



UC/EPCE-2016

Universidade de Coimbra  
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**A perceção de conflitos em relação aos imigrantes e as atitudes face à imigração em Portugal**

Ana Sofia Quental Coutinho Maurício (e-mail:  
ana.quental.mauricio@gmail.com)

Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos sob a orientação de Joaquim Pires Valentim

## **A percepção de conflitos em relação aos imigrantes e as atitudes face à imigração em Portugal**

### **Resumo**

O principal objetivo do presente estudo consiste em analisar a relação existente entre a percepção de conflitos em relação aos imigrantes e as atitudes face à imigração em Portugal, numa amostra de 207 trabalhadores do setor administrativo de diferentes organizações do setor público e privado. Durante a discussão o intuito é refletir sobre a importância e o impacto destes resultados no contexto organizacional. Por outro lado, pretende-se averiguar, de forma indireta, a prevalência das ideias e representações do luso-tropicalismo em Portugal e a relevância do preconceito sentido relativamente aos diferentes grupos de residentes em Portugal no desenvolvimento de atitudes em relação aos imigrantes, nomeadamente no que diz respeito à entrada de refugiados no país, ao número ideal de imigrantes em Portugal, bem como à posição que o governo deve tomar face aos imigrantes presentes em Portugal. Neste sentido, a análise dos dados consistiu, essencialmente, em análises fatoriais, estatísticas descritivas e análise de correlações. Os resultados obtidos realçam a importância da percepção de conflitos relativamente aos imigrantes no desenvolvimento de atitudes face à imigração em Portugal e destacam um fator do conflito nesta associação: Fator Etnicidade.

Palavras-chave: luso-tropicalismo, imigração, percepção de conflitos, atitudes, preconceito

## **The perception of conflict towards immigrants and the attitudes related to immigration in Portugal**

### **Abstract**

The main goal of this study consists of analysing the relationship between the perception of conflict related to immigration and the attitudes of the portuguese towards immigrants, in a sample of 207 workers from the administrative sector of different organizations belonging both to the public and private sector. During the discussion the objective is to evaluate and reflect about the importance and the impact of these results on the organizational context. On the other hand, it intends to analyse, in an indirect way, the prevalence of the representations of luso-tropicalism in Portugal and the relevance of prejudice against different groups of residents in Portugal when developing certain attitudes towards immigrants, namely when it comes to the entry of refugees in our country, the ideal percentage of immigrants in Portugal as well as the position that the government should take regarding the immigrants in Portugal. The data analysis consisted of factor analysis, descriptive statistics and correlation analysis. The results reached highlight the importance of the perception of conflict when developing attitudes towards immigrants and draft a factor of conflict perception, whose relationship with attitudes stands out: Ethnicity Factor.

Key-words: luso-tropicalism, imigration, conflict perception, attitudes, prejudice

## **Agradecimentos**

Em primeiro lugar, agradeço ao Professor Joaquim Pires Valentim pela orientação, disponibilidade e paciência. Pelo apoio que me prestou neste longos e difíceis meses da minha vida.

Acima de tudo, aos meus pais, sem quem nada disto seria possível, pelas infindáveis doses de motivação, paciência e amor. Mas também por me darem na cabeça sempre que preciso e por me incentivarem a não desistir e a ser a melhor versão de mim própria. Por estarem presentes mesmo em momentos de distância física e por não desistirem de mim.

À avó Maria, que este ano me deixou, mas que continua presente. Todos os dias. Porque era a vida que eu conhecia até há bem pouco tempo e porque nunca a deixarei partir de mim.

À avó Lurdes, que merece tudo. Por me ter dado a possibilidade de crescer numa família grande e numa grande família.

Ao André, por todos os momentos de riso e descontração, mas também por todo o incentivo e por todo o amor e amizade.

Ao meu irmão e à sua maneira muito própria de estar presente. Por ser uma referência para mim a vários níveis e por ser uma das minhas pessoas preferidas da vida. À Sónia, que é quase uma irmã.

Às migas, com quem partilhei esta luta e que, muitas vezes, foram fonte de palavras de encorajamento, mas acima de tudo, de muitos risos, muitas brincadeiras e bastante parvoíce.

Por fim, à Tânia e restantes colegas da Integer, que me prestaram todo o apoio e que se mostraram sempre disponíveis a ajudar. Pela compreensão e pela liberdade que me deram para encerrar esta fase.

Que comece a próxima etapa! E que seja em grande!

## Índice

<b>Introdução</b> .....	1
<b>I – Enquadramento concetual</b> .....	3
Teoria da identidade social e representações sociais.....	3
Luso-tropicalismo.....	7
O conflito e a sua perceção.....	10
Atitudes .....	14
Atitudes face à imigração .....	17
Preconceito .....	20
<b>II - Objectivos</b> .....	23
<b>III – Metodologia</b> .....	24
Desenho da investigação .....	24
Descrição da amostra.....	25
Instrumentos .....	25
<b>IV – Resultados</b> .....	27
Perceção de conflitos.....	27
Atitudes face à imigração .....	29
Correlação entre a perceção de conflito e as atitudes face à imigração em Portugal .....	30
Preconceito .....	30
Correlação entre preconceito e atitudes face à imigração em Portugal ....	31
Análise descritiva: grupo mais forte concorrente no mercado de trabalho nacional .....	32
<b>V – Discussão</b> .....	34
<b>VI – Conclusões</b> .....	42
<b>Bibliografia</b> .....	44

## Introdução

As sociedades atuais encontram-se em constante desenvolvimento, procurando adaptar-se às novas realidades decorrentes não só das mudanças políticas e das crises económicas e sociais que se podem encontrar praticamente por toda a Europa, mas também do novo contexto que emerge em resultado da globalização. Na verdade, a globalização está a mudar a forma como olhamos o mundo: ao adotar uma perspetiva global da realidade, os indivíduos desenvolvem o potencial de se tornarem mais conscientes em relação aos laços que os unem às pessoas de outras sociedades. Por outro lado, desenvolve-se uma maior consciência dos problemas que o mundo atravessa (Giddens, 2001).

Tendo em conta que por globalização se pode entender o facto de as sociedades e nações se tornarem cada vez mais interdependentes, com o derrubar de barreiras físicas e culturais, a migração é cada vez mais uma realidade a ter em conta. Na verdade, a migração não é um fenómeno novo, mas parece estar a acelerar progressivamente em resultado do processo de integração global (Giddens, 2001).

Os movimentos migratórios são responsáveis pelo aumento de diversidade étnica e cultural de muitas sociedades (Müller, 2003) e Portugal não é exceção. De uma forma geral, a presença de imigrantes em Portugal era relativamente baixa até cerca dos anos 2000 e essencialmente proveniente de países de língua oficial portuguesa. No entanto, o novo milénio trouxe alterações significativas a este padrão, trazendo também para Portugal imigrantes provenientes de países do leste da Europa (Marques & Góis, 2007). Na verdade, num grande número de países, as equipas de trabalho estão a tornar-se cada vez mais diversificadas de acordo com diferentes dimensões, nomeadamente o género, etnia e a nacionalidade. Alguns estudos têm demonstrado a importância desta diversidade na compreensão das transações humanas (Cox, 1993).

O clima de diversidade traz consequências positivas não só para a organização como para o próprio indivíduo. A motivação e satisfação dos colaboradores está, muitas vezes, relacionada com grupos de identidade como o género e a origem étnica. As conquistas individuais ao longo da carreira, medidas de acordo com níveis de desempenho no trabalho, podem relacionar-se com identidades grupais em diversas organizações. Por sua vez, é esperado que estes resultados individuais representem um impacto positivo na eficácia organizacional, nomeadamente no que diz respeito a variáveis como a qualidade do trabalho, a produtividade, o absentismo e o *turnover* (Cox, 1993). No entanto, e apesar dos impactos positivos associados à diversidade e, por consequência, à própria imigração, Oliveira e Gomes (2014) indicam que, entre 2005 e 2013, em Portugal foram apresentadas cerca de 625 queixas de discriminação com base racial e étnica em diferentes setores da sociedade, que vão desde o laboral, ao da saúde e educação. O contexto laboral representa cerca de 20% do total de queixas de discriminação.

Desta forma, mais do que pertinente, é fundamental, estudar e perceber o que está na base deste tipo de atitude desenvolvida em relação à imigração e aos imigrantes. Embora diferentes estudos apresentem resultados inconsistentes relativamente à construção das atitudes individuais face aos imigrantes, é bastante provável que essas atitudes se devam, em parte, a preocupações económicas e à perceção de conflito e competição no mercado de trabalho. Na realidade, alguns nativos acusam os imigrantes de serem um fardo para a sociedade e economia (Soylu & Buchanan, 2013).

É partindo destas conceções, aliadas ao conceito de lusotropicalismo, que nasce a presente dissertação, que pretende perceber e analisar a relação existente entre a perceção de conflitos em relação aos imigrantes e as atitudes face à imigração em Portugal.

Desta forma, o trabalho encontra-se dividido em seis partes, organizadas da seguinte forma: Enquadramento Concetual (I), no qual

é feita uma contextualização teórica e revisão da literatura relevante para o tema – teoria da identidade social e representações sociais, lusotropicalismo, conflito e atitudes; seguem-se os Objetivos (II) gerais e específicos, as Metodologias (III) utilizadas, que incluem não só instrumentos utilizados na recolha de dados, como procedimentos de investigação adotados. Segue-se a apresentação dos Resultados (IV) e a respetiva Discussão (V). Por fim, são delineadas algumas Conclusões (VI) e considerações finais acerca da investigação, dos resultados e cumprimento dos objetivos traçados.

## **I – Enquadramento concetual**

### Teoria da identidade social e representações sociais

A teoria da identidade social foi proposta por Tajfel (1982). O seu pressuposto fundamental assume que os indivíduos não só procuram amplificar e manter a sua autoestima, como também lutam para desenvolver um autoconceito positivo.

De acordo com esta perspetiva, o autoconceito de um indivíduo divide-se em dois componentes: a identidade pessoal e a identidade social (DeLamater, Myers & Collet, 2015).

A identidade social é definida como a parte do autoconceito do indivíduo que deriva do seu conhecimento e da sua consciência de pertença a um grupo social, bem como o valor e significado pessoal e emocional que atribui a essa pertença (Tajfel, 1981, citado por Tajfel, 1982). Na verdade, a pertença a um grupo parece desempenhar um papel fundamental no suprimento da necessidade do indivíduo em manter um autoconceito positivo. Assim, a identidade social adquirida pela pertença a diferentes grupos aliada à necessidade de desenvolver uma avaliação positiva de si próprio requer o estabelecimento de comparações intergrupo favoráveis (Valentim, 2008). A este nível, uma identidade social positiva pode atingir-se, geralmente, através de comparações apropriadas e favoráveis com outros grupos. Desta forma,

as conceções positivas ou negativas acerca de um grupo social são tidas como sendo de natureza relacional (Tajfel, 1982). Isto é, as avaliações positivas que são feitas acerca de si próprio, bem como dos elementos do grupo de pertença processam-se a partir de comparações, o que significa que o carácter positivo da identidade social é ampliado quando o grupo a que o indivíduo pertence tem mais sucesso quando comparado com outro (Tajfel & Turner, 1979; Tajfel, 1982). Desta forma, a identidade social é responsável pela ativação de um conjunto de afetos e atitudes não só para consigo mesmo, mas também para com os restantes elementos do grupo a que pertence, contribuindo para o desenvolvimento do autoconceito e da autoestima (Gondim, 2013).

Os grupos sociais facultam, assim, aos seus membros uma identificação de si próprios em termos sociais, uma identidade social, que deriva das categorias sociais a que o indivíduo considera pertencer (Tajfel & Turner, 1979). A categorização social serve duas funções fundamentais: por um lado, ordena e segmenta o ambiente social, fornecendo ao indivíduo um meio sistemático de definir e classificar os outros e, por outro lado, capacita o indivíduo a localizar-se a si próprio nesse mesmo ambiente social (Ashforth & Mael, 1989).

