eurobarómetro

Através da análise dos coeficientes de correlação de Pearson (ver Tabela 3) pode constatar-se a existência de três correlações significativas. O Respeito correlaciona-se com a Aceitação e o item relativo ao Colega de Trabalho. A Aceitação encontra-se ainda correlacionado com a Integração Cultural.

Tabela 3. Coeficientes de correlação de Pearson entre os **fatores do luso-tropicalismo** e a **Aceitação** e os **itens do Eurobarómetro**.

Luso-tropicalismo	Medidas de Integração		Eurobarómetro	
	Aceitação	Superior/Chefe	Colega de trabalho	
Relações Harmoniosas	,141	,012	,062	
Passado Colonial	,042	,019	,030	
Respeito	301*	,170	,300*	
Integração Cultural	,251*	,024	,106	

* $p < .01$.

- Escala de Percepção de Ameaça com a Escala de Medidas de Integração e do Eurobarómetro

Através da análise dos coeficientes de correlação de Pearson (ver Tabela 4) pode constatar-se que existe uma correlação significativa entre a Ameaça Real e a Aceitação de medidas de integração, que é bastante forte. A Ameaça Real também se correlaciona com o item Superior/Chefe e com o item Colega de Trabalho. Por fim, observa-se uma correlação entre a Ameaça Simbólica e a Aceitação de medidas de integração.

Tabela 4. Coeficientes de correlação de Pearson entre a **Ameaça Real** e **Simbólica** e a **Aceitação** e os **itens do Eurobarómetro**.

Percepção de Ameaça	Medidas de Integração		Eurobarómetro
	Aceitação	Superior/Chefe	Colega de trabalho
Ameaça Real	-,752**	-,275**	-,210*
Ameaça Simbólica	-,528**	-,139	-,095

** $p < .01$.

* $p < .05$.

V - Discussão

Com esta dissertação pretendeu-se, em primeiro lugar, 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. Procurou-se, de seguida, verificar o grau de percepção de ameaça real e simbólica em relação a imigrantes em Portugal. No sentido de perceber as atitudes em relação a imigrantes no local de trabalho, averiguou-se também se as medidas de integração de imigrantes no local de trabalho apresentadas eram aceites pela amostra de trabalhadores portugueses, e qual seria o seu nível de conforto em possuir um imigrante como superior/chefe e colega de trabalho. Por fim, procedeu-se à análise das possíveis relações entre os vários fatores e dimensões das escalas utilizadas.

Os resultados desta dissertação apontam para uma adesão, por parte desta amostra de trabalhadores portugueses, às ideias luso-tropicalistas. Também revelam que os imigrantes não são percecionados como uma ameaça real ou simbólica em Portugal.

Verifica-se a aceitação das medidas de integração de imigrantes no local de trabalho apresentadas e um elevado conforto em ter um imigrante como superior/chefe ou como colega de trabalho. Estes resultados contribuem para a ideia de uma atitude favorável em relação a imigrantes, por parte de trabalhadores portugueses, nomeadamente a aspetos relacionados com o trabalho.

Relativamente ao primeiro objetivo, obteve-se quatro fatores do luso-tropicalismo, cujos valores mostram uma adesão às ideias luso-tropicalistas ou, pelo menos, uma certa concordância com a ideia de os portugueses se relacionarem bem com os outros, corroborando investigações anteriores (Vala et al., 2008; Valentim, 2003, 2015; Valentim & Heleno, 2018). Nenhum dos fatores revelou possuir uma fraca consistência interna, contribuindo assim para a validação da Escala de Luso-tropicalismo, principalmente do fator Integração Cultural, que revelou valores baixos em Valentim e Heleno (2018). No entanto, obteve-se, nesta dissertação, um fator pela primeira vez, o fator Respeito, sendo a sua análise nesta dissertação de carácter puramente exploratório. Este fator inclui itens que sugerem que as outras culturas são mais respeitadas por portugueses do que por outros povos.

