

ANA RITA ANTUNES FRAGA

**Reatividade à Diversidade Cultural nas Empresas:
Legitimidade do Sucesso**



UNIVERSIDADE DO ALGARVE
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2024

ANA RITA ANTUNES FRAGA

**Reatividade à Diversidade Cultural nas Empresas:
Legitimidade do Sucesso**

Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Gabriela Gonçalves

Professora Doutora Cátia Sousa



UNIVERISADE DO ALGARVE

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2024

Declaração de Autoria de Trabalho

Declaro ser o autor deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

Assinatura

Ana Rita Antunes Fraga

©Copyright: Ana Rita Antunes Fraga

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.

Agradecimentos

Chega aqui ao fim a jornada mais desafiante da minha vida, ser estudante. Foram cinco longos anos, cheios das mais belas aprendizagens e vividos com os mais bonitos sentimentos, bons e maus. Gratidão sempre foi palavra de ordem no meu dia-a-dia, e agora cara-a-cara com a última cena deste ato posso afirmar que nunca me senti tão grata por estar onde estou!

Em primeiro lugar, o maior obrigada à minha mãe que me deu tudo dela durante toda a minha existência, que me é exemplo de paz, persistência e amor ao próximo, que dá tudo de si sem pedir nada em troca e que apoiou em todos os momentos. Não seria nada sem ti mãe e nunca chegaria onde cheguei.

Ao meu pai, exemplo de trabalho, liderança e amor próprio! Ensinaste-me mais do que algum dia imaginarás e todo o orgulho que por mim nutres deu-me forças intermináveis para continuar a ser melhor.

À minha irmã, a garra e a força de uma mulher independente. Sem saber sempre foi aquilo em que me quis tornar. Obrigada por tudo, e pelo meu maior presente, a minha Camila que foi amor em tantos momentos.

Às minhas meninas, Inês, Beatriz, Cláudia, Érica, Isabela e Vitória e ao meu João. Foram carinho e companheirismo em todas as horas boas e más e deram-me a mão em todas os momentos sem pedir nada em troca. Obrigada pelos abraços apertados, pelos risos, pelos choros e por serem sempre ombro amigo. Serão eternamente casa, estejam onde estiverem.

Ao Rafael, a minha maior surpresa, o meu companheiro de vida e a prova viva de que as melhores coisas da vida chegam quando menos se espera. Obrigada, por todas as vezes que me seguraste e me tiraste do chão sem sequer saberes, és amor em todas as horas.

À professora Gabriela que, sem saber, me fez apaixonar por psicologia social, do trabalho e das organizações. Um exemplo para todos aqueles que ensina.

À professora Cátia, que aceitou o desafio a meio caminho e que nunca me deixou ficar mal. São parte essencial de todo este projeto.

A todos aqueles que ainda não chegaram ao meu caminho, mas que cá chegarão, é para vocês também.

“Sou um pouco de todos os que conheci,
Um pouco dos lugares que fui,
Um pouco das saudades que deixei
E muito das coisas que gostei.”

Resumo

A diversidade cultural, resultante da imigração, desempenha um papel crucial na transformação social de um país, influenciando significativamente a economia, a política e a cultura. Portugal, enquanto um dos países da União Europeia com maior número de imigrantes, reflete este fenómeno, enfrentando simultaneamente o desafio da promoção da diversidade e inclusão nas organizações e o aumento de episódios de discriminação, frequentemente alimentados por estereótipos negativos associados aos imigrantes. Neste contexto, o presente estudo tem como objetivo principal avaliar de que forma a nacionalidade de alvos em cenários hipotéticos influencia as perceções e atitudes dos participantes em diversas dimensões psicossociais. Adicionalmente, investiga a relação entre a orientação para a dominância social, a perceção de ameaça e a crença num mundo justo como preditores de reatividade negativa no local de trabalho. A amostra foi composta por 112 participantes, distribuídos aleatoriamente por quatro condições experimentais, variando a nacionalidade do alvo (brasileira, nepalesa, sueca e portuguesa). Os participantes avaliaram os alvos com base em critérios como legitimidade do sucesso, hostilidade interpessoal e simpatia laboral. Os resultados revelam um claro favoritismo in-group, especialmente em relação aos alvos portugueses, confirmando parcialmente as hipóteses propostas. Além disso, os dados apontam para a existência de perceções e atitudes diferenciadas em função da nacionalidade do alvo, sublinhando o impacto de fatores culturais e estereótipos na formação de julgamentos e interações sociais. Estes resultados destacam a relevância de abordar os preconceitos e promover iniciativas de inclusão em ambientes organizacionais e na sociedade em geral.

Palavras-chave: Diversidade Cultural, Dominância Social, Crença num Mundo Justo, Perceção de Ameaça, Discriminação

Abstract

Cultural diversity, resulting from immigration, plays a crucial role in the social transformation of a country, significantly influencing its economy, politics, and culture. Portugal, as one of the European Union countries with the highest number of immigrants, reflects this phenomenon, facing the dual challenge of promoting diversity and inclusion in organizations while addressing increasing instances of discrimination, often fueled by negative stereotypes associated with immigrants. In this context, the present study aims to evaluate how the nationality of targets in hypothetical scenarios influences participants' perceptions and attitudes across various psychosocial dimensions. Additionally, it investigates the relationship between social dominance orientation, perceived threat, and belief in a just world as predictors of negative reactivity in the workplace. The sample consisted of 112 participants, randomly assigned to four experimental conditions varying by the target's nationality (Brazilian, Nepalese, Swedish, and Portuguese). Participants assessed the targets based on criteria such as legitimacy of success, interpersonal hostility, and workplace likability. The results reveal a clear in-group favoritism, particularly toward Portuguese targets, partially confirming the proposed hypotheses. Moreover, the data highlight differentiated perceptions and attitudes depending on the target's nationality, emphasizing the impact of cultural factors and stereotypes on judgment and social interactions. These findings underscore the importance of addressing biases and promoting inclusion initiatives in organizational settings and society at large.

Keywords: Cultural Diversity, Social Dominance, Belief in a Just World, Threat Perception, Discrimination

Índice

1. <i>Introdução</i>	1
2. <i>Estado da Arte</i>	3
2.1. Teoria da dominância social	3
2.2. Orientação para a dominância social	5
2.3. Crença num mundo justo	7
2.4. Teoria da ameaça	8
2.5. Reatividade negativa no local de trabalho	9
2.6. Ressentimento Racial	11
2.7. Hostilidade Interpessoal	12
2.8. Sucesso	14
3. <i>Investigação Empírica</i>	16
3.1. Objetivos e hipóteses de investigação	16
3.2. Instrumentos	18
3.3. Procedimento de Recolha de Dados	21
4. <i>Resultados</i>	23
4.1. Análise One-Way Anova	28
4.2. Correlações	29
4.3. Análise de Regressão	30
4.4. Análise de Mediação	33
5. <i>Discussão</i>	34
5.2. Limitações, estudos futuros e implicações	37
6. <i>Conclusão</i>	38
7. <i>Referências Bibliográficas</i>	40
8. <i>Anexos</i>	48

Índice de Tabelas

Tabela 3.1 Caracterização Sociodemográfica da População em Estudo	18
Tabela 4.1 Médias e desvios-padrão das variáveis de acordo com a condição	23
Tabela 4.2 Tabulação Cruzada Quão bem sucedido * Condição	25
Tabela 4.3 Tabulação cruzada Como conseguiu o cargo * Condição	27
Tabela 4.4 Correlações	30
Tabela 4.5 Regressão linear múltipla com ressentimento racial como variável dependente	31
Tabela 4.6 Regressão linear múltipla com ameaça realista como variável dependente	32
Tabela 4.7 Efeitos Diretos e Indiretos do Ressentimento Racial na Ameaça Realista	33

Índice de Figuras

Figura 4.1 Sucesso para as diferentes condições	26
Figura 4.2 Como conseguiu o seu cargo de acordo com as diferentes condições	28

1. Introdução

O fluxo migratório apresenta-se como uma das principais forças de transformação social, tendo grande importância em processos económicos, jurídicos, políticos, sociais e culturais em todo o mundo. Sendo Portugal o sétimo país da União Europeia a receber mais imigrantes, é inevitável caracterizá-lo também como um país com alto fluxo migratório no qual a imigração acaba por moldar o mesmo (Góis & Marques, 2018).

A população estrangeira residente em Portugal aumentou 33.6% em 2023, em comparação com o ano anterior, totalizando 1.044.606 os cidadãos com Autorização de Residência. Este é o número mais alto encontrado desde 1980, sendo a população brasileira a principal comunidade imigrante em Portugal, seguida do Reino Unido, Cabo Verde e Itália. Ainda assim, é importante frisar que a Índia se apresentava em 2021 como a 5ª maior comunidade imigrante ultrapassando países como França, China, Ucrânia e Roménia. Posto isto, Portugal é considerado um país multicultural marcado tanto pela emigração como pela imigração (Sousa & Gonçalves, 2015), pelo que a Assembleia da República Portuguesa criou em 2021 inúmeras medidas legislativas referentes à perspetiva político-legislativa com impacto nos fluxos migratórios, prevenção de ilícitos e atos associados e atividade do serviço de estrangeiros e fronteiras (SEF, 2021).

De acordo com estudos recentes, com a globalização e forte imigração que se tem sentido nas últimas décadas, os estudos relativos à diversidade cultural e inclusão no local de trabalho aumentaram, o que levou a um aumento de práticas organizacionais inclusivas (Xia et al., 2022). Contudo, é importante ter em consideração que a discriminação e preconceito ainda se encontram difundidas entre os membros de diversas organizações (Lee, 2023). Sendo Portugal um país que se caracteriza pelos seus fluxos migratórios este não é exceção à regra. Contando com um número bastante elevado de imigrantes, o número de estrangeiros nas empresas em Portugal tem inevitavelmente aumentado também, levando a uma preocupação das chefias com a diversidade, mas também à difusão da discriminação.

Com o crescente número de estudos relacionados com a diversidade cultural nas organizações surge entre os autores a questão “será ou não a diversidade cultural positiva para uma organização?” (Ahmed, 2019).

A diversidade cultural define-se como a representação numa comunidade de diferentes raças, etnias, linguagens, nacionalidades, religiões e orientações sexuais, sendo que quando esta é tida em conta numa organização surgem diversos pontos positivos e negativos (Martin, 2014). Como pontos positivos assinala-se uma maior satisfação com o trabalho por parte das minorias, aumento do lucro, melhoria da tomada de decisão (e.g., Ahmed, 2019), enriquecimento pessoal dos colaboradores, evolução da mentalidade da organização, promoção de aceitação e compreensão (e.g., Monteiro et al., 2005), e ainda, variedade de perspetivas e o aumento do conhecimento de leis e costumes de países para onde as organizações podem querer expandir (e.g., Martin, 2014).

Ainda assim, é importante considerar as desvantagens, tais como: encorajamento de estereótipos e preconceitos (e.g., Monteiro et al., 2005), o desempenho individual inferior devido à menor integração, a dificuldade de comunicação e o aumento da rotatividade (e.g., Ahmed, 2019), conflitos interpessoais, falta de adaptação e comportamentos de adaptação disfuncionais (e.g., Martin, 2014).

De acordo com o estudo de Lages e Policarpo (2002), a maioria dos portugueses inquiridos discorda com a vinda de imigrantes para o nosso país, considera que os imigrantes não trabalham mais do que os portugueses, e não consideram que os imigrantes venham a ocupar lugares de maior importância que muitos portugueses, sendo que afirmam que os imigrantes fazem trabalhos que os portugueses não querem. Contudo, é importante frisar que a maioria aceitaria ter um imigrante como chefe. Ainda assim, tem que se considerar o facto de neste estudo os inquiridos se posicionarem em função dos estereótipos dominantes na época e atualmente, uma vez que consideram que os imigrantes africanos estão associados à violência, os brasileiros à prostituição e os imigrantes de leste à máfia. Dados mais recentes, mantêm esta tendência; num estudo publicado pela Universidade Católica (2024) a grande maioria dos portugueses quer uma redução da imigração (71,7%) e emigração (81,2%).

Assim sendo, e tendo em conta a importância das práticas de inclusão nas organizações, o objetivo geral do presente estudo é observar em que medida a orientação para a dominância social, a perceção de ameaça e a crença num mundo justo estão associadas e são preditores da reatividade negativa no local de trabalho.

O presente objetivo apresenta uma pertinência crescente uma vez que, tal como referido anteriormente, a diversidade cultural a nível organizacional aumenta a cada dia e o preconceito e discriminação, ainda que difundidos, aumentam com ela. Portugal como um país que acolhe milhares de imigrantes apresenta uma literatura reduzida no que

concerne à reatividade no local de trabalho, pelo que será uma mais valia avaliar como reage uma amostra da população portuguesa ao sucesso de imigrantes.

2. Estado da Arte

2.1. Teoria da dominância social

Ser membro de um grupo em detrimento de outro pode nos trazer benefícios e privilégios ou, por outro lado, colocar-nos em posições precárias. Deste modo, a vida de um indivíduo gira em torno, não só do que ele é, mas também de como os outros o vêem e como o categorizam em função do seu grupo de pertença (Pratto et al., 2000).

A teoria da dominância social (TDS) (Sidanius & Pratto, 1999) postula que as sociedades humanas tendem a organizar-se em hierarquias baseadas em grupos, ou seja, os grupos dominantes controlam desproporcionalmente as partilhas de material e valor social tendo um estatuto social mais elevado, dinheiro e papéis sociais superiores, enquanto os grupos subordinados são privados de acesso a determinados recursos, vivendo à margem da sociedade com papéis e cargos inferiores, lidando diariamente com discriminação e preconceito (Pratto et al., 2000; Zhirkov, 2021). Esta teoria explica-nos como a opressão de grupos se mantém e como são sustentadas as hierarquias sociais nas sociedades através de ideologias, atitudes, crenças e estereótipos (Aielio et al., 2019).

Desta forma, o grupo dominante, por norma caucasiano, apresenta um valor social desproporcional quando comparado com os restantes grupos (Adisa et al., 2021), sendo que a sociedade acaba por considerar os integrantes do grupo dominante como “pessoas boas”, enquanto todos aqueles que não se incluem nesta categoria são vistos de maneira negativa por apresentarem uma cultura, hábitos, expressões ou religião distintos do grupo dominante (Pratto et al., 2000).

A discriminação advém de três processos proximais: discriminação individual agregada que diz respeito a atos discriminatórios por parte dos grupos dominantes que têm por base preconceitos implícitos; discriminação institucional agregada que diz respeito a decisões de instituições que levam a que o valor social seja desproporcional para os grupos dominantes em detrimento dos subordinados; e assimetria comportamental que se refere à interação entre grupo dominante e subordinado que reforça a hierarquia social desigual (Lee, 2023).

A assimetria comportamental é um dos fatores chave para a manutenção da hierarquia social sendo que existem quatro assimetrias principais que parecem ser cruciais na manutenção da desigualdade entre grupo: viés de grupo assimétrico; comportamentos auto debilitantes; e assimetria ideológica (Pratto et al., 2006). O viés de grupo assimétrico prende-se com o facto de os grupos dominantes apresentarem por norma um elevado favoritismo pelo seu grupo de pertença, contudo o grupo subordinado tenda a apresentar um favoritismo pelo exogrupo, contrariando a teoria da identidade social que afirma que os indivíduos tendem sempre a favorecer o grupo ao qual pertencem (Pratto et al., 2006). A auto debilitação diz respeito ao envolvimento dos grupos subordinados em comportamentos autodestrutivos, tais como criminalidade, violência, abuso de substâncias nocivas, entre outros atritos. De facto, os estereótipos negativos referentes aos grupos subordinados levam a que estes muitas das vezes demonstrem desempenho inferior em determinadas tarefas ou até mesmo confirmem os estereótipos que lhes são associados, tal como demonstram diversos estudos (Pratto et al., 2006). Por último, a assimetria ideológica refere-se ao facto de os sistemas sociais e políticos serem por norma mais benéficos para os grupos dominantes do que para os grupos subordinados (Pratto et al., 2006).