Valentim (2008) afirma que a separação em diferentes categorias é bastante comum no que diz respeito ao domínio dos grupos sociais, realçando que muitas destas divisões se baseiam em características biológicas como a raça, a cor da pele ou o sexo, embora sem nunca se separarem de outras que resultam das posições sociais ocupadas pelo indivíduo, como o estatuto, o prestígio ou o poder.

O processo de categorização social consiste na tendência que os membros de um determinado grupo têm para classificar os membros de um outro grupo de uma forma relativamente uniforme, como que pertencendo a uma categoria social única e indiferenciada (Tajfel, 1982). Esta categorização facilita a identificação da pessoa enquanto membro de um determinado grupo social e surge a partir da necessidade da realização de um processamento cognitivo que permita categorizar

os outros, identificando e agrupando as unidades, e autocategorizar-se, distinguindo-se dos membros de outros grupos sociais e definindo o lugar do indivíduo na sociedade (Tajfel & Turner, 1979; Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell, 1987 citados por Gondim, 2013).

Uma das principais características do comportamento intergrupo é a tendência dos indivíduos para considerar e avaliar os membros não pertencentes ao seu grupo de uma forma relativamente uniforme, como "undifferentiated items in a unified social category." (Tajfel, 1982, p. 21). O resultado deste processo acaba por ser a "despersonalização" do exogrupo, que ocorre frequentemente em condições de grave tensão e conflito entre grupos (Tajfel, 1982). Esta negação da individualidade dos membros pertencentes a outros grupos tem sido comprovada: Hamilton e Bishop (1976, citados por Tajfel, 1982) relataram que, durante a fase inicial de um projeto integrado de alojamento, os residentes brancos conheciam os nomes das diferentes famílias cujos membros também eram brancos, mas referiam-se às famílias de negros pela sua categoria racial. Estes acontecimentos podem ter origem num processo que se designa por *efeito de homogeneidade do exogrupo*, de acordo com o qual os membros de um exogrupo são percebidos de forma mais homogénea e menos diversificada que os do endogrupo (Valentim, 2008).

Por outro lado, no geral, as pessoas têm uma tendência fundamental para gostar do seu próprio grupo e sentir o oposto relativamente ao grupo concorrente (Sumner, 1906). Isto deve-se a um fenómeno que se designa como etnocentrismo. Tendo em conta as diferentes manifestações que pode assumir, o etnocentrismo é um conceito vasto e um fenómeno bastante difundido (Tajfel, 1982). Neste caso, o conceito refere-se à tendência para considerar o próprio grupo como o centro de tudo e como sendo superior aos restantes grupos. Desta forma, o etnocentrismo envolve uma distinção rígida e clara entre o grupo de pertença e um ou mais grupos concorrentes, implicando o desenvolvimento de estereótipos: um positivo e que promove atitudes

favoráveis para com o próprio grupo e os seus membros, combinado com outro negativo que favorece o desenvolvimento de atitudes hostis relativamente aos outros grupos. As atitudes que têm por base o etnocentrismo promovem a desvalorização e humilhação dos membros não pertencentes ao mesmo grupo, conduzindo a comportamentos de discriminação. Na verdade, o próprio processo de categorização social por si só tem o poder de produzir discriminação entre grupos (DeLamater, Myers & Collet, 2015). Aliás, segundo Valentim (2008, p. 112) “pode bastar a existência de uma categorização social em termos de um endogrupo e de um exogrupo para que se manifestem comportamentos de discriminação entre grupos.”

Diferentes estudos realizados no âmbito da identidade social, nomeadamente por Tajfel (1972 e 1982), não só não ignoram como consideram importante o papel desempenhado pelas representações sociais nas interações entre grupos (Vala, 1997). No entanto, neste âmbito, os autores referem-se às representações que dizem respeito aos atributos e traços psicológicos que definem os membros de um determinado grupo – os estereótipos (Vala, 1997).

A teoria da identidade social, na sua tentativa de explicar as relações entre grupos, representa um modelo que incide sobre as necessidades e motivações do indivíduo, em particular no que diz respeito à necessidade de desenvolver uma identidade social positiva, como um meio de explicar as dinâmicas interpessoais e intergrupo (Breakwell, 1993). Por oposição, a teoria das representações sociais, ao descrever a forma como as pessoas interpretam e tornam o seu mundo significativo, representa um modelo que considera os processos de comunicação interpessoal como determinantes fundamentais na definição da estrutura e conteúdo do seu sistema de crenças, a que chamam representações sociais (Breakwell, 1993). Este conceito, proposto por Serge Moscovici na sua obra publicada em 1961, “*La Psychanalyse: son image et son publique*”, define-se como “a set of concepts, statements and explanations originating in daily life in the

course of inter-individual communications” (Moscovici, 1981, p. 181), que devem ser consideradas como uma forma particular de entender e comunicar aquilo que já se conhece. O estudo das representações sociais implica o estudo tanto da cultura como da mente individual, bem como as redes de pessoas e as suas interações (Vala, 2013). Toda e qualquer interação humana implica a construção de representações sociais (Moscovici, 1984).

A teoria da identidade social e a teoria das representações sociais apresentam características que as definem como paradigmas distintos (Breakwell, 1993), no entanto, as representações sociais podem contribuir para a manutenção da identidade social e equilíbrio sociocognitivo (Jodelet, 1989). Segundo Vala (1997), numa primeira instância, as representações sociais funcionam como âncoras que suportam a construção de categorias, clivagens e posições sociais. Assim, as representações sociais encontram-se a montante das identidades sociais e relações entre grupos (Vala, 1997). Na verdade, os estudos realizados acerca da construção de categorias sociais têm em conta a importância das representações sociais não só na sua produção, mas também no seu relevo em determinados contextos sociais (Vala, 1997). Desta forma, analisando multidimensionalmente as identidades sociais e relações entre grupos, é possível concluir que estas não podem deixar de ter em conta as representações sociais (Amâncio, 1993 e Millward, 1995 citados por Vala, 1997; Breakwell, 1993).

### Luso-tropicalismo

O conceito de luso-tropicalismo foi introduzido por Gilberto Freyre para explicar a construção da identidade brasileira e 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, 2011a, p. 61). Desta forma, o luso-tropicalismo, transformado em representação social destaca a singularidade das relações coloniais portuguesas, resultantes

da capacidade especial do povo português para lidar e se relacionar com pessoas de diferentes culturas, destacando a ausência de comportamentos racistas nas colónias portuguesas. De acordo com Freyre (1933) foram três as características fundamentais dos portugueses que lhes permitiram desenvolver este tipo de relação única com os povos colonizados: a mobilidade, capaz de tornar os portugueses mais flexíveis e adaptáveis tanto em termos sociais e culturais como físicos; a miscibilidade, de um nível inatingível por parte de outros povos colonizadores modernos, “foi o processo (...) para a colonização em larga escala e sobre áreas extensíssimas” (Freyre, 1933, p. 70), através da “íntima convivência, o intercuro social e sexual com as raças de cor” (Freyre, 1933, p.71); por fim, a aclimatabilidade, que sugere que as semelhanças climáticas entre Portugal e África concederam aos portugueses a predisposição para o contacto vitorioso com os povos dos trópicos.

O regime de Salazar apropriou-se seletivamente do conceito de luso-tropicalismo para justificar e legitimar o colonialismo português, acentuando não só a ausência de racismo nas colónias portuguesas, mas também a empatia dos portugueses para com outros povos, nomeadamente os negros (Valentim, 2003). Desta forma, o conceito de luso-tropicalismo baseia-se na existência hipotética de uma capacidade especial dos portugueses para se relacionarem com pessoas vistas como diferentes. Com base nesta representação, a colonização portuguesa era considerada mais humana quando comparada com a inglesa ou a espanhola (Vala, Lopes, & Lima, 2008). Isto é, segundo Freyre, “um português seria um espanhol sem a chama guerreira ou a ortodoxia dramática; e um inglês sem as duras linhas puritanas. O tipo do contemporizador. Nem ideias absolutas, nem conflitos inflexíveis.” (Freyre, 1933, p. 265). No passado, estas características portuguesas teriam a capacidade de gerar relações harmoniosas entre colonizadores e povos colonizados (Vala, Lopes, & Lima, 2008).

De acordo com Valentim (2011a, p. 62), a noção de luso-

tropicalismo refere-se a uma “concepção largamente difundida sobre os portugueses e [a) um argumento frequentemente invocado a propósito das suas relações com outros povos”. Neste sentido, o conceito de luso-tropicalismo ainda é considerado como parte integrante da identidade nacional portuguesa, chegando a ser visto como um traço cultural capaz de influenciar de forma positiva as relações entre portugueses e imigrantes, nomeadamente de origem africana (Vala, Lopes, & Lima, 2008). Na verdade, um estudo realizado entre estudantes universitários portugueses relativamente às representações do luso-tropicalismo demonstrou que, de facto, os participantes não só acreditavam que o processo colonial português teria sido mais benevolente quando comparado com outros, dando origem a mais mestiçagem com os povos colonizados, mas também que atualmente existe menor expressão de racismo em Portugal do que em outros países europeus (Valentim, 2003).

Questões como a bondade, a ausência de preconceito e a procura da unidade e do estabelecimento de boas relações representam alguns dos traços de carácter que estariam na base da convivialidade mestiça e pacífica com os povos colonizados (Valentim, 2011a). Este tipo de características, que no passado foram, alegadamente, responsáveis pelo desenvolvimento de relações harmoniosas entre colonizadores e colonizados, estariam atualmente na base da criação de uma atitude mais positiva dos portugueses face aos imigrantes, quando em comparação com os restantes países europeus (Vala, Lopes & Lima, 2008).

Aliás, segundo Valentim (2011b), estas características específicas, consideradas como fazendo parte de um “carácter nacional”, servem para defender a ideia de que em Portugal existe menos preconceito, menos racismo do que em outros países europeus. Assim, funcionando como uma representação da singularidade da colonização portuguesa e das relações entre portugueses e outros povos, o luso-tropicalismo ajudaria a explicar a prevalência de uma norma anti-

preconceito (Vala, Lopes, & Lima, 2008).

Tradicionalmente um país de emigrantes, Portugal tem vindo a receber, ao longo das últimas décadas, imigrantes provenientes não só das suas antigas colónias em África, mas também do Brasil e Europa de Leste. Neste contexto, torna-se cada vez mais importante averiguar a reação da sociedade portuguesa à imigração (Vala, Lopes, & Lima, 2008).

### O conflito e a sua perceção

As teorias do conflito remontam a Karl Marx e aos seus trabalhos sobre a luta de classes. Segundo este autor, as sociedades estão divididas em classes com recursos desiguais. É a perceção da existência dessas desigualdades que promove a divisão de interesses nos sistemas sociais. Estes conflitos de interesses vão evoluindo até se transformarem numa luta ativa entre classes (Giddens, 2001). Para além disso, são várias as possíveis origens para o conflito entre grupos: ou porque, por um lado, os membros de um determinado grupo se consideram diferentes dos membros de outro grupo e agem de forma discriminatória para com os membros desse grupo ou, por outro lado, porque um grupo se torna uma ameaça, podendo dar origem a reações adversas (DeLamater, Myers & Collet, 2015). Nenhum destes fatores se exclui mutuamente – na verdade, muitas vezes ocorrem em simultâneo no desenvolvimento do conflito intergrupo (Taylor & Moghaddam, 1987 citados por DeLamater, Myers & Collet, 2015).

