



UC/FPCE\_2016

Universidade de Coimbra  
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**Perceção de discriminação laboral e fontes de perceção de conflito por parte dos trabalhadores portugueses: um estudo no âmbito das representações sociais do luso-tropicalismo**

Ana Rita Pires Correia Mouro (e-mail: [anaritamouro@gmail.com](mailto:anaritamouro@gmail.com))

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

## **Perceção de discriminação laboral e fontes de perceção de conflito por parte dos trabalhadores portugueses: um estudo no âmbito das representações sociais do luso-tropicalismo**

### **Resumo**

Esta dissertação, de carácter exploratório e descritivo, insere-se no âmbito do estudo das representações sociais do luso-tropicalismo. As variáveis analisadas foram a perceção de discriminação e a perceção de conflito numa amostra de 207 colaboradores portugueses do terceiro setor. Os questionários foram autoadministrados.

Os resultados demonstram que são percecionadas como fontes de conflito, a ideologia e o estauto social, mas os valores médios de resposta não se afastam muito dos restantes fatores, i. e., a etnicidade e a identidade atribuída.

Comparando os resultados da perceção de discriminação com os resultados da sua aceitação, estes demonstram que os participantes se pronunciam com mais intensidade quanto à condenação de actos discriminatórios, do que à perceção da presença dos mesmos nas relações laborais entre portugueses e estrangeiros.

Também podemos observar que a hostilidade é mais percecionada, quanto mais percecionado for o Estatuto Social, a Etnicidade e a Identidade Atribuída. No entanto, quanto à aceitação de discriminação face à perceção de conflitos, não foram evidenciados resultados significativos.

Por fim, analisando as diferenças entre os sexos, as mulheres assumem resultados mais elevados na perceção dos fatores da etnicidade e da ideologia.

Na discussão, os resultados deste estudo foram confrontados com outros realizados no mesmo âmbito e examinados tendo o contexto laboral e social.

Através deste estudo conseguiu-se dar continuidade ao aprimoramento das escalas, e adicionalmente foi analisada a diferença entre sexos relativamente a ambas as escalas.

Palavras-chave: Representações sociais, luso-tropicalismo, discriminação laboral, perceção de conflito, colaboradores portugueses, diferenças entre sexos.

## **Labor discrimination perception and sources of conflict perception by portuguese workers: a study in the field of luso-tropicalism social representations'**

### **Abstract**

This research, with exploratory and descriptive character, falls within the scope of luso-tropicalism social representations'. The variables analyzed were the discrimination perception and the sources of conflict perception in a sample of 207 portuguese workers of the third sector. The questionnaires were self-administered.

The results show that ideology and social status are perceived as sources of conflict, but average responses values do not differ much from other factors, i. e., ethnicity and attributed identity.

Comparing discrimination perception results with the results of their acceptance, it demonstrates that participants answers with greater intensity in the condemnation of discriminatory acts, than in the perception of his presence between Portuguese and foreign working relations.

We can also observe that hostility is more perceived, the more perceived Social Status, the Ethnicity and Attributed Identity are. Discrimination acceptance against conflict perception, were not shown significant results.

Finally, analyzing the differences between sexes, women take higher results in the of ethnicity and ideology perception factors.

In the discussion, the results of this study were compared with others conducted in the same field and examined with the labor and social context.

Through this study we were able to continue the improvement of both scales and additionally it was analyzed differences between sexes.

**Key-Words:** Social representations, luso-tropicalism, work discrimination, conflicts perception, Portuguese workers, differences between sexes.

## **Agradecimentos**

O primeiro ano em que frequentamos a universidade é sempre um período conturbado na vida de qualquer estudante, mas tão ou mais conturbado é igualmente o último. No entanto, há todo um período intermédio em que pessoas entram e saem das nossas vidas, às vezes porque nós queremos, às vezes porque elas querem e outras vezes porque a vida assim quer. Ao escrever estes agradecimentos, gostaria de os dedicar às pessoas que em algum momento, neste percurso académico, assumiram ou assumem uma importância fundamental para que o resultado alcançado neste final de meta fosse este e não outro.

Gostaria de agradecer ao Professor Joaquim Pires Valentim pela excecional orientação, a motivação e a organização impostas, essenciais à conclusão desta dissertação. Mas também a todos os professores da Psicologia das Organizações que nos incentivam e motivam a ver esse mundo de modo positivo, e a olhar para os problemas como desafios a superar.

Agradeço a toda a minha família pelo apoio não só financeiro, mas também emocional, em especial à minha mãe, ao meu padrasto, aos meus tios, aos meus avós, aos meus primos e ao meu pai, que nos momentos cruciais deram sempre aquelas “dicas”, aquelas palavras que me fizeram continuar e não desistir.

Aos meus amigos, os verdadeiros responsáveis daqueles convívios que duravam apenas o período de tempo equivalente a “só um café” (que muitas vezes incluíam estudar!): à Ana Cláudia, Ana Filipa, Ângela, Sandra, Joana Pestana, Rafaela Carvalho, Andreia Galiano, Ana Rita Vieira, Bárbara Durão, Ágata Palma, Denise Margarida, Pedro Belo e também ao Samuel. E claro, aquelas “toinas” que entraram na minha vida muito antes de entrar na universidade, mas que nunca mais sairão, à Cláudia, Diana, Dulce, Filipa, Irina, Joana, Raquel e Rita.

O meu mais sincero obrigado a todos.

## Índice

Introdução .....	1
I – Enquadramento conceptual .....	2
1.1 Representações sociais e o luso-tropicalismo .....	2
1.2 Discriminação Laboral .....	5
1.3 Percepção de conflito .....	8
II – Objetivos .....	11
III – Metodologia .....	12
3.1 <i>Design</i> da investigação .....	12
3.2 Descrição da amostra .....	12
3.3 Instrumentos .....	12
3.4 Procedimentos de investigação adoptados .....	14
IV – Resultados .....	16
V – Discussão .....	25
VI – Conclusão .....	36
Referências Bibliográficas .....	39
Anexos .....	44

## **Índice de Tabelas**

Tabela 1: Percepção da discriminação .....	17
Tabela 2: Aceitação da discriminação .....	19
Tabela 3: Percepção de conflito – Análise em componentes principais: médias, desvios-padrão, saturação dos itens em quatro fatores após rotação varimax e estatísticas iniciais .....	21
Tabela 4: Correlações entre os fatores da percepção de discriminação e a os fatores da percepção de conflitos .....	23
Tabela 5: Correlações entre os fatores da aceitação da discriminação e a os fatores da percepção de conflitos .....	23
Tabela 6: Classificações dos resultados entre o sexo masculino e o sexo feminino relativamente à percepção de discriminação .....	24
Tabela 7: Classificações dos resultados entre o sexo masculino e o sexo feminino relativamente à aceitação da discriminação .....	24
Tabela 8: Classificações dos resultados entre o sexo masculino e o sexo feminino relativamente à percepção de conflito .....	25
Tabela 9: Teste de Normalidade para a Percepção de Discriminação .....	44

## **Índice de Gráficos**

Gráfico 1: Valores médios dos dois fatores da Percepção de Discriminação .....	18
Gráfico 2: Valores médios dos 2 fatores da percepção de discriminação para a Aceitação da Discriminação .....	20
Gráfico 3: Valores médios dos quatro fatores da percepção de conflitos .....	22

## **Introdução**

Esta dissertação insere-se no âmbito do estudo das representações sociais, fenómeno para o qual contribuímos e, do qual usufruímos, de modo a podermos atribuir significado a tudo o que nos rodeia. Elas são a representação de algo ou alguém, sendo importantes, uma vez que, influenciam a nossa conduta na interação com os outros e com o mundo. «Quanto menos pensarmos nas representações, e quanto menos consciência tivermos delas, maior se torna a sua influência» (Moscovici, 2000).

As representações sociais podem desempenhar um papel central na tentativa de construção de várias culturas, entre as quais as culturas pacíficas (Gibson, 2012), o que se torna bastante relevante, já que a globalização atinge limites nunca antes alcançados a vários níveis (tecnologia, comércio, fronteiras, etc.), proporcionando grandes oportunidades, mas também dificuldades. A mobilidade de pessoas entre países é uma realidade frequente e não uma ocorrência ocasional, afetando o modo como os indivíduos veem e pensam o mundo, como acedem e ocupam o mercado de trabalho, como organizam e estruturam as políticas internacionais, entre outros. Como diferentes países têm diferentes culturas, essas diferenças expõem as pessoas à intolerância, à exclusão e à discriminação nos países de migração (Gondim et al., 2013). Mesmo em sociedades formalmente democráticas, continua a existir a permanência de discriminação flagrante para com grupos minoritários, um paradoxo constatado por Vala e Pereira (2011).

No caso de Portugal, desde a época das expansões quando este deu “novos mundos ao mundo”, viu frequentemente muitos dos seus cidadãos saírem da Europa para outros territórios sob a dominação da Coroa (Rocha-Trindade, 1992), tendo contacto com diversos povos e culturas, tanto ocidentais quanto orientais. É desse contacto que é proferida uma suposta aptidão especial dos portugueses para a

miscegenação biológica e cultural com os povos dos trópicos que conduziria à criação de algo novo e específico: “sociedades multirraciais harmoniosamente integradas, berço de uma civilização com características próprias” (Alexandre, 1999, citado por Valentim, 2003, p. 61). Esta ideia ou conceito designado de luso-tropicalismo, foi amplamente divulgada no final do Estado Novo e seria responsável pela atenuação de práticas discriminatórias, inclusive nos dias de hoje.

Deste modo, e visto esta tese ser da área da psicologia das organizações, do trabalho e dos recursos humanos, é oportuno aprofundarmos o conhecimento no que diz respeito à percepção da existência (ou não) de discriminação nas relações existentes entre trabalhadores portugueses e estrangeiros. A discriminação enquanto comportamento, pode atingir formas elevadas de hostilidade ou mesmo de agressão, que estão na base da criação de conflitos. Como tal, a percepção de conflito fará também parte desta dissertação, sendo ambas, posteriormente correlacionadas.

## **I – Enquadramento conceptual (revisão da literatura)**

### **1.1 Representações sociais e o luso-tropicalismo**

O estudo das representações sociais na psicologia social, deriva de uma maior preocupação com os problemas sociais existentes nas comunidades. Ou, pelo menos, de uma nova geração de investigadores que focam os seus modelos e análises nos contextos sociais e funções ideológicas dos processos psicológicos, ao invés, das perspetivas individualistas ou paradigmas cognitivos dominantes, da psicologia social (Staerklé, 2011).

Contextualizando o resurgimento das representações sociais, estas tiveram uma vaga de interesse através de Serge Moscovici, por volta dos anos 50, numa época em que se debatia frequentemente a psicanálise. Este psicólogo lançou duas questões, utilizando como exemplo a teoria da psicanálise, uma questão muito específica: de que



modo é apropriada, transformada e utilizada pelo homem comum uma teoria científica; e uma questão mais geral: como se atribui significado ao mundo que nos rodeia (Vala, 2010). Tal como se refere, tratou-se de um “ressurgimento”, uma vez que, inicialmente, o conceito designava-se “representações coletivas”, em oposição a “representações individuais”. As “representações coletivas” seriam externas às consciências individuais e não derivariam de um indivíduo isoladamente, mas seriam sim, o conjunto de sentimentos privados (individuais) combinados e alterados mutuamente, através de forças *sui generis* (Durkheim, 1898, p. 17). No entanto, para Moscovici (2000, p. 30), estas não devem ser vistas como um conceito, mas como um fenómeno, pois não são algo estático, conferindo-lhe deste modo plasticidade.