De facto, os processos de discriminação e preconceito são baseados em mitos legitimadores, isto é, valores, atitudes, crenças, estereótipos e ideologias culturais que são consensuais em determinada sociedade (Lee, 2003).

Os mitos legitimadores podem ser estereótipos, crenças ou atitudes que são conhecidos dentro da sociedade e que moldam o comportamento dos indivíduos. A TDS identifica dois tipos de mitos legitimadores, os mitos legitimadores que aumentam a hierarquia de grupo e os mitos legitimadores que atenuam a hierarquia de grupo. Os mitos legitimadores que reforçam a desigualdade sugerem que direitos e privilégios são destinados somente a determinados grupos da sociedade, exemplos destes mitos são o racismo, sexismo ou nacionalismo. Já os mitos legitimadores atenuadores da hierarquia relacionam-se com a promoção de direitos humanos iguais para todos os indivíduos, tais como políticas humanistas. Efetivamente, os mitos legitimadores estão associados à ideia do indivíduo referente ao que ele merece e ao que os outros merecem e como merecem ser tratados (Adisa et al., 2021; Pratto & Stewart, 2011).

Esta teoria apresenta uma perspetiva integrada, assumindo que qualquer tipo de conflito intergrupar (como por exemplo, o racismo) assume várias formas, mas tem a mesma causa (o desejo básico de criar uma hierarquia baseada em grupo), sendo por isso

importante considerar as diversas interações dinâmicas entre grupos dominantes e subordinados (Lee, 2023).

A TDS é, de acordo com os autores, aplicável a diversas culturas e períodos históricos uma vez que as ideologias vigentes podem funcionar para aumentar ou atenuar a hierarquia social, dependendo dos valores centrais de uma cultura e consenso e reconhecimento dos mesmos (Pratto et al., 2000).

2.2. Orientação para a dominância social

O constructo de orientação para a dominância social faz referência ao desejo dos indivíduos por dominância e desigualdade social baseada nos grupos de pertença. Os desejos de domínio social vão ser expressos em atos de discriminação e participação em processos que produzam sempre resultados positivos para o grupo dominante (Pratto et al., 2006).

Um indivíduo que apresenta uma alta orientação para a dominância social apoia a hierarquia de grupo e acredita que os grupos sociais são de facto diferentes em termos de valor social e devem continuar a sê-lo. Estes indivíduos acabam então por apoiar atos racistas ou sexistas, sendo que estas crenças levam ao aumento de políticas sociais desiguais e, conseqüentemente, ao aumento da hierarquia social (Pratto et al., 2000).

De facto, os indivíduos que apresentam uma elevada orientação para a dominância social tendem a justificar os seus atos de preconceito e discriminação com base em mitos legitimadores que consideram que os grupos subordinados e dominantes merecem as posições inferiores e superiores, respetivamente, que ocupam na sociedade (Pratto et al., 2006).

Por outro lado, uma pessoa com baixa orientação para a dominância social apoia a igualdade de grupos e é opositora da diferenciação de grupos em termos de estatuto ou poder, apoiando por isso políticas que pretendam atenuar as desigualdades (Pratto et al., 2000).

Outras investigações têm aprofundado a compreensão da orientação para a dominância social, explorando como fatores contextuais e culturais modulam a sua expressão. Por exemplo, Kteily et al. (2012) sugerem que a manifestação de orientação para a dominância social varia significativamente em função das normas culturais e do nível de desigualdade estrutural de uma sociedade. Em contextos onde as hierarquias são altamente institucionalizadas, a orientação para a dominância social tende a ser mais explícita e aceite como norma social. Em contrapartida, em sociedades que promovem

valores igualitários, a orientação para a dominância social pode assumir formas mais subtis, como a resistência a políticas afirmativas ou o uso de linguagem neutra para justificar desigualdades.

Além disso, há investigações que destacam a relação entre a orientação para a dominância social e o apoio a ideologias populistas e autoritárias. Esses estudos mostram que indivíduos com alta orientação para a dominância social são mais propensos a apoiar líderes que promovem retórica excludente e políticas discriminatórias, especialmente em momentos de instabilidade económica ou social (Kunst et al., 2017; Federico et al., 2020). Esses indivíduos percebem as mudanças sociais como ameaças ao status quo, reforçando a adesão a crenças hierárquicas e à manutenção de privilégios do grupo dominante.

Outro aspeto relevante é a interação entre a orientação para a dominância social e o autoritarismo de direita (*Right-Wing Authoritarianism* - RWA), analisada por autores como Altemeyer (1988). Os constructos partilham semelhanças no apoio a estruturas hierárquicas, mas diferem nos seus mecanismos subjacentes. Enquanto a orientação para a dominância social se foca na supremacia intergrupala, o RWA reflete a submissão a normas e figuras de autoridade, especialmente em contextos de percepção de ameaça. Esta interação é particularmente evidente em estudos sobre atitudes xenófobas e racistas, em que altos níveis de orientação para a dominância social e RWA reforçam a rejeição de grupos minoritários (Perry et al., 2020).

Adicionalmente, tem havido um crescente interesse na influência da orientação para a dominância social em domínios não tradicionais, como a sustentabilidade ambiental. Neste sentido, indivíduos com orientação para a dominância social são menos propensos a apoiar políticas ambientais, dado que essas iniciativas desafiam frequentemente hierarquias de poder e redistribuem recursos de forma equitativa (Stanley et al., 2021). Assim, a orientação para a dominância social não só perpetua desigualdades sociais, como também constitui um obstáculo à implementação de soluções globais para desafios ambientais.

Por outro lado, estudos sobre estratégias de mitigação da orientação para a dominância social mostram resultados promissores. Intervenções educacionais que promovem empatia intergrupala e contato direto com grupos marginalizados têm demonstrado reduzir a aceitação de mitos legitimadores e aumentar o apoio a políticas inclusivas (Tesi et al., 2022).

Em suma, a orientação para a dominância social continua a ser um constructo central para a compreensão das dinâmicas de poder e desigualdade nas sociedades contemporâneas.

2.3. Crença num mundo justo

A crença num mundo justo, proposta por Lerner e Lerner (1980) baseia-se na perspectiva dos indivíduos de que coisas boas tendem a acontecer a pessoas boas e coisas más a pessoas más. Deste modo, os indivíduos percebem o mundo como um lugar onde recebem aquilo que merecem de acordo com os seus esforços (Furham, 2002). Esta crença permite aos indivíduos enfrentar o dia-a-dia como algo estável e regulado, tendo por isso uma função adaptativa e surgindo como “amortecedor psicológico para as duras realidades do mundo, bem como controlo pessoal sobre o próprio destino” (Furham, 2002, p. 796).

A crença num mundo justo tem uma importante função adaptativa, permitindo aos indivíduos desenvolver confiança nos seus atos e num futuro promissor, uma vez que um indivíduo que não acredite num mundo justo coloca o seu destino na mão de terceiros (Ocel & Aydin, 2012).

A crença num mundo justo é considerada na literatura como um traço estável de personalidade (Reich & Wang, 2015), pelo que este traço apresenta uma relação com o bem-estar psicológico do indivíduo e a capacidade de lidar com o stress (Ocel & Aydin, 2012). Ainda assim, é importante frisar que, os resultados da avaliação de crença num mundo justo de um indivíduo podem variar devido a trajetórias individuais de desenvolvimento, experiências diretas pessoais ou socialização (Hafer & Choma, 2009).

Por norma, pessoas que acreditam num mundo justo vão culpar as vítimas por resultados negativos nas suas vidas, ao invés de atribuir a culpa ao perpetrador ou à má sorte. Por exemplo, pessoas com altos níveis de crença num mundo justo tendem a culpar as pessoas pobres pela sua pobreza (Bizere et al., 2012), uma vez que considerando este ponto de vista, os sujeitos culpam as vítimas pela injustiça, podendo então prevalecer a noção de justiça no mundo (Ocel & Aydin, 2012). A crença num mundo justo permite estudar reações a diversos grupos minoritários como mulheres, desempregados ou trabalhadores estrangeiros (Dalbert & Yamauchi, 1994).

Além disso, a crença num mundo justo está associada a diferenças culturais e contextuais. Por exemplo, Hafer e Sutton (2016) destacam que em culturas coletivistas, onde a interdependência é valorizada, a crença num mundo justo tende a ser menos rígida,

já que a responsabilidade pelo destino é frequentemente partilhada dentro do grupo. Em contraste, nas culturas individualistas, como as ocidentais, a crença num mundo justo é mais fortemente expressa, refletindo a ênfase na autonomia individual e no mérito pessoal. Este contraste cultural evidencia como a crença num mundo justo pode ser moldada por normas sociais e valores dominantes.

Do ponto de vista social, a crença num mundo justo também influencia as atitudes em relação a políticas públicas. Estudos recentes mostram que pessoas com altos níveis de crença num mundo justo tendem a apoiar políticas punitivas em vez de redistributivas, pois acreditam que os indivíduos devem arcar com as consequências das suas ações (Lucas et al., 2011). Isso pode ter implicações importantes em contextos como a justiça criminal, onde a crença num mundo justo pode levar à preferência por punições severas em vez de medidas reabilitativas, perpetuando desigualdades estruturais.

Por outro lado, a crença num mundo justo pode ter um impacto positivo em contextos de saúde mental. Wu et al. (2011) identificaram que a crença num mundo justo está correlacionada com maior resiliência emocional em face de adversidades, como doenças crónicas. Indivíduos com essa crença tendem a atribuir significado às suas experiências, o que pode ajudar no enfrentamento de situações desafiadoras. No entanto, os autores também destacam que níveis extremos de crença num mundo justo podem levar à negação de injustiças reais, comprometendo a adaptação a longo prazo.

2.4. Teoria da ameaça

Stephan e Stephan (1993, 1996) propuseram a teoria da ameaça integrada na tentativa de explicar os conflitos que surgem entre imigrantes (grupo subordinado) e o grupo dominante, uma vez que a percepção de medo ou ameaça por parte da cultura dominante está inteiramente relacionada com atitudes preconceituosas (Croucher, 2017), e se apresenta como um preditor de preconceito em relação ao grupo subordinado devido à competição por recursos e ameaça a valores e normas (Mustafaj, 2022).

Inicialmente os autores propuseram a existência de quatro ameaças base que têm como consequência atitudes preconceituosas em relação aos imigrantes: ameaça realista, simbólica, estereótipos negativos e ansiedade intergrupar (Riek et al., 2006). As ameaças realistas surgem como ameaças concretas referentes a recursos escassos, nomeadamente poder económico, político, bem-estar físico ou material, como por exemplo oportunidades de emprego ou saúde. Já as ameaças simbólicas são uma ameaça à percepção do grupo interno face ao mundo externo devido a diferenças morais, de valores,

padrões, crenças ou atitudes entre grupos. A ameaça intergrupual refere-se ao medo dos indivíduos do grupo dominante têm de ser rejeitados ou gozados pelo grupo externo durante interações, devido a falta de contacto ou relação de antagonismo entre os mesmos. Por último, os estereótipos negativos referem-se à expectativa que o grupo dominante tem dos indivíduos do grupo subordinado, sendo que estas suposições se estendem a todos os membros do grupo externo, levando a atitudes preconceituosas, sendo que, por exemplo, se os membros do grupo externo forem considerados agressivos os membros do grupo interno podem-se sentir intimidados a relacionar-se com os restantes (Stephan et al., 2002; Ward & Masgoret, 2006).

Ainda que esta tenha sido a estrutura original da teoria da ameaça, Stephan et al. (2015) revisaram a teoria original alterando-a (Croucher, 2017). Nesta revisão da teoria os autores identificam dois tipos de ameaça ao invés das clássicas quatro: ameaças simbólicas e ameaças realistas, sendo que o estereótipo surge como um subconjunto dos dois tipos de ameaça e a ameaça intergrupual apresenta-se somente como um subconjunto das ameaças simbólicas. Para além disso, Ward e Masgoret propõem um terceiro tipo de ameaça: ameaças de soma zero grupo (Gonçalves et al., 2023). Estes tipos de ameaças referem-se a ameaças relativas ao facto de os ganhos de um grupo equivalerem inevitavelmente à perda de outro grupo (Hawkins & Saleem, 2022).

Assim, as ameaças predizem atitudes raciais negativas (Stephan et al, 2002) e têm diversos efeitos, nomeadamente a nível comportamental, como discriminação, mentira, roubo, preconceito, violência e conflitos; a nível cognitivo como estereótipos negativos, etnocentrismo, intolerância e ódio; e a nível emocional despoletando emoções como raiva, ansiedade, desprezo, nojo, culpa, medo, ressentimento e vulnerabilidade (Croucher, 2017; Martinez et al., 2022).

Para além disso, é importante frisar que, de acordo com Ward e Masgoret (2006), existem diversos fatores como a relevância das categorias do grupo durante o contacto, a identidade nacional, os estereótipos e a ideologia política que afetam as atitudes em relação aos imigrantes. Por exemplo, a alta sensibilidade à ameaça (propensão para reagir a estímulos ameaçadores) correlaciona-se positivamente com o apoio a políticas anti-imigrantes (Mustafaj, 2022).

2.5. Reatividade negativa no local de trabalho

A reatividade negativa, ou *backlash*, pode ser considerada como a forma de resistência relativa a programas, políticas e iniciativas por parte das empresas para

contratar e promover pessoas de grupos sociais marginalizados, como por exemplo, mulheres, imigrantes ou pessoas portadoras de deficiências (Lee, 2023).

A reatividade negativa, frequentemente referida como *backlash*, é definida como uma forma de resistência psicológica ou comportamental que emerge em resposta a mudanças organizacionais destinadas a promover a equidade e a inclusão de grupos historicamente marginalizados, como mulheres, imigrantes ou pessoas com deficiência. Esse fenômeno ocorre quando colaboradores percebem que tais iniciativas desafiam normas sociais estabelecidas ou ameaçam o seu status ou privilégios (Lee, 2023).

Dover et al. (2020) descrevem o *backlash* como uma manifestação de desconforto ou oposição, frequentemente motivada pela percepção de que programas de diversidade podem ser injustos ou desnecessários, especialmente para grupos que já ocupam posições dominantes. Essa oposição pode surgir de crenças meritocráticas distorcidas, em que se assume que as políticas de inclusão desvalorizam os critérios de mérito e competência.

Lindsey et al. (2024) expandem a definição ao destacar que a reatividade negativa pode incluir comportamentos ativos, como sabotagem, e reações passivas, como a falta de adesão às iniciativas. Além disso, os autores enfatizam que o *backlash* pode ser exacerbado por uma comunicação organizacional inadequada, que não explica claramente os benefícios coletivos das políticas de inclusão.

Gündemir et al. (2024) sugerem que o *backlash* é frequentemente influenciado por fatores culturais e estruturais, apontando que organizações com culturas hierárquicas e pouca tradição em diversidade enfrentam maior resistência. Dessa forma, o *backlash* reflete não apenas reações individuais, mas também tensões sistêmicas na implementação de mudanças sociais.

Por norma e de acordo com a literatura a reatividade negativa é perpetuada por homens brancos, contudo, é importante considerar que esta pode partir de todo o tipo de indivíduos, homens ou mulheres, de diversas faixas etárias, com diversas posições na organização e de diversas nacionalidades (Lee, 2023). Uma explicação central para este fenômeno é a percepção de ameaça. Estudos como o de Dover et al. (2020) revelam que políticas de diversidade podem ser interpretadas por certos indivíduos como ameaças ao mérito ou ao seu status, resultando em resistência ativa ou passiva.

Além disso, a reatividade negativa pode ser exacerbada por uma comunicação ineficaz das iniciativas de diversidade e inclusão. De acordo com Lindsey et al. (2014), colaboradores que percebem essas políticas como “forçadas” ou exclusivamente benéficas para determinados grupos tendem a desenvolver sentimentos de exclusão,

alimentando a resistência. Para mitigar esse impacto, os autores sugerem uma abordagem colaborativa que envolva os colaboradores no desenvolvimento e implementação dessas políticas.