Segundo Sherif e Sherif (1979, p. 10), a interação entre grupos “is determined by the reciprocal interests and the goals of the groups involved”. Foi precisamente Sherif que introduziu uma teoria que fornece uma explicação para o desenvolvimento de conflitos entre grupos: a teoria dos conflitos realistas. De acordo com esta teoria, quando diferentes grupos perseguem objetivos nos quais um ganho por parte de um grupo resulta necessariamente numa perda para outro, surge entre eles um conflito de interesses. Este conflito de interesses faz

com que os membros de cada grupo sintam frustração e desenvolvam atitudes antagónicas em relação ao grupo concorrente. Desta forma, pode dizer-se que a ameaça e o conflito intergrupo aumentam à medida que é detetado um aumento na perceção de competição entre os grupos por determinados recursos e, por outro lado, a partir do momento em que os grupos envolvidos têm mais a ganhar caso sejam bem-sucedidos (Esses, Jackson, & Armstrong, 1998).

À medida que os membros de um grupo desenvolvem atitudes negativas e perceções desfavoráveis em relação aos membros do outro grupo, tornam-se mais comprometidos com o seu próprio grupo, identificando-se crescentemente com o mesmo e ligando-se a ele de forma cada vez mais forte. Com este aumento da coesão e da solidariedade dentro de cada grupo, cresce a probabilidade do desenvolvimento de conflito entre os grupos, ao ponto de até a mais pequena provocação poder ter a capacidade de desencadear ações de um grupo contra o outro (Delamater, Myers, & Collett, 2015).

No centro da teoria dos conflitos realistas está a proposição de que as atitudes de conflito ou de cooperação resultam dos interesses objetivos dos grupos naquela situação. Sempre que os interesses dos grupos forem convergentes perante recursos limitados ou indivisíveis, é possível prever o desenvolvimento de uma relação de conflito, que se traduz em atitudes intergrupais etnocêntricas e competitivas que se podem manifestar sob a forma de hostilidade, discriminação ou mesmo agressão. Por consequência, quanto maior a ameaça e o conflito percecionados, maior a hostilidade que é expressada relativamente à fonte dessa ameaça (Esses, Jackson, & Armstrong, 1998). Pelo contrário, quando os interesses são convergentes e os recursos suficientes, é possível prever a construção de uma relação de cooperação, sendo as atitudes e comportamentos menos etnocêntricos, mais centrados na resolução dos problemas do que nas características específicas dos grupos e sua diferenciação. Desta forma, “enquanto a cooperação (...) gerada pela adesão a um objetivo comum ou pela

perceção de um destino comum, daria origem a percepções e a comportamentos positivos, a competição (...) constituiria um mecanismo gerador de atitudes e comportamentos desfavoráveis face ao exogrupo” (Vala, Brito, & Lopes, 1999, p. 50).

Assim, pode dizer-se que as atitudes preconceituosas e os comportamentos de discriminação intergrupar não têm origem apenas nas características individuais, mas no tipo de relação que os grupos estabelecem para atingir os seus objetivos. A teoria dos conflitos realistas propõe que a percepção de existência de um conflito de interesses entre grupos está, muitas vezes, na base do desenvolvimento de atitudes como o preconceito e a discriminação (LeVine & Campbell, 1972 citados por Esses, Jackson, & Armstrong, 1998). Na realidade, as premissas básicas desta teoria não requerem o desenvolvimento ou a existência real de uma situação de competição por recursos existentes; é a mera percepção de competição que conduz ao conflito e aos comportamentos de hostilidade intergrupo (Esses, Jackson, & Armstrong, 1998).

O conflito de grupos resultante de um conflito de interesses subjacentes é comum e aparente na luta diária pela sobrevivência económica, como a competição entre grupos étnicos pelo acesso a emprego, alojamento e ensino (Ozlak, 1992; Bobo, 1983, 1999, 2000 citados por DeLamater, Myers & Collet, 2015).

Foi com a teoria dos conflitos realistas de Sherif como pano de fundo que Vala, Brito e Lopes (1999) formularam a hipótese de que quando maior a competição (interdependência negativa) entre portugueses e negros em Portugal, em termos socioeconómicos, e menor a percepção da existência de um objetivo ou destino comum (interdependência positiva), maior a percepção de que os negros representam uma ameaça económica. No entanto, aquilo que apuraram foi que, apesar de os indivíduos que partilham uma percepção de interdependência negativa terem uma percepção de ameaça económica significativamente superior àqueles que percebem a interdependência

como positiva, não é necessário que a percepção de interdependência seja negativa para que se verifique a percepção de ameaça económica: basta que haja a percepção de interdependência entre os grupos (Vala, Brito, & Lopes, 1999). Por outro lado, a negação da percepção de existência de interdependência positiva representa um melhor preditor da percepção dos negros enquanto ameaça económica do que a percepção de interdependência negativa. Este resultado parece revelar que a discriminação em Portugal manifesta-se nos dias de hoje, mas de forma velada ou subtil, uma vez que para se exprimir racismo é suficiente a não manifestação de atitudes e crenças positivas para como o outro grupo, isto é, não é necessário que se observe a exteriorização de atitudes negativas (Vala, Brito, & Lopes, 1999).

A percepção de que os imigrantes competem por recursos, como é o caso do emprego, gerando, desta forma, um conflito de interesses, pode ser um importante determinante das atitudes desenvolvidas face à imigração e para com os imigrantes. Por outro lado, a crença de que os imigrantes se encontram em competição económica com a população que os recebe pode servir de base para racionalizar e reforçar atitudes desfavoráveis pré-existentes. Este cenário é especialmente provável em países como Portugal, que atravessam situações económicas delicadas, acompanhadas de instabilidade política e escassez de emprego (Esses, Jackson, & Armstrong, 1998). Os imigrantes acabam por ser alvos convenientes quando as populações estão insatisfeitas e a economia deixa transparecer insegurança social. Nos Estados Unidos, as atitudes mais preconceituosas contra negros verificaram-se entre brancos da classe trabalhadora no rescaldo da luta de afro-americanos pelos direitos civis (Simpson & Yinger, 1985). Era nesta classe trabalhadora que os empregos estavam mais em risco, na medida em que negros passaram a ter a possibilidade de competir livremente por empregos limitados. Nos dias que correm, é possível observar uma percepção de ameaça semelhante, que resulta do largo número de imigrantes, tanto legais como ilegais, que têm entrado nos Estados Unidos e na Europa

(Larsen, et al 2009). Neste sentido, é um tema recorrente no debate americano acerca da imigração, a afirmação de que os imigrantes estão a retirar postos de trabalho aos nativos (Larsen, et al 2009).

Um estudo conduzido por Esses, Dovidio, Jackson e Armstrong (2001) demonstrou que os imigrantes são, de facto, considerados pelos nativos como uma ameaça. Se, por um lado, aqueles que não trabalham são olhados como elementos prejudiciais ao bem-estar social, promovendo o desperdício de subsídios, como o de desemprego; por outro lado, os imigrantes que são bem-sucedidos são também perçecionados de uma forma negativa, na medida em que o seu sucesso pode ser visto como tendo sido obtido à custa da sociedade anfitriã, podendo colocar em risco a posição dominante dos membros nativos nessa sociedade, o que, por sua vez, pode promover atitudes de antipatia e discriminação. Seguindo esta linha, o estudo acaba por concluir que as atitudes desenvolvidas para com imigrantes resultam, em grande parte, da perceção de que estes competem pelos mesmos recursos com o país de acolhimento (Esses et al., 2001).

### Atitudes

O conceito de atitude é visto, na maioria das definições, como uma predisposição para responder de forma favorável ou desfavorável face a um estímulo ou objeto (Ajzen, 1982). Isto é, uma atitude representa uma avaliação relativa a um objeto, pessoa, grupo ou ideia, que pode ser positiva ou negativa (Rohall, Milkie, & Lucas, 2013) e que faz com que cada indivíduo possa, então, reagir de forma favorável ou desfavorável a certas ideias, objetos, ações, pessoas ou grupos sociais (Tomala, 2003 citado por Baron & Branscombe, 2011).

As atitudes pessoais de um indivíduo influenciam a forma como ele percebe o mundo e responde à realidade que o envolve (Allport, 1935 citado por Delamater, Myers, & Collett, 2015) e, por outro lado, têm a capacidade de influenciar o comportamento (Delamater, Myers, & Collett, 2015).

O estudo que a Psicologia Social faz deste tema procura explicar a forma como as forças sociais afetam as atitudes do indivíduo e como essas atitudes se relacionam com o comportamento (Rohall, Milkie & Lucas, 2013). Na verdade, a atitude parece ser apenas um dos vários fatores responsáveis pela determinação do comportamento. Embora esta posição reafirme a importância das atitudes na definição do comportamento, não exclui a realidade de que, frequentemente, não existe relação entre as duas variáveis (Azjen & Fishbein, 1977). Assim, a atitude de um indivíduo em relação a um determinado objeto influencia o padrão geral das suas respostas face a esse mesmo objeto, mas não prediz necessariamente qualquer ação. De acordo com esta perspectiva, um comportamento é determinado pela intenção de o realizar e, por sua vez, esta intenção é função da atitude do indivíduo em relação à realização do comportamento, isto é, uma ação é previsível a partir da atitude relativamente a essa ação, tendo em conta que a correlação entre intenção e comportamento é elevada (Azjen & Fishbein, 1977). No entanto, existem certos tipos de atitudes cuja probabilidade de promover a consistência entre atitude e comportamento parece ser mais elevada (Fazio, 1990). Isto é, há atitudes que representam melhores preditores do comportamento do que outras (Maio et al 2003). Assim, certas características inerentes às atitudes, incluindo a maneira como se formam (Fazio & Zanna, 1981 citados por Fazio, 1990), a consistência entre os seus componentes afetivo e cognitivo (Norman, 1975 citado por Fazio, 1990) ou a estabilidade temporal da atitude (Schwartz, 1978 citado por Fazio, 1990) representam alguns dos moderadores da relação atitude-comportamento (Fazio, 1990).

Sob o ponto de vista social, de acordo com a perspectiva interacionista, as atitudes são vistas como algo que, à semelhança de todos os outros aspetos da vida social, se encontra em permanente construção, com base nas interações com os outros (Rohall, Milkie, & Lucas, 2013). É neste contexto que Maio et al (2003) assumem que a

experiência direta adquirida através do contacto com pessoas e objetos específicos pode ter efeitos tão fortes ou ainda mais fortes no desenvolvimento das atitudes do que valores e crenças pré-existentes. Isto porque crenças e valores derivam, na sua maioria, da experiência indireta, enquanto a exposição direta a uma pessoa, objeto ou situação fornece informação visível e tangível a partir da qual é possível formar diferentes atitudes (Rohall, Milkie, & Lucas, 2013). Este tipo de atitudes, formadas a partir da experiência direta e pessoal com o objeto da atitude predizem o comportamento melhor do que outras baseadas na experiência indireta (Fazio & Zanna, 1981 citados por Maio et al, 2003). De acordo com Fazio e Williams (1986), isto parece dever-se ao facto de as atitudes baseadas na experiência direta serem mais palpáveis e acessíveis, e, assim, mais facilmente evocáveis na presença do objeto em causa. No sentido de ter a capacidade de desencadear uma ação ou comportamento, a atitude tem de ser ativada, ou seja, transferida da memória para a consciência (Zanna & Fazio, 1982 citados por Delamater, Myers, & Collett, 2015), o que significa que as atitudes mais acessíveis serão mais facilmente ativáveis (Delamater, Myers, & Collett, 2015). Por outro lado, enquanto algumas atitudes podem ser maleáveis e alterar-se com facilidade, outras parecem ser consistentes ao longo do tempo, exercendo uma forte influência sobre o comportamento (Rohall, Milkie, & Lucas, 2013).

De acordo com esta abordagem, a avaliação de determinados grupos segundo estereótipos negativos desencadeia um sentimento geral de hostilidade (ou outra emoção subjacente ao preconceito), que acaba por resultar numa intenção consciente de desenvolver ações discriminatórias contra os membros do grupo em causa (Baron & Branscombe, 2011).