A teoria das representações sociais fornece um quadro analítico que evita as armadilhas do individualismo, o reducionismo e a reificação (Hewer, 2012). Neste sentido, o que se pretende é, à semelhança de Moscovici, percebermos de que modo o luso-tropicalismo é apropriado pelo senso comum, na população portuguesa. Note-se que este trabalho tem vindo a ser desenvolvido por diversos investigadores na Universidade de Coimbra (Valentim, 2003; Valentim, 2011a; Valentim, 2011b; Heleno, 2015; Silva, 2015; Tavares, 2010), assim como fora dela (Vala, Lopes e Lima, 2008; Vala, 2013; Vala, Brito e Lopes, 2015).

Ao referirmos o luso-tropicalismo, não podemos deixar de mencionar o seu criador, Gilberto Freyre. Este nasceu no Brasil e durante a infância, conhece por dentro o mundo das plantações de açúcar, indo estudar para os EUA em 1918 (Castelo, 2011, p.20). Ao longo dos seus 87 anos de vida, Freyre viajou muito entre a Europa (Portugal, Paris, Alemanha, Oxford e outras cidades), os EUA e inclusive a pedido do ministro do Ultramar Português, Sarmento Rodrigues, em 1951, visita as colónias portuguesas. Desempenhou cargos na administração pública, na vida política do Brasil e em

quadros académicos de diversas universidades (Castelo, 2011). Segundo Vila-Nova (2000, p.27), de “Gilberto Freyre como personalidade, na qual o científico e o artístico, o sociológico e o literário se fundem e se completam, pode afirmar-se que conseguiu fazer-se incluir entre os raros escritores que mais se aproximam do ideal de todo escritor: o de fazer livros tão interessantes quanto a própria vida”.

Apesar de existir mais quanto ao que pode ser dito sobre Gilberto Freyre, o que iremos abordar nesta dissertação está mais relacionado ao conceito de luso-tropicalismo, i. e., a crença de uma predisposição do carácter do português para a «aventura ultramarina ou tropical», para a miscigenação, para a interpenetração de valores e costumes (Freyre, 1953, citado por Castelo, 2011, p.35). Alexandre (1999, citado por Valentim, 2003) menciona “sociedades multirraciais harmoniosamente integradas, berço de uma civilização com características próprias”, que seriam fruto de uma suposta aptidão especial dos portugueses para a miscegenação biológica e cultural com os povos dos trópicos. A disseminação destas ideias ocorreu, numa época de redefinição de políticas internacionais por parte dos impérios europeus, nos quais se incluía Portugal, que possuíam colónias espalhadas por África e pela Ásia. António Salazar sabia que, se não tomasse medidas urgentes naquela altura, espaços coloniais portugueses poderiam sucumbir perante as novas e emergentes concepções liberalizantes que emergiam de todas as partes do mundo (Macedo, 2009, citado por Tavares, 2010).

Ao contrário dos europeus do norte, os lusitanos seriam desprovidos do orgulho racial, como comprovaria a sua prática colonizadora em áreas tropicais do globo, capazes de criar um ambiente de interpenetração cultural e étnica (Schneider, 2012, p. 76). Gilberto Freyre referindo-se ao contacto de europeus com não-europeus, salienta que “é comum historiadores, antropólogos e sociólogos referirem-se ao contacto de europeus com não europeus

como expressão de um especialíssimo processo que, não chegando a ser nem de subjugação nem de assimilação, menos ainda de integração, poderia ser caracterizado como sendo ou tendo sido de europeização (...) embora a alguns desses intelectuais pareça que o empenho da gente lusitana ao tomar contacto com esses povos, tenha sido, quase sempre, mais o de socialmente as cristanizar que o de culturalmente as europeizar.” (Gonçalves, 2000, p. 44).

Embora não possamos dizer que o conceito de luso-tropicalismo esteja tão divulgado quanto o da psicanálise estava há umas décadas atrás, podemos investigar se a ideia em si, a de que os portugueses são mais acolhedores e recetivos a outros povos, ainda se encontra ou não difundida na população portuguesa.

## **1.2 Discriminação laboral**

Discriminação pode ser definida como o «tratamento diferencial de indivíduos baseado na sua pertença a determinado grupo» (Baumeister & Finkel, 2010) ou, por outro lado, o comportamento objetivo ou a intenção de agir de forma a diferenciar positivamente os membros do endogrupo dos do exogrupo (Gondim et al., 2013). Para que este tipo de discriminação ocorra, parece ser suficiente numa situação, existir uma diferença de categoria no conjunto dos membros de um grupo para que a discriminação em favor do endogrupo apareça (Tajfel, Billig, Bundy & Flament, 1971, citados por Deschamps, 1984). Deste modo, o simples facto de distinguirmos entre *nós* e *eles*, consciencializa-nos de uma diferença existente que pode gerar discriminação.

Atendendo a que a discriminação está muito associada ao preconceito (Monteiro 2010), é conseqüentemente necessário, clarificar este mesmo conceito. Por preconceito, entende-se uma «antipatia com base numa generalização defeituosa e inflexível» (Alport, 1954, citado por Baumeister & Finkel, 2010, p. 342). Ou, por outras palavras, é o resultado de sentimentos etnocêntricos que são

desprovidos de animosidade (Baumeister & Finkel, 2010), ou da afirmação e manipulação da condição da diferença, seja pela sua insistente negação ou pela sua dissimulação (Bandeira & Batista, 2002).

Note-se que a diferença entre os conceitos referidos anteriormente está no facto de a primeira se enquadrar no âmbito dos comportamentos e, o segundo, no âmbito das atitudes. Torna-se interessante observar que as definições legais de discriminação debitam particular importância à noção de intencionalidade (Nelson, Berrey, & Nielson, 2008 citado por Bodenhausen & Richeson, 2010, p. 344).

No que se pode referir relativamente à discriminação laboral, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), na sua convenção nº 111, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, define discriminação como “toda a distinção, exclusão ou preferência, com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão” (Taran, Beijl & McClure, 2004, p. 6). A OIT refere ainda, o recrutamento, a remuneração, as horas de trabalho e descanso, as férias pagas, a proteção na maternidade, a segurança, a atribuição de tarefas, a avaliação de desempenho e promoções na carreira, as oportunidades de formação, as perspectivas de emprego, a segurança social, a segurança e saúde no trabalho e a cessação de um emprego, como as áreas em que a discriminação laboral pode ocorrer. Sobretudo, quando membros de diferentes grupos são "em situação semelhante", tratados de forma diferente (Persico, 2008, citado por Bodenhausen & Richeson, 2010, p. 344).

Green (2003) afirma que quando a referida convenção se estabeleceu em 1958, a discriminação era muitas vezes o resultado do racismo flagrante e da opção consciente em estereotipar e que,

atualmente, com as mudanças existentes na organização do trabalho<sup>1</sup>, existem formas mais subtis e complexas de discriminação, que podem acontecer sem uma única decisão discriminatória que possa ser identificada ou a percepção de um ambiente de trabalho hostil. Vala & Pereira (2011) consideram ser este um dos grandes paradoxos das sociedades formalmente democráticas, i. e., existe evidência de comportamentos discriminatórios com grupos minoritários em sociedades orientadas por normas, princípios constitucionais e procedimentos jurídicos que condenam firmemente a sua expressão. É exatamente devido a este paradoxo que alguns indivíduos justificam as suas opções discriminatórias, não com base em crenças preconceituosas, mas sim no desejo de justiça, apoiando deste modo a manutenção do *status quo* (Pereira & Vala, 2010).

Um estudo realizado na América do Norte e em alguns países da Europa<sup>2</sup>, demonstra que existe um nível preocupante de discriminação no acesso ao emprego, no qual os migrantes e as minorias étnicas estão, muitas vezes em desvantagem, comparando com a maioria dominante. Apesar de alguns problemas estarem relacionados com educação e formação desadequada e, no caso dos migrantes, como o não reconhecimento das qualificações e um domínio insuficiente da língua do país de acolhimento, a verdade é que muitos deles experienciaram discriminação no que diz respeito à sua nacionalidade, cor, religião, “raça” ou origem étnica percebida (Zegers de Beijl, 1990, citado por Taran, Beijl & McClure, 2004).

Ainda no que diz respeito ao acesso ao emprego, o Eurobarómetro especial de 2015, nº 437, referente à discriminação, indica que os sujeitos percebem a existência de discriminação nas práticas de recrutamento e apresentam como principais desvantagens a

---

<sup>1</sup> Tais como o achatamento de hierarquias e a diluição das fronteiras do trabalho, a alocação de trabalhadores numa equipa em vez de ser numa base individual, bem como a adopção de métodos de avaliação individuais, flexíveis e baseados nas capacidades dos trabalhadores.

<sup>2</sup> Estados Unidos da América, Canadá, Finlândia, Suécia, Dinamarca, Holanda, França, Bélgica, Alemanha, Itália, Espanha e Reino Unido

idade superior a 55 anos (56%, +2 pontos percentuais do que em 2012), a apresentação/aparência/modo de vestir (52%, +7 pontos percentuais do que em 2012) e a cor da pele ou origem étnica (46%, +7 pontos percentuais do que em 2012), assim como uma deficiência (46%, +6 pontos percentuais do que em 2012). No entanto o maior aumento verificado desde 2012 (+15 pontos percentuais) é referente à identidade de género. No caso português, as maiores desvantagens percebidas pelos respondentes devem-se à idade avançada (58%), aparência física geral (51%) e, de igual modo, a aparência do candidato e a existência de uma deficiência (ambos com 49%).

No Eurobarómetro de 2015, nº 83, dedicado à cidadania europeia, do total dos 28 países da União Europeia, a maioria de apenas 11 Estados<sup>3</sup>, acreditam que os imigrantes contribuem muito para o respetivo país, enquanto nos restantes 17<sup>4</sup>, esta opinião é partilhada pela minoria. Isto significa que apesar dos avanços na legislação europeia e em alguns dos seus estados membros, muito há ainda a alcançar.

### **1.3 Perceção de conflito**

Como já referido anteriormente, a introdução da noção de grupo parece ser suficiente para poder ocorrer discriminação. O processo de categorização mencionado, não só estrutura a perceção, mas também organiza os diferentes comportamentos e permite-nos prever certas transformações sociais, tanto a nível da perceção individual de cada sujeito, como também entre sujeitos (Tajfel, 1972, citado por Deschamps, 1984).

Tal como o processo referido, também o conflito não é um fenómeno intrapsíquico, mas sim, estados de relacionamento que emergem como consequência de transações entre as pessoas, em

---

<sup>3</sup> Suécia, Luxemburgo, Portugal, Irlanda, Reino Unido, Finlândia, Espanha, Roménia, Dinamarca, Alemanha, Holanda (por ordem decrescente).

<sup>4</sup> França, Áustria, Bélgica, Polónia, Lituânia, Eslovénia, Itália, Grécia, Croácia, Malta, República do Chipre, Hungria, Bulgária, Eslováquia, República Checa, Estónia e Letónia (por ordem decrescente).

situações que promovem ou bloqueiam os objetivos que perseguem (Sherif, 1967, citado por Monteiro, 2010).

Relativamente à investigação sobre os conflitos intergrupais, serão mencionadas algumas das teorias mais relevantes para, diligente e sucintamente, fornecer um enquadramento sobre alguns dos fatores responsáveis pela origem desta temática. Aludindo à teoria dos conflitos realistas dos grupos (Campbell, 1965, Sherif, 1966, citado por Tajfel & Turner, 1979), esta realça a oposição de interesses entre grupos na obtenção de recursos escassos, como fator promotor de competição, no entanto, existindo objetivos interdependentes positivos, estes facilitam a cooperação entre os mesmos.

