

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA  
PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES, SOCIAL E DO TRABALHO

# O Papel de Integração Económica e Normas Sociais no Preconceito Subtil: o Caso da Imigração Brasileira em Portugal

Teresa Manuel Bessa Meireles

**M**

2021



**Universidade do Porto**  
**Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação**

**O Papel de Integração Económica e Normas Sociais no Preconceito Subtil: o Caso da  
Imigração Brasileira em Portugal**

**Teresa Manuel Bessa Meireles**  
**Novembro, 2021**

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado em Psicologia, área de Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora *Isabel Rocha Pinto* (F.P.C.E.U.P).

## **Avisos Legais**

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

## Agradecimentos

Não posso deixar de agradecer à Professora Isabel Rocha Pinto, o seu entusiasmo e paixão pela Psicologia Social é verdadeiramente inspirador. Obrigada por todo o esforço e esclarecimentos. Aprendi tanto, e sem a Professora esta dissertação não seria possível. A todos os grandes professores que já tive, desde o jardim de infância até hoje - obrigado pela vossa dedicação, apoio e amizade.

Aos amigos que estiveram ao meu lado, especialmente durante estes últimos 5 anos. Aos meus queridos POST-its, Matilde S. e Marcelo R. Sem vocês, a faculdade não teria sido a mesma, e estarei sempre grata pela vossa amizade. Também tenho de agradecer aos meus amigos mais próximos durante este período, sempre genuínos e encorajadores: Mafi M., Laura F., Marta B., Pipa M., Sofia C., Nené A., e todos os outros membros da minha querida QUEIMA: não posso dizer muito sobre o vosso apoio aos meus estudos, mas sem vocês não me divertiria tanto como me diverti durante estes anos, e lembrar-me-ei sempre deste período como um dos melhores da minha vida.

Às minhas tias, primos e avós. Obrigada por todo o amor (e *“tough love”*) que só família pode proporcionar. Obrigado às minhas famílias "emprestadas": os Martinhos, Susana, pela vossa bondade e amizade.

À minha mãe e ao meu pai. Não consigo expressar em palavras a minha gratidão por tudo o que puderam fazer por mim. Verdadeiro amor incondicional e apoio, independentemente do que eu escolha perseguir. Obrigado por me proporcionarem tantas oportunidades, hoje sou capaz de olhar para o meu futuro com uma perspetiva otimista. Não consigo imaginar onde eu estaria sem vocês.

## Resumo

O preconceito subtil tende a ser justificado através de razões plausíveis não ligadas ao sexo, raça ou nacionalidade. Uma destas justificações consiste na crença de que as pessoas recebem o que merecem, central para a definição de meritocracia, acabando por legitimar o preconceito. Contrariamente, a norma da igualdade e do humanitarismo pode ser responsável pela redução dos preconceitos e do racismo.

Atualmente, o grupo imigrante predominante na sociedade portuguesa é o brasileiro, o objetivo do presente estudo (N = 248) foi analisar o efeito da saliência de norma (mérito ou igualdade), assim como o efeito da nacionalidade e experiência do candidato ao emprego (português, brasileiro com experiência de formação no Brasil ou brasileiro com experiência de formação em Portugal) sobre a expressão de atitudes preconceituosas vs inclusivas, e a decisão de aceitação destes candidatos para um emprego de professor em Portugal. Os resultados sugerem que os participantes, no geral, discriminam mais os candidatos brasileiros com experiência no Brasil, e que a norma de igualdade pode atenuar a discriminação, assim como levar a uma maior aceitação na contratação de brasileiros. Implicações sociais e teóricas são discutidas.

*Palavras-chave:* Preconceito Subtil, Integração Económica, Normas Sociais, Atitudes face a Imigrantes, Contratação

## **Abstract**

Subtle prejudice tends to be justified by plausible reasons not linked to gender, race or nationality. One such justification is the belief that people get what they deserve, central to the definition of meritocracy, ultimately legitimizing prejudice. Conversely, the norm of equality and humanitarianism may be responsible for reducing prejudice and racism.