Segundo Vala, Brito e Lopes (1999, p. 80) “tradicionalmente, o preconceito tem sido considerado como uma atitude negativa relativamente a um grupo, decorrente da atribuição de traços estereotípicos geralmente negativos”. No entanto, tendo em conta a

pressão social para a não demonstração de discriminação aberta, o preconceito pode resultar não tanto da atribuição de traços negativos, mas da negação da existência de traços positivos na representação do exogrupo (Vala, Brito, & Lopes, 1999). Desta forma, é possível assumir que a atitude negativa em relação a um exogrupo de diferente origem étnica tem por base, acima de tudo, a negação de emoções positivas e não tanto a expressão direta de emoções negativas (Petigrew & Meertens, 1995).

### Atitudes face à imigração

Ao longo das últimas décadas, embora sem nunca deixar de ser um país maioritariamente de emigração, Portugal passou também a ser um país de imigração (Machado, 1994). Tudo começou após o 25 de Abril de 1974, quando se fixaram no país famílias africanas provenientes das ex-colónias, que acompanharam o grande movimento de regresso de portugueses aí residentes. A presença africana em Portugal entrou em crescimento e diversificação. No entanto, foi durante os anos 80 que este fenómeno aumentou de forma considerável, adquirindo as características típicas dos fluxos migratórios motivados por razões económicas (Machado, 1994). Em 2014 a percentagem de imigrantes em Portugal rondava os 4%, de acordo com os dados apresentados pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF, 2014). Neste sentido, e tendo em conta o momento de crise atravessado pelo país, torna-se importante considerar as atitudes desenvolvidas pelos portugueses em relação à imigração e aos imigrantes.

Num grande número de países, as atitudes desenvolvidas em relação aos imigrantes parecem estar relacionadas com preocupações associadas ao mercado de trabalho, questões de segurança e considerações culturais, bem como com os sentimentos do indivíduo face aos refugiados políticos e imigração ilegal (Mayda, 2004). De acordo com os resultados obtidos num estudo desenvolvido por Pager e Western (2012), os negros têm menos de metade da probabilidade de

serem considerados por empregadores para determinados postos de trabalho do que indivíduos brancos com os mesmos conhecimentos e competências. Desta forma, é possível assumir que, muitas vezes, a discriminação no local de trabalho começa no processo de recrutamento, como mostra Oreopoulos (2011), que descobriu que ocorria significativa discriminação quando pessoas com nomes não-ingleses se candidatavam a ofertas de trabalho no Canadá.

Na verdade, no mercado de trabalho norte-americano, afro-americanos têm o dobro da probabilidade de estarem desempregados do que brancos e, além disso, têm uma remuneração inferior em 25% (Oreopoulos, 2011).

Trenerry (2012, p. 6 citado por Daldy, Poot & Roskruge, 2013, p. 139) sugere que “systemic race-based discrimination in the workplace occurs through avoidable and unfair differences in recruitment, selection and interviewing, job allocation, seniority, role ambiguity, performance evaluation, training, promotion, remuneration, dismissal, resignations and retirement among staff of various racial, ethnic, cultural and religious backgrounds”. Neste sentido, cerca de 40% dos imigrantes podem experimentar algum tipo de discriminação no local de trabalho (Girling et al., 2010 citados por Daldy, Poot, & Roskruge, 2013).

No caso de Portugal, os salários dos imigrantes chegam a ser cerca de 13.9% inferiores aos do trabalhador nativo, sendo que parte desta desvantagem salarial resulta da sua concentração e segregação setorial, isto é, no nosso país o emprego imigrante encontra-se concentrado em poucos setores de atividade, sendo aquele que reúne maior percentagem de imigrantes o setor da construção, com cerca de 24% no total. Por outro lado, acabam por se centralizar em três subsectores: alojamento e restauração, atividades imobiliárias e serviços e comércio e retalho (Cabral & Duarte, 2012). A discriminação dos imigrantes tem vindo a acentuar-se devido ao estigma da inferioridade e da prestação de serviços sem qualificação, juntamente com rótulos

relativos à malandragem e à imoralidade (Coutinho, Costa & Carvalho, 2009).

“Na sociedade portuguesa parece existir um défice de conhecimentos da diversidade cultural e de diálogo intercultural.” (Vieira, 2011, p. 92). Em democracia, as políticas aplicadas refletem as preferências dos eleitores e, assim, as razões pelas quais estes podem não ser a favor da imigração podem classificar-se em duas categorias: económicas e não-económicas (O'Rourke & Sinnott, 2006; Mayda, 2004). Dentro dos motivos não-económicos incluem-se o racismo, a xenofobia e formas mais discretas de pensamento nacionalista, expressas através de normas sociais e preferências culturais. Por outro lado, as razões económicas referem-se aos interesses económicos da população anfitriã (O'Rourke & Sinnott, 2006). Os determinantes económicos são, geralmente, concebidos como uma função da relação custo-benefício decorrente da imigração, do impacto fiscal sobre o setor público e do impacto dos imigrantes sobre o mercado de trabalho e, consequentemente, dos retornos associados a este impacto (Scheve & Slaughter, 2001). Desta forma, a variação nas atitudes em relação aos imigrantes pode residir nas diferentes perceções individuais de benefícios e custos gerais decorrentes da imigração (Mayda, 2004).

As preocupações relacionadas com a segurança devem-se à perceção de que aos imigrantes está associada uma maior probabilidade de envolvimento em atividades criminosas, o que levanta uma questão interessante: será esta crença ligada a uma experiência específica negativa ou estará relacionada com sentimentos racistas decorrentes de representações sociais formadas acerca daquele grupo em particular? Como seria de esperar, os sentimentos racistas apresentam elevadas correlações com sentimentos e atitudes anti-imigração (Mayda, 2004).

As questões associadas à cultura e identidade nacional estão diretamente relacionadas com um efeito secundário inerente à imigração: a junção de pessoas de diferentes origens étnicas e culturais (Mayda, 2004). Se, por um lado, a integração de imigrantes num país

pode ser interpretada como uma fonte de enriquecimento cultural para ambos os lados, por outro lado, pode gerar preocupações em relação à identidade nacional, em resultado do sentimento de ameaça gerado relativamente aos valores e tradições estabelecidos no país (Mayda, 2004; O'Rourke & Sinnott, 2006). Neste contexto, as atitudes negativas direcionadas aos imigrantes podem resultar do desejo dos nativos de viver numa sociedade com um sentido de identidade nacional bem definido, entendido e aceite como parte integrante das suas normas sociais, o que pode conduzir à oposição em relação a medidas políticas que incentivem o aumento da imigração (O'Rourke & Sinnott, 2006).

Por fim, os indivíduos que são contra a imigração ilegal e que não apoiam o acolhimento de refugiados políticos têm uma maior probabilidade de se opor ao aumento da imigração (Mayda, 2004). No entanto, é interessante apontar que, embora na maioria dos países os refugiados possam representar uma sobrecarga para o sistema de segurança social, um estudo realizado por O'Rourke e Sinnott (2006) veio demonstrar uma maior favorabilidade dos respondentes em relação aos refugiados do que aos imigrantes. Este indicador demonstra a importância dos fatores não-económicos, não excluindo a preponderância dos económicos, na construção de atitudes face à imigração (O'Rourke & Sinnott, 2006).

### Preconceito

Allport, no seu livro *The Nature of Prejudice* (1954, citado por Baron & Branscombe, 2011) considera que o preconceito reflete uma atitude negativa, a que o autor se refere como antipatia, em relação a outro indivíduo baseada apenas na sua pertença a um determinado grupo e que se generaliza ao grupo como um todo. Segundo a definição de Fredrickson e Knobel (1980) o preconceito pode ser considerado como uma atitude de hostilidade generalizada para com um grupo de indivíduos, cujas características comuns são consideradas indesejáveis.

Por outro lado, em termos cognitivos pode envolver a criação

de estereótipos, definidos como crenças acerca dos traços ou atributos que caracterizam um determinado grupo (Vala, Brito, & Lopes, 1999). A este nível, as teorias da identidade e categorização social desempenham um papel fundamental (Abrams & Hogg, 1990). A categorização social é, por si só, condição suficiente para o desenvolvimento de diferenciação intergrupo e coesão intragrupo, processos que parecem ser mediados pela identificação com a categoria relevante, ou seja, pela identidade social (Abrams & Hogg, 1990). Assim, os contextos sociais fornecem um quadro de referência social segundo o qual as atitudes, sentimentos e comportamentos individuais são comparados (Abrams & Hogg, 1990). Num dado contexto de comparação social, o sistema cognitivo humano tende a impor que a categorização que melhor descreve as semelhanças e diferenças relevantes entre as pessoas deverá prevalecer, o que acaba por organizar a percepção social de tal forma que otimiza a significância dos estímulos sociais, minimizando as diferenças intracategoria e maximizando as diferenças intercategoria e produzindo, desta forma, percepções estereotípicas em relação ao endogrupo e exogrupo (Abrams & Hogg, 1990). De acordo com Katz (1991) os estereótipos tornam-se problemáticos quando estas percepções, especialmente as negativas, são imprecisas devido, em parte, às generalizações e, por outro lado, quando se tornam resistentes a nova informação ou são aplicadas de maneira categórica. Na verdade, o desenvolvimento e manutenção de estereótipos tem o poder de influenciar percepções, comportamentos e padrões de interação com os membros do grupo estereotipado (Bobo, 2001).

Os estereótipos raciais, por exemplo, envolvem a projeção e generalização de suposições ou expectativas acerca das capacidades e comportamentos expectáveis de membros de um determinado grupo racial ou étnico para os restantes membros desse grupo (Bobo, 2001). Em termos históricos, a construção de estereótipos raciais envolve o desenvolvimento de crenças categóricas ou extremas, de caráter

geralmente negativo e de rígida permanência (Ashmore & Del Boca, 1981).

Num estudo realizado em Espanha (Perez et al., 1993, Perez 1996 citados por Vala, Brito, & Lopes, 1999), que tinha como exogrupo alvo os ciganos do país, verificou-se que, além de atribuírem mais traços positivos ao endogrupo do que ao exogrupo de forma estatisticamente não significativa, os inquiridos também atribuíam mais características negativas ao endogrupo do que ao exogrupo. Estes resultados podem ser interpretados como uma forma clara de os sujeitos se mostrarem não racistas e permitem concluir que, apesar da tendência para o favoritismo do endogrupo, esta não se manifestou a partir da derrogação do exogrupo (Vala, Brito, & Lopes, 1999). Neste sentido, é possível afirmar que “o processo de discriminação já não segue a expressão tradicional do tipo «nós somos melhores do que eles e eles são piores do que nós» ” (Vala, Brito & Lopes, 1999, p. 76). Na verdade, uma das novas formas sob a qual o racismo se manifesta na atualidade segue o raciocínio de que o *outro grupo não é pior do que o nosso, mas nós somos melhores do que eles*. Tendo em conta estes resultados é seguro concluir que serão atribuídos mais traços positivos ao endogrupo do que ao exogrupo, não implicando que se atribuam mais traços negativos ao exogrupo do que o endogrupo, uma vez que esta forma de discriminação é, atualmente, socialmente censurada (Vala, Brito & Lopes, 1999). Desta forma, considerando a pressão social para a não discriminação aberta, o preconceito pode atribuir-se, essencialmente, à negação de traços positivos e à representação do exogrupo enquanto entidade homogénea (Vala, Brito & Lopes, 1999). Assim, a atitude negativa face a um exogrupo racial tem subjacente, acima de tudo, a negação de emoções positivas e não tanto a expressão de emoções negativas (Petigrew & Meertens, 1995).