Apesar do mencionado, Tajfel e Turner (1979), afirmam que a existência desses fatores, não proporciona uma base totalmente adequada, quer teórica, quer empírica, para explicar uma panóplia de comportamentos sociais dos indivíduos que são observados. Quer isto dizer que os fatores mencionados não são *necessários*, mas serão *suficientes* para a existência do conflito (Tajfel & Turner, 1979). Os autores da teoria da identidade social, referem a existência de um continuum que vai desde a identidade pessoal (aspetos referentes apenas ao indivíduo que o diferenciam de outros indivíduos tendo em conta um determinado contexto social) até à identidade social (aspetos referentes ao indivíduo que o associam e o definem como pertencendo a um determinado grupo), sendo que, quando os limites dos grupos são salientes, os indivíduos caracterizam as pessoas como membros do seu próprio grupo (endogrupo) ou como membros de outros grupos (exogrupos), e começam a comparar o seu próprio grupo com outros grupos tendo por base um qualquer critério de avaliação. Posto isto, os indivíduos são motivados a alcançar e manter uma imagem positiva do seu próprio grupo.

Um modo de efetivar essa comparação será através de uma perceção de inferioridade do exogrupo nalgum critério, fazendo enaltecer a preferência pelo endogrupo e colocando-o em vantagem

relativamente a outros grupos. Quando há uma diferenciação de poder, o favoritismo do endogrupo pode ter implicações dramáticas para a distribuição desigual dos recursos económicos e sociais (Levin, 2003).

À semelhança da teoria da identidade social, também o conceito de privação relativa é um fator importante no desencadeamento dos conflitos entre grupos sociais, na medida em que está na base da construção de crenças sobre as dinâmicas situacionais (Ruciman, 1966; Gurr, 1970, citados por Monteiro, 2010). Esta hipótese, associada ao nível de análise intergrupais dos fenómenos conflituais, define-se como o sentimento de injustiça associado à perceção de ausência de um recurso (poder, prestígio, dinheiro) a que se julga ter direito, por comparação com a posse do mesmo recurso por parte de um «grupo de referência» (Merton, 1957, citado por Monteiro 2010).

Outros fatores apontados para a existência de conflitos intergrupais, estão também relacionados com diferentes horizontes temporais e/ou percepções imprecisas (Gibson, Ivancevich, Donnelly Jr. & Konopaske, 2011), no sentido em que diferentes funções e responsabilidades assumem diferentes *deadlines* e esse facto pode ser considerado sem importância para uns ou outros, preparando caminho para a existência de conflito.

No âmbito desta dissertação, os grupos que se encontram em oposição são, naturalmente, portugueses e imigrantes. Sobre os imigrantes, é certo que recai um “olhar” que os diferencia dos demais e que tenta localizá-lo nas hierarquias sociais existentes. Nesse sentido alguns imigrantes são mais “bem recebidos” pelas suas características físicas, nacionalidades, atividades profissionais, entre outras (Demartini, 2011). Sendo também estas características, assim como o contexto prévio ou atual histórico, as responsáveis por despoletar atitudes, comportamentos discriminatórios e, conseqüentemente, potenciais conflitos.



## II - Objectivos

Esta dissertação foi desenvolvida tendo em conta o leque das variáveis propostas pelo orientador, baseando-se nas representações sociais e no luso-tropicalismo. As variáveis em questão, tal como o título indica, são a percepção de discriminação e a a percepção de conflitos nas relações entre portugueses e estrangeiros. A amostra foi recolhida em contexto laboral.

A escolha destas variáveis, teve em conta a frequente presença dos conceitos de discriminação e conflito no nosso dia-a-dia, assim como uma curiosidade pessoal da discente.

O facto é que os processos imigratórios colocam em relação, sujeitos e grupos que se veem como diferentes, e a forma como ocorrem as trocas e disputas entre os mesmos, nos vários campos, pode permitir a desconstrução de preconceitos e estereótipos, o seu reforço ou até a construção de novos (Demartini, 2011). Daí ser importante, por mais ínfima que seja, a contribuição para o estudo destes processos.

Deste modo, este estudo pretende investigar:

1. Percepção da existência ou inexistência de discriminação no local de trabalho;
2. Percepção da existência ou inexistência de conflitos face a diferentes grupos (de origem ideológica e de identidade atribuída, etnicidade e estatuto social) (Valentim, 2003);
3. Associação entre a percepção de conflitos e a percepção de discriminação no local de de trabalho;
4. Análise e comparação dos dados dos participantes do sexo masculino e feminino nas referidas variáveis.

Independentemente dos resultados obtidos e sendo este um trabalho exploratório, espera-se contribuir de algum modo para o aprofundamento destas temáticas, para o aprimoramento das escalas em questão e também, levantar questões para que outros investigadores possam continuar o trabalho.

### III - Metodologia

#### 3.1 Desenho da investigação

Inicialmente este estudo exhibe um carácter descritivo de modo a ser possível conhecer a amostra. No seu cerne, este estudo utilizou um plano de investigação não experimental (ou correlacional), pois limita-se a observar as variáveis não tendo qualquer tipo de controlo ou intervenção (propositada) sobre as mesmas (Marôco, 2011, p. 14). Neste tipo de investigação não existe distribuição aleatória dos sujeitos (Alferes, 1997).

#### 3.2 Descrição da amostra

A amostragem considera-se não probabilística ou não aleatória, sendo designada de amostragem acidental, uma vez que os seus elementos são seleccionados pela sua conveniência (Marôco, 2011, p. 11).

Esta é constituída por 207 sujeitos com idades compreendidas entre os 22 e os 68 anos<sup>5</sup>, em que 39,6% são do sexo masculino e 59,4% do sexo feminino<sup>6</sup>. Todos os sujeitos desempenham funções administrativas em organizações do terceiro sector de atividade (serviços) e os questionários, recolhidos nos concelhos da Lousã, Mealhada, Óbidos e Vale de Cambra.

#### 3.3 Instrumentos

##### - Escalas de Percepção de Discriminação

As escalas de percepção de discriminação basearam-se na adaptação de Godim et al. (2013)<sup>7</sup> que, na sua construção, considerou estudos referentes ao assédio moral no trabalho, principalmente os trabalhos de Hirigoyen (2001). Segundo Lopes e Dinis (2002),

---

<sup>5</sup> Note-se que 47 sujeitos não apresentaram dados relativamente à idade.

<sup>6</sup> 82 Homens e 123 mulheres, respetivamente. Note-se que 2 dos sujeitos inquiridos não apresentaram dados relativamente ao sexo.

<sup>7</sup> *Imigração e Trabalho: Um Estudo sobre Identidade Social, Emoções e Discriminação contra Estrangeiros*

Hirigoyen (2001) alerta-nos que tal fenómeno pode ser encontrado em todos os grupos sociais em que a rivalidade se instala e o seu estudo é útil aos investigadores que se interessam em aprofundar a complexidade das relações interpessoais no âmbito familiar ou, especificamente, no trabalho. Neste caso, utilizou-se a mesma escala, duas vezes, ambas envolvendo a perceção que os sujeitos têm relativamente a comportamentos discriminatórios dirigidos ao grupo social de estrangeiros percebidos como fortes concorrentes no mercado de trabalho nacional. Na primeira escala apresentada aos participantes, doravante designada de Escala de Perceção de Discriminação, estes responderam “até que ponto considera que cada um destes comportamentos *está presente* nas relações entre os trabalhadores portugueses e estrangeiros” e, na segunda, doravante designada de Escala de Aceitação da Discriminação, responderam em que medida “*concorda* com cada um destes comportamentos nas relações entre os trabalhadores portugueses e os estrangeiros”. Cada medida é composta de 22 itens, distribuídos em duas dimensões: Amabilidade – comportamentos de aproximação intergrupar e Hostilidade – comportamentos de distanciamento e pouca cordialidade intergrupar. A escala de resposta é do tipo Likert de 7 pontos, variando de (1) “Discordo completamente” a (5) “Concordo completamente” (Godim et al. 2013; Valetim, 2003).

- Escala de Perceção de Conflitos

A escala de perceção de conflitos foi baseada num estudo de Doise, Spini e Clemence (1999), especificamente a parte referente aos conflitos percebidos que se baseou no segundo artigo da Declaração Universal dos Direitos Humanos. No entanto, os autores incluíram também, a idade e a região, como potencial fonte de conflitos. A escala aqui utilizada baseou-se na versão portuguesa desenvolvida por Valetim (2003).

Na escala apresentada nesta dissertação, foi perguntado “em que medida em que em Portugal há tensões e conflitos entre

indivíduos de diferentes...”, seguindo-se 13 categorias sociais diferentes. Para cada categoria, os sujeitos deveriam responder, através de uma escala de Likert de 1 ( *nenhuns conflitos*) a 7 ( *muitos conflitos*).

### **3.4 Procedimentos de investigação adotados**

Nesta dissertação foi utilizado, para todo o procedimento de investigação, o programa informático IBM SPSS Statistics Versão 20 de 2013. As estatísticas descritivas, como as medidas de tendência central (frequência absoluta, frequência relativa e média) e as medidas de dispersão (desvio-padrão), foram executadas com o objetivo de caracterizar a amostra e compreender alguns dos resultados gerais.

#### **- Análise Fatorial em Componentes Principais**

Numa segunda fase da análise dos dados, procedeu-se a uma análise fatorial exploratória, que permite compreender melhor a estrutura de um conjunto de dados obtidos para cada variável e reduzir o conjunto de dados em cada uma das variáveis em estudo, através da criação de fatores claros e explicativos, mantendo sempre o máximo possível de informação original (Field, 2009). Este método foi aplicado tanto na escala referente à percepção de conflitos, como nas escalas da percepção de discriminação. Note-se que previamente à sua execução, recorreu-se ao teste Keyser-Meyer-Olkin (KMO) e de Bartlett. O primeiro tem o objetivo de averiguar se, no conjunto, diversas variâncias são ou não significativamente diferentes (i. e., testa a homogeneidade de diversas variâncias) (D’Hainaut, 1997, p.187), subdividindo-se em quatro níveis, consoante a qualidade das suas correlações: inaceitável (< 0.5); má (0.5 – 0.6); razoável (0.6 – 0.7); média (0.7 – 0.8); boa (0.8 – 0.9); e muito boa (0.9 - 1) (Pestana & Gageiro, 2003, p. 505). O segundo, pretende examinar se esta matriz é proporcional a uma matriz de identidade (isto é, se as covariâncias são zero e se as variâncias - os valores ao longo da diagonal - são aproximadamente iguais) (Field, 2009). Recorreu-se

também à rotação ortogonal varimax, por produzir fatores que não estão correlacionados entre si, obtendo uma solução na qual cada componente principal se aproxima de 1, no caso de associação entre ambas, ou de zero, no caso de ausência de associação (Pestana & Gageiro, 2003, p. 504). Por fim, resta dizer que optámos por identificar como níveis de saturação relevantes, os superiores a 0.4, no caso da escala referente à Percepção de Discriminação; e, no caso da escala de Percepção de Conflitos, utilizou-se o critério anteriormente mencionado e, nos casos em que mais do que um fator saturava optou-se, à semelhança de Silva (2015), deixar esses mesmos itens no fator onde apresentavam saturações mais altas.