Outro fator relevante é a relação entre reatividade negativa e a cultura organizacional. Organizações que não possuem um histórico sólido de apoio à diversidade frequentemente enfrentam maior resistência, uma vez que iniciativas de inclusão podem ser vistas como superficiais ou contraditórias à cultura existente (Okatta et al., 2024). Nesse contexto, estratégias que alinhem a diversidade aos valores organizacionais e enfatizem benefícios coletivos têm mostrado ser mais eficazes na redução do *backlash* (Gelfand et al., 2011).

Por fim, a reatividade negativa não deve ser ignorada, mas sim abordada como uma oportunidade para compreender as barreiras culturais e institucionais que dificultam a inclusão.

2.6. Ressentimento Racial

O ressentimento racial proposto por Kinder e Sears (1981) surge como um preditor de atitudes políticas, contudo, este surge indiretamente como medida de preconceito racial (Peiton & Huber, 2021). Este construto associa-se a um “novo racismo”, no qual são deixadas de lado as ofensas e agressões mais explícitas e as questões de inferioridade genética. Neste caso, os negros, surgem como indivíduos pouco esforçados, aos quais faltam valores morais de individualismo, trabalho árduo, disciplina e sacrifício que são característicos da raça branca (Carmines et al., 2011; Iceland et al., 2023).

Posto isto, os negros (grupo subordinado) acabam por ser estereotipados como preguiçosos, e para os indivíduos do grupo dominante a discriminação já não é um problema, sendo que o obstáculo à ascensão social dos negros é o facto de não trabalharem o suficiente e receberem tratamento especial por parte do governo (Foxworth & Boulding, 2022; Hawkins & Saleem, 2022). De facto, o ressentimento racial associa-se à percepção de racismo reverso, ou seja, indivíduos que apresentem maiores níveis de ressentimento racial consideram que eles próprios sofrem de discriminação relacionada com o seu grupo racial (Hawkins & Saleem, 2022).

Para mais, o ressentimento racial surge também associado à oposição a políticas de igualdade racial, tais como a tentativa de aumentar o número de grupos minoritários em organizações como faculdades, empresas ou governo, políticas de emprego de

indivíduos independentemente da sua raça, cor ou origem nacional e políticas de contratação e promoção de minorias raciais (Islândia et al., 2023). De facto, os indivíduos brancos opõem-se a estas políticas de melhoria de desigualdade social unicamente porque estas políticas beneficiam injustamente grupos raciais como os negros sendo que estes não são merecedores de considerações especiais com base apenas no seu grupo racial (Peiton & Huber, 2019; Wilson & Davis, 2011).

Por outro lado, o ressentimento racial tem implicações significativas na perpetuação de desigualdades institucionais. Estudos recentes destacam que este construto influencia diretamente as decisões de recrutamento e promoção em organizações, contribuindo para a manutenção de barreiras invisíveis ao progresso de minorias raciais (Kyere & Fukui, 2022; Ray, 2019). Além disso, indivíduos com altos níveis de ressentimento racial frequentemente justificam a falta de diversidade nas lideranças empresariais com argumentos baseados em mérito ou competência, ignorando os efeitos cumulativos de discriminação estrutural e histórica (DiTomaso, 2015).

Adicionalmente, a dimensão psicossocial do ressentimento racial manifesta-se na formação de alianças políticas baseadas em medos culturais. Esses medos estão frequentemente relacionados à perda de privilégios percebidos pelo grupo dominante. Como apontado por Martins et al. (2020), discursos polarizadores que reforçam narrativas de “invasão cultural” ou “vantagens imerecidas” para minorias raciais intensificam o ressentimento racial, dificultando a implementação de políticas públicas inclusivas. Para mitigar essas tensões, é essencial que as iniciativas de igualdade sejam acompanhadas por estratégias educativas que promovam a compreensão das desigualdades históricas e desconstruam preconceitos implícitos.

2.7. Hostilidade Interpessoal

Hostilidade pode-se definir como desconfiança, crenças e atribuições negativas em relação a outros (Ermakov et al., 2016), e é na literatura considerada sinónimo de raiva e produto do processamento cognitivo das circunstâncias do meio, estimulação fisiológica e reações comportamentais (Kontaris et al., 2020). Este conceito está frequentemente associado a respostas emocionais intensas que se manifestam em comportamentos agressivos, sejam eles verbais ou físicos, resultando em conflitos interpessoais e consequências negativas para as relações sociais.

O aumento do fluxo migratório na Europa apresenta-se como um dos maiores desafios para as sociedades europeias e traz consigo um aumento do clima de hostilidade

contra imigrantes (Pellegrini et al., 2021), nomeadamente o aumento de crenças e atribuições negativas em relação aos mesmos.

As atitudes de hostilidade para com os imigrantes surgem na maioria das vezes de uma ameaça percebida pelos locais do país, nomeadamente ameaça económica, como a falta de oportunidades de trabalho (Yang, 2018) ou desigualdade no acesso à saúde ou escolaridade (Greitemeyer & Sagioglou, 2017). Estas ameaças, frequentemente alimentadas por fatores estruturais, como crises económicas ou desigualdades sociais pré-existentes, levam a uma intensificação das tensões intergrupais. A literatura também aponta que os media desempenham um papel crucial na amplificação desta perceção de ameaça, ao reforçar estereótipos e narrativas de "nós contra eles" (Esses et al., 2013). De facto, os indivíduos desenvolvem atitudes negativas em relação a grupos com os quais estão em competição ou conflito, pelo que um aumento da perceção de ameaça torna a ocorrência de hostilidade intergrupo mais provável, aumentando a discriminação em contextos de competição (Gondim et al., 2018.) Este tipo de hostilidade não é apenas prejudicial para os indivíduos diretamente afetados, mas também para a coesão social, uma vez que contribui para a fragmentação das comunidades e dificulta processos de integração. Estudos recentes destacam que estas dinâmicas podem perpetuar ciclos de exclusão social, nos quais tanto os imigrantes quanto as populações locais experienciam níveis elevados de stress e desconfiança (Berry, 1997).

A perceção de ameaça e conseqüente hostilidade aumenta a segregação “eu” vs “outros”, o que promove o preconceito e o uso de estereótipos (Pellegrini et al., 2021). Ao sentirem-se discriminados, os indivíduos hostilizados acabam por também eles apresentar comportamentos hostis, de raiva, medo e desconfiança (da Silva Rebelo, Fernández & Achotegui, 2018), comportamentos de delinquência, agressão ou associação a crimes (Greitemeyer & Sagioglou, 2017). Estas respostas não são apenas reativas, mas também uma forma de resistência a um sistema percebido como injusto. A hostilidade, neste caso, pode transformar-se num ciclo de retroalimentação, no qual a discriminação inicial gera comportamentos que reforçam os preconceitos existentes, agravando ainda mais as tensões sociais.

A redução da hostilidade em contextos de migração exige uma abordagem multissetorial, que inclua políticas públicas inclusivas, programas educativos que promovam a empatia e a interculturalidade, e a desconstrução de narrativas negativas nos media. Estudos apontam que iniciativas que promovem o contacto intergrupais,

especialmente em contextos cooperativos, podem reduzir significativamente os níveis de hostilidade e preconceito (Allport, 1954).

2.8. Sucesso

O sucesso na carreira é muitas das vezes considerado na literatura e no senso comum como algo objetivamente determinado e medido através da posição na hierarquia da empresa ou do salário (Sturges, 1999).

Ainda assim, é importante considerar que o sucesso na carreira apresenta não só uma dimensão externa relativa à posição na empresa ou salário, mas também uma dimensão interna referente ao desenvolvimento pessoal, trabalho interessante e desafiante e conciliação entre trabalho e vida pessoal (Sturges, 1999).

Assim sendo, o sucesso numa empresa pode ser definido como uma alta posição hierárquica na mesma, um salário elevado, mas também como conquistas, reconhecimento dentro da empresa e influência dentro da mesma, sendo que a definição de sucesso de cada indivíduo vai variar de acordo com o género, idade, contexto social e adaptação (Sturges, 1999).

Tendo em conta o conceito de sucesso é importante considerar que pesquisas referentes a atribuições interpessoais para sucesso ou falha identificam um viés que se define como a tendência para atribuir o sucesso a causas internas e a falha a causas de natureza mais externa (Hewstone, 1990).

No que diz respeito ao nível intergrupais é expectável existir uma atribuição positiva referente ao *ingroup* e uma atribuição de cariz mais depreciativo para o *outgroup*. Desta forma, quando o grupo de pertença do indivíduo alcança algum tipo de sucesso ou tem um comportamento positivo haverá uma atribuição interna como habilidade, contudo se o mesmo acontecer com outro grupo a atribuição será de cariz mais externo, como por exemplo, sorte ou a tarefa ser demasiado fácil (Hewstone, 1990).

Por outro lado, quando o *ingroup* falha a atribuição feita será por norma externa, sendo considerado azar ou dificuldade da tarefa, sendo que se for uma falha por parte do *outgroup* será considerado falta de habilidade, ou seja, uma atribuição interna (Hewstone, 1990).

As atribuições servem, então, para manter os estereótipos de grupo, nomeadamente estereótipos de inferioridade relativamente ao *outgroup*, isto é, o grupo ao qual o indivíduo não pertence. Quando um membro do *outgroup* não obtém sucesso ou tem um comportamento negativo consistente com o estereótipo do seu grupo haverá

sempre uma tendência para fazer atribuições internas e não situacionais e assim manter o estereótipo em vigor, permitindo aos membros do grupo de pertença considerarem o *outgroup* como inferior (Hewstone, 1990).

3. Investigação Empírica

3.1. Objetivos e hipóteses de investigação

Partindo do pressuposto que a nacionalidade de um indivíduo afeta a avaliação do seu sucesso e da legitimidade do mesmo, definiu-se um conjunto de objetivos específicos e hipóteses que nos permitem validar esta suposição e discutir como diferentes nacionalidades dos alvos em cenários hipotéticos influenciam as perceções e atitudes dos participantes em várias dimensões psicossociais. Um questionário foi disponibilizado aos participantes, apresentando quatro cenários distintos que variavam a nacionalidade do alvo (A: brasileiro; B: nepalês; C: sueco; D: português). Em cada versão, surgia uma pequena história de sucesso do alvo. O estudo procurou explorar os seguintes objetivos específicos:

1. Diferenças nas Perceções por Nacionalidade do Alvo:
 - Observar se existem diferenças significativas entre os cenários nas variáveis de dominância social, crença num mundo justo, legitimidade do sucesso, ameaça simbólica e realista, hostilidade interpessoal, simpatia laboral e ressentimento racial.
2. Efeitos Preditores sob Ameaça Realista e Ressentimento Racial:
 - Examinar o efeito preditor da crença num mundo justo, simpatia laboral, dominância social e ameaça simbólica sobre a ameaça realista.
 - Examinar o efeito preditor da crença num mundo justo, simpatia laboral, dominância social e ameaça simbólica sobre o ressentimento racial.
3. Efeito Mediador da Hostilidade Interpessoal:
 - Investigar o efeito mediador da hostilidade interpessoal na relação entre o ressentimento racial e a ameaça realista.
4. Perceção das Formas de Conquista do Cargo:
 - Observar como os participantes perceberam a forma pela qual os alvos (Brasil, Nepal, Suécia e Portugal) conseguiram os seus cargos, distribuídas em seis categorias: naturalmente bom, cunha, mentira e engano, esforço, forma para subir sem esforço e competência, e políticas de integração social.
5. Perceção de Sucesso dos Alvos:
 - Identificar como os participantes percebem os alvos como os mais bem-sucedidos, dependendo da nacionalidade do alvo.

Foram assim delineadas as seguintes hipóteses de investigação:

H1: Existem diferenças significativas na perceção de dominância social, na crença num mundo justo, na perceção de legitimidade do sucesso, na perceção de ameaça simbólica, na perceção de ameaça realista, na hostilidade interpessoal, na simpatia laboral e no ressentimento racial entre os diferentes cenários de nacionalidade do alvo.

H2: A crença num mundo justo, a simpatia laboral, a dominância social e a ameaça simbólica predizem negativamente a ameaça realista.

H3: A crença num mundo justo, a simpatia laboral, a dominância social e a ameaça simbólica predizem negativamente o ressentimento racial.

H4: A hostilidade interpessoal medeia a relação entre o ressentimento racial e a ameaça realista.

H5: Existem diferenças significativas na forma como os participantes percebem que os alvos conseguiram os seus cargos, dependendo da nacionalidade do alvo.

H6: Existem diferenças significativas na perceção dos alvos como os mais bem-sucedidos, dependendo da nacionalidade do alvo.

3.1. Caracterização da Amostra

Participaram do estudo 112 indivíduos, excluindo menores de 18 anos e indivíduos cujo a nacionalidade não é portuguesa, pelo que a amostra final é composta por 110 indivíduos, dos quais 46 são do sexo masculino (41%) e 66 do sexo feminino (59%). A média de idade dos participantes é de 36.49 (+- 12.849), com uma idade mínima de 19 anos e máxima de 65 anos.

Para além disso, a maioria dos participantes está empregada (73%), ainda assim 14% são trabalhadores-estudantes, 5% apenas estudam, 4% estão desempregados e 2% reformados.

No que diz respeito às habilitações literárias, 63% apresenta habilitações a nível do ensino superior, 31% dos participantes tem apenas o 3º ciclo de estudos e 5% o 2º ciclo. Sendo que, no que concerne ao estado civil dos participantes 54% são solteiros, 36% são casados ou vivem em união de facto, 7% estão divorciados e 2% viúvos.

Tabela 3.1*Caracterização Sociodemográfica da População em Estudo*

Características		N	%
Género	Feminino	66	58.4
	Masculino	46	40.7
Estado Civil	Solteiro	61	54.0
	Casado/União de facto	41	36.3
	Divorciado/Separado	8	7.1
	Viúvo	2	1.8
Habilitações Literárias	2ºCiclo	6	5.3
	3ºCiclo	35	31.0
	Ensino Superior	71	62.8
Situação Profissional	Empregado	83	73.5
	Estudante-Trabalhador	16	14.2
	Estudante	6	5.3
	Desempregado	5	4.4
	Reformado	2	1.8

3.2. Instrumentos

O questionário disponibilizado aos participantes apresentava quatro cenários distintos com variação na nacionalidade do alvo (A: brasileiro; B: nepalês; C: Sueco e D: Português). De acordo com a escolha da versão (A, B, C ou D) surgia uma pequena história de sucesso do alvo:

- Nacionalidade brasileira: “Enzo, 28 anos, solteiro, licenciou-se no Brasil de onde é natural e veio para Portugal trabalhar há seis meses. Começou a trabalhar há 4 semanas como administrativo no *front office* de uma fábrica de conserva de grande dimensão (285 trabalhadores e com elevada taxa de exportação). Apesar de, no Brasil, ter trabalhado como fotógrafo e, portanto, não ter experiência na função e

nesta atividade fabril, recentemente passou a exercer funções de diretor no departamento de produção.”

- Nacionalidade nepalesa: “Kamal, 28 anos, solteiro, licenciou-se no Nepal de onde é natural e veio para Portugal trabalhar há seis meses. Começou a trabalhar há 4 semanas como administrativo no *front office* de uma fábrica de conserva de grande dimensão (285 trabalhadores e com elevada taxa de exportação). Apesar de, no Nepal, ter trabalhado como fotógrafo e, portanto, não ter experiência na função e nesta atividade fabril, recentemente passou a exercer funções de diretor no departamento de produção.”
- Nacionalidade sueca: “Kamal, 28 anos, solteiro, licenciou-se na Suécia de onde é natural e veio para Portugal trabalhar há seis meses. Começou a trabalhar há 4 semanas como administrativo no *front office* de uma fábrica de conserva de grande dimensão (285 trabalhadores e com elevada taxa de exportação). Apesar de, na Suécia, ter trabalhado como fotógrafo e, portanto, não ter experiência na função e nesta atividade fabril, recentemente passou a exercer funções de diretor no departamento de produção.”
- Nacionalidade portuguesa: “João, 28 anos, solteiro, licenciou-se em Portugal, de onde é natural e entrou no mercado de trabalho há seis meses como fotógrafo. Há quatro semanas, mudou para uma fábrica de conservas de grande dimensão (285 trabalhadores e elevada taxa de exportação) como administrativo no *front office*. Recentemente, passou a exercer funções de diretor no departamento de produção da fábrica, mesmo sem ter qualquer experiência anterior na função.”