Com base nestes dados é possível identificar dois padrões de racismo: um flagrante e outro subtil (Petigrew & Meertens, 1995). Estes autores alegam que a sua conceção de preconceito flagrante deriva da

emergência de componentes que se baseiam numa antipatia assente sobre uma generalização inflexível e falaciosa (Allport, 1958 citado por Coenders et al., 2001), que se expressa através da negação do contacto íntimo com o exogrupo, bem como a sua rejeição (Petigrew & Meertens, 1995). Desta forma, além da rejeição do exogrupo, o preconceito flagrante inclui uma outra dimensão: a perceção de que este representa uma ameaça (Vala, Brito & Lopes, 1999). Por contraste, a sua definição de preconceito subtil, apesar de também se basear no desenvolvimento de uma antipatia para com determinado exogrupo, inclui três componentes simultâneos: a defesa dos valores tradicionais da sociedade, acreditando que o exogrupo não se conforma com os mesmos; a exacerbação de diferenças culturais e a incapacidade de exprimir emoções positivas face ao exogrupo (Petigrew & Meertens, 1995; Vala, Brito, & Lopes, 1999).

A especificidade da cultura e história colonial do nosso país e a perceção de uma fácil miscigenação dos portugueses com diferentes povos, responsáveis pelo desenvolvimento de uma representação social, o luso-tropicalismo, que confere um carácter especial para lidar com diferentes culturas, contribui para reforçar uma norma antirracismo já existente. No entanto, as ideias preconceituosas e crenças racistas organizam-se na sociedade portuguesa de forma semelhante aos outros países europeus (Vala, Brito & Lopes, 1999).

## **II - Objectivos**

O presente estudo, baseando-se nas representações sociais dos portugueses em relação a si próprios e aos imigrantes e partindo de suposições teóricas que apontam a perceção de ameaça como um dos fatores que promove o desenvolvimento de atitudes negativas face a determinados exogrupos, procura averiguar a relação existente entre a perceção de conflitos associados à imigração e as atitudes dos portugueses relativamente aos imigrantes.

Neste sentido, é partindo desta análise que se discutem as possíveis repercussões da mesma em contexto organizacional, considerando que as questões associadas à diversidade cultural assumem, no panorama atual, um papel essencial no mundo do trabalho. Tendo em conta o escasso número de estudos sobre o tema em questão, este acaba por ser um trabalho exploratório, na medida em que poderá servir de ponto de partida para futuras investigações e, por outro lado, contribuir para a melhoria dos instrumentos utilizados.

Desta forma, os objetivos específicos da investigação incluem:

- i. Analisar até que ponto, em Portugal, os indivíduos percecionam a existência de conflitos de várias ordens;
- ii. Perceber e analisar as atitudes dos portugueses em relação aos imigrantes, isto é, perceber a sua abertura à entrada de refugiados, analisar posição que esperam que o governo tome face aos imigrantes e verificar a percentagem de imigrantes que consideram ideal para o país;
- iii. Verificar se existe relação entre a perceção de conflitos associados à imigração e as atitudes face aos imigrantes em Portugal e, caso exista, analisar essa relação;
- iv. Conhecer quais são os grupos de imigrantes percecionados como maiores concorrentes no mercado de trabalho nacional;
- v. Analisar a relação existente entre o preconceito relativamente aos diferentes grupos de residentes em Portugal e as restantes atitudes em relação aos imigrantes: abertura/restricção à entrada de refugiados, a percentagem de imigrantes considerada ideal para o país e a posição esperada por parte do governo em relação aos imigrantes.

### **III – Metodologia**

#### Desenho da investigação

O *design* metodológico utilizado no presente estudo consiste num plano não-experimental, descritivo e exploratório. Trata-se de um plano não-experimental, na medida em que pretendemos averiguar, conhecer e avaliar a relação existente entre as variáveis, não sendo possível manipular as variáveis independentes ou neutralizar as diferenças individuais dos inquiridos (Alferes, 1997). O carácter descritivo da investigação deve-se ao facto de apresentar valores relativos a estatísticas descritivas como as médias e frequências das diferentes atitudes face à imigração, nomeadamente a posição que o governo deveria adotar em relação aos imigrantes, a abertura ou restrição à entrada de refugiados no nosso país e a percentagem de imigrantes que deveria existir em Portugal.

Por último, este é um estudo exploratório considerando não só a escassez de investigações sobre o tema, o que torna difícil formular à partida hipóteses precisas e operacionalizáveis, mas também o facto de procurar afinar as escalas utilizadas, que neste caso são as de perceção do conflito e de preconceito, no sentido de contribuir para o aumento da sua consistência interna.

### Descrição da amostra

A amostra foi recolhida entre trabalhadores do setor administrativo de diferentes instituições (públicas e privadas), situadas em diferentes regiões do país, nomeadamente Mealhada, Óbidos e Vale de Cambra. No total, a amostra é constituída por 207 indivíduos, com idades compreendidas entre os 22 e os 68 anos ( $M=39.92$ ,  $DP=10.517$ )<sup>1</sup>, sendo 39,6% homens e 59,4% mulheres<sup>2</sup>.

### Instrumentos

---

<sup>1</sup> 47 dos sujeitos não assinalaram a sua idade

<sup>2</sup> 2 dos sujeitos não assinalaram quaisquer dados sociodemográficos, não sendo possível conhecer o seu sexo

Para a realização deste estudo foi utilizado um questionário autoadministrado. Este questionário está dividido em diferentes secções, sendo as seguintes as que foram usadas na presente investigação:

- Escala de Perceção de conflitos

Esta escala foi usada no estudo de Doise, Spini e Clemence (1999) sobre as representações sociais dos direitos humanos e, posteriormente utilizada em Portugal por Valentim (2033) e por Silva (2015). É pedida a opinião dos inquiridos acerca da existência de conflitos em Portugal entre indivíduos de 13 categorias sociais diferentes<sup>3</sup>. Neste sentido, foi solicitado aos sujeitos que respondessem utilizando a pontuação de uma escala de Likert, onde 1 correspondia a  *nenhuns conflitos* e 7 a *muitos conflitos*.

- Medidas das atitudes face à imigração:

1. Posição do governo relativamente aos imigrantes no país (escala composta por 6 itens);

2. Escala de restrição/abertura à entrada de refugiados (escala de Likert em que: 1, *grande restrição à entrada* e 7, *grande abertura à entrada*);

3. Percentagem ideal de imigrantes para o país (entre 0 e mais de 20).

- Escala de preconceito para grupos de residentes em Portugal

Inicialmente desenvolvida por Vala, Brito e Lopes (1999), a escala de preconceito foi posteriormente adaptada por Valentim (2003) e, numa fase final, utilizada e melhorada por Valentim (2015). A versão aqui empregue é constituída por oito itens, onde é solicitada a opinião dos participantes acerca dos diferentes grupos de residentes em Portugal (ciganos, árabes, portugueses, africanos, brasileiros, europeus da União Europeia, europeus dos países de Leste e asiáticos). Neste

---

<sup>3</sup> Estas categorias foram retiradas da declaração dos direitos humanos (Doise, Spini & Clemence, 1999) e incluem conflitos relacionados com: condições económicas, sociais e familiares, idade, sexo, região, raça, cor de pele, origens nacionais, línguas, convicções, política e religião.

sentido, através da pontuação de uma escala de Likert, os participantes responderam considerando 1 como extremamente desfavorável e 7 como extremamente favorável.

#### - Grupos concorrentes no mercado de trabalho nacional

Nesta secção do questionário foi solicitado aos sujeitos que identificassem qual o grupo de imigrantes que percecionavam como sendo o mais forte concorrente no mercado de trabalho nacional, tendo como referência 7 categorias: Africanos Lusófonos (originários de países de língua oficial portuguesa), Brasileiros, Latino-americanos não brasileiros, Asiáticos, Europeus dos países de leste e Outros.

Adicionalmente também foi pedido aos participantes que indicassem alguns dados sociodemográficos como o sexo, a idade, nacionalidade, religião, estado civil, orientação política, profissão e habilitações literárias.

### **IV – Resultados**

#### Perceção de conflitos

Para explorar a escala de perceção de conflitos, foi realizada uma análise fatorial em componentes principais no sentido de identificar as principais dimensões da escala, percebendo de que forma os diferentes itens se agrupam. A aplicação desta análise no presente estudo teve como objetivo reduzir o conjunto de itens da escala de perceção de conflitos, analisando a forma como os mesmos se agrupam em dimensões que tornam as respostas mais claras sem prejuízos para a informação original. De acordo com aquilo que é recomendado por Field (2005), optou-se por uma rotação *varimax* no sentido de facilitar a leitura dos resultados.

Neste caso foi necessário realizar várias tentativas, experimentando diferentes soluções através da utilização de diversos critérios para alcançar a solução final, tendo sempre como bases de referência os resultados dos estudos de Valentim (2003), de Doise et al

(1999) e de Silva (2015).

Antes de iniciar a análise dos resultados, foi averiguada a viabilidade da realização da análise em componentes principais através dos testes de KMO e Bartlett. Os resultados indicam que é viável a realização desta análise, uma vez que a medida de adequação da amostra de KMO obtida foi de .87 – o que, segundo Kaiser (1974), representa um bom nível de adequação – e que o teste de esfericidade de Bartlett também se revelou significativo ( $\chi^2(78)=1467.438$ ,  $p < .001$ ).

A solução adotada (ver Tabela 1) é composta de 4 fatores, que explicam 74.432% da variância e são constituídos por itens cujos coeficientes de saturação são superiores a .50. Este resultado assemelha-se àquele que foi obtido nos estudos de Doise *et al.* (1999), Valentim (2003) e Silva (2015), onde se obtiveram também 4 fatores.

**Tabela 1.** Perceção de conflitos – Análise em componentes principais: médias, desvios-padrão, saturação dos itens em 4 fatores após rotação varimax e estatísticas iniciais

	Fatores					
	M	DP	F1 Etnicidade	F2 Ideologia	F3 Identidade atribuída	F4 Estatuto Social
Cor de pele	4.05	1.543	<b>.866</b>	.204	.105	.202
Raça	4.26	1.514	<b>.806</b>	.206	.085	.326
Origem nacional	3.46	1.304	<b>.681</b>	.132	.493	.008
Língua	3.15	1.396	<b>.608</b>	.177	.490	.077
Convicções	4.37	1.437	.162	<b>.852</b>	.244	.071
Opiniões políticas	4.70	1.635	.094	<b>.849</b>	.304	.107
Religião	4.18	1.638	.315	<b>.790</b>	.127	.085
Idade	3.35	1.400	.146	.274	<b>.812</b>	.181
Origem familiar	3.91	1.543	.145	.205	<b>.667</b>	.446
Região	3.52	1.436	.266	.292	<b>.653</b>	.116
Condições económicas	4.44	1.370	.084	.035	.204	<b>.883</b>
Origem Social	4.34	1.406	.427	.170	.154	<b>.735</b>
Valores próprios			6.228	1.463	1.115	.870
% de variância explicada			22.244	20.110	18.621	13.457
Total da % da variância			74.432			

Por outro lado, embora no último fator não se verifique o critério do *eigenvalue* superior a 1, recorreu-se ao critério de Cattell (1966),

analisando a dispersão gráfica do número de fatores até que o declive começasse a tornar-se horizontal. Depois de extraídos os 4 fatores, foi necessário excluir o item “Sexo”, uma vez que este apresentava saturações semelhantes e superiores a .30 em mais do que um fator.

Tendo como referência para a denominação dos fatores o trabalho de Doise et al (1999), a solução apresentada é composta pelos fatores: *Etnicidade*, constituído por 4 itens (cor de pele, raça, origem nacional e língua) com um alfa de Cronbach de .857; *Ideologia*, formado por 3 itens (convicções, opiniões políticas e religião) com um alfa de Cronbach de .866; *Identidade Atribuída*, também composto por 3 itens (idade, origem familiar e região) com um alfa de Cronbach de .791; e *Estatuto Social*, constituído por 2 itens (condições económicas e origem social) com um alfa de Cronbach de .746.