Para analisar a fiabilidade (consistência interna) das escalas e das subescalas utilizou-se o alfa de Cronbach, i. e., a capacidade de um instrumento de medida dar sempre os mesmos resultados, quando aplicado a alvos estruturalmente iguais. Optou-se por esta escolha, já que a maioria dos investigadores tende, não apenas a considerá-lo o índice universalmente aconselhável para o estudo métrico de uma escala, como tendem a percebê-lo como fornecendo «“estimativas fiáveis” da “fiabilidade de uma escala”» (Marôco & Garcia-Marques, 2006, p. 66). Varia entre 0 e 1 dividindo-se em 5 níveis: inadmissível (< 0.6), fraca (entre 0.6 e 0.7), razoável (entre 0.7 e 0.8), boa (entre 0.8 e 0.9) e muito boa (superior a 0.9) (Pestana & Gageiro, 2003, p. 543).

#### - Análise de Correlação

De modo a podermos compreender a correlação existente entre a percepção de conflitos e a percepção de discriminação recorreu-se à análise do coeficiente de correlação, uma medida de associação que avalia a intensidade da relação entre variáveis (Pestana & Gageiro, 2003, p. 174). Neste caso, uma vez que a amostra não tem uma distribuição normal<sup>8</sup>, recorreu-se ao coeficiente de correlação linear

---

<sup>8</sup> O tipo de distribuição da amostra foi testado através do teste Kolmogorov-Smirnov, o qual deu significativo. Dado o não cumprimento deste pressuposto para o estudo da relação entre as variáveis, optou-se pela seleção acima referida. A tabela

Ró de Spearman, por não ser sensível a assimetrias na distribuição e por ser uma boa alternativa ao R de Pearson (Pestana & Gageiro, 2003, p. 185).

- Teste não paramétrico para duas amostras independentes

Na última fase, para poder comparar os dados entre os participantes do sexo masculino e os participantes do sexo feminino, utilizou-se o teste de Mann-Whitney, uma vez que a amostra recolhida não cumpre os pressupostos para a realização do test t-student para amostras independentes<sup>9</sup>. Este teste não paramétrico é adequado para comparar funções de distribuição de uma variável pelo menos ordinal, medida em duas amostras independentes (Marôco, 2011, p. 307).

## IV - Resultados

### 4.1 Análise Fatorial de Componentes Principais

#### Perceção de Discriminação

No que diz respeito aos resultados obtidos na escala da perceção de discriminação, esta apresenta .877 para a medida de KMO o que corresponde a um nível bom da análise fatorial (Pestana & Gageiro, 2003, p. 505; Marôco, 2011, p.477). O resultado do teste de esfericidade de Bartlett também apresentou resultados significativos ( $\chi^2(187) = 2025,187 (p < .001)$ ).

Refiro, mais uma vez, que esta escala foi respondida duas vezes<sup>10</sup>. Na primeira escala apresentada foram excluídos 2 itens<sup>11</sup> e, na segunda, foi excluído 1 item<sup>12</sup>, por não terem obtido saturações superiores a 0.4.

Na Tabela 1, apresentam-se os resultados obtidos na análise fatorial em componentes principais no que diz respeito aos

---

pode ser observada no Anexo I.

<sup>9</sup> Como já referido anteriormente a amostra não apresenta uma distribuição normal.

<sup>10</sup> Rever *Instrumentos: Escalas de Perceção de Discriminação*.

<sup>11</sup> Itens 13 e 19, “Poupá-los de tarefas adicionais em comparação com os outros colegas” e “Evitar espalhar rumores a seu respeito”, respetivamente.

<sup>12</sup> Item 13.

comportamentos percebidos nas relações entre trabalhadores portugueses e trabalhadores estrangeiros e, mais uma vez, a negrito, os níveis de saturação dos itens superiores a 0.4. Assumimos 2 fatores, de modo a podermos contribuir e continuar a validação da escala, à semelhança de outros colegas (Godim et al., 2013). Esses fatores explicam 49.17% da variância total e designam-se Hostilidade (por ex.: dar instruções confusas que prejudiquem a realização das suas tarefas) e Amabilidade (por ex.: dar-lhes razão quando concorda com as suas ideias).

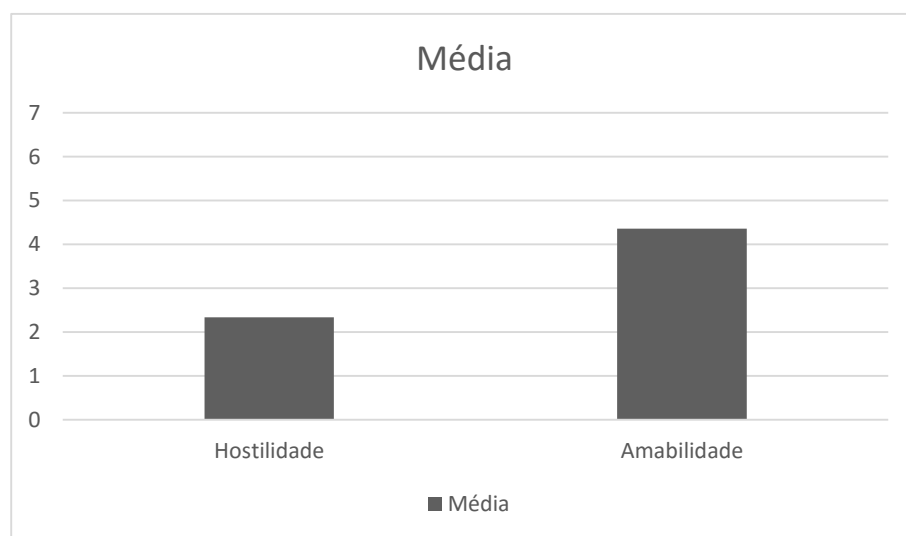
**Tabela 1. Perceção de Discriminação** – Análise em componentes principais: médias, desvios-padrão, saturação dos itens em dois fatores após rotação varimax e estatísticas iniciais (N=187<sup>13</sup>).

Itens	MD	DP	Fatores	
			Hostilidade	Amabilidade
Estragar alguns dos seus objetos de trabalho	2.03	1.209	<b>.811</b>	-0.83
Evitar cumprimentá-los	2.11	1.188	<b>.794</b>	-.174
Dar instruções confusas p/ prejudicar tarefas	2.35	1.301	<b>.789</b>	-.101
Pedir trabalhos urgentes sem necessidade	2.38	1.328	<b>.783</b>	-.145
Fazer-lhes gestos de desprezo diante deles	2.48	1.449	<b>.762</b>	-.040
Fazer ligações telefónicas ameaçadoras	1.72	1.057	<b>.741</b>	-.032
Criticar excessivamente o seu trabalho	2.73	1.55	<b>.740</b>	-.211
Ignorar a sua presença dirigindo-se a outros	2.44	1.407	<b>.734</b>	-.085
Interrompê-los enquanto falam com outros	2.40	1.493	<b>.661</b>	-.022
Imitar o sotaque para os ridicularizar	2.79	1.678	<b>.606</b>	-.039
Unir-se a outros colegas para os isolar	2.82	1.473	<b>.593</b>	-.131
Procurar trabalhar na mesma equipa que eles	4.26	1.478	-.108	<b>.830</b>
Elogiá-los quando são competentes	4.91	1.445	-.290	<b>.767</b>
Ensinar o que se sabe	4.64	1.54	-.136	<b>.748</b>
Aproximar para aprender com eles	4.48	1.5	-.255	<b>.715</b>
Dar-lhes razão quando concorda	4.78	1.481	-.254	<b>.701</b>
Tentar fazer amizade com eles	4.47	1.522	-.029	<b>.693</b>
Evitar induzi-los a cometer erros	3.83	1.722	.068	<b>.477</b>
Evitar colocar-lhes alcunhas	3.68	1.724	-.072	<b>.451</b>
Valores Próprios			6.276	4.051
% de Variância			29.886	19.292
Total de percentagem da variância			49.177	

<sup>13</sup> O número de sujeitos é de 187, contrariamente ao afirmado na descrição da amostra devido a ausência de respostas em alguns dos itens referente a esta escala.

O nível de consistência interna, auferido pelo alfa de Cronbach revelou-se muito bom (.914) e bom (.836) para o fator Hostilidade e Amabilidade, respetivamente e segundo os critérios de Pestana & Gageiro (2003).

No que diz respeito às médias, o fator Amabilidade obteve média de 4.36 ( $DP=0.019$ ) e o Fator Hostilidade obteve média de 2.339 ( $DP=0.105$ ) como se pode observar no gráfico 1.



**Gráfico 1.** Valores médios dos 2 fatores da Perceção de Discriminação (N=187).

Quanto aos resultados da escala referente à aceitação da discriminação, estes encontram-se na tabela 2<sup>14</sup>. Na medida de KMO, esta apresenta .871 o que equivale a um nível bom da análise fatorial (Pestana & Gageiro, 2003, p. 505; Marôco, 2011, p.477). Também o resultado do teste de esfericidade de Bartlett demonstrou resultados significativos ( $\chi^2 (179) = 1856,426 (p < .001)$ ).

<sup>14</sup> Relembro que nesta escala já se inclui o item 19: “Evitar espalhar rumores a ser respeito”.

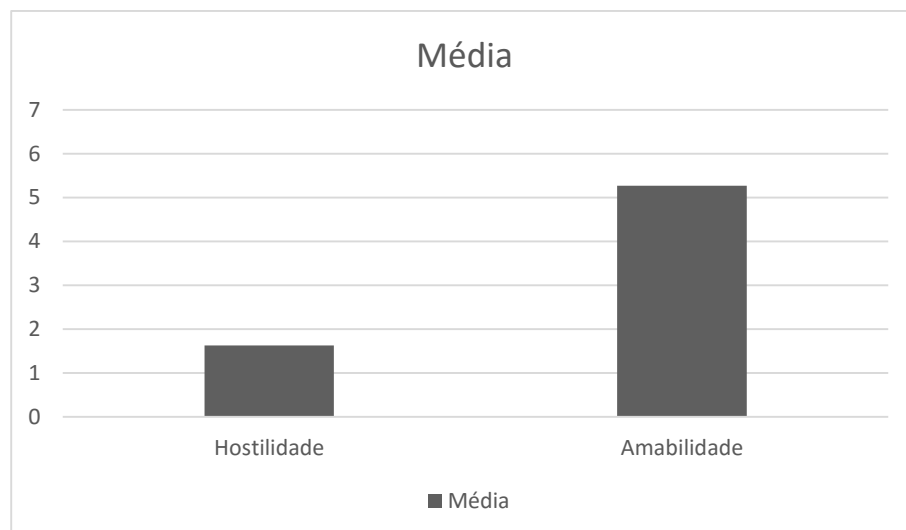


**Tabela 2. Aceitação da Discriminação** – Análise em componentes principais: médias, desvios-padrão, saturação dos itens em quatro fatores após rotação varimax e estatísticas iniciais (N=177).