Legitimidade do Sucesso - Para medir a perceção do sucesso que os participantes têm do alvo utilizou-se a questão “Como acha que XXX conseguiu o seu cargo?” (sendo o nome do alvo substituído de acordo com a condição (nacionalidade). As opções de resposta variavam entre: “O XXX não precisou esforçar-se muito, pois é naturalmente muito bom”; “Através da recomendação pessoal “cunha”; “Através da mentira e do engano”; “Provavelmente esforçou-se muito para chegar onde está”; “Certamente arranjou alguma “forma” para conseguir subir na hierarquia em tão pouco tempo, sem ser pelo seu trabalho ou competência profissional”; “Através de relações íntimas com as chefias”; “A empresa tinha interesse em promover uma ideia de inserção multicultural”.

Hostilidade Interpessoal - Relativamente à hostilidade interpessoal no ambiente laboral, o alvo era caracterizado de acordo com 7 descritores, numa escala de 0 a 7 (Heilman et al., 2004):

- Não Manipulador (0) – Manipulador (7)
- Não Egoísta (0) – Egoísta (7)
- Não Empático (0) – Empático (7)
- Insistente (0) – Acomodado (7)
- Não Desgastante (0) – Desgastante (7)
- Não Vingativo (0) – Vingativo (7)
- Não Solidário (0) – Solidário (7)
- Não Conivente (0) – Conivente (7)

A presente escala apresenta uma consistência interna de .60.

Ressentimento Racial - O ressentimento racial foi medido através da adaptação da escala de racismo simbólico de Henry e Sears (2002), com 12 itens (e.g., item 2 “Os imigrantes esforçam-se tanto para progredir como os portugueses” e item 6 “Os imigrantes são responsáveis por criar tensão racial em Portugal”) quotados numa escala de Likert de 7 pontos, sendo 1 discordo totalmente e 7 concordo totalmente. De acordo com as respostas obtidas, a escala revelou uma fiabilidade de .717.

Simpatia Laboral - Para medir a simpatia do indivíduo para com o alvo apresentado utilizaram-se duas questões baseadas nos estudos de Heilman e colegas (2004) e Toneva e colegas (2020). As questões consistem em “Imagine que conhece o XXX hoje, numa reunião de negócios, quão provável considera que gostaria desta pessoa?”, avaliado de acordo com uma escala de Likert de 7 pontos (1- Muito improvável e 7- Muito provável) e “Como se sentiria a trabalhar com XXX como seu chefe?”, também utilizando a escala de Likert de 7 pontos (1- Nada agradável e 7- Totalmente agradável). A escala de simpatia laboral apresenta uma boa consistência interna, sendo $\alpha=.838$.

Orientação para a Dominância Social - A orientação para a dominância social será medida através da escala de orientação para a dominância social de Sidanius e colaboradores (1994) adaptada e validada para a população portuguesa com 16 itens (e.g., item 1 “Alguns grupos de pessoas, simplesmente, são inferiores a outros” e item 12

“Devíamos fazer o que pudéssemos para alcançar igualdade de condições para os diferentes grupos”), utilizando uma escala de Likert de 7 pontos, sendo 1 extremamente negativo e 7 extremamente positivo (Giger et al., 2015). De acordo com as respostas obtidas a escala demonstra uma excelente fiabilidade ($\alpha=.927$).

Crença num Mundo Justo - Para avaliar a crença no mundo justo foi utilizada uma escala traduzida e adaptada para português da versão original de Lerner e colegas (1976). A adaptação conta com 6 itens (eg., item 1 “De um modo geral, penso que o mundo é apenas um lugar justo” e item 3 “Estou confiante que a justiça prevalece sobre a injustiça”) que devem ser respondidos de acordo com uma escala de Likert de 1 a 7, sendo 1 “discordo totalmente” e 7 “concordo totalmente”. Também a presente escala revelou uma boa consistência interna ($\alpha=.859$).

Perceção de Ameaça - A perceção de ameaça será medida através de uma adaptação da escala de Stephan e colegas (1999), que conta com duas subescalas, nomeadamente 7 itens referentes à ameaça simbólica (e.g., item 2 “A imigração está a debilitar a cultura portuguesa” e item 7 “Os imigrantes não deveriam aceitar os costumes portugueses” e 8 itens referentes à ameaça realista (e.g., item 8 “Os imigrantes obtém mais de Portugal do que contribuem” e item 11 “Os imigrantes não estão a expulsar os portugueses dos seus empregos”), sendo esta avaliada numa escala de Likert de 10 pontos, sendo o 1 correspondente a “discordo totalmente” e 10 a “concordo totalmente”. Pontuações mais elevadas indicam sentimentos mais elevados de ameaça intergrupo, revelando uma fiabilidade de .806.

Manipulation Check - A verificação da manipulação “Manipulation Check” foi feita através da questão aberta “Qual o objetivo do presente estudo?”

3.3. Procedimento de Recolha de Dados

A amostra foi recolhida por conveniência através do método “bola de neve”. Os participantes foram previamente informados do objetivo do estudo e do carácter anónimo e confidencial de participação voluntária. Após concordarem com o consentimento informado foram direcionados aleatoriamente (através da escolha de um número entre 1

e 4) para uma das quatro nacionalidades (brasileira, nepalesa, sueca e portuguesa), o que permitiu a distribuição aleatória dos participantes.

3.4. Procedimento de Análise de Dados

Os dados foram exportados diretamente da plataforma *EuSurvey* para o Excel e posteriormente para o SPSS versão 29.

Inicialmente, foram efetuadas verificações de fiabilidade das escalas utilizando o *alfa de Cronbach* e posteriormente, foram realizadas análises descritivas de médias, desvios—padrão e valores mínimos e máximos para todas as variáveis, de acordo com cada nacionalidade. Para testar diferenças entre grupos (nacionalidades), utilizou-se a ANOVA unifatorial, comparando médias entre grupos independentes. Aquando da indicação de diferenças significativas realizou-se um teste post-hoc de Tukey para identificar os grupos que apresentavam diferenças significativas entre si. Procedeu-se também a análise de correlação entre as variáveis hostilidade interpessoal, dominância social, crença no mundo justo, simpatia laboral, ressentimento racial e ameaça realista e simbólica. Para além disso, para analisar a relação entre as variáveis dependentes ressentimento racial e ameaça realista com as restantes variáveis e explicar a relação entre as mesmas, realizou-se uma análise regressão linear múltipla. Verificaram-se também as tabulações cruzadas para a legitimidade do sucesso.

4. Resultados

A tabela 4.1 contém dados descritivos para sete variáveis (Hostilidade Interpessoal, Dominância Social, Crença no Mundo Justo, Simpatia Laboral, Ressentimento Racial, Ameaça Realista e Ameaça Simbólica) distribuídas por quatro grupos de nacionalidades (Brasil, Nepal, Suécia e Portugal), conforme percebidos pelos respondentes portugueses ao avaliar alvos de diferentes nacionalidades.

Tabela 4.1

Médias e desvios-padrão as variáveis de acordo com a condição

Variável	Condição	N	M	DP	Min	Máx
Hostilidade Interpessoal	Brasil	40	2.38	1.14	0.00	4.63
	Nepal	25	2.64	1.04	0.00	4.13
	Sueco	21	2.46	1.08	0.38	4.38
	Português	26	2.22	1.24	0.00	4.63
	Total	112	2.42	1.12	0.00	4.63
Dominância Social	Brasil	40	5.89	0.98	3.75	7.00
	Nepal	25	5.66	1.30	2.00	7.00
	Sueco	21	5.49	1.15	3.81	7.00
	Português	26	5.70	1.25	2.69	7.00
	Total	112	5.72	1.15	2.00	7.00
Crença Mundo Justo	Brasil	40	4.03	1.24	1.33	6.67
	Nepal	25	3.62	1.37	1.00	7.00
	Sueco	21	3.34	1.54	1.17	7.00
	Português	26	4.65	1.67	1.67	7.00
	Total	112	3.95	1.49	1.00	7.00
Simpatia Laboral	Brasil	40	4.25	1.47	0.00	7.00
	Nepal	25	3.90	1.39	1.00	6.50
	Sueco	21	4.73	1.62	2.00	7.00
	Português	26	5.75	1.88	1.00	7.00
	Total	112	4.61	1.71	0.00	7.00
Ressentimento Racial	Brasil	40	4.18	0.91	2.08	5.83
	Nepal	25	4.28	0.90	2.50	5.75

	Sueco	21	3.89	0.48	3.08	5.08
	Português	26	4.58	1.13	1.92	6.58
	Total	112	4.24	0.92	1.92	6.58
<hr/>						
	Brasil	40	5.10	1.47	1.57	7.86
	Nepal	25	4,24	1.84	1.14	8.14
Ameaça Realista	Sueco	21	6.20	1.77	2.29	10.00
	Português	26	5.43	2.15	2.29	9.71
	Total	112	5.19	1.87	1.14	10.00
<hr/>						
	Brasil	40	7.60	2.13	1.13	10.00
	Nepal	25	7.61	1.66	4.63	9.88
Ameaça Simbólica	Sueco	21	7.79	1.88	3.13	10.00
	Português	26	7.48	1.62	3.63	10.00
	Total	112	7.61	1.85	1.13	10,00

Para a variável Hostilidade Interpessoal, a média geral é de 2.42, com valores variando de 0 a 4.63. O alvo brasileiro apresenta uma média de 2.38 com um desvio padrão de 1.14, indicando uma distribuição de respostas moderadamente ampla. O alvo nepalês tem a maior média (2.64) com um desvio padrão ligeiramente menor (1.04). Alvos suecos e portugueses têm médias semelhantes, mas o alvo português apresenta uma maior variabilidade, refletida pelo desvio padrão mais alto (1.24). Na variável Dominância Social, a média geral é de 5.72, com valores variando de 2 a 7. O alvo brasileiro tem a maior média (5.89) e o menor desvio padrão (0.98), sugerindo uma percepção mais uniforme de dominância social. Alvos nepalês e português têm médias semelhantes, mas com maior variação, enquanto o alvo sueco apresenta a média mais baixa (5.49) com um desvio padrão intermediário (1.15). Para a Crença no Mundo Justo, a média geral é de 3.95. O alvo português apresenta a maior média (4.65) e o desvio padrão mais elevado (1.67), indicando uma variabilidade significativa nas crenças dos respondentes. Alvos brasileiro e nepalês têm médias mais moderadas, enquanto o alvo sueco apresenta a média mais baixa (3.34) com um desvio padrão elevado (1.54), sugerindo diferentes opiniões sobre a meritocracia. Na variável Simpatia Laboral, a média geral é de 4.61. O alvo português tem a média mais alta (5.75) com o desvio padrão mais elevado (1.88), sugerindo uma ampla gama de percepções sobre a simpatia no ambiente de trabalho. Alvos sueco e brasileiro também têm médias relativamente altas, enquanto o alvo nepalês tem a média mais baixa (3.90) e menor desvio padrão (1.39), indicando respostas mais concentradas. Para o Ressentimento Racial a média geral é de 4.24, com

valores variando de 1.92 a 6.58. O alvo português novamente apresenta a maior média (4.58) e também a maior variabilidade (desvio padrão de 1.13). Alvos brasileiro e nepalês têm médias semelhantes (4.18 e 4.28, respetivamente), enquanto o alvo sueco tem a média mais baixa (3.89) e o menor desvio padrão (0.48), indicando respostas mais consistentes. A média da Ameaça Realista varia entre os grupos, com os alvos suecos a apresentar a média mais alta (6.20) e os alvos nepaleses a mais baixa (4.24). Os alvos brasileiros e portugueses têm médias relativamente próximas (5.10 e 5.43, respetivamente), situando-se entre os valores dos outros grupos. Para a Ameaça Simbólica, as médias são bastante próximas entre os grupos, variando de 7.48 (alvo português) a 7.79 (alvo sueco). Aqui, as diferenças são menores em comparação com a Ameaça Realista, sugerindo uma perceção mais homogénea de ameaça simbólica entre os grupos.

No que respeita à questão do **sucesso**, a tabela 4.2. ilustra que, em geral, os participantes portugueses percebem os alvos portugueses como os mais bem-sucedidos, com a maior concentração de respostas na categoria 7. Em comparação, os alvos brasileiros e suecos também são vistos de forma bastante positiva, com uma distribuição relativamente alta nas categorias superiores (6 e 7). Os alvos nepaleses têm uma distribuição mais uniforme, mas ainda com uma perceção considerável de sucesso nas categorias mais altas.

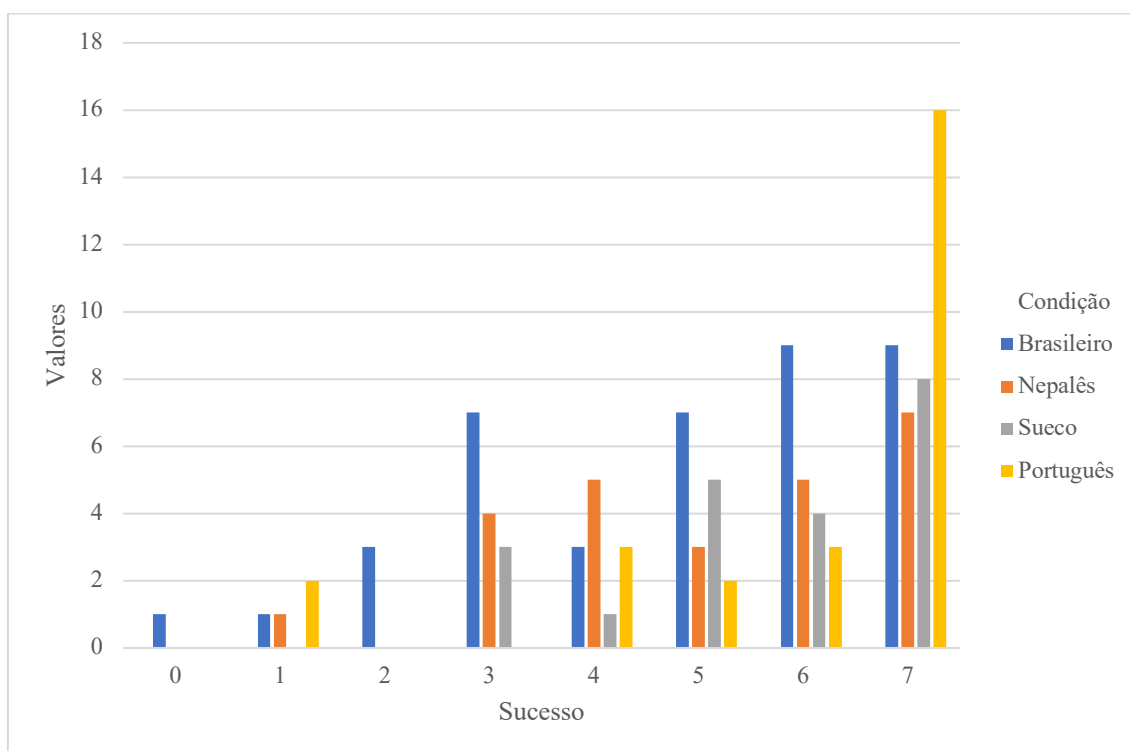
Tabela 4.2

*Tabulação Cruzada Quão bem sucedido * Condição*

Tabulação cruzada Quão bem sucedido * Condição						
Contagem		Condição				Total
		Brasil	Nepal	Sueco	Português	
Quão bem-sucedido	0.00	1	0	0	0	1
	1.00	1	1	0	2	4
	2.00	3	0	0	0	3
	3.00	7	4	3	0	14
	4.00	3	5	1	3	12
	5.00	7	3	5	2	17
	6.00	9	5	4	3	21
	7.00	9	7	8	16	40
Total		40	25	21	26	112

Figura 4.1

Sucesso para as diferentes condições



Em relação à questão de **como conseguiu o cargo**, a tabela 4.3 ilustra como os participantes perceberam a forma pela qual os alvos (Brasil, Nepal, Suécia e Portugal) conseguiram os seus cargos. Os resultados estão distribuídos em seis categorias: naturalmente bom, cunha, mentira e engano, esforço, forma para subir sem esforço e competência, e políticas de integração social. Em termos de distribuição geral, observa-se:

- **Naturalmente bom:** 17 participantes no total perceberam que o alvo conseguiu o cargo por ser naturalmente bom, com a maior contagem de portugueses (8), seguida por suecos (5), brasileiros (2) e nepaleses (2).
- **Cunha:** 5 participantes no total acreditaram que o alvo usou "cunha" para conseguir o cargo, com 2 portugueses, 2 suecos, e 1 nepalês.
- **Mentira e engano:** Apenas 1 participante (brasileiro) percebeu que o alvo conseguiu o cargo através de mentira e engano.