#### Atitudes face à imigração

No que diz respeito às atitudes face à imigração e para com os refugiados em Portugal, estas foram medidas a partir de três escalas, como já foi referido. Desta forma, no sentido de perceber qual a posição dos sujeitos pertencentes à amostra relativamente aos imigrantes em Portugal foi conduzida uma análise descritiva desses dados, com a obtenção das frequências, médias e desvios padrão de cada escala. Os resultados alcançados revelam que 51.5% dos indivíduos consideram que o governo só deve mandar embora os imigrantes que cometem crimes ou delitos graves e que apenas 9.4% dos indivíduos considera que o governo não deve mandar embora quaisquer imigrantes.

Relativamente à entrada de refugiados no nosso país, a posição dos indivíduos parece tender mais para a restrição à sua entrada, isto é, o valor médio é de 3.54 ( $DP=1.646$ ), sendo que apenas 26.6% dos indivíduos assume uma posição superior a 4 nesta escala. Foi realizado um teste  $t$  para o valor médio da escala, em que  $t(4)=-3.980$ ,  $p<.001$ . Desta forma, é possível afirmar que a média obtida é significativamente inferior a 4, o que significa que a posição dos indivíduos tende

efetivamente para a restrição à entrada de refugiados em Portugal. Por último, no que diz respeito à percentagem de imigrantes no país, o valor médio alcançado foi 5.42, sendo que a percentagem atual de imigrantes é de 4%.

### Correlação entre a perceção de conflito e as atitudes face à imigração em Portugal

As análises estatísticas realizadas de seguida dizem respeito às correlações dos resultados obtidos através da escala de perceção de conflitos com as atitudes face à imigração.

Como se pode verificar a partir da Tabela 2, o fator *Etnicidade* foi o único que apresentou correlações estatisticamente significativas com as variáveis correspondentes às atitudes face à imigração em Portugal. Neste caso, os resultados sugerem que à medida que aumenta a perceção de conflitos ligados à *Etnicidade*, mais negativa se torna a posição que os indivíduos desejam que o governo tome face à imigração

**Tabela 2.** Correlações entre os fatores da perceção de conflito e as atitudes face à imigração

	Posição do governo face aos imigrantes	Atitude face à entrada de refugiados	Percentagem ideal de imigrantes em Portugal
Etnicidade	<b>-.216**</b>	-.76	.001
Ideologia	-.023	-.052	-.002
Estatuto Social	-.013	-.094	-.122
Identidade atribuída	.126	.041	-.130

\*\*p<.01

### Preconceito

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 3, os valores médios da medida de preconceito são significativamente superiores a zero (que representa a ausência de preconceito). No que

diz respeito ao preconceito geral, o valor médio é de 1.656, o que ultrapassa o valor de referência. Relativamente ao preconceito específico para cada um dos grupos de residentes em Portugal (africanos, árabes, brasileiros, ásia, UE, ciganos e europa de leste) o valor médio também ultrapassa o ponto de referência em todos os casos, revelando a existência de valores estatisticamente significativos, não só no preconceito geral, mas também para cada um dos grupos em particular.

**Tabela 3.** Indicador de preconceito, médias, desvio-padrão e t de student para comparação em cada grupo com zero (ausência de preconceito)

Preconceito	M	DP	t(0)
Geral (todos os grupos)	1.656	1.290	18,333**
Africanos	1.191	1.378	12.345**
Árabes	2.260	1.835	17.593**
Brasileiros	1.402	1.633	12.265**
União Europeia	.7451	1.200	8.862**
Ásia	1.632	1.559	14.954**
Ciganos	2.618	1.878	19.905**
Europa de Leste	1.745	1.670	14.917**

\*\*p<.001

### Correlação entre preconceito e atitudes face à imigração em Portugal

Tendo em conta que os resultados encontrados nas correlações entre a perceção de conflito e as atitudes face à imigração não foram, na sua maioria, estatisticamente significativos, foi realizada uma última análise no sentido de averiguar as correlações existentes entre o preconceito relativo aos diferentes grupos de países e as atitudes face à imigração em Portugal.

Os resultados revelam correlações estatisticamente

significativas (ver Tabela 4), que seriam de esperar, entre o preconceito face aos diferentes grupos e as atitudes em relação à imigração. No entanto, como será analisado na discussão, os dados mais interessante acabam por ser aqueles que revelam a ausência de correlação entre o preconceito e as diferentes atitudes em relação à imigração.

**Tabela 4.** Correlação entre preconceito e atitudes face à imigração.

Preconceito	Posição do governo face aos imigrantes	Abertura à entrada de refugiados	Percentagem ideal de imigrantes
Geral (todos os grupos)	-.130	-.417**	-.295**
Africanos	-.163*	-.299**	-.258**
Árabes	-.144*	-.491**	-.221**
Brasileiros	-.114	-.308**	-.189**
União Europeia	-.084	-.276**	-.248**
Ásia	-.052	-.330**	-.274**
Ciganos	-.100	-.252**	-.192**
Europa de Leste	-.079	-.375**	-.298**
N	199	203	191

\*\*p <.01; \*p <.05

#### Análise descritiva: grupo mais forte concorrente no mercado de trabalho nacional

Como se pode verificar na Tabela 5, os grupos que mais se destacam enquanto principais concorrentes no mercado de trabalho português são os asiáticos (33.5%), seguidos dos brasileiros (29.9%) e dos europeus dos países de Leste (15,6%).

Por outro lado, o grupo representado pelos latino-americanos não-brasileiros não é percecionado por nenhum dos respondentes enquanto concorrente no mercado de trabalho nacional e apenas 13 indivíduos (7,8%) vêem os africanos lusófonos como concorrentes.

**Tabela 5.** Grupo mais forte concorrente no mercado de trabalho nacional

	Frequências	Percentagem Válida
Brasileiros	50	29.9
Africanos lusófonos	13	7.8
Latino-americanos (não- brasileiros)	0	0
Asiáticos	56	33.5
Europeus da União Europeia	21	12.5
Europeus dos países de Leste	26	15.5
Outros	1	0.6
Total	167	

## V – Discussão

O principal objetivo da presente dissertação consistiu em avaliar a existência ou não de uma relação entre a percepção de conflitos e as atitudes desenvolvidas face à imigração e aos imigrantes.

Aparentemente, particularmente no que diz respeito à posição esperada do governo em relação aos imigrantes, a atitude dos participantes parece não ser muito negativa, no entanto, esta questão pode ser interpretada de diferentes formas. Isto é, se por um lado existe a possibilidade de, de facto, os indivíduos não manifestarem atitudes negativas face aos imigrantes presentes em Portugal, por outro lado, e tendo por base as conceções de Pettigrew & Meertens, (1995) há uma questão pertinente que pode ser colocada: será esta atitude, de facto, reveladora da ausência de preconceito ou será, na realidade, uma negação da manifestação de preconceito resultante da pressão social para o encobrir? Na verdade, as formas tradicionais de discriminação são, atualmente, socialmente condenadas (Vala, Brito & Lopes, 1999), o que faz com que os indivíduos sintam a necessidade de demonstrar que não são racistas. Esta pressão social para não expressar atitudes negativas em relação a determinados exogrupos, faz com que o racismo se tenha alterado para uma forma mais subtil (Coates, 2008). Os resultados obtidos, no que diz respeito à percentagem ideal de imigrantes em Portugal, apesar de não serem negativos quando comparados com o valor atual, também não são manifestações positivas e de grande abertura à diversidade. Neste caso, existe a possibilidade de haver uma tendência para a negação de atitudes positivas relativamente aos imigrantes, apesar de não se expressarem atitudes negativas concretas (Petigrew & Meertens, 1995). Isto é, ao manter praticamente inalterada a percentagem de imigrantes em Portugal, os indivíduos não expressam o preconceito de forma flagrante, no entanto, podem estar a fazê-lo de forma subtil, não exprimindo, também, atitudes positivas, nomeadamente em relação à possibilidade de aumentar esta percentagem (Petigrew & Meertens, 1995).

Relativamente aos refugiados, a expressão de atitudes negativas decorre de forma mais flagrante e inclui a rejeição deste exogrupo através da restrição à sua entrada no nosso país e, eventualmente, a sua perceção como uma ameaça (Petigrew & Meertens, 1995; Vala, Brito & Lopes, 1999). Esta última suposição, considerando que os atuais movimentos migratórios de refugiados são provenientes de países árabes e associados à religião muçulmana, pode basear-se em conceções estereotípicas que associam estes grupos à perceção de ameaça de terrorismo (Pedersen, Watt, & Griffiths, 2007). Oswald (2005), num estudo realizado após os ataques terroristas de 11 de Setembro de 2001, descobriu que o preconceito contra Árabes se relacionava significativamente com a perceção de ameaça. Assim, apesar de serem certamente vítimas de violência nos seus países de origem, os refugiados estão associados a um receio de que podem espalhar conflito e instabilidade nos países anfitriões (Choi & Salehyan, 2013).

A teoria dos conflitos realistas defende que, perante recursos escassos, a luta para os obter irá gerar a perceção da existência de um conflito de interesses, no qual o sucesso de um grupo implica necessariamente o insucesso do outro. Além de fornecer uma explicação para o preconceito e demais atitudes negativas face a diferentes grupos, esta teoria, por se relacionar com o surgimento e prevalência de conflitos de interesses, pode ser aplicada em contextos de crise económica em que a luta diária pela sobrevivência económica, nomeadamente entre diferentes grupos para o acesso a empregos conduz a uma conceção do outro enquanto adversário, temendo que este lhe ocupe o lugar (Ozlak, 1992). Assim, com base nesta suposição teórica de que a perceção de competição conduz ao conflito e ao desenvolvimento de comportamentos de hostilidade intergrupo (Esses, Jackson, & Armstrong, 1998) fazia sentido no contexto desta investigação analisar a relação existente entre a perceção de conflito e as atitudes em relação à imigração. Os resultados obtidos neste contexto

foram diferentes daquilo que seria esperado, considerando que apenas o fator Etnicidade apresentou uma correlação estatisticamente significativa com a posição esperada do governo em relação aos imigrantes. Este valor expressa que quanto maior a percepção da existência de conflitos ao nível da etnicidade, mais negativa a posição que os indivíduos esperam que o governo tome em relação à imigração. De acordo com Vala, Brito e Lopes (2015) uma das dimensões associadas à percepção de ameaça relaciona-se com a percepção de que os negros em particular representam uma ameaça à segurança tanto a nível pessoal como social. Os indicadores desta dimensão exprimem a crença de que os negros em particular contribuem não só para o aumento da criminalidade, mas também do consumo e tráfico de droga. Neste sentido, a percepção de conflitos ao nível da etnicidade pode estar de alguma forma associada ao sentimento de ameaça à segurança, promovendo uma atitude mais negativa no que diz respeito à posição que o governo deve tomar face aos imigrantes, podendo eventualmente traduzir-se, por exemplo, no desejo de que sejam mandados embora os *imigrantes que cometeram crimes ou delitos graves*.

Uma das fraquezas deste estudo deve-se à não realização da correlação entre os fatores do luso-tropicalismo e os da percepção de conflito. No entanto, apenas com o desenrolar da investigação e já numa fase em que o tempo não o permitia, me apercebi de que faria sentido fazer esta análise, uma vez que, segundo os resultados obtidos por Valentim (2003) e Silva (2015), resultaria na obtenção de uma correlação negativa estatisticamente significativa entre o fator Etnicidade e os diferentes itens da escala de luso-tropicalismo, denotando que quanto maior a adesão às ideias luso-tropicalistas menos conflitos de origem étnica são percecionados. Para alcançar resultados mais sólidos, seria necessário proceder a esta análise mais detalhada, no entanto, e em termos meramente especulativos, caso a adesão às ideias do luso-tropicalismo fosse, de facto, reduzida, isto poderia dever-se ao facto de, ao contrário das investigações desenvolvidas por Silva (2015),

que foram realizadas com estudantes, esta ter sido realizada numa amostra pertencente ao mercado de trabalho e, por isso, mais familiarizada com a realidade do comportamento colonial português, bem como da sua postura em relação à imigração.