	MD	DP	Fatores	
			Hostilidade	Amabilidade
Estragar alguns dos seus objetos de trabalho	1.41	0.958	<b>.833</b>	-.061
Pedir trabalhos urgentes sem necessidade	1.55	1.001	<b>.783</b>	-.206
Ignorar a sua presença dirigindo-se a outros	1.59	1.09	<b>.756</b>	-.134
Fazer ligações telefónicas ameaçadoras	1.35	0.902	<b>.752</b>	-.128
Fazer gestos de desprezo diante deles	1.79	1.414	<b>.728</b>	-.019
Unir-se a outros colegas para os isolar	1.68	1.234	<b>.698</b>	-.169
Imitar o sotaque para os ridicularizar	1.73	1.17	<b>.678</b>	-.150
Dar instruções confusas p/ prejudicar tarefas	1.65	1.191	<b>.661</b>	-.197
Interrompê-los quando falam com outros	1.73	1.314	<b>.641</b>	.017
Criticar excessivamente o seu trabalho	1.98	1.469	<b>.592</b>	-.044
Evitar cumprimentá-los	1.50	1.013	<b>.566</b>	-.264
Ensinar o que se sabe	5.52	1.462	-0.240	<b>.769</b>
Tentar fazer amizade com eles	5.53	1.431	-0.233	<b>.765</b>
Aproximar-se para aprender com eles	5.56	1.536	-0.258	<b>.750</b>
Procurar trabalhar na mesma equipa que eles	5.13	1.474	-0.165	<b>.748</b>
Elogiá-los quando são competentes	5.77	1.272	-0.285	<b>.746</b>
Dar-lhes razão quando concorda	5.70	1.437	-0.261	<b>.674</b>
Evitar colocar-lhes alcunhas	4.31	2.272	0.011	<b>.524</b>
Evitar induzi-los a cometer erros	4.73	2.228	0.045	<b>.475</b>
Poupá-los de tarefas adicionais comparando com os colegas	3.93	2.637	0.112	<b>.461</b>
Valores Próprios			7.120	3.031
% de Variância			33.906	14.434
Total de percentagem da variância				48.340

Para esta escala, obteve-se o alfa de Cronbach de .895 e .828, para o Fator Amabilidade e para o Fator Hostilidade respetivamente, ambos prova de um bom nível de consistência interna.

Relativamente aos valores médios, tal como se pode ver no Gráfico 2, o Fator Amabilidade obteve média de 5.27 ( $DP=0.262$ ) e o Fator Hostilidade obteve média de 1.630 ( $DP=0.032$ ).



**Gráfico 2.** Valores médios dos 2 fatores da aceitação da discriminação (N=177).

Por fim, o alfa de Cronbach para a escala de percepção de discriminação obteve um nível razoável de .748 e para a escala de aceitação de discriminação apresenta um nível fraco de .682 respectivamente.

### **Percepção de Conflitos**

Relativamente aos resultados obtidos na escala da percepção de conflito, esta apresenta um valor de .870 para a medida de KMO o que corresponde a um nível bom da análise fatorial (Pestana & Gageiro, 2003, p. 505; Marôco, 2011, p.477). O resultado do teste de esfericidade de Bartlett também demonstrou resultados significativos ( $\chi^2 (201) = 1467,438 (p < .001)$ ).

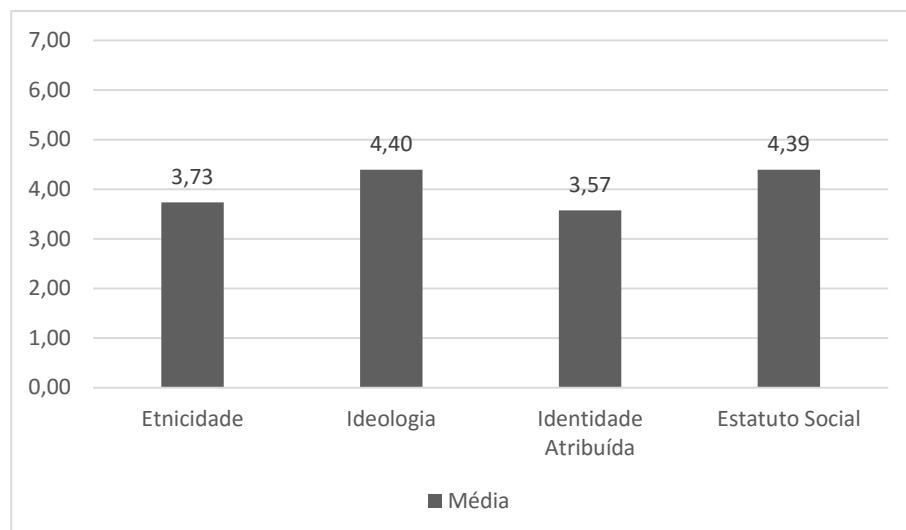
Na Tabela 3 apresentam-se os resultados obtidos na análise fatorial em componentes principais e, a negrito, os níveis de saturação dos itens. Assumimos 4 fatores, de modo a podermos contribuir e continuar a validação da escala. Esses fatores são Etnicidade, Ideologia, Identidade Atribuída e Estatuto Social e, sendo que no seu conjunto explicam 74.43% da variância.

**Tabela 3. Percepção de Conflito** – Análise em componentes principais: médias, desvios-padrão, saturação dos itens em quatro fatores após rotação varimax e estatísticas iniciais (N=206).

	M	DP	Fatores			
			F1 Etnicidade	F2 Ideologia	F3 Identidade Atribuída	F4 Estatuto Social
Raça	4.26	1.514	<b>.806</b>	.206	.085	.326
Cor da pele	4.05	1.543	<b>.866</b>	.204	.105	.202
Origens Nacionais	3.46	1.304	<b>.681</b>	.132	.497	.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	4.7	1.635	.094	<b>.849</b>	.304	.107
Religião	4.18	1.683	.315	<b>.790</b>	.127	.085
Origens Familiares	3.91	1.543	.145	.205	<b>.667</b>	.446
Idade	3.35	1.4	.146	.274	<b>.812</b>	.181
Região	3.52	1.436	.266	.292	<b>.653</b>	.116
Condições Económicas	4.44	1.37	.084	.035	.204	<b>.883</b>
Origens Sociais	4.34	1.406	.427	.170	.154	<b>.735</b>
Valores Próprios			6.228	1.463	1.115	.870
% de Variância			22.244	20.110	18.621	13.457
Total de percentagem de Variância					74.432	

No Fator Etnicidade os itens constituintes têm um alfa de Cronbach de nível bom, com .85, assim como o Fator Ideologia com .86. O Fator Identidade Atribuída e o Fator Estatuto Social, por sua vez, apresentam ambos níveis razoáveis do alfa de Cronbach com .79; e .74 respetivamente.

No que diz respeito às médias, o Fator Ideologia obteve média de 4.340 ( $DP=.069$ ), não sendo muito distante do Fator Estatuto Social com média de 4.39 ( $DP=.004$ ). O Fator Identidade Atribuída obteve a média mais baixa de 3.57 ( $DP=.083$ ), como se pode ver através do Gráfico 3.



**Gráfico 3.** Valores médios dos 4 fatores da percepção de conflitos (N=206).

#### **4.2 Associação da Percepção de Discriminação e a Percepção de Conflito**

Os resultados da associação entre os fatores da escala da percepção de discriminação<sup>15</sup> e os fatores da escala de percepção de conflitos podem ser observados na Tabela 4. Podemos ver que existem 3 correlações positivas e significativamente positivas ( $p < 0.05$ ). Quer isto dizer que, quando um dos fatores aumenta, o outro aumenta no mesmo sentido. Neste caso, quando o Fator Etnicidade, o Fator Identidade Atribuída e o Fator Estatuto Social aumentam, a Hostilidade aumenta também.

<sup>15</sup> Relativa à questão “até que ponto considera que cada um destes comportamentos está presente nas relações entre os trabalhadores portugueses e os trabalhadores estrangeiros”.

**Tabela 4.** Correlações entre os fatores da percepção de discriminação e a os fatores da percepção de conflitos

		<b>Hostilidade</b>	<b>Amabilidade</b>
<b>Etnicidade</b>	<i>r</i>	<b>.153*</b>	-.088
	<i>p</i>	,038	,234
	<b>N</b>	185	185
<b>Ideologia</b>	<i>r</i>	-.045	-.009
	<i>p</i>	,542	,899
	<b>N</b>	185	185
<b>Identidade Atribuída</b>	<i>r</i>	<b>.150*</b>	,021
	<i>p</i>	,042	,779
	<b>N</b>	185	185
<b>Estatuto Social</b>	<i>r</i>	<b>.163*</b>	-.064
	<i>p</i>	,025	,382
	<b>N</b>	189	189

\*p &lt; .05

Relativamente à associação dos fatores da escala de percepção de conflitos com os fatores da escala de aceitação da discriminação, não foram obtidos resultados significativos ( $p > 0.05$ ) e os resultados podem ser observados na Tabela 5.

**Tabela 5.** Correlações entre os fatores da aceitação da discriminação e a os fatores da percepção de conflitos

		<b>Hostilidade</b>	<b>Amabilidade</b>
<b>Etnicidade</b>	<i>r</i>	,080	-,094
	<i>p</i>	,291	,209
	<b>N</b>	175	179
<b>Ideologia</b>	<i>r</i>	-,059	,023
	<i>p</i>	,441	,755
	<b>N</b>	175	179
<b>Identidade Atribuída</b>	<i>r</i>	,094	-,007
	<i>p</i>	,218	,923
	<b>N</b>	175	179
<b>Estatuto Social</b>	<i>r</i>	,126	-,086
	<i>p</i>	,092	,248
	<b>N</b>	179	183

\*p &lt; .05

### 4.3 Comparação entre os resultados do sexo masculino com os resultados do sexo feminino

No que diz respeito aos fatores da escala da percepção de discriminação, não foram obtidas diferenças significativas, pois nenhum dos fatores obteve um nível de significância inferior a 0.05. Os resultados podem ser observados na Tabela 6 e na Tabela 7.

**Tabela 6.** Classificações dos resultados entre o sexo masculino e o sexo feminino relativamente à Percepção de Discriminação

	<b>Sexo</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b>U</b>	<b>p</b>
<b>Hostilidade</b>	homem	78	2,28	1,028	3975,500000	0,339128
	mulher	111	2,42	,998		
	Total	189				
<b>Amabilidade</b>	homem	78	4,48	1,085	3745,500000	0,114603
	mulher	111	4,28	1,056		
	Total	189				

\*p < .05

**Tabela 7.** Classificações dos resultados entre o sexo masculino e o sexo feminino relativamente à Aceitação de Discriminação

	<b>Sexo</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b>U</b>	<b>p</b>
<b>Hostilidade</b>	homem	75	1,63	,807	3708,500000	0,641255
	mulher	103	1,59	,797		
	Total	178				
<b>Amabilidade</b>	homem	77	5,33	,988	3975,500000	0,848514
	mulher	105	5,24	1,207		
	Total	182				

\*p < .05

Quanto às diferenças entre sexo na escala de percepção de conflitos, verificou-se que apenas atingem níveis significativos o fator da Etnicidade ( $U= 4010,500$ ;  $p=0.0233$ ) e o fator da Ideologia ( $U=3877,500$ ;  $p=0.006$ ). Tanto no fator Etnicidade ( $M=3.89$ ;  $DP=1.12$ ), como no fator Ideologia ( $M=4.64$ ;  $DP=1.28$ ) as mulheres obtêm resultados mais elevados do que os homens, tal como se pode observar na tabela 8.