Currently, the predominant immigrant group in Portuguese society is Brazilian, the aim of the present study (N = 248) was to analyze the effect of norm salience (merit or equality), as well as the effect of the job applicant's nationality and experience (Portuguese, Brazilian with professional and academic experience in Brazil or Brazilian with professional and academic experience in Portugal) on the expression of prejudice vs. inclusive attitudes, and the decision to accept these applicants for a teaching job in Portugal. The results suggest that participants overall discriminate more against Brazilian candidates with experience in Brazil, and that the equality norm may mitigate discrimination as well as lead to greater acceptance in hiring Brazilians. Social and theoretical implications are discussed.

*Keywords:* Subtle Prejudice, Economic Integration, Social Norms, Attitudes towards Immigrants, Hiring

## **Introdução**

A imigração refere-se frequentemente à conceção de categorias sociais ligadas ao estatuto jurídico ou administrativo, tais como título de residência ou nacionalidade, associado à origem geográfica. Esta designação baseia-se na lógica da mobilidade de indivíduos durante uma certa distância e período de tempo, normalmente superior a 3 meses e referindo-se frequentemente ao mundo do trabalho (Mendes & Candeias, 2013). De facto, os imigrantes são um grupo cada vez mais numeroso e relevante nas forças de trabalho de muitos países. Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE, 2014), os imigrantes foram responsáveis por 70% do aumento da força de trabalho na Europa entre 1994 e 2014 (Binggeli, Dietz & Krings, 2013), representando assim um tema relevante a ser estudado mais a fundo.

Atualmente, o maior grupo migrante em Portugal é a comunidade brasileira. Na verdade, a nacionalidade brasileira continua a ser a principal comunidade estrangeira residente em Portugal desde 2007, com 105.423 cidadãos - representando mais de um quinto do total. Em 2018, registou um aumento de 23,4% em relação a 2017 (Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, 2018). Dados os laços sociais, linguísticos e ancestrais (colonizador/colonizado) entre Portugal e Brasil, bem como a ascensão económica verificada em Portugal até meados dos anos 2000, muitos brasileiros escolheram Portugal como destino de emigração (Sardinha, 2011). Este facto realça o interesse de estudar processos psicossociais relativos à integração dos imigrantes brasileiros em Portugal e nomeadamente em relação à forma como a população portuguesa os acolhe e integra.

### **1. Preconceito Subtil**

O preconceito é uma atitude injustificada e geralmente negativa para com um indivíduo, baseada unicamente na pertença do indivíduo a um grupo social. Um sujeito pode ter opiniões

preconceituosas em relação a uma determinada raça ou sexo, por exemplo. Por sua vez, discriminação é o comportamento ou ações, geralmente negativas, em relação a um indivíduo ou grupo de pessoas, especialmente com base no sexo/raça/classe social, etc. O preconceito inclui as três componentes de uma atitude (afetiva, comportamental e cognitiva), enquanto a discriminação apenas envolve o componente comportamental. Isto é, alguém pode ser preconceituoso em relação a um determinado grupo, mas não discriminar contra ele. (McLeod, S. A., 2008). Tendo em conta que formas tradicionais de preconceito tendem a desaparecer devido ao clima normativo nos países ocidentais (Derous, Nguyen & Ryan, 2009), expressões preconceituosas flagrantes já não são suficientes para confirmar ou negar a presença de preconceito nas nossas sociedades. De facto, ao longo das últimas décadas, têm surgido cada vez mais formas subtis de preconceito, enquanto o preconceito explícito tem diminuído (McConahay, J. B., & Hough, J. C. 1976). Isto não significa necessariamente que o preconceito tenha diminuído nas nossas sociedades: o aparecimento e a normalização de políticas e normas antidiscriminação, ao mesmo tempo que decresceu o preconceito flagrante, acabam por permitir o aparecimento de novas formas de preconceito - preconceito subtil. É, portanto, necessário que os investigadores dirijam a sua atenção para as formas mais implícitas de expressão de preconceitos que permeiam as interações diárias e continuam a afetar os grupos minoritários (Germano, 2020; Brief et al., 2000; Petersen & Dietz, 2005). Esta forma contemporânea de preconceito é definida como "comportamento ou tratamento negativo ou ambivalente decretado em relação às minorias sociais com base no seu estatuto de membro minoritário, que não é necessariamente consciente e provavelmente transmite intenções ambíguas" (Jones, Peddie, Gilrane, King, & Gray, 2016, pp 51-76). De acordo com Pettigrew e Meertens (1995), existem duas formas de preconceito: o preconceito subtil e o preconceito flagrante. O preconceito flagrante é extremamente direto e explícito (e.g. negação de emprego ou promoção devido à sua origem étnica ou género (Guttek et al., 1996). Ao contrário do