O grupo percebido como maior concorrente no mercado de trabalho nacional, à semelhança dos resultados obtidos por Silva (2015), é o dos asiáticos, um grupo que tem vindo a crescer e expandir-se progressivamente no mercado de trabalho nacional. De facto, esta é a comunidade com uma das maiores propensões para o desenvolvimento de iniciativas empresariais, contribuindo, nomeadamente, para o aumento da oferta de serviços e bens a preços competitivos (Ning, 2012).

Como já vimos, o preconceito, bem como outras atitudes negativas desenvolvidas em relação a determinados exogrupos, prende-se com a sua identificação enquanto uma ameaça (Delamater, Myers, & Collett, 2015).

Os resultados obtidos da correlação entre o preconceito em relação aos vários grupos de países e demais atitudes face à imigração em Portugal não foram surpreendentes, na medida em que já seria de esperar que o preconceito face aos diferentes grupos de residentes em Portugal se correlacionasse de forma negativa e estatisticamente significativa com cada uma das atitudes em relação aos imigrantes. Assim, o que acaba por ser mais relevante e inesperado neste caso são as situações em que a correlação não se verifica: o preconceito para com ciganos, brasileiros, europeus da União Europeia e de leste e asiáticos apresenta uma correlação estatisticamente não significativa com a posição que os indivíduos esperam que o governo tome relativamente à imigração, revelando não existir associação entre estas variáveis. Por outro lado, embora apenas o preconceito para com árabes e africanos apresentem correlações estatisticamente significativas para com esta atitude, estas correlações são fracas. Estes resultados parecem revelar que tanto o preconceito geral como o preconceito para com os

diferentes grupos é, de uma forma geral, um mau preditor da posição que os indivíduos esperam que o governo tome em relação aos imigrantes. Na verdade, este item apenas se associou de forma mais forte e estatisticamente significativa com o fator Etnicidade da escala de conflito. Embora esta conceção não tenha sido apresentada durante o enquadramento teórico, os resultados obtidos a este nível despertaram a necessidade de pesquisar algo que os pudesse explicar. Neste sentido, a teoria do contacto intergrupo (Allport, 1954 citado por Tropp & Pettigrew, 2005) e a sua capacidade de promover a redução do preconceito intergrupo (Allport, 1954 citado por Tropp & Pettigrew, 2005; Pettigrew, 1998) pode ser uma forma, embora meramente especulativa, de olhar e analisar esta situação. Allport (1954 citado por Pettigrew, 1998) considerava que os efeitos positivos do contacto intergrupo ocorreriam sob 4 condições chave: percepção de estatuto semelhante entre os grupos numa determinada situação; objetivos comuns; cooperação intergrupo; o apoio da lei e autoridades. Neste caso, em que o preconceito não se correlaciona com a posição que os indivíduos esperam que o governo tome em relação aos imigrantes, os grupos podem perceber-se como tendo um estatuto semelhante na medida em que estes imigrantes podem ser considerados como já sendo parte integrante da nossa sociedade, perseguindo objetivos comuns, mas sem representar uma ameaça real, isto porque os imigrantes que já vivem no nosso país podem não ser considerados como responsáveis pelo desenvolvimento de um novo conflito de interesses, uma vez que já integram a realidade atual. Assim, é possível que exista a disponibilidade para desenvolver com eles uma relação de cooperação. A existência de um maior contacto entre grupos pode estar associada ao menor desenvolvimento de preconceito intergrupo (Pettigrew, 1998), o que, por sua vez, pode ser uma forma de explicar esta ausência de correlação. No entanto, a relação contacto-preconceito é, geralmente mais fraca para membros de grupos minoritários, nomeadamente de origem racial e étnica (Tropp & Pettigrew, 2005), o que pode explicar

o facto de apenas o preconceito face a africanos e árabes se correlacionar de forma estatisticamente significativa com a posição esperada por parte do governo em relação aos imigrantes. Na verdade, estes dois grupos são aqueles em relação aos quais, atualmente parecem haver maiores manifestações de preconceito.

No sentido oposto, a abertura à entrada de refugiados no nosso país apresenta correlações negativas, fortes e estatisticamente significativas com o preconceito face a qualquer um dos grupos. Por outro lado, isto também se verifica em relação à percentagem ideal de imigrantes no nosso país, isto é, também nesse caso todas as correlações obtidas e apresentadas são negativas, fortes e estatisticamente significativas. Isto significa que, quanto maior o preconceito em relação a qualquer um dos grupos, menor a abertura à entrada de refugiados em Portugal e, ainda, quanto maior o preconceito em relação a qualquer um dos grupos, menor a percentagem de imigrantes percebida como ideal para o nosso país.

Estes resultados podem servir para reforçar que a prevalência de uma norma antirracismo em Portugal, baseada na representação do povo português como luso-tropicalista não passa de um mito. Na verdade, tal como sugerido durante o enquadramento teórico, o preconceito e o racismo desenvolvem-se em Portugal de forma semelhante aos restantes países da Europa (Vala, Brito, & Lopes, 1999). O passado colonial português e a conceção desenvolvida acerca dos portugueses (tanto pelos outros como por si próprios) enquanto povo mais tolerante parece não ter qualquer efeito positivo sobre a sua relação com os imigrantes ou possíveis imigrantes e refugiados.

No que diz respeito ao panorama organizacional, uma investigação de Bertrand e Mullainathan (2004) sugere que afro-americanos enfrentam diferente tratamento na procura de emprego, nomeadamente nas respostas que recebem quando enviam currículos. Isto é, candidatos com nomes afro-americanos são contactados com menos frequência para participar em entrevistas de recrutamento por

cada currículo que enviam quando comparados com candidatos brancos com o mesmo nível de competências e o simples envolvimento em programas de formação pode não bastar para fazer face a esta diferença. Na verdade, indivíduos brancos não só são percebidos pela sociedade em geral como sendo mais competentes e merecedores, como também se autoavaliam dessa forma (Fiske, 2001). Deste modo, como tendem a ser considerados mais competentes, alcançando, supostamente, melhores níveis de desempenho, os indivíduos pertencentes a este grupo costumam ser mais recompensados pelo valor que representam para a organização (Fiske, 2001). De acordo com o que foi apresentado, a teoria da identidade social fornece uma possível explicação para esta desigualdade.

Thomas e Ely (1996, citados por Podsiadlowski et al., 2013) distingiram três perspetivas no que diz respeito à abordagem de uma organização à diversidade: (1) o paradigma da discriminação e da equidade; (2) o paradigma da legitimidade e do acesso e, por último (3) o paradigma da aprendizagem e da eficácia. Desta forma, acabaram por identificar e reconhecer possíveis reações à diversidade: desde a inclusão à exclusão, passando pela negação, assimilação, supressão, isolamento, tolerância, construção de relação e adaptação mútua. Neste sentido, os critérios que definem a abordagem organizacional à diversidade podem passar por, por um lado, reconhecer e, por outro lado, ignorar a diversidade, por considerar a diversidade cultural dos seus funcionários como um desafio ou por vê-la como uma mais-valia da qual tirar partido e, por último, optar por ser reativo, defensivo ou proativo face à diversidade (Podsiadlowski et al., 2013).

Muitas organizações procuram utilizar a sua força de trabalho como vantagem competitiva (Hitt, Miller, & Colella, 2006). Segundo Cox (1993), é importante que as organizações se tornem multiculturais no sentido de potenciar os benefícios e minimizar os custos associados à diversidade, gerindo a diversidade cultural de uma forma que permita obter o máximo de retorno possível.

As organizações, na sua maioria, trabalham no sentido de desenvolver estratégias que lhes permitam atrair e reter profissionais qualificados e talentosos. Para isso, a remuneração adequada associada à existência de oportunidades de crescimento pode não bastar – é importante estabelecer um ambiente de trabalho atraente e harmonioso que transmita ao colaborador prazer e vontade de trabalhar. Hitt, Miller e Colella (2006) sugerem que um clima positivo e inclusivo face à diversidade é fundamental no comprometimento dos colaboradores com o seu trabalho e, conseqüentemente, com a própria organização. De acordo com McKay et al. (2007), um clima organizacional demonstrativo de diversidade cultural influencia diretamente os resultados obtidos pela organização e pelos seus membros, na medida em que tem impacto nos sentimentos dos colaboradores relativamente aos seus superiores e abarca variáveis como a satisfação com o trabalho, o comprometimento organizacional e a identificação com a tarefa desempenhada. Por conseguinte, ocorre uma melhoria considerável no que respeita a indicadores como qualidade de produtos e serviços, produtividade e eficiência (McKay et al., 2007).

A importância do estabelecimento de um clima de diversidade e aceitação a nível social e organizacional apela ao investimento em medidas que promovam o bem-estar dos imigrantes nos diferentes países e contextos sociais e Portugal não é exceção. Desta forma, e porque a constituição da amostra consiste numa das fragilidades do presente estudo, seria interessante para uma futura investigação utilizar uma amostra que não fosse constituída apenas por participantes portugueses no sentido de analisar de que maneira os diferentes grupos percebem ou não a existência de preconceito, comparando esta percepção com aquela que é apresentada pelos portugueses.

Por outro lado, há uma outra limitação a ter em consideração, que diz respeito ao facto de a amostra utilizada não ser representativa da população portuguesa, o que implica que as conclusões retiradas de uma investigação como esta não possam ser generalizadas, correndo o

risco de se cometerem erros de interpretação.

Considerando a escassez de estudos que se debrucem sobre os temas aqui explorados, particularmente no que concerne à população portuguesa, seria importante e interessante apostar no enriquecimento futuro da investigação neste âmbito, averiguando de uma forma mais completa a realidade portuguesa.

## **VI – Conclusões**

A teoria dos conflitos realistas acaba por fazer sentido numa atualidade em que a escassez de emprego e as crescentes dificuldades económicas e sociais atravessadas pelas sociedades contemporâneas promovem a luta pelo acesso a melhores condições de vida. Neste contexto, a perceção da existência de conflitos de interesses nomeadamente a nível económico é uma conceção que, de facto, pode estar na base do desenvolvimento de atitudes negativas face a grupos percecionados como ameaça, como é o caso dos imigrantes (Delamater, Myers, & Collett, 2015; Esses, Jackson, & Armstrong, 1998).

O presente estudo permitiu concluir que os motivos que estão na base do desenvolvimento de determinadas atitudes não são assim tão lineares, considerando que a perceção de conflitos a vários níveis nem sempre se correlacionou com as diferentes atitudes face aos imigrantes em Portugal.

Por outro lado, o carácter pejorativo das manifestações flagrantes de preconceito faz com que este seja, nos dias de hoje, demonstrado de uma forma mais velada, não havendo, muitas vezes manifestações claras da sua existência (Coenders, Scheepers, Sniderman, & Verberk, 2001).

No entanto, foi de facto possível concluir que o preconceito existe em Portugal, da mesma forma que em outros países da Europa, e manifesta-se tanto de uma forma geral como relativamente a diferentes grupos específicos de países e nacionalidades.

A preponderância assumida pela diversidade cultural, num

mundo em constante interação, que promove o contacto crescente com povos de diferentes nacionalidades, conduz à necessidade de se estudar os temas apresentados de uma forma mais completa. Isto porque o carácter meramente exploratório da presente investigação traduz-se em algumas limitações que não permitem retirar conclusões mais precisas e generalizadas.

Neste sentido, fica o mote para futuras investigações, que possam contar com uma amostra mais representativa da população e com respondentes de diferentes origens nacionais.