- **Esforço:** 61 participantes no total perceberam que o alvo conseguiu o cargo por esforço, sendo esta a categoria mais escolhida. Brasileiros representaram a maior parte (26), seguidos por portugueses (14), nepaleses (11) e suecos (10).
- **Forma para subir sem esforço e competência:** 9 participantes no total acreditaram que o alvo usou formas para subir sem esforço e competência, com a maioria dos brasileiros (5), seguidos por portugueses (2) e nepaleses (2).
- **Políticas de integração social:** 19 participantes no total perceberam que o alvo conseguiu o cargo através de políticas de integração social, com a maior contagem de nepaleses (9), seguidos por brasileiros (6), suecos (4) e nenhum português.

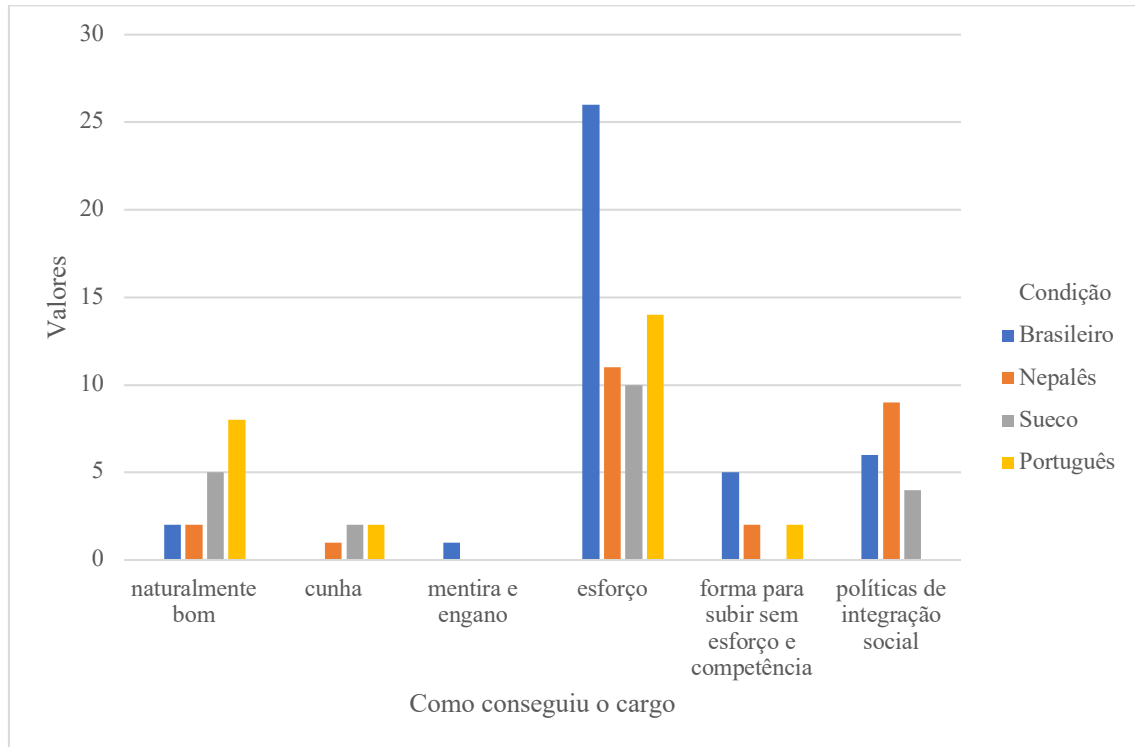
Tabela 4.3

*Tabulação cruzada Como conseguiu o cargo * Condição*

Contagem		Tabulação cruzada Como conseguiu cargo * Condição				Total
		Brasil	Nepal	Sueco	Português	
Como	- naturalmente bom	2	2	5	8	17
conseguiu	- cunha	0	1	2	2	5
cargo	- mentira e engano	1	0	0	0	1
	- esforço	26	11	10	14	61
	- forma para subir	5	2	0	2	9
	sem esforço e competência					
	- políticas de integração social	6	9	4	0	19
Total		40	25	21	26	112

Figura 4.2

Como conseguiu o seu cargo de acordo com as diferentes condições



4.1. Análise One-Way Anova

Os resultados apresentados no anexo 2 mostram as diferenças médias nas percepções dos participantes portugueses em relação aos alvos de diferentes nacionalidades (Brasil, Nepal, Suécia e Portugal) em várias dimensões usando o teste post-hoc de Tukey após uma ANOVA. Em relação à hostilidade interpessoal não há diferenças significativas entre os grupos ($p > 0.05$) sugerindo que as percepções de hostilidade interpessoal são semelhantes entre os grupos. Assim como na hostilidade interpessoal, não foram encontradas diferenças significativas entre os grupos ($p > 0.05$). Em relação à crença no mundo justo a única diferença significativa foi entre os grupos sueco e português ($p = 0.014$). Os participantes portugueses percebem uma diferença significativa entre alvos suecos e portugueses, com os alvos portugueses vistos como tendo maior crença no mundo justo. No que toca à simpatia laboral há diferenças significativas entre os alvos portugueses em comparação com os alvos brasileiros ($p = 0.002$) e nepaleses ($p < 0.001$), indicando que os portugueses percebem os seus compatriotas como mais simpáticos no ambiente de trabalho. No ressentimento racial não foram encontradas diferenças significativas entre os grupos, exceto um resultado

marginal entre os grupos sueco e português ($p = 0.052$), com os suecos a apresentar menor ressentimento racial. Na ameaça realista, foi observada uma diferença significativa entre os grupos nepal e sueco ($p = 0.002$), ou seja, os alvos nepaleses são vistos como uma ameaça realista significativamente maior em comparação aos alvos suecos. Não há diferenças significativas nas percepções de ameaça simbólica entre as nacionalidades dos alvos, sugerindo que os portugueses vêem as ameaças simbólicas como semelhantes, independentemente da nacionalidade do alvo. Em resumo, os resultados indicam algumas diferenças significativas entre os grupos para certas variáveis, especialmente na Crença no Mundo Justo, Simpatia Laboral e Ameaça Realista. Esses resultados podem refletir variações culturais ou contextuais nas percepções dos participantes de diferentes nacionalidades.

4.2. Correlações

Os resultados apresentados na tabela 4.4., referentes à análise das correlações demonstram a existência de diversos tipos de correlação entre as variáveis hostilidade interpessoal, dominância social, crença no mundo justo, simpatia laboral, ressentimento racial e ameaça realista e simbólica.

Referente à variável hostilidade interpessoal, esta não apresenta correlações significativas com nenhuma das restantes variáveis, sendo todas as correlações negativas e fracas ou moderadas. As correlações moderadas ocorrem com a simpatia laboral ($r = -.241$), ressentimento racial ($r = -.259$) e ameaça simbólica ($r = -.212$), o que indica que há medida que a hostilidade interpessoal aumenta as restantes variáveis diminuem. Ainda assim, apesar das variáveis terem relação entre si não apresentam uma dependência forte.

No que diz respeito à dominância social, esta apresenta correlações moderadas com a simpatia laboral ($r = .266$), ameaça realista ($r = .315$) e ameaça simbólica ($r = .389$). No entanto, apresenta uma correlação forte com o ressentimento racial ($r = .528$), o que indica que indivíduos com uma maior percepção de dominância social tendem a apresentar níveis mais altos de ressentimento racial.

A variável crença no mundo justo não apresenta correlações significativas com nenhuma das restantes variáveis.

Por outro lado, a simpatia laboral, apresenta correlações moderadas com todas as restantes variáveis, nomeadamente uma correlação moderada negativa com a hostilidade interpessoal ($r = -.241$), e correlações moderadas positivas com a simpatia laboral (r

=.266), ressentimento racial ($r = .312$), ameaça realista ($r = .302$) e ameaça simbólica ($r = .277$).

Como já mencionado, o ressentimento racial apresenta uma correlação negativa moderada com a hostilidade interpessoal ($r = -.259$), e uma correlação positiva forte com a dominância social ($r = .528$). Para além disso, esta variável apresenta ainda uma correlação positiva forte tanto com a ameaça realista ($r = .456$), como com a ameaça simbólica ($r = .495$), indicando que o ressentimento racial está relacionado com a perceção de ameaça dos indivíduos face a outras nacionalidades.

Também entre as variáveis ameaça simbólica e ameaça realista se verifica uma correlação positiva forte ($r = .460$), indicando que também estas variáveis estão associadas.

Deste modo, as correlações mais fortes são entre as variáveis ressentimento racial, dominância social, ameaça simbólica e ameaça realista, o que confirma que perceções de dominância social e ameaça estão relacionadas com o ressentimento racial. Para além disso, as restantes variáveis apresentam de um modo geral correlações moderadas o que indica uma relação entre si, mas sem forte dependência.

Tabela 4.4
Correlações

Variáveis	1	2	3	4	5	6
1.Hostilidade Interpessoal						
2.Dominância Social	-.092					
3.Crença no Mundo Justo	-.181	0.113				
4. Simpatia Laboral	-.241	.266	.190			
5.Ressentimento Racial	-.259	.528	.0049	.312		
6.Ameaça Realista	-.189	.315	.053	.302	.456	
7.Ameaça Simbólica	-.212	.389	.165	.277	.495	.460

Nota. * p menor ou igual 0.05; ** p menor ou igual 0.001

4.3. Análise de Regressão

Os resultados da regressão linear múltipla são apresentados em quatro modelos, com o Ressentimento Racial como variável dependente e as variáveis independentes

sendo introduzidas em etapas (tabela 4.5). No modelo 1 observa-se que a Crença no Mundo Justo não é um preditor significativo do Ressentimento Racial ($p = 0.609$). O modelo explica apenas 0.2% da variabilidade no Ressentimento Racial, e não é estatisticamente significativo. No modelo 2 é inserida a variável simpatia laboral que se apresenta como um preditor significativo do Ressentimento Racial ($\beta = 0.171, p < 0.001$), enquanto a Crença no Mundo Justo continua a não ser estatisticamente significativa ($p = 0.908$). O modelo explica 9.8% da variabilidade no Ressentimento Racial, o que é uma melhoria em relação ao Modelo 1. No modelo 3, observa-se que a Dominância Social ($\beta = 0.389, p < 0.001$) e a Simpatia Laboral ($\beta = 0.104, p = 0.024$) são preditores significativos do Ressentimento Racial, sendo que este modelo explica 31.3% da variabilidade no Ressentimento Racial. No modelo 4, a Dominância Social ($\beta = 0.302, p < 0.001$) e a Ameaça Simbólica ($\beta = 0.162, p < 0.001$) são preditores significativos do Ressentimento Racial. A Simpatia Laboral é marginalmente significativa ($\beta = 0.074, p = 0.091$), enquanto a Crença no Mundo Justo continua não significativa ($p = 0.345$). Este modelo explica 39.7% da variabilidade no Ressentimento Racial, o que representa a maior capacidade explicativa entre todos os modelos.

Tabela 4.5

Regressão linear múltipla com ressentimento racial como variável dependente

Variável	B	SE B	β	t	p
1					
Constante	4.125	0.250		16.483	<0.001
<i>Crença no mundo Justo</i>	0.030	0.059	0.049	0.513	0.609
2					
Constante	3.485	0.305		11.443	<0.001
Crença no mundo justo	-0.007	0.058	-0.011	-0.116	0.908
Simpatia Laboral	0.171	0.050	0.314	3.392	<0.001
3					
Crença no Mundo Justo	1.642	0.415		3.961	<0.001
Simpatia Laboral	-0.026	0.051	-0.042	-0.517	0.606
Dominância social	0.104	0.046	0.192	2.289	0.024
4					
Constante	1.123	0.412		2.724	0.008
Crença no Mundo Justo	-0.045	0.048	-0.073	-0.948	0.345

Simpatia Laboral	0.074	0.044	0.137	1.707	0.091
Dominância Social	0.302	0.067	0.374	4.515	<0.001
Ameaça Simbólica	0.162	0.042	0.324	3.874	<0.001

Na tabela 4.6 observam-se os resultados da regressão linear múltipla que abrangem quatro modelos, com a **Ameaça Realista** como variável dependente e as variáveis independentes sendo introduzidas em etapas. No modelo 1, a Crença no Mundo Justo não é um preditor significativo da Ameaça Realista ($p = 0.582$). O modelo explica apenas 0.3% da variabilidade na Ameaça Realista, e não é estatisticamente significativo. No modelo 2, é acrescentada a simpatia laboral, que se apresenta um preditor significativo da Ameaça Realista ($\beta = 0.333, p = 0.002$), enquanto a Crença no Mundo Justo continua sem significância estatística ($p = 0.959$). O modelo explica 9.1% da variabilidade na Ameaça Realista. No modelo 3, a Dominância Social ($\beta = 0.415, p = 0.007$) e a Simpatia Laboral ($\beta = 0.262, p = 0.012$) são preditores significativos da Ameaça Realista, enquanto a Crença no Mundo Justo permanece não significativa ($p = 0.814$). Este modelo explica 15.1% da variação na Ameaça Realista. Por último, no modelo 4 a Ameaça Simbólica ($p < 0.001$) é um preditor significativo da Ameaça Realista. A Simpatia Laboral ($p = 0.051$), e a Dominância Social não são estatisticamente significativas ($p = 0.156$), assim como a Crença no Mundo Justo ($p = 0.508$). Este modelo explica 26.2% da variação na Ameaça Realista, o que representa a maior capacidade explicativa entre todos os modelos apresentados.

Tabela 4.6

Regressão linear múltipla com ameaça realista como variável dependente

Variável	B	SE B	β	t	p
1					
Constante	0.066	0.506		9.749	<0.001
<i>Crença no mundo Justo</i>	3.687	0.120	0.053	0.553	0.582
2					
Constante	-0.006	0.618		5.964	<0.001
Crença no mundo justo	0.333	0.117	-0.005	-0.052	0.959
Simpatia Laboral	1.720	0.102	0.303	3.257	0.002
3					

Crença no Mundo Justo	-0.027	0.932		1.845	0.068
Simpatia Laboral	0.262	0.114	-0.021	-0.236	0.814
Dominância social	0.415	0.102	0.238	2.556	0.012
<hr/>					
4					
Constante	-0.071	0.923		0.563	0.575
Crença no Mundo Justo	0.192	0.107	-0.057	-0.665	0.508
Simpatia Laboral	0.214	0.097	0.175	1.974	0.051
Dominância Social	0.374	0.150	0.131	1.430	0.156
Ameaça Simbólica	0.374	0.093	0.370	4.000	<0.001

4.4. Análise de Mediação

A Tabela 4.7. apresenta os efeitos diretos e indiretos do Ressentimento Racial na Ameaça Realista, com Hostilidade Interpessoal como mediador. O efeito direto do Ressentimento Racial na Ameaça Realista é significativo ($B = 0.8831, p < 0.001$), com um intervalo de confiança de 95% entre 0.5306 e 1.2356. No entanto, o efeito indireto do Ressentimento Racial na Ameaça Realista através da Hostilidade Interpessoal não é significativo, pois o intervalo de confiança de 95% para o efeito indireto inclui zero ($[-0.0697, 0.1502]$). Isso sugere que a Hostilidade Interpessoal não medeia significativamente a relação entre Ressentimento Racial e Ameaça Realista.