**Tabela 8.** Classificações dos resultados entre o sexo masculino e o sexo feminino relativamente à Perceção de Conflito

	<b>Sexo</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b>U</b>	<b>p</b>
<b>Etnicidade</b>	homem	81	3,49	1,310	<b>4010,500000</b>	<b>0,022895</b>
	mulher	122	3,89	1,122		
	Total	203				
<b>Ideologia</b>	homem	82	4,03	1,558	<b>3877,500000</b>	<b>0,006369</b>
	mulher	122	4,64	1,279		
	Total	204				
<b>Identidade</b>	homem	82	3,32	1,383	4293,000000	0,102579
<b>Atribuída</b>	mulher	121	3,64	1,283		
	Total	203				
<b>Estatuto</b>	homem	82	4,36	1,296	4829,500000	0,822975
<b>Social</b>	mulher	120	4,40	1,221		
	Total	202				

## **V - Discussão**

Os objetivos desta dissertação passavam por esmiuçar as duas variáveis escolhidas no âmbito do estudo das representações sociais do luso-tropicalismo, assim como contribuir para o desenvolvimento e aprimoramento das escalas em questão.

### ***Perceção de Discriminação***

Como já dito anteriormente, esta investigação teve em consideração o estudo de Godim et al. (2013) referente a uma amostra da população brasileira, no que diz respeito à perceção de discriminação. A escala aplicada, aumentou em cerca de 5% a quantidade de variabilidade explicada (o estudo indicado explicava 43.7%), mas relembro, que esta mesma escala teve 2 itens eliminados na primeira aplicação, e 1 na segunda. Ambas obtiveram bons níveis de análises fatoriais, como tal, pode considerar-se algum avanço na exploração destas escalas. Ainda relativamente ao item eliminado em ambas as escalas, por um lado, pode significar um sentimento de justiça dos sujeitos (que responderam) para com ambos os grupos, no

sentido em que não discriminam diferenças na atribuição de tarefas. Por outro, pode dever-se às novas manifestações de preconceito/racismo, o designado racismo subtil, expresso não através de uma imagem negativa do exogrupo, mas através da expressão de uma imagem mais positiva do endogrupo do que do exogrupo (Vala, Brito & Lopes, 2015), pois o facto de não os poupar de tarefas adicionais, não implica diretamente que sejam atribuídas de forma justa (em comparação com os trabalhadores endógenos).

Quanto aos resultados propriamente ditos, e à semelhança dos resultados de Godim et al. (2013), os participantes portugueses deste estudo apresentam pontuações mais elevadas no fator amabilidade (mesmo em comparação com os brasileiros) do que no fator hostilidade. Estes resultados são igualmente verdade, no caso da aceitação de discriminação (gráfico 2). No entanto, este facto é mais acentuado nos resultados referentes à aceitação da discriminação, o que de certo modo, pode ser traduzido como uma condenação de comportamentos discriminatórios nos relacionamentos laborais entre trabalhadores portugueses e estrangeiros. Visto desta forma, parece existir de facto uma relutância em admitir a existência desses comportamentos entre o seu grupo (de portugueses) e o grupo de estrangeiros, e simultaneamente, uma afirmação mais premente da discordância destas práticas. Isto é congruente com a teoria da identidade social (Tajfel & Turner, 1979) e dos estudos de Vala, Brito e Lopes (2015), em que se favorece o endogrupo em relação ao exogrupo. Este pode ser um indício, de certo modo, da crença lusotropicalista ainda presente na sociedade portuguesa, já que estes acreditarão serem capazes de criar um ambiente de interpenetração cultural e étnica (Schneider, 2012, p.76), mas por outro lado o favoritismo pelo endogrupo pode consistir num indicador de disposição para a discriminação. Admite-se deste modo a necessidade de mais estudos que permitam clarificar esta questão.

Também a investigação de Santos (2013), realizada com uma



amostra de brasileiros a trabalhar em Portugal, diz-nos que estes relatam experiências de preconceito e discriminação na sociedade portuguesa. Os mesmos participantes falaram sobre a discriminação, a prostituição e o racismo, usando a palavra "Brasileiro" num sentido pejorativo, de ofensa e humilhação, evidenciando a discordância nessa suposta "aptidão especial" portuguesa.

De modo semelhante, também Valentim (2003), demonstra que africanos e portugueses têm posições opostas ao luso-tropicalismo, com os portugueses a valorizá-lo e os africanos a rejeitarem-no. Portanto, apesar dos portugueses possuírem crenças luso-tropicalistas, verifica-se a presença de preconceito geral e específico para com certos grupos-alvo, dados que são corroborados nos estudos de Duarte (2015), Silva (2015) e Valentim (2003, 2015).

### *Perceção de Conflito*

Relativamente à escala da perceção de conflito, ao analisar os resultados foram assumidos 4 fatores que explicam 74.43% dos resultados, aumentando em cerca de 4% quando comparados com o estudo de Silva (2015). Embora as alterações já mencionadas anteriormente, expliquem mais variabilidade, quando analisamos o nível de confiança dos respetivos fatores, apenas o fator Etnicidade e Ideologia apresentam bons níveis de análise, ao passo que os restantes fatores (Estatuto Social e Identidade Atribuída) apresentam níveis de análise razoáveis. Os resultados continuam igualmente semelhantes no estudo de Silva (2015), quando nos referimos ao fator Ideologia como tendo a média de resposta mais elevada e o fator Identidade Atribuída como tendo a média de resposta mais baixa. Relembro que estamos perante amostras diferentes, sendo a de Silva (2015) realizada com estudantes (com média de idade de 20 anos) e o presente estudo, com indivíduos em contexto de trabalho (com média de idade de 45 anos). A faixa etária não parece ser um fator relevante quando se trata de perceber fontes de conflitos em determinada sociedade (pelo

menos com este intervalo de tempo).

Heleno (2015), cujo estudo incidiu sobre as representações sociais do luso-tropicalismo e das atitudes relativas à diversidade cultural, afirmou que pelo facto da sua investigação ter sido realizada numa amostra de estudantes, os resultados relativamente a uma escala de diversidade cultural, não foram muito vinculados por desconhecimento da realidade dos imigrantes em Portugal. No entanto, seria benéfico a existência de mais estudos no sentido de averiguar a questão da idade, já que os jovens de hoje em dia, acabam por ser das gerações com mais oportunidades de viajar e conhecer outras culturas e, deste modo, poderia subentender-se que mais contacto com outras culturas, pudesse desmistificar algumas informações adquiridas de modo errado, e poderia diminuir de algum modo, as fontes de percepção de conflitos e ser mais notória a aceitação da diversidade cultural existente. Por exemplo, Tavares (2010), que embora apresente uma amostra reduzida e de metodologia qualitativa, afirma que quanto maior a convivência entre as culturas (neste caso de portugueses e africanos), maior é o conhecimento entre ambas e menor é a discriminação praticada. Para além disto, a questão da faixa etária é relevante, opinião partilhada por Tavares (2010), que no seu estudo evidencia que os idosos são percecionados como a fonte de muitos dos problemas, apesar dos jovens estarem a mudar progressivamente (referindo-se ao modo de pensar). Vala, Lopes e Brito (2015) afirmam que a idade e fatores ideológicos (nomeadamente do conservadorismo moral em comparação com o conservadorismo político), influenciam a percepção de que os negros constituem uma ameaça à segurança.

Caselli e Coleman II (2012) afirmam que as distinções que demarcam as diferenças étnicas não são todas observadas do mesmo modo e como tal, podem passar despercebidas. Clivagens étnicas que são apenas marcadas por um sentimento comum de identidade ou história, não suportado por diferenças adicionais da cor, religião, língua, ou outras características observáveis, devem ser associadas a

níveis mais baixos de *distância étnica*. Este conceito, segundo os autores, está relacionado com o facto de se nascer num determinado grupo étnico, mas ser capaz de conseguir passar com sucesso por outro grupo. Por exemplo, um indivíduo com a pele de determinado tipo de cor, não poderá pertencer a um grupo que não seja dessa mesma cor. Enquanto que um indivíduo com barreiras linguísticas, pode aprender uma nova língua e fazer-se passar por outra nacionalidade, isto se forem mantidas inalteradas todas as outras condições.

Este não é o caso de alguns dos imigrantes portugueses a que nos referimos, sobretudo no que diz respeito ao tom de pele e outras características. Por exemplo, observando os resultados do fator Etnicidade deste estudo, podemos considerá-lo congruente com os de Tavares (2010), já que os inquiridos relatam a cor de pele, a língua e o aspeto físico, como um entrave tanto a nível laboral como na sociedade em geral, mas «*depende do gerente*», se for jovem ou africano têm outra «*mentalidade*». Caselli e Coleman II (2012) referem ainda que a passagem de um grupo para outro, pode requerer um tipo de reconversão religiosa que acarreta custos psíquicos ao cederem parte da sua identidade étnica, como o caso das reconversões religiosas (que inclusive em alguns casos podem deixam marcas físicas e que aumenta o peso da passagem). Esta afirmação relaciona-se de certa forma com o fator Ideologia, onde é também englobada a religião.

O facto do fator Ideologia ser o fator com pontuações mais elevadas e o fator identidade atribuída ser o fator com pontuações mais baixas vai ao encontro de estudos realizados no mesmo âmbito, tais como os de Silva (2015) e Valentim (2003). No entanto, algumas diferenças devem ser mencionadas. Por exemplo, no estudo de Silva (2015), o fator Identidade Atribuída inclui apenas os itens referentes a idade e região, ao passo que neste estudo, o mesmo fator inclui, para além dos itens mencionados, a origem familiar. Este item, no estudo

mencionado, pertence ao fator Estatuto Social, incluindo também a origem social. Ao passo que nesta dissertação o fator Estatuto Social, inclui a origem social e as condições económicas. Este último item não encontra correspondência no estudo de Silva (2015). Todas estas diferenças, reafirmam mais uma vez a necessidade de mais investigação para continuar o trabalho desenvolvido até aqui.

### *Associação entre perceção de discriminação e perceção de conflito*

Ao confrontarmos os resultados das escalas referentes à discriminação (quer à sua perceção, quer à sua aceitação) com a escala de perceção de conflito, verifica-se que a escala referente à aceitação da discriminação não obteve resultados de correlações significativas. No entanto, relativamente à perceção de discriminação, verificam-se associações positivas entre o Estatuto Social, a Etnicidade e a Identidade Atribuída, em relação à Hostilidade. Quer isto dizer que nesta amostra, ao ser percecionada hostilidade no âmbito da discriminação laboral, esta está sobretudo relacionada com a perceção face ao estatuto social, à etnicidade e à identidade atribuída, assim como, estes mesmos fatores, estão relacionados com o aumento da perceção da hostilidade presente nas relações entre trabalhadores portugueses e estrangeiros. Estes dados, em parte e de certa forma, coincidem também com os de Godim et al. (2013), que refere que a principal ameaça estrangeira é económica. Relembro que o item referente às condições económicas está incluído no fator Estatuto Social, que apresentou os resultados mais significativos na correlação com a perceção de discriminação.

Há que mencionar que durante o período de recolha desta amostra, a questão da crise de refugiados provenientes da Síria para a Europa tornou-se mais premente, obtendo muito destaque nos meios de comunicação nacionais e internacionais. Apesar dos refugiados terem um estatuto diferente de qualquer migrante, estes acabam por

ser estrangeiros que se instalam em novas fronteiras e respetivos mercados de trabalho, podendo ser percecionados como uma ameaça ou fonte de eventuais conflitos. Estes eventos apenas são aqui mencionados, por fazerem parte de uma reflexão ocorrida durante o processo de realização desta dissertação e por reunirem alguns aspetos que podem ser pertinentes no desfecho destes resultados, que levantaram questões por parte da sociedade em geral, traduzindo-se em preconceitos, difundidos não só pelos meios de comunicação, mas também pelas redes sociais. Por exemplo, “como ou porque é que os refugiados trazem telemóveis caros com eles?”, “são refugiados, mas têm capacidade para pagarem grandes quantidades de dinheiro e embarcarem para a Europa?”. Questões destas, podem influenciar as perceções dos indivíduos face ao estatuto social desses mesmos refugiados, os quais são também de uma etnia diferente, com diferente identidade atribuída (idade, região e origens familiares). Contudo, tudo isto é especulação e deve ser encarado como tal.