Quanto ao grau de percepção de ameaça, e de acordo com Esses et al. (2001), seria esperado que os imigrantes fossem percecionados como uma ameaça, principalmente real, por parte dos trabalhadores portugueses, visto que os imigrantes vêm para Portugal com o objetivo de terem melhores condições de vida, que passa logo por conseguirem um bom emprego. Deveria existir a percepção de que os imigrantes vêm competir com os portugueses por recursos vistos como escassos, principalmente no que diz respeito a empregos (Silva et al., 2018). Segundo Esses et al. (2001), os imigrantes são sempre percecionados como uma ameaça, estejam empregados ou não. No entanto, nesta dissertação observa-se o contrário. Esta amostra de trabalhadores portugueses não perceciona os imigrantes como uma ameaça, seja ao nível da competição por recursos, seja ao nível dos valores e normas culturais. Isto pode traduzir-se até numa atitude favorável em relação aos imigrantes, visto que, se as atitudes para com os imigrantes são, em grande parte, moldadas pela percepção de estes competirem pelos mesmos recursos, o facto de não serem percecionados como uma ameaça contribui para uma atitude mais favorável em relação aos mesmos (Esses et al., 2001).

Continuando na lógica do contexto profissional português e no sentido de perceber as atitudes em relação a imigrantes no local de trabalho, verifica-se que esta amostra de trabalhadores portugueses aceita claramente a implementação de medidas de integração de imigrantes no seu local de trabalho. Também mostram um elevado nível de conforto em possuir um imigrante como superior/chefe e colega de trabalho, indo ao encontro dos resultados apresentados pelo *Special Eurobarometer 469* (2018). Estes dados acabam por ser esperados, tendo em conta que os imigrantes não são percecionados como uma ameaça por esta amostra de trabalhadores portugueses, principalmente na dimensão real. Como já foi mencionado, o aumento da imigração em Portugal levou ao aumento do contacto de indivíduos de culturas diferentes, nomeadamente no trabalho. É, por isso, cada vez mais comum que as empresas apostem na sensibilização cultural dos seus trabalhadores. Este aspeto, aliado ao facto desta amostra de trabalhadores portugueses ser maioritariamente jovens adultos, que cresceram numa era marcada pela igualdade, e de terem vivido na Europa, marcada pela abertura (Apesar de se observar recentemente um aumento da xenofobia na Europa, com o crescimento de grupos partidários e políticos extremistas), podem constituir algumas das condições que levam a uma atitude positiva em relação aos imigrantes, nomeadamente no trabalho.

Pelos pressupostos do luso-tropicalismo, os seus fatores deveriam apresentar uma relação com o fator Aceitação de medidas de integração e os itens relativos ao conforto do Eurobarómetro, mostrando que, quanto maior a adesão às ideias luso-tropicalistas, mais favorável seria a atitude em relação a imigrantes no local de trabalho. Mas não é isso que acontece. Nem sempre existe associação entre o luso-tropicalismo e a aceitação de medidas de integração e o conforto em ter um imigrante como superior/chefe ou colega de trabalho. Isto não vai ao encontro das ideias luso-tropicalistas e do retrato dos portugueses não serem preconceituosos, contrariando, assim, a ideologia luso-tropicalista sobre a ausência de preconceito. Investigações anteriores apontam para a associação do luso-tropicalismo com o preconceito (Vala et al., 2008; Valentim, 2003, 2015; Valentim & Heleno, 2018). Nesta dissertação, apesar de não se analisar diretamente a relação entre o luso-tropicalismo e o preconceito, pode-se concluir que o luso-tropicalismo não está associado a uma atitude positiva em relação a imigrantes, corroborando os resultados de Valentim e Heleno (2018).

Existem, no entanto, duas exceções. A primeira é a de que o fator Integração Cultural encontra-se associado à Aceitação de medidas de integração, estando, portanto, associado a uma atitude positiva em relação a imigrantes. Valentim e Heleno (2018) descobriram que apesar do fator Integração Cultural não estar associado a atitudes positivas em relação a imigrantes, também era o único fator que não estava associado ao preconceito. Os dados desta dissertação sugerem que este fator, cujos dois itens que o constituem são idênticos aos de Valentim e Heleno (2018), possa realmente estar ligado a atitudes positivas em relação a imigrantes.