Tabela 4.7

Efeitos Diretos e Indiretos do Ressentimento Racial na Ameaça Realista

Efeito	B	EP	p	LLCI	ULCI
Direto	0.8831	0.1779	<.001	0.5306	1.2356
Indireto (via Hostilidade Interpessoal)	0.0399	0.0539	-	-0.0697	0.1502

Nota: B = coeficientes não padronizados; EP = Erro Padrão; LLCI = Limite Inferior do Intervalo de Confiança; ULCI = Limite Superior do Intervalo de Confiança

5. Discussão

O presente estudo apresentou como objetivo avaliar a percepção de sucesso e consequente legitimidade do mesmo pela população portuguesa em alvos de diferentes nacionalidades (brasileira, nepalesa, sueca e portuguesa). De acordo com as hipóteses propostas, era expectável que de acordo com a nacionalidade do alvo, existissem diferenças significativas na sua percepção de sucesso, bem como na percepção de como os mesmos conseguiram os seus cargos e também diferenças significativas na percepção de dominância social, crença num mundo justo, percepção de ameaça simbólica e realista, hostilidade interpessoal e simpatia laboral. As hipóteses foram parcialmente confirmadas.

Os dados revelam variações significativas nas percepções e atitudes dos portugueses em relação a diferentes alvos de nacionalidades (Brasil, Nepal, Suécia e Portugal) em várias dimensões sociais e culturais. A variabilidade dentro dos grupos sugere uma diversidade de opiniões e percepções sobre as variáveis medidas, refletindo diferentes experiências e perspetivas dos respondentes. As conclusões gerais indicam que, quando o alvo é português, as médias tendem a ser mais altas e a variabilidade maior, o que pode indicar percepções mais fortes e uma gama maior de respostas. Por outro lado, quando o alvo é sueco, as médias tendem a ser mais baixas e a variabilidade menor, sugerindo opiniões mais moderadas e homogéneas. Essas diferenças podem ser influenciadas por fatores culturais, sociais e económicos específicos de cada país. Em resumo, as percepções dos portugueses variam significativamente em algumas dimensões com base na nacionalidade do alvo, refletindo estereótipos culturais e influências sociais. Essas percepções podem influenciar as interações dos portugueses com indivíduos de diferentes nacionalidades e destacam a importância de considerar o contexto cultural ao analisar atitudes e percepções sociais.

Por outro lado, os alvos suecos, que apresentam médias mais baixas e menor variabilidade, parecem evocar percepções mais homogéneas e moderadas. Este padrão pode estar associado à imagem internacional da Suécia como um país estável e meritocrático, influenciando as percepções dos portugueses sobre os indivíduos dessa nacionalidade. A menor variabilidade também sugere que os participantes possuem menos experiências diretas com suecos, o que pode reduzir a diversidade de opiniões.

As percepções relacionadas aos alvos nepaleses e brasileiros refletem desafios adicionais. Ameaças realistas e simbólicas foram mais frequentemente associadas a alvos nepaleses, sugerindo uma percepção de competição por recursos e possíveis diferenças

culturais mais pronunciadas (Riek et al., 2006). Em contraste, os alvos brasileiros parecem gerar percepções mais ambíguas, com altos índices de esforço reconhecido, mas também maior prevalência de respostas associadas a estereótipos negativos, como “cunha” ou “formas para subir sem esforço”. Estes resultados evidenciam a complexidade das relações intergrupais em Portugal e como a nacionalidade pode influenciar diferentes dimensões de avaliação social (Sidanius & Pratto, 1999).

Essas diferenças podem ser influenciadas por fatores culturais, sociais e económicos específicos de cada país, bem como pelo impacto de narrativas mediáticas e experiências históricas que moldam as percepções do público (Hewstone, 1990). Por exemplo, a presença de imigrantes brasileiros em Portugal e as dinâmicas históricas e linguísticas podem contribuir para percepções mais complexas, misturando reconhecimento de esforço com desconfiança sobre as formas de ascensão profissional.

Os resultados indicam que a **Dominância Social** e a **Ameaça Simbólica** são consistentemente preditores significativos do Ressentimento Racial. Estes dados corroboram a literatura existente, que aponta a Dominância Social como um fator chave na manutenção de hierarquias intergrupais e na intensificação de percepções negativas em relação a grupos externos (Sidanius & Pratto, 1999). A **Simpatia Laboral** tem um efeito significativo no início, mas o seu impacto diminui quando outras variáveis são adicionadas ao modelo. Este padrão pode indicar que a simpatia inicial para com os alvos pode ser atenuada por fatores mais profundos, como crenças em hierarquias sociais e percepções de ameaça, que têm um peso maior nas atitudes de ressentimento racial. Além disso, a diminuição do impacto da Simpatia Laboral sugere que atitudes mais gerais sobre o mundo social e as relações intergrupais podem prevalecer sobre percepções individuais em contextos de avaliação social. A **Crença no Mundo Justo** não se mostra um preditor significativo em nenhum dos modelos. O Modelo 4, que inclui todas as variáveis independentes, explica a maior proporção da variabilidade no Ressentimento Racial (39.7%), sugerindo que estas variáveis, em conjunto, têm um impacto considerável nas percepções de ressentimento racial entre os participantes. Embora a literatura sugira que a Crença no Mundo Justo esteja associada à legitimação de desigualdades sociais (Lerner & Lerner, 1980), sua irrelevância neste estudo pode indicar que, em situações de competição intergrupala explícita, outros fatores, como ameaça simbólica e dominância social, desempenham papéis mais centrais.

Os resultados indicam que a Ameaça Simbólica é consistentemente um preditor significativo da Ameaça Realista. A Simpatia Laboral tem um efeito significativo nos

modelos iniciais, mas seu impacto diminui quando outras variáveis são adicionadas ao modelo. A Dominância Social é significativa no Modelo 3, mas perde a significância no Modelo 4. A Crença no Mundo Justo não se mostra um preditor significativo em nenhum dos modelos. O Modelo 4, que inclui todas as variáveis independentes, explica a maior proporção da variabilidade na Ameaça Realista (26.2%), sugerindo que estas variáveis, em conjunto, têm um impacto considerável nas percepções de ameaça realista entre os participantes. Este resultado destaca a importância de abordar múltiplas dimensões de ameaça e hierarquia ao explorar as dinâmicas intergrupais, enfatizando que a interação entre variáveis simbólicas e reais molda significativamente as atitudes e percepções dos indivíduos.

Os resultados indicam que o Ressentimento Racial tem um impacto direto significativo na Ameaça Realista, mas a Hostilidade Interpessoal não medeia esta relação de forma significativa. Isso sugere que, embora o ressentimento racial aumente a percepção de ameaça realista, a hostilidade interpessoal não desempenha um papel mediador nesse processo. Portanto, intervenções focadas na redução do ressentimento racial podem ser mais eficazes na diminuição da percepção de ameaças reais do que aquelas focadas na hostilidade interpessoal.

A análise dos dados revela que a percepção de que o cargo foi conseguido por esforço é a mais prevalente entre os participantes em todas as condições de nacionalidade, especialmente entre os brasileiros. No entanto, há variações significativas nas percepções de como os cargos foram conseguidos, que podem ser influenciadas por estereótipos culturais e sociais (Pratto et al., 2000). Por exemplo, os nepaleses foram frequentemente percebidos como tendo conseguido o cargo através de políticas de integração social, enquanto os portugueses foram frequentemente vistos como naturalmente bons. Estes resultados indicam diferentes percepções e possíveis preconceitos associados às nacionalidades dos alvos, bem como um favoritismo pelo grupo de pertença.

Relativamente ao sucesso, as percepções dos participantes podem refletir estereótipos ou preconceitos culturais dos participantes portugueses em relação às diferentes nacionalidades. Os alvos portugueses, em particular, são vistos de forma muito positiva. Ainda assim, os alvos brasileiros e suecos são também vistos de forma positiva, seguindo-se dos alvos nepaleses que apresentam respostas ligeiramente inferiores, o que indica, mais uma vez, um viés a favor da própria nacionalidade.

5.2. Limitações, estudos futuros e implicações

O presente estudo apresentou algumas limitações importantes. A representatividade e o tamanho da amostra limitam a generalização dos resultados (Bryman, 2012). Além disso, algumas variáveis relevantes, como o contacto direto dos participantes com indivíduos das nacionalidades estudadas, não foram avaliadas, o que poderia influenciar significativamente as percepções observadas (Pettigrew & Tropp, 2006). Outro ponto é o viés cultural e contextual, uma vez que o estudo é centrado em Portugal, e as percepções podem variar em outros contextos culturais e sociais (Hewstone, 1990). A validade e fiabilidade dos instrumentos utilizados para medir variáveis como ameaça simbólica e simpatia laboral também podem não ser adequadas para todas as populações (Riek et al., 2006). Há ainda a limitação temporal, visto que as percepções podem mudar com o tempo devido a fatores como alterações económicas, demográficas ou sociais (Sidanius & Pratto, 1999). Por fim, a natureza correlacional do estudo impede inferências causais entre as variáveis analisadas, o que limita o alcance das conclusões (Tabachnick & Fidell, 2013).

Com base nessas limitações, estudos futuros poderiam aprofundar as variáveis culturais, explorando como valores e normas sociais influenciam percepções relacionadas a diferentes nacionalidades (Hofstede, 2001). Abordagens longitudinais poderiam ser úteis para avaliar se e como essas percepções mudam ao longo do tempo. Estudos transculturais, que replicassem a pesquisa em diferentes países, ajudariam a identificar diferenças e semelhanças culturais nas percepções de sucesso e legitimidade (Berry et al., 2011). Além disso, seria interessante investigar se variáveis como contacto intergrupar ou preconceitos explícitos e implícitos moderam as relações observadas (Greenwald & Banaji, 1995). A inclusão de outras nacionalidades e contextos culturais também ampliaria a compreensão da diversidade intergrupar. Estudos futuros poderiam ainda analisar o impacto de narrativas mediáticas sobre grupos específicos e testar intervenções para reduzir preconceitos e promover maior aceitação intergrupar (Allport, 1954).

As implicações práticas do estudo são diversas. As conclusões podem fundamentar políticas de integração que promovam a sensibilização cultural e combatam estereótipos no ambiente de trabalho e na sociedade em geral (Dovidio et al., 2003). Programas de formação em diversidade poderiam ser desenvolvidos para reduzir preconceitos e fomentar interações positivas entre diferentes grupos (Pettigrew & Tropp, 2006). Campanhas publicitárias poderiam destacar os contributos positivos de grupos

imigrantes, ajudando a reduzir percepções negativas. Políticas voltadas para a redução de ameaças simbólicas e realistas, estruturadas para abordar percepções de competição por recursos e diferenças culturais, também seriam relevantes (Riek et al., 2006). Além disso, seria importante estabelecer medidas que enfatizem mérito e esforço como principais critérios de sucesso, reduzindo discriminações percebidas (Lerner & Miller, 1978). No ambiente de trabalho, os resultados podem ser aplicados a estratégias de gestão de equipas multiculturais, melhorando a cooperação e o desempenho (Cox, 1993).

No campo teórico, o estudo contribui para a psicologia social, nomeadamente para as teorias de relações intergrupais, corroborando e expandindo modelos como a Teoria da Dominância Social e a Teoria das Ameaças Intergrupais (Sidanius & Pratto, 1999; Stephan & Stephan, 1996). Os resultados evidenciam a interação entre preconceito explícito e implícito nas percepções intergrupais, oferecendo novas perspectivas para teorias sobre estereótipos e discriminação (Greenwald & Banaji, 1995). Além disso, confirmam que variáveis como ameaça simbólica e dominância social são preditores significativos de percepções negativas, destacando, por outro lado, a limitada influência da crença num mundo justo neste contexto (Lerner & Lerner, 1980). O estudo também reforça o viés de favoritismo pelo grupo de pertença, relevante para a Teoria da Identidade Social (Tajfel & Turner, 1986), enquanto demonstra como fatores como narrativas mediáticas, história partilhada e proximidade cultural moldam as atitudes intergrupais, contribuindo para análises mais contextuais de percepções sociais.

6. Conclusão

Com o crescente aumento da imigração e da diversidade cultural em Portugal, as organizações e os seus colaboradores enfrentam desafios cada vez mais complexos, sobretudo no que se refere à promoção de ambientes de trabalho inclusivos (Xia et al., 2022). Os resultados deste estudo revelam uma tendência clara para o favorecimento do grupo de pertença, evidenciada pelo favoritismo em relação ao alvo português em detrimento dos alvos brasileiros, nepaleses e suecos. Estes resultados confirmam parcialmente as hipóteses propostas e demonstram que a nacionalidade tem um impacto significativo nas percepções e atitudes da população portuguesa.

Os resultados sublinham a importância de considerar o papel da cultura e dos estereótipos nas interações diárias, tanto a nível social como organizacional. Esta dinâmica reflete os desafios persistentes no mercado de trabalho português, onde ainda se verificam barreiras relacionadas com a discriminação e o favoritismo *in-group*. A preferência pelo alvo português destaca que a nacionalidade continua a ser um obstáculo relevante na promoção de equidade no acesso ao mercado de trabalho e na criação de oportunidades para indivíduos de diferentes origens culturais. Além disso, esta barreira pode perpetuar estereótipos negativos, prejudicando tanto a integração de trabalhadores imigrantes como a diversidade organizacional. Para promover ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos, é essencial implementar medidas que reduzam a discriminação e minimizem o favoritismo *in-group*. Estas medidas devem incluir programas de sensibilização cultural, formação em diversidade e inclusão, bem como políticas organizacionais que valorizem o mérito acima de preconceitos ou estereótipos culturais. O desenvolvimento de estratégias que incentivem o contacto intergrupar positivo pode também ser uma ferramenta eficaz na promoção de atitudes mais equitativas e na redução de preconceitos. Só assim será possível construir ambientes organizacionais mais inclusivos, que não apenas acolham a diversidade, mas que também a valorizem como uma fonte de inovação, bem-estar e crescimento económico.