Os estudos de Sheriff e Sheriff (1953), bem como de Sheriff, Harvey, White, Hood e Carolyn (1961), tal como mencionado anteriormente, indicam-nos que quando os grupos têm objetivos convergentes e necessitam dos mesmos recursos, tendem a acontecer trocas entre os grupos que podem ir desde insultos até ocorrências mais agressivas. Vala, Brito e Lopes (2015), em estudos realizados tendo em conta a percepção face à população negra em Portugal, afirmam que os grupos que partilham uma percepção de interdependência negativa (competição) têm uma percepção de ameaça económica significativamente superior à daqueles que partilham uma percepção de interdependência positiva (cooperação) ou de independência (assumida neste estudo através do indicador «os interesses dos portugueses e os interesses dos negros devem ser defendidos separadamente»), e estes por sua vez, têm também uma percepção de ameaça superior aos que partilham a percepção de interdependência positiva. Assim, não é necessário que exista uma

percepção de interdependência negativa para que se verifique uma percepção de ameaça económica, basta haver uma percepção de independência entre os grupos.

Uma vez que os recursos a que nos temos vindo a referir nos estudos mencionados, são o emprego disponível no mercado de trabalho, a simples sensação de segurança do quotidiano, mas também o acesso aos cuidados de saúde (Suaréz, Gonzalés, Pérez, Porthé, Pérez, García, & Garí, 2009) ou até mesmo em alguns casos uma preocupação com a educação (Demartini, 2011), então temos os objetivos considerados convergentes, mas também interdependentes, entre o grupo de imigrantes e para o grupo de portugueses.

É certo que cada vez mais, os locais de trabalho são frequentados por colaboradores dos mais diversos *backgrounds* (culturais, académicos, sociais, etc.) e como tal, a necessidade humana de categorizar e organizar o seu meio envolvente pode muitas vezes ser responsável por percepções enviesadas que podem levar a discriminações e conflitos, que em tudo atrapalham o bom funcionamento da organização e que pode também trazer consequências para a saúde dos trabalhadores (Suaréz, Gonzalés, Pérez, Porthé, Pérez, García, & Garí, 2009).

Por outro lado, existem razões morais (todos os seres humanos são iguais e devem ser tratados como tal) e sociais (manter a ordem e a paz social) para combater e extinguir a discriminação, assim como razões económicas, pois para o empregador que permite a discriminação, acaba por não aproveitar todo o potencial dos seus trabalhadores e são criadas tensões entre os seus colaboradores, prejudicando o trabalho em equipa, a motivação, a reputação da organização e causando absentismo (Taran, Beijl & McClure, 2004).

### ***Diferenças entre sexos***

Relativamente e comparando resultados entre sexo masculino e sexo feminino, verifica-se que quanto às escalas de percepção de

discriminação não foram obtidos resultados significativos, logo, pode pressupôr-se que a diferença de sexos não é um fator relevante quando se trata de perceber comportamentos discriminatórios.

Já relativamente à percepção de conflitos, os fatores referentes à Etnicidade e Ideologia atingem níveis significativos e as mulheres obtêm pontuações mais elevadas do que os homens. Este facto, desperta a antiga discussão das diferenças entre os sexos, as quais diferem relativamente a um conjunto de sentimentos, interesses, atitudes e comportamentos.

Os resultados do estudo de Silva e Poeschl (2001) sobre as representações das semelhanças e das diferenças entre os sexos, sugerem que existe um consenso sobre as particularidades masculinas (machismo e dinamismo), no entanto esse mesmo consenso, não é tão evidente para com as particularidades femininas. Sugerem ainda que o estado civil influencia a percepção de capacidade de relacionamento das mulheres (menos mencionada nos sujeitos casados), e que a pertença sexual afeta apenas a percepção das particularidades femininas, i. e., os inquiridos do sexo feminino consideram a inveja e a dedicação à família como sendo mais típicas das mulheres.

Ainda na mesma linha de raciocínio, Baron-Cohen (2002), desenvolveu a teoria da empatia sistematização que assume a existência de dois principais tipos cognitivos, um mais característico do género feminino (com maior capacidade para empatizar) e outro mais característico do género masculino (com maior capacidade para sistematizar) (Rodrigues, Gonçalves, Lopes, & Santos, 2010). Têm sido realizados vários estudos para se proceder à validação desta escala na população portuguesa, não sendo possível confirmar os pressupostos de base desta teoria, e alguns desses estudos demonstram que estes dois tipos de cognição não são independentes (apesar de terem uma correlação baixa) (Giger, Gomes, & Gonçalves, 2012). Outro estudo (Andrew, Cooke & Muncer, 2008) indica que o real opositor da empatia seria o maquiavelismo, pois enquanto os

indivíduos empáticos apresentam uma preocupação emocional com os outros, os indivíduos maquiavélicos preocupam-se com o controlo emocional e com os seus próprios interesses (não se devendo propriamente a um confronto entre sexo masculino ou feminino). No entanto, mais estudos comparativos entre sexos são necessários para melhor se averiguar esta questão.

Por existir uma perceção de melhor capacidade relacional e cuidado para com os filhos no que diz respeito às mulheres, a hipótese é de que estas podem perceber/obter pontuações mais elevadas nos conflitos étnicos e ideológicos por estarem mais orientadas para a família, ou simplesmente, por não terem um perfil tão predisposto quanto os homens à agressividade e dominação, pois tal como todas as representações sociais, as representações das diferenças entre os sexos são ancoradas em sistemas de pensamento pré-existent (Moscovici, 1976, citado por Poeschl, 2007). Um estudo baseado em autorrelatos com 281 homens e 226 mulheres de Ohlott, Ruderman e McCauley (1994), sugere que os homens experimentam maiores desafios de desenvolvimento relacionados com a tarefa, enquanto as mulheres experimentam maiores desafios de desenvolvimento decorrentes de obstáculos que enfrentam nos seus locais de trabalho. Os obstáculos mencionados referem-se por exemplo, a uma maior frequência da colocação de mulheres em papéis nos quais desempenham muita influência sem autoridade, de modo a poderem gerir relacionamentos difíceis, ou seja, são-lhes dados desafios baseados nos estereótipos de que as mulheres são melhores quando se trata de cuidar dos outros.

Num outro estudo em que são analisados 219 casos de narrativas baseados em processos submetidos à Comissão de Direitos Civis de Ohio (Bobbitt-Zeher, 2011), as mulheres relatam que são vistas, primeiro como mulheres e só depois como trabalhadoras. Expressões explícitas sugerem que “a vida pessoal das mulheres e os seus papéis enquanto esposas e mães, fá-las trabalhadoras menos aplicadas e menos confiáveis” (p. 771). Os resultados também



demonstram que as figuras autoritárias recorrem a estereótipos tradicionais das mulheres como sendo hormonais, demasiado emocionais e pouco inteligentes (Bobbitt-Zeher, 2011).

Apesar destes estudos não se adaptarem à população portuguesa e se aplicarem apenas à respetiva amostra, podem dar algumas direções sobre a necessidade de futuras investigações, tendo em conta os indícios destes resultados. Se a diferença entre o sexo masculino e o sexo feminino se devesse simplesmente a uma capacidade e empatia relacional das mulheres mais apurada, então os resultados significativos deveriam ser relativos ao Estatuto Social, Identidade Atribuída e Etnicidade, no entanto, apesar das mulheres terem obtido níveis significativos no fator Etnicidade, o mesmo não se aplica à Ideologia.

Os investigadores Ridgeway e England (2007, citados por Bobbitt-Zeher, 2011) argumentam que a ideologia de gênero, com as suas noções essencialistas e impressões estereotipadas, é a principal causa da discriminação de género. Ainda relativamente ao estudo de Bobbitt-Zeher (2011), esta menciona que existem noções de como as mulheres *devem ser* que levam à discriminação, sobretudo no que diz respeito às mulheres de cor. Referindo-se a sanções aplicadas pelos empregadores às mulheres quanto às expectativas que dizem respeito à sua aparência física e a estilos "combativos" de comunicação e atitudes "arrogantes" (p.774).

Note-se que o item "convicções" encontra-se dentro de ideologia e poderia ter sido interpretado deste modo pelos participantes deste estudo. No entanto, tal não se pode corroborar com os dados que aqui foram apresentados porque se tratam de correlações e não pressupõem relações de causa e efeito, como tal, realça-se a importância de mais investigações neste âmbito para melhor averiguar esta questão.

## VI – Conclusão

As representações sociais serão tão antigas quanto a humanidade, contudo, só há pouco tempo nos fomos apercebendo da sua importância no nosso dia-a-dia. Estas são um modo de aceder aos princípios organizadores das relações simbólicas entre indivíduos e grupos (Doise, Spini & Clemence, 1999), que nos podem fornecer valiosos *insights* sobre determinado tema.

O que esta dissertação pretendeu investigar foi a relação entre as duas variáveis mencionadas, sendo que alguns dos resultados vão ao encontro de algumas investigações já realizadas na área da psicologia social, mas existe a necessidade de proceder com mais investigações para esclarecer algumas das questões mencionadas anteriormente (como por exemplo, analisar a questão da idade em relação à aceitação da diversidade e à percepção de discriminação), tendo em conta também, a necessidade de continuar o trabalho de consolidação das escalas que até aqui foi desenvolvido.

Este estudo evidencia algumas limitações que devem ser destacadas. O primeiro está relacionado com o facto da amostra não ser representativa da população portuguesa, e como tal, sugere-se que futuramente sejam realizados estudos com amostras maiores, capazes de incluir diversos grupos e realidades da mesma. Outra limitação está relacionada ao efeito de desejabilidade social, pois tal como mencionado anteriormente, atualmente as sociedades formalmente democráticas condenam firmemente comportamentos discriminatórios (Pereira & Vala, 2010), o que pode levar a que os participantes respondam de um modo expectável pela sociedade e o contexto em que estão inseridos.

Sendo este um estudo com um cariz exploratório no que diz respeito às escalas utilizadas, é necessária a continuação do melhoramento das mesmas, pois como mencionado anteriormente, alguns dos itens não atingem saturações suficientes (escalas de percepção e aceitação da discriminação), ou por outro lado, variam no

fator a saturar (que é o caso do item da origem familiar – e tendo em conta estudos prévios a este), consoante as amostras recolhidas. O facto de assumirem um nível fraco de alfa de Cronbach, é igualmente indicativo de que há ainda trabalho a desenvolver para poder aumentar a robustez psicométrica dos instrumentos aqui utilizados.

Contudo e apesar disto, os resultados aqui demonstrados não devem ser desvalorizados, não só por se tratar de um estudo exploratório, mas também por poder proporcionar o início/continuação da reflexão de temas que são cada vez mais pertinentes no meio laboral e na sociedade cada vez mais globalizados, pois apesar de como mencionado anteriormente existir uma condenação de comportamentos discriminatórios em sociedades formalmente democráticas, isso não implica o fim da existência de novas formas de expressão do preconceito (Pettigrew & Meertens, 1995) e racismo (Vala, Brito e Lopes, 2015).

Importa não esquecer que esta dissertação é enquadrada no mestrado integrado em psicologia das organizações, do trabalho e dos recursos humanos e como tal, a reflexão dos resultados vai no sentido de um melhor entendimento da realidade que nos rodeia, não só da sociedade em geral, mas também do meio laboral, tal como já mencionado anteriormente.