A segunda exceção diz respeito ao novo fator extraído, o Respeito. Este encontra-se associado à Aceitação de medidas de integração e ao conforto em ter um imigrante como Colega de trabalho, estando, portanto, ligado a uma atitude positiva em relação a imigrantes. Como já foi referido, investigações anteriores apontam para a associação do luso-tropicalismo com o preconceito (Vala et al., 2008; Valentim, 2003, 2015; Valentim & Heleno, 2018) e como não estando associado a atitudes positivas (Valentim & Heleno, 2018). O fator Respeito não vai no sentido destes resultados, sendo interessante observar se ele volta a ser extraído em futuras investigações.

Relativamente às relações entre as duas dimensões da Percepção de Ameaça e o fator das Medidas de Integração, a Aceitação de medidas de integração encontra-se associado, de forma negativa, tanto à Ameaça Real como à Simbólica. Quanto mais os imigrantes são percecionadas como uma ameaça, seja relativamente aos aspetos reais ou simbólicos, menos os trabalhadores portugueses aceitam as medidas de integração de imigrantes no local de trabalho. Isto mostra que quanto mais os imigrantes são percecionados como sujeitos que colocam em risco as normas, os valores, a identidade e os recursos do país anfitrião, menor vai ser a aceitação de medidas de integração, sugerindo uma atitude mais negativa em relação a imigrantes.

No entanto, no que diz respeito aos itens da Escala do Eurobarómetro, apenas a Ameaça Real apresenta associações negativas com ambos os itens. Quanto mais os imigrantes são percecionadas como uma ameaça, menos confortáveis os trabalhadores portugueses se sentem em tê-los, ou como superiores/chefes, ou como colegas de trabalho. Isto pode dever-se ao facto dos itens da Escala do Eurobarómetro estarem ligados ao emprego, aspeto que se insere na categoria da Ameaça Real, e não da Simbólica. A mesma explicação serve para o facto da associação entre a Percepção

Ameaça Real e a Aceitação de medidas de integração ser mais elevada que a da Ameaça Simbólica. A Aceitação de medidas de integração esta ligada ao trabalho, aspeto que também se insere na categoria da Ameaça Real. No entanto, servem como indicadores de que existem diferenças entre a percepção de Ameaça Real e Simbólica por parte desta amostra de trabalhadores portugueses.

Esta diferença entre as duas dimensões da Percepção de Ameaça pode ser entendida melhor à luz do estudo de Santos (2013). Ele refere que os imigrantes brasileiros em Portugal consideram que são discriminados, em parte, por representarem uma ameaça económica para os portugueses no mercado de trabalho. No entanto, quando questionados acerca do modo como são tratados no contexto profissional, os imigrantes brasileiros afirmam ser tratados de modo relativamente justo. Verifica-se a existência de discriminação e preconceito na sociedade em geral e na procura de emprego mas não no contexto profissional, quando os imigrantes já estão inseridos no mercado de trabalho. De acordo com Santos (2013), esta contradição faz com que se encare o contexto de trabalho como um contexto social especial, que leva à construção de uma identidade social específica. Esta conclusão apresentada por Santos (2013) pode servir como uma possível explicação para a diferença, observada nesta dissertação, entre a Percepção de Ameaça Real e Simbólica.

É positivo observar que os resultados obtidos nesta dissertação apontam para uma atitude favorável em relação a imigrantes, especialmente no contexto profissional. Numa altura marcada pelo aumento da imigração e das atitudes xenófobas na Europa, é cada vez mais importante que os trabalhadores aceitem e estejam em sintonia com as estratégias e medidas que visam a integração de imigrantes. É fundamental aprender a beneficiar com as diferenças culturais e reverter atitudes preconceituosas para com pessoas de origens culturais distintas, de modo a atrair e reter profissionais qualificados, motivados e comprometidos com o trabalho.

A presente dissertação revela algumas limitações. A primeira incide na amostra utilizada, sendo que esta não é representativa da população portuguesa e, por isso, as conclusões tiradas não devem ser generalizadas. A segunda é que a amostra possui um número pequeno, o que pode influenciar os resultados obtidos. Estes dados precisam de ser enriquecidos com outras amostras, tanto com portugueses ou com imigrantes, e preferencialmente maiores.