7. Referências Bibliográficas

- Ajibade Adisa, T., Mordi, C., Simpson, R., & Iwowo, V. (2021). Social dominance, hypermasculinity, and career barriers in Nigeria. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 175-194. <https://doi.org/10.1111/gwao.12537>
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Addison-Wesley.
- Altemeyer, B. (1988). *Enemies of freedom: Understanding right-wing authoritarianism*. Jossey-Bass.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1), 5–34. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087>
- Bizer, G. Y., Hart, J., & Jekogian, A. M. (2012). Belief in a just world and social dominance orientation: Evidence for a mediational pathway predicting negative attitudes and discrimination against individuals with mental illness. *Personality and individual differences*, 52(3), 428-432. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.11.002>
- Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Segall, M. H., & Dasen, P. R. (2011). *Cross-Cultural Psychology: Research and Applications* (3rd ed.). Cambridge University Press.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods* (4th ed.). Oxford University Press.
- Carmines, E. G., Sniderman, P. M., & Easter, B. C. (2011). On the meaning, measurement, and implications of racial resentment. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 634(1), 98-116. <https://doi.org/10.1177/0002716210387499>
- Cox, T. (1993). *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research, and Practice*. Berrett-Koehler Publishers.
- Croucher, S. M. (2017). Integrated threat theory. In *Oxford research encyclopedia of communication*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228613.013.490>
- da Silva Rebelo, M. J., Fernández, M., & Achotegui, J. (2018). Mistrust, anger, and hostility in refugees, asylum seekers, and immigrants: A systematic review. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 59(3), 239–251. <https://doi.org/10.1037/cap0000131>
- Dalbert, C., & Yamauchi, L. A. (1994). Belief in a just world and attitudes toward immigrants and foreign workers: A cultural comparison between Hawaii and

- Germany. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(18), 1612-1626.
<https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1994.tb01565.x>
- DiTomaso, N. (2015). Racism and discrimination versus advantage and favoritism: Bias for versus bias against. *Research in Organizational Behavior*, 35, 57–77. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2015.10.001>
- Dover, T. L., Kaiser, C. R., & Major, B. (2020). Mixed signals: The unintended effects of diversity initiatives. *Social Issues and Policy Review*, 14(1), 152–181. <https://doi.org/10.1111/sipr.12059>
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., & Kawakami, K. (2003). Intergroup contact: The past, present, and future. *Group Processes & Intergroup Relations*, 6(1), 5-21.
<https://doi.org/10.1177/1368430203006001009>
- Ermakov, P., Abakumova, I., Fedotova, O. & Shchetinina, D. (2016). Hostility as a Psychological Phenomenon and Object of Scientific Research. *International Journal Of Environmental & Science Education*, 11(18), 10829 -10837.
- Esses, V. M., Medianu, S., & Lawson, A. S. (2013). Uncertainty, threat, and the role of the media in promoting the dehumanization of immigrants and refugees. *Journal of Social Issues*, 69(3), 518–536. <https://doi.org/10.1111/josi.12027>
- Federico, C. M., de Zavala, A. G., & Baran, T. (2020). Collective Narcissism, In-Group Satisfaction, and Solidarity in the Face of COVID-19. *Social Psychological and Personality Science*, 194855062096365. <https://doi.org/10.1177/1948550620963655>
- Foxworth, R., & Boulding, C. (2022). Discrimination and resentment: examining American attitudes about Native Americans. *Journal of Race, Ethnicity, and Politics*, 7(1), 9-36. <https://doi.org/10.1017/rep.2021.23>
- Furnham, A. (2003). Belief in a just world: Research progress over the past decade. *Personality and individual differences*, 34(5), 795-817.
[https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00072-7](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00072-7)
- Gelfand, M. J., Raver, J. L., Nishii, L., Leslie, L. M., Lun, J., Lim, B. C., Duan, L., Almaliach, A., Ang, S., Arnadottir, J., Aycan, Z., Boehnke, K., Boski, P., Cabecinhas, R., Chan, D., Chhokar, J., D'Amato, A., Ferrer, M., Fischlmayr, I. C., ... Yamaguchi, S. (2011). Differences Between Tight and Loose Cultures: A 33-Nation Study. *Science*, 332(6033), 1100–1104. <https://doi.org/10.1126/science.1197754>

- Giger, J. C., Orgambídez-Ramos, A., Gonçalves, G., Santos, J., & Gomes, A. (2015). Evidências métricas da adaptação da Escala de Dominância Social numa amostra portuguesa. *Avaliação Psicológica*, *14*(1), 143-151.
- Góis, P., & Marques, J. C. (2018). Retrato de um Portugal migrante: a evolução da emigração, da imigração e do seu estudo nos últimos 40 anos. *e-cadernos CES*, (29). <https://doi.org/10.4000/eces.3307>
- Gondim, S., Álvaro-Estramiana, J., Pereira, C., Camino, L., Torres, A., Garrido-Luque, A., Techio, E., Barreiros, J., Lorente-Clemares, R. & Alonso-Flores, P. (2018). Intergroup emotions, perceived threats and hostility against foreigners: comparing Brazil, Portugal, and Spain. *Temas psicol.*, *26*(1), 167-182. <https://doi.org/10.9788/TP2018.1-07>
- Gonçalves, G., Sousa, C., & Arasaratnam-Smith, L. A. (2023). The effect of multicultural attitudes and perceived intergroup threat on attitudes towards immigrants in Portugal: A polynomial regression with response surface analysis. *Psychological Reports*, <https://doi.org/10.1177/00332941221149182>
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, *102*(1), 4-27.
- Greitemeyer, T., & Sagioglou, C. (2017). The longitudinal relationship between everyday sadism and the amount of violent video game play. *Personality and Individual Differences*, *104*, 238–242. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.08.021>
- Gündemir, S., Kanitz, R., Rink, F., Hoever, I. J., & Slepian, M. L. (2024). Beneath the Surface: Resistance to Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) Initiatives in Organizations. *Current Opinion in Psychology*, *101922*. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2024.101922>
- Hafer, C. & Sutton, R. (2016). Belief in a Just World. In: Sabbagh, C., Schmitt, M. (eds), *Handbook of Social Justice Theory and Research*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4939-3216-0_8
- Hafer, C. L., & Choma, B. L. (2009). Belief in a just world, perceived fairness, and justification of the status quo. *Social and psychological bases of ideology and system justification*, 107-125.
- Hawkins, I., & Saleem, M. (2022). How social media use, political identity, and racial resentment affect perceptions of reverse racism in the United States. *Computers in Human Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107337>
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for

- success: reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of applied psychology*, 89(3), 416. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.416>
- Henry, P. J., & Sears, D. O. (2002). The symbolic racism 2000 scale. *Political psychology*, 23(2), 253-283. <https://doi.org/10.1111/0162-895X.00281>
- Hewstone, M. (1990). The ‘ultimate attribution error’? A review of the literature on intergroup causal attribution. *European journal of social psychology*, 20(4), 311-320. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420200404>
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations* (2nd ed.). Sage.
- Iceland, J., Silver, E., & Goff, K. (2023). Moral intuitions and attitudes towards affirmative action in college admissions. *Social Science Research*. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2023.102848>
- Kontaris, I., East, B. S., & Wilson, D. A. (2020). Behavioral and Neurobiological Convergence of Odor, Mood and Emotion: A Review. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 14. <https://doi.org/10.3389/fnbeh.2020.00035>
- Kteily, N., Ho, A. K., & Sidanius, J. (2012). Hierarchy in the mind: The predictive power of social dominance orientation across social contexts and domains. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(2), 543–549. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.11.007>
- Kunst, J. R., Fischer, R., Sidanius, J., & Thomsen, L. (2017). Preferences for group dominance track and mediate the effects of macro-level social inequality and violence across societies. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114(21), 5407–5412. <https://doi.org/10.1073/pnas.1616572114>
- Kyere, E., & Fukui, S. (2022). Structural Racism, Workforce Diversity, and Mental Health Disparities: A Critical Review. *Journal of Racial and Ethnic Health Disparities*. <https://doi.org/10.1007/s40615-022-01380-w>
- Lages, M. F., & Policarpo, V. (2002). Análise preliminar de duas sondagens sobre os imigrantes em Portugal. *Lisboa, Universidade Católica Portuguesa*.
- Lee, J. (2023). A critical review and theorization of workplace backlash: Looking back and moving forward through the lens of social dominance theory. *Human Resource Management Review*, 33(1), 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100900>
- Lerner, M. J., & Miller, D. T. (1978). Just world research and the attribution process:

- Looking back and ahead. *Psychological Bulletin*, 85(5), 1030-1051.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.85.5.1030>
- Lerner, M. J., & Lerner, M. J. (1980). *The belief in a just world*. In Lerner, M. J., *The Beliefs in a Just World, A Fundamental Delusion* (pp. 9-30). Springer US.
- Lindsey, A., King, E., Hebl, M., & Levine, N. (2014). The Impact of Method, Motivation, and Empathy on Diversity Training Effectiveness. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 605–617. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9384-3>
- Lucas, T., Zhdanova, L., & Alexander, S. (2011). Procedural and Distributive Justice Beliefs for Self and Others. *Journal of Individual Differences*, 32(1), 14–25. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000032>
- Martin, G. C. (2014). The effects of cultural diversity in the workplace. *Journal of Diversity Management (Online)*, 9(2), 89.
- Martins, M., Marques, M. & Ramos, R. (2020). Discourses on migrants, refugees and minorities in the public sphere: the 21st century under debate. *Comunicação e sociedade*, 38. <https://journals.openedition.org/cs/3797#quotation>
- Martínez, C. A., van Prooijen, J. W., & Van Lange, P. A. (2022). A threat-based hate model: How symbolic and realistic threats underlie hate and aggression. *Journal of Experimental Social Psychology*, 103. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2022.104393>
- Mustafaj, M., Madrigal, G., Roden, J., & Ploger, G. W. (2022). Physiological threat sensitivity predicts anti-immigrant attitudes. *Politics and the Life Sciences*, 41(1), 15-27. <https://doi.org/10.1017/pls.2021.11>
- Öcel, H., & Aydın, O. (2012). Workplace bullying and turnover intention: The moderating role of belief in a just world. *International Journal of Business and Social Science*, 3(13), 248-258.
- Okatta, C., Ajayi, F. & Olufunke Olawale. (2024). Enhancing Organizational Performance Through Diversity And Inclusion Initiatives: A Meta-Analysis. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, 6(4), 734–758. <https://doi.org/10.51594/ijarss.v6i4.1065>
- Pellegrini, V., De Cristofaro, V., Salvati, M., Giacomantonio, M. & Leone, L. (2021). Social Exclusion and Anti-Immigration Attitudes in Europe: The mediating role of Interpersonal Trust. *Soc Indic Res* 155, 697–724. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02618-6>

- Perry, R., Sibley, C. G., & Duckitt, J. (2020). Antecedents and consequences of social dominance orientation and right-wing authoritarianism: A meta-analytic review. *Political Psychology, 41*(1), 55–84. <https://doi.org/10.1111/pops.12677>
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*(5), 751-783.
- Peyton, K., & Huber, G. A. (2021). Racial resentment, prejudice, and discrimination. *The Journal of Politics, 83*(4), 1829-1836.
- Pratto, F. & Stewart, A.L. (2011). Social Dominance Theory. In D.J. Christie, The Encyclopedia of Peace Psychology, (Ed.). <https://doi.org/10.1002/9780470672532.wbepp253>
- Pratto, F., Liu, J. H., Levin, S., Sidanius, J., Shih, M., Bachrach, H., & Hegarty, P. (2000). Social dominance orientation and the legitimization of inequality across cultures. *Journal of cross-cultural psychology, 31*(3), 369-409. <https://doi.org/10.1177/0022022100031003005>
- Pratto, F., Sidanius, J., & Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward. *European review of social psychology, 17*(1), 271-320. <https://doi.org/10.1080/10463280601055772>
- Ray, V. (2019). A Theory of Racialized Organizations. *American Sociological Review, 84*(1), 26-53. <https://doi.org/10.1177/0003122418822335>
- Reich, B., & Wang, X. (2015). And justice for all: Revisiting the global belief in a just world scale. *Personality and Individual Differences, 78*, 68-76. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.01.031>
- Riek, B. M., Mania, E. W., & Gaertner, S. L. (2006). Intergroup threat and outgroup attitudes: A meta-analytic review. *Personality and social psychology review, 10*(4), 336-353. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1004_4
- Serviço de Estrangeiros e Fronteiras. (n.d.). Atribuição de nacionalidade. *Serviço de Estrangeiros e Fronteiras*. <https://www.sef.pt/pt/pages/conteudo-detalle.aspx?nID=84>
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression*. Cambridge University Press.
- Sousa, C., & Gonçalves, G. (2015). Imigrantes e sociedade de acolhimento: percepções e realidades no caso de Portugal. *Psicologia & Sociedade, 27*, 548-557. <https://doi.org/10.1590/1807-03102015v27n3p548>

- Stanley, S. K., Wilson, M. S., & Milfont, T. L. (2021). Social dominance orientation and environmentalism: The role of dominant group status. *Journal of Environmental Psychology, 76*, 101645. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2021.101645>
- Stephan, W. G., & Stephan, C. W. (1996). Predicting prejudice. *International Journal of Intercultural Relations, 20*(3-4), 409-426. [https://doi.org/10.1016/0147-1767\(96\)00026-0](https://doi.org/10.1016/0147-1767(96)00026-0)
- Stephan, W. G., Boniecki, K. A., Ybarra, O., Bettencourt, A., Ervin, K. S., Jackson, L. A., & Renfro, C. L. (2002). The role of threats in the racial attitudes of Blacks and Whites. *Personality and Social Psychology Bulletin, 28*(9), 1242-1254. <https://doi.org/10.1177/01461672022812009>
- Sturges, J. (1999). What it means to succeed: Personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. *British journal of management, 10*(3), 239-252. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00130>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Pearson.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations* (pp. 7-24).
- Tesi, A., Aiello, A., & Pratto, F. (2022). How people higher on social dominance orientation deal with hierarchy-attenuating institutions: the person-environment (mis)fit perspective in the grammar of hierarchies. *Current Psychology. https://doi.org/10.1007/s12144-022-03627-5*
- Toneva, Y., Heilman, M. E., & Pierre, G. (2020). Choice or circumstance: When are women penalized for their success?. *Journal of Applied Social Psychology, 50*(11), 651-659. <https://doi.org/10.1111/jasp.12702>
- Universidade Católica (2024). *Maioria dos portugueses quer menos imigrantes e emigrantes. https://www.clsbe.lisboa.ucp.pt/pt-pt/noticias/maioria-dos-portugueses-quer-menos-imigrantes-e-emigrantes*
- Ward, C., & Masgoret, A. M. (2006). An integrative model of attitudes toward immigrants. *International Journal of Intercultural Relations, 30*(6), 671-682. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2006.06.002>
- Wilson, D. C., & Davis, D. W. (2011). Reexamining racial resentment: Conceptualization and content. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 634*(1), 117-133. <https://doi.org/10.1177/0002716210388477>

- Wu, W., Yan, X., Zhou, C., Chen, Y., Li, J., Zhuohong, Z., Shen, X. & Han, B. (2011). General Belief in A Just World and Resilience: Evidence from A Collectivistic Culture. *European Journal of Personality*, 25(6), 431-442. <https://doi.org/10.1002/per.807>
- Xia, L. C., Lopes, B. F. C., Pinto, G. F., Sequeiros, A. M. F., & Au-Yong-Oliveira, M. (2022). A gestão da diversidade cultural e o seu impacto no bem-estar dos colaboradores. *ICIEMC Proceedings*, (3), 350-361.
- Yang, M. (2018). Why are Some People More Hostile to Immigrants than Others?. *The Park Place Economist*, 26(1), 19.
- Zhirkov, K. (2021). Social dominance orientation and differential affect toward immigrant origin groups: Evidence from three immigration-receiving countries. *International Journal of Intercultural Relations*, 85, 170-183. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2021.09.014>

8. Anexos

Anexo 1

Exemplo do Questionário – Condição “Nacionalidade Brasileira”

Declaração de exoneração de responsabilidade

A Comissão Europeia não é responsável pelo conteúdo dos questionários criados com ajuda o serviço EUSurvey, que são da exclusiva responsabilidade dos respetivos autores e gestores. A utilização do serviço EUSurvey não pressupõe qualquer recomendação ou aprovação dos pontos de vista expressos nesses questionários por parte da Comissão Europeia.

Modo anónimo

A opção «modo anónimo» foi ativada. Isto significa que a sua contribuição para este inquérito será anónima, ou seja, o sistema não conservará quaisquer dados pessoais, tais como o seu endereço IP.

Páginas

[Section]

[Section]

[Section]

[Section]

Consentimento informado

Tomei conhecimento da Política de Privacidade da EUSurvey.

*
) Sim

A presente investigação decorre no âmbito do Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, da Universidade do Algarve e tem como principal objetivo a recolha e análise de informações referentes à diversidade cultural no local de trabalho.

Não existem quaisquer riscos expectáveis associados à participação no estudo. Os dados recolhidos neste questionário são utilizados somente para fins de investigação, respeitando a confidencialidade e anonimato, pelo que não terá de se identificar. A participação é totalmente voluntária: pode escolher livremente participar ou não. Se escolher participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação.