A nível da sociedade, as diferentes dinâmicas relacionais promovidas pela globalização tornam evidentes as desigualdades sociais entre autóctones e imigrantes (Costa, 2012, citado por Rodrigues, Correia, Pinto, Pinto, & Cruz, 2013). Facto é que os processos imigratórios colocam em relação sujeitos/grupos que se vêem como diferentes: a forma como ocorrem as trocas e disputas entre os mesmos, nas várias áreas, pode permitir a desconstrução de preconceitos/estereótipos, seu reforço ou até a construção de novos.

### **Referências Bibliográficas**

Bandeira., L., & Batista, A. S. (2002). Preconceito e discriminação como expressões de violência. *Revista Estudos Feministas*, 10, 119-141. Retirado em 12/03/2016 de: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11632.pdf>.

- Baumeister, R. F., & Richeson, J. A., (2010). Prejudice, stereotypes and discrimination. In Roy F. Baumeister & Eli J. Finkel (eds), *Advanced social psychology: The state of the science*. United states of america: Oxford University Press.
- Bobbitt-Zeher, D., (2011). *Gender discrimination at work: Connecting gender stereotypes, institutional policies, and gender composition of workplace*. *Gender & Society*, 25, 764-786.
- Castelo, C. (2011). *O modo português de estar no mundo: O luso-tropicalismo e a ideologia colonial portuguesa (1933-1961)*. Edições Afrontamento: Santa Maria da Feira.
- Demartini, Z. B. F., (2011). Imigrantes: Entre políticas, conflitos e preconceitos. *Cadernos Ceru*, 21(2), 49-75.
- Deschamps, J-D., (1984). The socialpsychology of intergroup relations and categorical differentiation. In H. Tajfel (ed.), *The social dimension*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Doise W., Spini, D., & Clemence, A. (1999). Human rights studied as social representations in a cross-national contexto. *European Journal of Social Psychology*, 29, 1-29. Doi: 10.1002/(SICI)1099-0992(199902)29:1<1::AID-EJSP909>3.0.CO;2-#
- Duarte, M. I. T. (2015). *Luso-tropicalismo e preconceito em contexto organizacional: um estudo das representações sociais com colaboradores portugueses* (Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra, Portugal.
- Durkheim, E., (1898). *Représentations individuelles et représentations collectives*. VI. Jean-Marie Tremblay. Retirado em 30/04/2016 de: [http://classiques.uqac.ca/classiques/Durkheim\\_emile/Socio\\_et\\_philo/ch\\_1\\_representations/representations.pdf](http://classiques.uqac.ca/classiques/Durkheim_emile/Socio_et_philo/ch_1_representations/representations.pdf). Doi <http://dx.doi.org/doi:10.1522/cla.due.rep1>
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage Publications.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr., J. H., & Konopaske, R., (2011). *Organizations: Behavior, structure and processes*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Gibson, S. (2012). Social Representations of Peace and Conflict: Introduction to the Special Issue. *Papers on Social Representations*, 21(2), 10.1-10.8. Retirado em 21/04/2016 de: <http://www.psych.lse.ac.uk/psr/>.
- Gonçalves, A. C. (2000). O luso-tropicalismo e as ciências sociais: contribuição para um debate. In A. Moreira & J. C. Venâncio (eds.), *Luso-tropicalismo: Uma teoria social em questão*. Vega editora: Lisboa.
- 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. DOI: 10.5327/Z1982-1247201300020003.
- Green, T. K. (2003). Discrimination in Workplace Dynamics: Toward a Structural Account of Disparate Treatment Theory. *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, 38, 91-157. Retirado em 14/05/2016 de: [http://www.law.harvard.edu/students/orgs/crcl/vol38\\_1/green.pdf](http://www.law.harvard.edu/students/orgs/crcl/vol38_1/green.pdf).
- Helena, A. M. C. M. (2015). *Luso-tropicalismo e diversidade cultural em contexto organizacional: um estudo das representações sociais de estudantes universitários* (Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra, Portugal.
- Hewer, C. J. (2012). *Tracing the Social Dynamics of Peace and Conflict*. *Papers on Social Representations*, 21(2), 12.1-12.22. Retirado em 13/04/2016 de: <http://www.psych.lse.ac.uk/psr/>.
- Levin, S. (2003). Social psychological evidence on race and racism. In M. J. Chang, D. Witt, J. Jones, & K. Hakuta (Eds.), *Compelling interest: Examining the evidence on racial dynamics in colleges and universities*

- (pp. 97-125). Stanford University Press.
- Monteiro, M. B. (2010). Conflito e negociação entre grupos. In J. Vala & M. Monteiro (eds.), *Psicologia Social* (pp. 411-456). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Moscovici, S. (2000). The phenomenon of social representations. In G. Duveen & S. Moscovici (Eds.), *Social Representations* (pp. 18-77). Cambridge: Polity Press.
- Ohlott, P. J., Ruderman M. N., e McCauley C. D., (1994). *Gender Differences in Managers' Developmental Job Experiences*. The Academy of Management Journal, Vol. 37(1), pp. 46-67.
- Pereira, C. R., & Vala, J. (2010). Do preconceito à Discriminação justificada. *In-Mind\_Português*, 2-3(1), 1-13.
- Rocha-Trindade, M. B. (1992). *Fenómeno da emigração em Portugal*. Lisboa: Inst. de Inv. Científica Tropical.
- Rodrigues, D., Correia, T., Pinto, I., Pinto, R., & Cruz, C. (2013). Um Portugal de Imigrantes: exercício de reflexão sobre a diversidade cultural e as políticas de integração. *Da Investigação às práticas*, 4(1), 86 - 109.
- Schneider, A. L. (2012). Iberismo e luso-tropicalismo na obra de Gilberto Freyre. *História da historiografia*, 10, 75-93. Retirado a 21/05/2016 de: <http://www.historiadahistoriografia.com.br/revista/article/view/438>
- Sheriff, M., Harvey, O. J., White, B. J., Hood, W. R., & Sherif, C. W. (1961). *Intergroup Conflict and Cooperation: The Robbers Cave Experiment*. *Classics in the History of Psychology*. An internet resource developed by Christopher D. Green. York University, Toronto, Ontario.
- Sheriff, M. (1953). *Experiments in Group Conflict*. Retirado a 22/05/2016 de: <http://uwf.edu/svodanov/AS/Sherif-Group-Conflict.pdf>
- Silva, A. F. G. C. 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 em Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra, Portugal.
- Suaréz, A. A., Gonzalés, D. G. G., Pérez, E. R., Porthé, V., Pérez G. P., García, A. M., & Garí, A., (2009). Discrimination, work and health in immigrant populations in Spain. *Social Science & Medicine*, 68(10) 1866–1874. <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.02.046>
- Staerklé, C. (2011). Back to new roots: Societal Psychology and Social Representations. In J. P. Valentim (ed.), *Societal approaches in social psychology*. Peter Lang: Bern.
- Tajfel, H., & Turner, J. (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. In W. G. Austin & S. Warchel (eds.). *The social psychology of intergroup relations*. Monterey: CA: Brooks Cole.
- Taran, P., Beijl, R. Z., & McClure, I., (2004). *Challenging discrimination in employment: A summary of research and a typology of measures*. Geneva: International Labour Office.
- Tavares, L. F. P., (2010). *As representações sociais de africanos sobre a discriminação no contexto laboral e social português* (Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra, Portugal.
- Vala, J. (2010). Representações sociais e psicologia social do conhecimento quotidiano. In J. Vala & M. B. Monteiro (eds), *Psicologia Social*. Fundação Calouste Gulbenkian: Lisboa.
- Vala, J., Brito, R., & Lopes, D. (2015). *Expressões dos racismos em Portugal: Estudos e investigações* (2ª ed.). Lisboa: Imprensa das Ciências Sociais.
- Vala, J., & Pereira, C. (2011). A Legitimação da discriminação em diferentes contextos normativos. In E. M. Techio & M. E. O. Lima (Eds.), *Cultura e produção das diferenças: estereótipos e*



- preconceito no Brasil, Espanha e Portugal* (pp. 363-404). Brasília: Tecnopolitik.
- Valentim, J. P. (2003). *Identidade e lusofonia nas representações sociais de portugueses e de africanos* (Dissertação de doutoramento em Psicologia Social). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra, Portugal.
- Valentim, J. P. (2011a). Representações sociais do luso-tropicalismo e olhares cruzados entre portugueses e africanos. In M. J. Simões (Ed.), *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 contemporary portuguese society. In J. P. Valentim (ed.), *Societal approaches in social psychology*. Bern: Peter Lang.
- Valentim, J. P. (2015). *O luso-tropicalismo como representação social: variações e ancoragens*. Comunicação apresentada no 1º Congresso da Associação Internacional das Ciências Sociais e Humanas em Língua Portuguesa.
- Vila-Nova, S. (2000). Gilberto Freyre: bases teórico-conceituais do seu pensamento, especialmente da tropicologia. In A. Moreira & J. C. Venâncio (eds.), *Luso-tropicalismo: Uma teoria social em questão*. Vega editora: Lisboa.

## Anexos

### Anexo I

**Tabela 9** - Testes de Normalidade para a Perceção de Discriminação

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
<b>Unir-se a outros colegas para os isolar</b>	,171	187	,000	,908	187	,000
<b>Tentar fazer amizade com eles</b>	,143	187	,000	,942	187	,000

<b>Imitar o sotaque para os ridicularizar</b>	,199	187	,000	,881	187	,000
<b>Ensinar o que se sabe</b>	,139	187	,000	,939	187	,000
<b>Procurar trabalhar na mesma equipa que eles</b>	,175	187	,000	,942	187	,000
<b>Evitar colocar-lhes alcunhas</b>	,127	187	,000	,939	187	,000
<b>Dar instruções confusas que prejudiquem a realização das suas tarefas</b>	,198	187	,000	,866	187	,000
<b>Ignorar a sua presença dirigindo-se somente a outros</b>	,201	187	,000	,866	187	,000
<b>Pedir trabalhos urgentes sem necessidade</b>	,195	187	,000	,870	187	,000
<b>Evitar cumprimentá-los</b>	,227	187	,000	,831	187	,000
<b>Dar-lhes razão quando concorda com as suas ideias</b>	,158	187	,000	,932	187	,000
<b>Elogiá-los quando realizam uma tarefa de modo competente</b>	,175	187	,000	,923	187	,000
<b>Poupá-los de tarefas adicionais em comparação com os outros colegas</b>	,170	187	,000	,915	187	,000
<b>Criticar excessivamente o seu trabalho</b>	,183	187	,000	,893	187	,000
<b>Evitar induzi-los a cometer erros</b>	,114	187	,000	,945	187	,000
<b>Fazer gestos de desprezo diante deles (suspiros, olhares de desdém, encolher os ombros...)</b>	,202	187	,000	,867	187	,000
<b>Estragar propositadamente alguns dos seus objetos de trabalho</b>	,263	187	,000	,803	187	,000
<b>Fazer ligações telefónicas ameaçadoras</b>	,334	187	,000	,705	187	,000
<b>Evitar espalhar rumores a seu respeito</b>	,167	187	,000	,890	187	,000
<b>Interrompê-los quando estão a falar com outras pessoas</b>	,214	187	,000	,840	187	,000
<b>Aproximar para aprender com eles</b>	,145	187	,000	,946	187	,000

a. Correlação de Significância de Lilliefors