VI - Conclusões

O luso-tropicalismo não acabou com o fim do império colonial português. Algumas das suas crenças, como foi possível verificar, permanecem ainda bastante presentes na comunidade portuguesa. No entanto, vários estudos (Vala et. al, 2008; Valentim, 2003, 2015; Valentim & Heleno, 2018) representam uma perspetiva crítica acerca desta suposta ausência de preconceito e racismo em Portugal. A partir destes estudos observa-se que a adesão às ideias luso-tropicalistas está ligada ao preconceito para com pessoas de origens culturais distintas. Os resultados encontrados nesta dissertação mostram que a adesão às ideias luso-tropicalistas não está ligada a uma atitude favorável em relação à aceitação de medidas de integração de imigrantes no local de trabalho, nem a um maior conforto em ter um imigrante como superior/chefe ou colega de trabalho, corroborando os estudos mencionados anteriormente.

Para além de terem sido exploradas as questões do luso-tropicalismo, foi também abordada a percepção de ameaça de trabalhadores portugueses em relação a imigrantes. Pode-se observar que esta amostra de trabalhadores portugueses não percebe os imigrantes como uma ameaça, seja ao nível da competição por recursos, seja ao nível dos valores e normas culturais.

Portugal é um país que acolhe, todos os anos, imigrantes de vários países que procuram melhores condições de vida, nomeadamente profissionais. Posto isto, considerou-se importante estudar de que maneira os portugueses se sentem relativamente aos imigrantes no seu local de trabalho. Para isso, os trabalhadores portugueses que participaram neste estudo foram inquiridos sobre medidas de integração de imigrantes no local de trabalho, no sentido de averiguar a sua aceitação ou rejeição, e se os mesmos se sentem confortáveis em ter um imigrante como superior/chefe ou colega de trabalho. Em ambas as questões, os trabalhadores portugueses mostraram possuir uma atitude favorável em relação aos imigrantes.

Apesar de este ser um estudo exploratório, a discussão dos seus resultados e dos pontos de vista aqui expostos pode constituir um bom ponto de partida para investigações futuras, principalmente no que diz respeito à forma como os imigrantes são vistos pelos portugueses no trabalho.

Referências Bibliográficas

- Alexandre, M. (2004). Representação social: uma genealogia do conceito. *Comum*, 10(23), 122-138.
- Alexandre, V. (1999). Luso-tropicalismo. In A. Barreto & M. F. Mónica (Coord.), *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.
- Allport, G. (1954). *The nature of prejudice*. MA, USA: Addison-Wesley.
- Baganha, M., & Marques, J. (2001). *Imigração e política: O caso português*. Lisboa: Fundação Luso-Americana para o Desenvolvimento.
- Baron, R., & Branscombe, N. (2011). *Social Psychology*. New Jersey: Pearson Education.
- Baumeister, R., & Richeson, J. (2010). Prejudice, stereotypes and discrimination. In Roy F. Baumeister & Eli J. Finkel (Eds), *Advanced social psychology: The state of the science* (pp. 341-383). United states of america: Oxford University Press.
- 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.
- Caetano, A. & Vala, J. (2002). *Gestão de Recursos Humanos - contextos, processos e técnicas*. Lisboa: RH Editora.
- 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.
- Castro, J. (2014). *O contexto da aculturação portuguesa através do modelo de Rudmin: do encontro intercultural com o Japão até ao Luso-Tropicalismo*. Doctoral Thesis. Porto: Universidade Fernando Pessoa.