Agradecemos, desde já, a sua participação e colaboração através da resposta ao questionário, que demora aproximadamente 10 minutos. Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa a sua opinião. O trabalho é supervisionado pela Profa. Doutora Gabriela Gonçalves (Universidade do Algarve).

Caso pretenda algum esclarecimento a investigadora, Ana Rita Fraga, encontra-se disponível para qualquer esclarecimento acerca do estudo (a67733@ualg.pt).

*
) Fui informado(a) sobre os objetivos e condições de participação nesta investigação. Sinto-me esclarecido(a) e aceito participar neste estudo de forma voluntária, autorizando a utilização das minhas respostas exclusivamente para fins de investigação nas condições previamente apresentadas.

Autorizo expressamente o tratamento dos dados pessoais pela Universidade do Algarve, para efeitos de estudo realizado na investigação "Reatividade à diversidade cultural nas empresas: legitimidade do sucesso", de acordo com os termos de informação sobre tratamento de dados e a Política de Proteção de Dados que se encontram disponíveis em www.ualg.pt. Estou consciente de que posso retirar o consentimento ou exercer os direitos de proteção de dados, designadamente os direitos de reclamação, acesso, retificação, oposição, limitação do tratamento ou apagamento, através de contacto com o Encarregado da Proteção de Dados da Universidade do Algarve pelo correio eletrónico rgpd@ualg.pt, e caso assim o considere necessário, apresentar reclamação à Comissão Nacional de Proteção de Dados, através dos contactos disponíveis em www.cnpd.pt

*
) Sim

* Escolha uma opção (irá direcioná-lo para o seu questionário)

- A
 B
 C
 D

Seguinte



D.

Mova o cursor ou aceite a posição inicial.



E.

Mova o cursor ou aceite a posição inicial.



F.

Mova o cursor ou aceite a posição inicial.



G.

Mova o cursor ou aceite a posição inicial.



H.

Mova o cursor ou aceite a posição inicial.



Leia cada uma das afirmações e registre em que medida concorda com cada afirmação. Considere uma escala crescente de 1 (discordo muito) a 7 (concordo muito).

	1	2	3	4	5	6	7
*1. Se os imigrantes brasileiros se esforçassem mais podiam sair-se tão bem na vida como os portugueses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*2. Os imigrantes brasileiros esforçam-se tanto para progredir como os portugueses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*3. Os imigrantes brasileiros são totalmente responsáveis pelos resultados da sua vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*4. Os imigrantes brasileiros estão a tornar-se demasiado exigentes na busca por igualdade de direitos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*5. Os imigrantes brasileiros exigem demais do resto da sociedade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*6. Os imigrantes brasileiros são responsáveis por criar tensão racial em Portugal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*7. Os imigrantes brasileiros no geral não se queixam tanto como deviam da sua situação na sociedade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*8. A discriminação existente em Portugal limita as chances de os imigrantes brasileiros progredirem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*9. Discriminação contra os imigrantes brasileiros já é um problema em Portugal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*10. Tem havido uma grande mudança na posição social dos imigrantes brasileiros em Portugal nos últimos anos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*11. Ao longo dos anos, imigrantes brasileiros têm recebido menos do que merecem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*12. Ao longo dos anos, imigrantes brasileiros têm recebido mais do que merecem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Para as duas questões, responda registrando a sua resposta de acordo com uma escala crescente de 1 a 7.

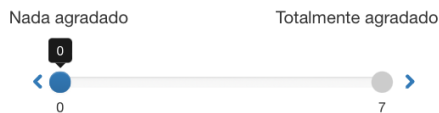
Imagine que conhece o Enzo hoje, numa reunião de negócios, quão provável considera que gostaria desta pessoa?"

Mova o cursor ou [aceite a posição inicial](#).



Como se sentiria a trabalhar com o Enzo como seu chefe?

Mova o cursor ou [aceite a posição inicial](#).



Leia cada afirmação e selecione a sua resposta numa escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 10 (concordo totalmente)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
*1. Os imigrantes brasileiros devem conformar-se às regras e normas da sociedade portuguesa o mais rapidamente possível após a sua chegada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*2. A imigração proveniente do Brasil está a debilitar a cultura portuguesa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*3. Os valores e crenças dos imigrantes brasileiros em relação ao trabalho são bastante semelhantes aos da maioria dos portugueses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*4. Os valores e crenças dos imigrantes brasileiros relativamente a questões morais e religiosas são compatíveis com as crenças e valores da maioria dos portugueses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*5. Os valores e crenças dos imigrantes brasileiros relativamente a questões familiares e à socialização das crianças são basicamente bastante semelhantes aos da maioria dos portugueses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*6. Os valores e crenças dos imigrantes brasileiros em relação às relações sociais são compatíveis com as crenças e valores da maioria dos portugueses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*7. Os imigrantes brasileiros deveriam aceitar os costumes portugueses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*8. Os imigrantes brasileiros obtêm mais de Portugal do que contribuem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*9. Os filhos dos imigrantes brasileiros deveriam ter o mesmo direito de frequentar escolas em Portugal que os portugueses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*10. A imigração brasileira aumentou os impostos em Portugal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*11. Os imigrantes brasileiros estão a expulsar os portugueses dos seus empregos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*12. Os imigrantes brasileiros devem ter os mesmos benefícios de saúde que os portugueses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*13. Os serviços sociais tornaram-se menos disponíveis para os americanos por causa da imigração brasileira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*14. A qualidade dos serviços sociais disponíveis para os portugueses permaneceu o mesmo, apesar da imigração brasileira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*15. Os imigrantes brasileiros têm tanto direito a habitação e serviços subsidiados (água, saneamento, eletricidade), como os portugueses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Leia cada afirmação e indique em que medida concorda com cada afirmação. Registe a sua resposta numa escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente)

	1	2	3	4	5	6	7
*1. De um modo geral, penso que o mundo é apenas um lugar justo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*2. De um modo geral, acredito que as pessoas têm o que merecem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*3. Estou confiante que a justiça prevalece sobre a injustiça.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*4. Estou convencido(a) que, a longo prazo, as pessoas serão recompensadas pelas injustiças experienciadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*5. Acredito veemente que as injustiças, em todas as áreas de vida (profissional, pessoal, política) serão mais uma exceção do que a regra.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*6. Acredito que, ao tomar decisões importantes, as pessoas procuram ser justas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seguinte



Dados sociodemográficos

* Género

- Masculino
- Feminino
- Outro
- Prefiro não responder

* Idade:

* Estado civil

- Solteiro(a)
- Casado/União de facto
- Divorciado(a)/Separado(a)
- Viúvo(a)

* Nacionalidade:

* Nacionalidade dos avós:

* Habilitações literárias

- 1º ciclo
- 2º ciclo
- 3º ciclo
- Ensino superior

* Situação profissional

- Empregado
- Trabalhador-estudante
- Estudante
- Desempregado
- Reformado

* Quantos amigos brasileiros tem? Indique a primeira letra do nome de cada amigo(a), separado por ;

* Com que frequência socializa com os seus amigos brasileiros?

- Raramente
- Poucas vezes por semana
- Várias vezes por semana
- Muitas vezes por semana
- Todos os dias

Seguinte

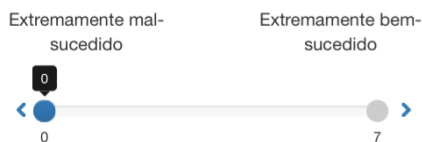
Parte 4

Leia cada afirmação e selecione a sua resposta numa escala crescente de 1 (extremamente negativo) a 7 (extremamente positivo).

	1	2	3	4	5	6	7
*1. Alguns grupos de pessoas, simplesmente, são inferiores a outros grupos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*2. Para alcançar aquilo que queremos, por vezes, é necessário usar a força contra outros grupos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*3. É OK se alguns grupos tiverem mais do que uma hipótese na vida, do que outros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*4. Para avançar na vida, algumas vezes é necessário passar por cima de outros grupos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*5. Se alguns grupos tivessem permanecido no seu lugar, teriam menos problemas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*6. Provavelmente é bom que alguns grupos estejam no topo e que outros grupos estejam no fundo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*7. Grupos inferiores deveriam ficar no seu lugar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*8. Algumas vezes, os outros grupos devem ficar no seu lugar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*9. Seria bom se os grupos pudessem ser iguais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*10. Igualdade grupal devia ser o nosso ideal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*11. A todos os grupos devia ser dada uma hipótese na vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*12. Deveríamos fazer o que pudéssemos para alcançar a igualdade de condições para os diferentes grupos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*13. Aumentar a igualdade social.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*14. Teríamos menos problemas se tratássemos as pessoas de forma mais igualitária.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*15. Deveríamos esforçar-nos por obter rendimentos tão iguais quanto possível.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*16. Nenhum grupo deveria dominar a sociedade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indique quão bem-sucedido acha que é o Enzo na sua carreira. Responda registando a sua resposta de acordo com uma escala crescente de 1 (extremamente mal-sucedido) a 7 (extremamente bem-sucedido).

Mova o cursor ou **aceite a posição inicial**.



* Qual é o objetivo do presente estudo?

Enviar

Anexo 2

Comparações Múltiplas

Comparações múltiplas							
Tukey HSD							
Variável dependente	(I) Condição	(J) Condição	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Limite inferior	Limite superior
Hostilidade	Brasil	Nepal	-0.26063	0.28940	0.805	-1.0158	0.4945
		Sueco	-0.07991	0.30589	0.994	-0.8781	0.7183
		Português	0.16643	0.28595	0.937	-0.5798	0.9126
	Nepal	Brasil	0.26063	0.28940	0.805	-0.4945	1.0158
		Sueco	0.18071	0.33600	0.950	-0.6961	1.0575
		Português	0.42705	0.31795	0.538	-0.4026	1.2567
	Sueco	Brasil	0.07991	0.30589	0.994	-0.7183	0.8781
		Nepal	-0.18071	0.33600	0.950	-1.0575	0.6961
		Português	0.24634	0.33303	0.881	-0.6227	1.1154
	Português	Brasil	-0.16643	0.28595	0.937	-0.9126	0.5798
		Nepal	-0.42705	0.31795	0.538	-1.2567	0.4026
		Sueco	-0.24634	0.33303	0.881	-1.1154	0.6227
Dominância Social	Brasil	Nepal	0.22781	0.29496	0.867	-0.5419	0.9975
		Sueco	0.40424	0.31177	0.567	-0.4093	1.2178
		Português	0.19099	0.29145	0.913	-0.5695	0.9515
	Nepal	Brasil	-0.22781	0.29496	0.867	-0.9975	0.5419
		Sueco	0.17643	0.34245	0.955	-0.7172	1.0701
		Português	-0.03683	0.32406	0.999	-0.8825	0.8088
	Sueco	Brasil	-0.40424	0.31177	0.567	-1.2178	0.4093
		Nepal	-0.17643	0.34245	0.955	-1.0701	0.7172
		Português	-0.21326	0.33943	0.923	-1.0990	0.6725
	Português	Brasil	-0.19099	0.29145	0.913	-0.9515	0.5695
		Nepal	0.03683	0.32406	0.999	-0.8088	0.8825
		Sueco	0.21326	0.33943	0.923	-0.6725	1.0990
Crença no Mundo Justo	Brasil	Nepal	0.40250	0.36731	0.693	-0.5560	1.3610
		Sueco	0.67996	0.38824	0.303	-0.3331	1.6931
		Português	-0.62468	0.36293	0.318	-1.5718	0.3224
	Nepal	Brasil	-0.40250	0.36731	0.693	-1.3610	0.5560
		Sueco	0.27746	0.42645	0.915	-0.8354	1.3903
		Português	-1.02718	0.40355	0.059	-2.0802	0.0259
	Sueco	Brasil	-0.67996	0.38824	0.303	-1.6931	0.3331
		Nepal	-0.27746	0.42645	0.915	-1.3903	0.8354
		Português	-1.30464*	0.42269	0.014	-2.4077	-0.2016
	Português	Brasil	0.62468	0.36293	0.318	-0.3224	1.5718
		Nepal	1.02718	0.40355	0.059	-0.0259	2.0802
		Sueco	1.30464*	0.42269	0.014	0.2016	2.4077
Simpatia Laboral	Brasil	Nepal	0.35000	0.40530	0.824	-0.7076	1.4076
		Sueco	-0.48810	0.42839	0.666	-1.6060	0.6298
		Português	-1.50000*	0.40047	0.002	-2.5450	-0.4550
	Nepal	Brasil	-0.35000	0.40530	0.824	-1.4076	0.7076
		Sueco	-0.83810	0.47056	0.288	-2.0660	0.3898

		Português	-1.85000*	0.44529	<0.001	-3.0120	-0.6880
	Sueco	Brasil	0.48810	0.42839	0.666	-0.6298	1.6060
		Nepal	0.83810	0.47056	0.288	-0.3898	2.0660
		Português	-1.01190	0.46641	0.138	-2.2290	0.2052
	Português	Brasil	1.50000*	0.40047	0.002	0.4550	2.5450
		Nepal	1.85000*	0.44529	<0.001	0.6880	3.0120
		Sueco	1.01190	0.46641	0.138	-0.2052	2.2290
Ressentimento Racial	Brasil	Nepal	-0.09811	0.23255	0.975	-0.7049	0.5087
		Sueco	0.29237	0.24580	0.635	-0.3490	0.9338
		Português	-0.40131	0.22978	0.305	-1.0009	0.1983
	Nepal	Brasil	0.09811	0.23255	0,975	-0.5087	0.7049
		Sueco	0.39048	0.26999	0.474	-0.3141	1.0950
		Português	-0.30321	0.25550	0.637	-0.9699	0.3635
	Sueco	Brasil	-0.29237	0.24580	0.635	-0.9338	0.3490
		Nepal	-0.39048	0.26999	0.474	-1.0950	0.3141
		Português	-0.69368	0.26761	0.052	-1.3920	0.0046
	Português	Brasil	0.40131	0.22978	0.305	-0.1983	1.0009
		Nepal	0.30321	0.25550	0.637	-0.3635	0.9699
		Sueco	0.69368	0.26761	0.052	-0.0046	1.3920
Ameaça Realista	Brasil	Nepal	0.85786	0.45609	0.242	-0.3323	2.0480
		Sueco	-1.10051	0.48208	0.108	-2.3585	0.1575
		Português	-0.33599	0.45066	0.878	-1.5120	0.8400
	Nepal	Brasil	-0.85786	0.45609	0.242	-2.0480	0.3323
		Sueco	-1.95837*	0.52954	0.002	-3.3402	-0.5766
		Português	-1.19385	0.50110	0.087	-2.5015	0.1138
	Sueco	Brasil	1.10051	0.48208	0.108	-0.1575	2.3585
		Nepal	1.95837*	0.52954	0.002	0.5766	3.3402
		Português	0.76452	0.52487	0.467	-0.6051	2.1342
	Português	Brasil	0.33599	0.45066	0.878	-0.8400	1.5120
		Nepal	1.19385	0.50110	0.087	-0.1138	2.5015
		Sueco	-0.76452	0.52487	0.467	-2.1342	0.6051
Ameaça Simbólica	Brasil	Nepal	-0.01187	0.47961	1.000	-1.2634	1.2397
		Sueco	-0.18854	0.50694	0.982	-1.5114	1.1343
		Português	0.11755	0.47390	0.995	-1.1191	1.3542
	Nepal	Brasil	0.01187	0.47961	1.000	-1.2397	1.2634
		Sueco	-0.17667	0.55684	0.989	-1.6297	1.2764
		Português	0.12942	0.52694	0.995	-1.2456	1.5045
	Sueco	Brasil	0.18854	0.50694	0.982	-1.1343	1.5114
		Nepal	0.17667	0.55684	0.989	-1.2764	1.6297
		Português	0.30609	0.55193	0.945	-1.1342	1.7464
	Português	Brasil	-0.11755	0.47390	0.995	-1.3542	1.1191
		Nepal	-0.12942	0.52694	0.995	-1.5045	1.2456
		Sueco	-0.30609	0.55193	0.945	-1.7464	1.1342

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.