O futuro organizacional e social passa por formar colaboradores cada vez mais capazes de lidar com a diversidade, aceitando-a como uma vantagem e uma mais-valia tanto pessoal como organizacional, reduzindo os comportamentos discriminatórios desenvolvidos para com imigrantes no sentido de melhorar as relações estabelecidas com as diferentes etnias.

## Bibliografia

- Abrams, D., & Hogg, M. A. (1990). Social Identification, Self-Categorization and Social Influence. *European Review of Social Psychology, 1*, pp. 195-228.
- Ajzen, I. (1982). On behaving in accordance with one's attitudes. Em M. Zanna, E. Higgins, & C. Herman, *Consistency in social behavior: The Ontario symposium* (Vol. 2, pp. 181-146). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977). Attitude-Behavior Relations: A Theoretical Analysis and Review of Empirical Research. *Psychological Bulletin, 84*, pp. 888-918.
- Alferes, V. R. (1997). *Investigação Científica em Psicologia: Teoria e Prática*. Coimbra: Almedina.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Behavior, 14*, pp. 20-39.
- Ashmore, R., & Del Boca, F. (1981). Conceptual approaches to stereotypes and stereotyping. Em D. Hamilton, *Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behavior* (p. Erlbaum). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Baron, R. A., & Branscombe, N. R. (2011). *Social Psychology*. New Jersey: Pearson Education.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *The American Economic Review, 94*(4), pp. 991-1013.
- Bobo, L. D. (2001). Racial Attitudes and Relations at the Close of the Twentieth Century. Em N. J. Smelser, W. J. Wilson, & F. (. Mitchel, *America Becoming: Racial Trends and Their Consequences* (pp. 264-301). National Academies Press. Obtido de <http://people.umass.edu/cnle/soc361/docs/ab1-9.pdf>
- Breakwell, G. M. (1993). Social Representations and Social Identity. *Papers on Social Representations, 2*, pp. 1-217.
- Cabral, S., & Duarte, C. (2012). *O Diferencial de Salários dos Imigrantes no Mercado de Trabalho Português*. Lisboa: Banco de Portugal.
- Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research, pp. 245-276*.

- Choi, S., & Salehyan, I. (2013). No Good Deed Goes Unpunished: Refugees, Humanitarian Aid, and Terrorism. *Conflict Management and Peace Science*, 30, pp. 53-75.
- Coates, R. D. (2008). Covert Racism in the USA and Globally. *Sociology Compass*, pp. 208-231.
- Coenders, M., Scheepers, P., Sniderman, P. M., & Verberk, G. (2001). Blatant and subtle prejudice: dimensions, determinants, and consequences; some comments on Pettigrew and Meertens. *European Journal of Social Psychology*, 31, pp. 281-297.
- Coutinho, L. R., Costa, A., & Carvalho, J. L. (s.d.). Debatendo diversidade de gênero e raça no contexto organizacional brasileiro: Lei do mercado ou cotas por lei? *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 4(1), pp. 21-37.
- Cox, T. (1993). *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practice*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Dalrymple, B., Poot, J., & Roskrug, M. (2013). Perception of Workplace Discrimination Among Immigrants and Native Born New Zealanders. *Australian Journal of Labour Economics*, 16(1), pp. 137-154.
- Delamater, J. D., Myers, D. J., & Collett, J. L. (2015). *Social Psychology*. Colorado: Westview Press.
- Doise, W., Spini, D., & Clemence, A. (1999). Human rights studied as social representations in a cross-national context. *European Journal of Social Psychology*, 29, pp. 1-29.
- 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, pp. 389-412.
- Esses, V. M., Jackson, L. M., & Armstrong, T. L. (1998). Intergroup Competition and Attitudes Toward Immigrants and Immigration: An Instrumental Model of Group Conflict. *Journal of Social Issues*, 54, pp. 699-724.
- Fazio, R. H. (1990). Multiple processes by which attitudes guide behavior: the MODE model as an integrative framework. *Advances in Experimental Social Psychology*, 23, pp. 75-109.
- Fazio, R. H., & Williams, C. J. (1986). Attitude accessibility as a moderator of the attitude-perception and attitude-behavior relations: An investigation of the 1984 presidential election.

*Journal of Personality and Social Psychology*, 51(3), pp. 505-514.

- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage Publications.
- Fiske, S. T. (2001). Effects of power on bias: Power explains and maintains individual, group, and societal disparities. Em A. Y. Lee-Chai, & J. A. Bargh, *The uses and abuse of power: Multiple perspectives on the causes of corruption* (pp. 181-194). Philadelphia: Academic Press.
- Fredrickson, G. M., & Knobel, D. T. (1980). A history of discrimination. Em T. F. Pettigrew, G. M. Fredrickson, D. T. Knobel, N. Glazer, & R. Ueda, *Prejudice: Dimensions of ethnicity* (pp. 30-86). Cambridge: Harvard University Press.
- Freyre, G. (1933). *Casa-grande & Senzala: Formação da família brasileira sob o regime de economia patriarcal*. Rio de Janeiro: Maia & Schmidt.
- Giddens, A. (2001). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gondim, S. M. G., Techio, E. M., Paranhos, J., Moreira, T., Brantes, C., Sobrinho, J. B., & Santana, V. (2013). Imigração e trabalho: Um estudo sobre a identidade social, emoções e discriminação contra estrangeiros. *Psicologia em pesquisa*, 7(2), 151-163.
- Hitt, M., Miller, C., & Colella, A. (2006). *Organizational behavior: A strategic approach*. Hoboken: Wiley.
- Jodelet, D. (1989). Représentations sociales: un domaine en expansion. Em D. Jodelet, *Les représentations Sociales*. Paris: PUF.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39, pp. 31-36.
- Katz, I. (1991). Gordon Allport's "The Nature of Prejudice.". *Political Psychology*, 12, pp. 125-157.
- Larsen, K. S., Krumov, K., Le, H. V., Ommundsen, R., & Veer, K. (2009). Threat Perception and Attitudes Toward Documented and Undocumented Immigrants in the United States: Framing the Debate and Conflict Resolution. *European Journal of Social Sciences*, 7(4), pp. 115-134.
- Machado, F. L. (1994). Luso-africanos em Portugal: nas margens da etnicidade. *Sociologia - Problemas e Práticas*, pp. 111-134.

- Maio, G. R., Olson, J. M., Bernard, M. M., & Luke, M. A. (2003). Ideologies, Values, Attitudes, and Behavior. Em J. Delamater (Ed.), *Handbook of Social Psychology* (pp. 283-308). New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Marques, J. C., & Góis, P. (Janeiro de 2007). *Ukrainian migration to Portugal. From non-existence to the top three immigrant groups*.
- Mayda, A. M. (2004). Who Is Against Immigration? A Cross-Country Investigation of Individual Attitudes toward Immigrants. *IZA Discussion paper series*. Obtido de <http://hdl.handle.net/10419/20350>
- 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, pp. 35-62.
- Moscovici, S. (1981). On social representations. Em J. P. Forgas, *Social cognition: Perspectives on everyday understanding* (pp. 181-209). London : Academic Press.
- Moscovici, S. (1984). The phenomen of social representations. Em R. Farr, & S. Moscovici, *Social Representations* (pp. 3-69). Cambridge: Cambridge University Press.
- Müller, T. (2003). Migration, unemployment and discrimination. *European Economic Review*, 47, pp. 409-427.
- Ning, D. (2012) A Comunidade Chinesa em Portugal: acerca de atividades económicas, associativismo, integração e a segunda geração. Dissertação de Mestrado em Estudos Interculturais Português/Chinês: Tradução, Formação e Comunicação Empresarial
- Oliveira, C. R., & Gomes, N. (2014). *Monitorizar a Integração de Imigrantes*. Lisboa: Observatório das migrações.
- Oreopoulos, P. (2011). Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(4), pp. 148-171.
- O'Rourke, K. H., & Sinnott, R. (2006). The determinants of individual attitudes towards immigration. *European Journal of Political Economy*, 22, pp. 838-861.
- Oswald, D. L. (2005). Understanding Anti-Arab Reactions Post-9/11: The Role of Threats, Social Categories, and Personal

- Ideologies. *Journal of Applied Psychology*, 35(9), pp. 1775-1799.
- Ozlak, S. (1992). *The dynamics of ethnic competition and conflict*. Palo Alto, California: Stanford University Press.
- Pager, D., & Western, B. (2012). Identifying Discrimination at Work: The Use of Field Experiments. *Journal of Social Issues*, 68(2), pp. 221-237.
- Pedersen, A., Watt, S. E., & Griffiths, B. (2007). Prejudice against asylum seekers and the fear of terrorism: The importance of context. Em V. a. Colic-Peisker, *Settling in Australia: The social inclusion of refugees*. (pp. 38-55). Perth, Western Australia: Centre for Social and Community Research, Murdoch University.
- Petigrew, T. F., & Meertens, R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25, pp. 57-75 e 203-226.
- Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup Contact Theory. *Annual Review of Psychology*, 49, pp. 65-85.
- Podsiadlowski, A., Gröschke, D., Kogler, M., Springer, C., & Zee, K. (2013). Managing a culturally diverse workforce: Diversity perspectives in organizations. *International Journal of Intercultural Relations*, 37, pp. 159 - 175.
- Rohall, D. E., Milkie, M. A., & Lucas, J. W. (2013). *Social Psychology: Sociological Perspectives*. New Jersey: Pearson.
- Scheve, K. F., & Slaughter, M. J. (2001). Labor market competition and individual preferences over immigration policy. *The Review of Economics and Statistics*, pp. 133-145.
- SEF (2014). Relatório de imigração, fronteiras e asilo. Retrieved from [http://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa\\_2014.pdf](http://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa_2014.pdf)
- Sherif, M., & Sherif, C. W. (1979). Research on intergroup relations. Em W. G. Austin, & S. Worchel, *The social psychology of intergroup relations* (pp. 7-18). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Silva, A. F. R. (2015). As emoções associadas ao luso-tropicalismo e à percepção de ameaça face aos emigrantes em contexto laboral: Um estudo com estudantes portugueses. Dissertação de Mestrado. Universidade de Coimbra, Coimbra.

- Simpson, G. E., & Yinger, J. M. (1985). *Racial and cultural minorities: An analysis of prejudice and discrimination*. New York: Plenum Press.
- Soylu, A., & Buchanan, T. A. (2013). Ethnic and Racial Discrimination against Immigrants. *Journal of Business and Economics*, 4, pp. 848-858.
- Tajfel, H. (1982). Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual Review of Psychology*, 33, pp. 1-39.
- Tajfel, H., & Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. Em J. A. William, & S. Worchel, *The social psychology of inter-group relations* (pp. 33-47). Belmont, CA: Wadsworth.
- Tropp, L. R., & Pettigrew, T. F. (2005). Relationships Between Intergroup Contact and Prejudice Among Minority and Majority Status Groups. *Psychological Science*, 16, pp. 951-957.
- Vala, J. (1997). Representações sociais e percepções intergrupais. *Análise Social*, 32, pp. 7-29.
- Vala, J., Brito, R., & Lopes, D. (1999). *Expressões dos racismos em Portugal*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Vala, J., Brito, R., & Lopes, D. (2015). *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, pp. 287-302.
- 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. (2008). Identidade pessoal e social: Entre a semelhança e a diferença. *Psychologica*, 47, pp. 109-123.
- Valentim, J. P. (2011a). Representações sociais do luso-tropicalismo e olhares cruzados entre portugueses e africanos. Em M. J. Simões, *Imagótipos literários: processos de (des)configuração na imagiologia literária* (pp. 57-75). Bern: Peter Lang.
- Valentim, J. P. (2011b). Social psychology and colonialism: luso-tropicalism as a social representation in the context of a contemporary portuguese society. Em J. P. Valentim, *Societal approaches in social psychology* (pp. 180-194).

- 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
- Vieira, R. (2011). *Educação e diversidade cultural: notas de Antropologia da Educação*. . Porto: Edições Afrontamento.