- Cordeiro, J. (2008). *Gestão de Recursos Humanos e Estratégias Empresariais: Os quadros superiores das Empresas do Sector de Componentes para automóvel*. Tese de doutoramento em Sociologia do Trabalho, das Organizações e do Emprego. Lisboa. ISCTE.
- Costa, R. (2003). *Persona: Manual Prático de Gestão das Pessoas*. Lisboa: Bertrand Editora.
- Cunha, I. F. (1998). Lusotropicalismo, racismo e identidade. *Revista Brasileira de Ciência da Comunicação*, 21 (1), 65-82.
- Czaika, M., & Haas, H. (2014). The Globalization of Migration: Has the World Become More Migratory? *International Migration Review* 48 (2): 283– 323.
- Esses, V. M., Dovidio, J. F., Jackson, L. M., & Armstrong, T. L. (2001). The immigration dilemma: The role of perceived group competition, ethnic prejudice, and national identity. *Journal of Social Issues*, 57, 389–412. DOI:10.1111/0022-4537.00220
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). London: SAGE Publications.
- Fiske, S.T. (2010). *Social beings: Core motives in social psychology*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Fredrickson, G. M., & Knobel, D. T. (1980). A history of discrimination. In T. F. Pettigrew, G. M. Fredrickson, D. T. Knobel, N. Glazer, & R. Ueda (Eds), *Prejudice: Dimensions of ethnicity* (pp. 30-86). Cambridge: Harvard University Press.
- Fugate, M., Kinicki, A., & Ashforth, B. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- 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.
- Hitt, M. A., Miller, C., & Colella, A. (2013). *Comportamento organizacional: uma abordagem estratégica*. Rio de Janeiro: LTC

- Höijer, B. (2011). Social representations theory: A new theory for media research. *Nordicom Review*, 32(2), 3-16.
- Huselid, M. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38, 635- 72.
- Jayne, M., & Dipboye, R. (2004). Leveraging diversity to improve business performance: research findings and recommendations for organizations. *Human Resource Management*, 43: p. 409- 425. DOI: 10.1002/hrm.20033
- Jones, J. M. (1997). *Prejudice and racism*. New York: McGraw-Hill.
- McKay, P., Avery, D., Tonidandel, S., Morris, M., Hernandez, M., & Hebl, M. (2007). Racial differences in employee retention: are diversity climate perceptions the key? *Personnel Psychology*, 60, 35-62.
- Miguel, I. (2010). *A inteligência e o seu desenvolvimento: representações sociais, valores e estilos parentais. Perspetivas em análise*. Tese de doutoramento em Psicologia: Universidade de Coimbra.
- Mor Barak, M. E. (2011). Diversity Management: Paradigms, Rationale, and Key elements. In M. E. Mor Barak, *Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace* (pp. 234- 251). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Moscovici, S. (1976). *La Psychanalyse, Son Image et Son Public* (2^a ed.). Paris: PUF.
- Moscovici, S. (1981). On social representations. In J. P. Forgas (Ed.) *Social cognition: Perspectives on everyday understanding* (pp.181-209). London: Academic Press.
- Moscovici, S. (1984). The phenomenon of social representations. In R. Farr & S. Moscovici (Eds.), *Social Representations* (pp. 3-69). Cambridge: Cambridge University Press.
- Moscovici, S. (1988). Notes towards a description of social representations. *European Journal of Social Psychology*, 18, 211-250. DOI: 10.1002/ejsp.2420180303
- O'Mara, J., & Richter, A. (2016). *Global Diversity & Inclusion Benchmarks: Standards for Organizations Around the World*. Retrieved from <http://diversitycollegium.org/usertools/GDIB-V-03072016-3-2MB.pdf>
- Pereira, C., Barros, C., Torres, A. & Valentim, J. (2015). *O papel do preconceito e do lusotropicalismo nas atitudes face à imigração qualificada*. Comunicação no

1º Congresso da Associação Internacional das Ciências Sociais e Humanas em Língua Portuguesa.

- Pereira, C. R., Vala, J., & Leyens, J. P. (2009). From infra-humanization to discrimination: The mediation of symbolic threat needs egalitarian norms. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, 336–344. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jesp.2008.10.010>
- Petigrew, T. F., & Meertens, R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25, 57-75.
- Ramos, N. (2006). Migração, aculturação, estresse e saúde. Perspectivas de investigação e de intervenção. *Psychology*, 41, 329.
- Sampson, E. (1999). *Dealing with differences: An introduction to the social psychology of prejudice*. Fort Worth, TX: Harcourt.
- Santos, L. B. (2013). Prejudice, discrimination, luso-tropicalism, lusophony, and organizational justice in Portugal, from the point of view of brazilian immigrants. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 13 (1), 61-74.
- SEF (2017). *Relatório de imigração, fronteiras e asilo*. Retrieved from <https://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa2017.pdf>
- Seymen, O. A. (2006). The Cultural Diversity Phenomenon in Organizations and Different Approaches for Effective Cultural Diversity Management: A Literary Review. *Cross Cultural Management*, 13 (4), 296-315. doi: 10.1108/13527600610713404
- Sherif, M., Harvey, O. J., White, B. J., Hood, W. R., & Sherif, C. W. (1961). *Intergroup conflict and cooperation: The Robber's Cave experiment*. Norman: University of Oklahoma Institute of Intergroup Relations.
- Silva, R. L., Oliveira, J., Dias, C., Pinto, I. R., & Marques, J. M. (2018). How inclusive policies shape prejudice versus acceptance of refugees: A Portuguese study. *Peace and Conflict*, 24(3), 296–305. <https://doi.org/10.1037/pac0000314>
- Sousa, M., Duarte, T., Sanches, P., & Gomes, J. (2006). *Gestão de Recursos Humanos. Métodos e Práticas*. 10ª Edição. Lisboa: LIDEL – Edições Técnicas, Lda.
- Special Eurobarometer 469 (2018). *Integration of immigrants in the European Union*.
- Stephan, W. G., Renfro, C. L., Esses, V. M., Stephan, C. W., & Martin, T. (2005). The effects of feeling threatened on attitudes toward immigrants. *International*

- Journal of Intercultural Relations*, 29, 1–19. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.04.011>
- Stephan, W. G., & Stephan, C. W. (2000). An integrated threat theory of prejudice. In S. Oskamp (Ed.), *Reducing prejudice and discrimination* (pp. 23-45). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Stephan, W. G., Ybarra, O., & Bachman, G. (1999). Prejudice towards immigrants. *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 2221- 2237. DOI:10.1111/j.1559-1816.1999.tb00107.x
- Tajfel, H. (1982). Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual Review of Psychology*, 33, 1-39.
- Vala, J., Brito, R., & Lopes, D. (1999). *Expressões dos racismos em Portugal*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- 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>
- Vala, J., & Castro, P. (2013). Pensamento social e representações sociais. In J. Vala., & M. B. Monteiro (Eds), *Psicologia Social* (pp. 569-602) Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Valentim, J. P. (2003). *Identidade e lusofonia nas representações sociais de portuguesas e de africanos*. Tese de doutoramento em Psicologia: Universidade de Coimbra.
- Valentim, J. P. (2011). Representações sociais do luso-tropicalismo e olhares cruzados entre portugueses e africanos. In M. J. Simões (Coord.), *Imagotipos Literários: Processos de (Des) configuração na Imagologia Literária* (pp. 55-75). Coimbra: Centro de Literatura Portuguesa.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.04.013>

Wentling, R. M. (2000). Evaluation of Diversity Initiatives in Multinational Corporations. *Human Resource Development International*, 3(4), 435-450. DOI: 10.1080/713767865

Zárate, M. A., Garcia, B., Garza, A. A. & Hitlan, R. T. (2004). Cultural threat and perceived realistic group conflict as dual predictors of prejudice. *Journal of experimental social psychology*, 40, 99-105. DOI:10.1016/S0022-1031 (03) 00067-2

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 á 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	

Iria-se sentir confortável ou desconfortável tendo um imigrante como seu...

	Totalmente confortável	Um pouco confortável	Um pouco desconfortável	Totalmente desconfortável	Não sei
1. Superior/Chefe					
2. Colega de trabalho					

Relativamente à sua opinião sobre imigrantes em Portugal, 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:

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 sua opinião sobre imigrantes em Portugal:

	1	2	3	4	5	6	7
1. Os Imigrantes conseguem mais deste país do que contribuem.							
2. A imigração vai aumentar a carga tributária/fiscal para os portugueses.							
3. Os imigrantes vão sobrecarregar os serviços sociais e torna-los menos capazes de apoiar a população portuguesa.							
4. Os filhos de imigrantes tem o mesmo direito que os portugueses de frequentar a escola pública.							
5. A imigração não irá tirar o emprego aos portugueses.							
6. Os imigrantes devem ter os mesmos benefícios de saúde que os portugueses.							
7. A qualidade do serviço social disponível para os portugueses vai permanecer a mesma, apesar da imigração.							
8. Os imigrantes tem tanto direito a habitação subsidiada ou a serviços subsidiados (água, saneamento, eletricidade) quanto os cidadãos portugueses mais pobres.							
9. Os imigrantes devem aprender a conformar-se às regras e normas da sociedade portuguesa.							
10. A imigração vai minar/enfraquecer a cultura portuguesa.							

11. Os valores e crenças dos imigrantes em relação a questões morais e religiosas não são compatíveis com os valores e crenças dos portugueses.							
12. Os valores e crenças dos imigrantes em relação a questões familiares e socialização das crianças são bastante semelhantes aos dos portugueses.							
13. Os valores e crenças dos imigrantes em relação ao trabalho são bastante semelhantes aos dos portugueses.							
14. Os imigrantes não devem ter que aceitar os costumes portugueses.							

Relativamente à sua opinião sobre algumas medidas de integração de imigrantes no 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

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 sua opinião sobre algumas medidas de integração de imigrantes no local de trabalho:

	1	2	3	4	5	6	7
1. Os imigrantes devem ter o direito a contratos de trabalho flexíveis (Ex: trabalhar em part-time ou a partir de casa).							
2. Práticas e feriados religiosos dos imigrantes devem ser aceites e respeitados pela organização.							
3. Devem existir políticas e práticas de proteção contra injustiças/favoritismos e devem ser aplicadas de igual forma para todas as pessoas dentro da organização.							
4. A organização deve aceitar que os imigrantes se vistam e apresentem de forma diferente, consoante a sua cultura ou religião, desde que seja adequado ao local de trabalho.							
5. Devem existir programas de acompanhamento e aconselhamento para imigrantes, com o objetivo de facilitar a sua integração na organização.							
6. Apoio a existência de formações de sensibilização cultural, que ajudem as pessoas a entender as diferentes culturas dentro da organização.							
7. As refeições servidas na organização devem ter opções de alimentação adaptadas à religião e à cultura dos imigrantes.							
8. A organização deve fornecer aulas/formações de língua portuguesa a imigrantes.							

Muito obrigado pela sua colaboração

Anexo II: Dimensão Real e Simbólica da Escala de Perceção de Ameaça

Ameaça Real	1. Os imigrantes conseguem mais deste país do que contribuem.
	2. A imigração vai aumentar a carga tributária/fiscal para os portugueses.
	3. Os imigrantes vão sobrecarregar os serviços sociais e torná-los menos capazes de apoiar a população portuguesa.
	4. Os filhos de imigrantes têm o mesmo direito que os portugueses de frequentar a escola pública (inv).
	5. A imigração não irá tirar o emprego aos portugueses (inv).
	6. Os imigrantes devem ter os mesmos benefícios de saúde que os portugueses (inv).
	7. A qualidade do serviço social disponível para os portugueses vai permanecer a mesma, apesar da imigração (inv).
	8. Os imigrantes têm tanto direito a habitação subsidiada ou a serviços subsidiados quanto os cidadãos portugueses mais pobres (inv).
Ameaça Simbólica	9. Os imigrantes devem aprender a conformar-se às regras e normas da sociedade portuguesa.
	10. A imigração vai minar/enfraquecer a cultura portuguesa.
	11. Os valores e crenças dos imigrantes em relação a questões morais e religiosas não são compatíveis com os valores e crenças dos portugueses.
	12. Os valores e crenças dos imigrantes em relação a questões familiares e socialização das crianças são bastante semelhantes aos dos portugueses (inv).
	13. Os valores e crenças dos imigrantes em relação ao trabalho são bastante semelhantes aos dos portugueses (inv).
	14. Os imigrantes não devem ter que aceitar os costumes portugueses (inv).