preconceito explícito, as formas subtis não se baseiam em crenças sobre inferioridade biológica, e, portanto, os comportamentos consistentes não são justificados com base na origem ou género (McConahay, et al., 1976). Aliás, o preconceito subtil está frequentemente associado a pessoas que não apoiam abertamente estereótipos negativos sobre os membros de grupos minoritários, e que se veem a si próprias como não preconceituosas (Henry & Sears, 2002). Por esta razão, a ambiguidade é uma das características mais prevalentes dos preconceitos subtis, uma vez que é dificilmente percebida por aqueles que a experimentam e envolve uma maior reflexão sobre a compreensão dos acontecimentos como discriminatórios. Estas experiências envolvem frequentemente comportamentos que podem ser vistos como motivadores e positivos, quando na realidade a sua natureza não é bem-intencionada (Van Laer & Janssens, 2011). A ascensão destas novas formas de preconceito e discriminação exige uma investigação mais aprofundada, nomeadamente para conhecer em que condições se expressam mais ou são mais inibidos.

## **2. Normas Sociais Igualitárias e Meritocráticas**

As normas sociais são definidas como regras explícitas e implícitas que descrevem e/ou prescrevem o comportamento (Sherif, 1967). Estas normas sociais têm potencial para definir a direção e o conteúdo do preconceito numa sociedade (Lima & Vala, 2004a). Enquanto uma norma de mérito pode ser definida como ênfase na devoção ao trabalho, realização individual e disciplina, já uma norma de justiça igualitária tem sido descrita como tendo efeito na promoção de comportamentos consistentes com os ideais democráticos de igualdade e preocupação com o bem-estar dos outros. (Katz & Hass, 1988). O que parece justificar os efeitos do individualismo e da competição (norma de mérito) sobre o preconceito e o racismo é a crença de que as pessoas recebem o que merecem, central para a definição de Meritocracia, e pode ser definida como uma "ideologia legitimadora" da diferenciação social (Major,

Gramzow, McCoy, Levin, Schmader & Sidanius, 2002). Por outras palavras, a discriminação é justificada por acreditar que o comportamento diferenciador é justo e legítimo. Por outro lado, vários estudos demonstram que são as normas de igualdade e humanitarismo que são responsáveis pela redução do preconceito e do racismo (por exemplo, Hertel, & Kerr, 2001; Jetten, Spears, & Manstead, 1996, Katz, & Hass, 1988). De facto, ficou comprovado que pensar em igualdade e produzir argumentos sobre o assunto diminui a discriminação e aumenta o comportamento pró-social (Lima, Machado, Lima, Vala 2006). A importância de uma norma de mérito ou a importância de uma norma de justiça igualitária tem estado relacionada com o racismo e a discriminação por vários psicólogos sociais e autores, por exemplo Katz & Hass (1988). Ora contextos plenos de integração social como a escola e o trabalho, ou seja, contextos fundamentais para a integração de imigrantes, não são alheios a este tipo de normas. Torna-se, portanto importante conhecer como é que estes tipos de processos (preconceito e discriminação) atuam nos processos de integração destes grupos sociais.

### **3. Integração Económica de Imigrantes**

Para falarmos de processos de integração de imigrantes, temos de falar de integração económica de imigrantes. A integração económica dos imigrantes refere-se à educação e ao emprego como fatores determinantes de integração social no país de acolhimento (De Vroome & Verkuyten, 2015). Um estudo Sueco de Nekbya & Rödin (2010) concluiu que aqueles que imigraram antes do início da sua escolaridade têm uma probabilidade significativamente maior de serem integrados, enquanto aqueles que imigraram depois do início da sua escolaridade são mais suscetíveis de serem separados e marginalizados do que assimilados. Mesmo que um imigrante tenha terminado os seus estudos, existe um fenómeno referido como "*skill discounting*", presente quando a educação e experiência de trabalho de um indivíduo de outro país não são valorizadas ou aceites no país de acolhimento (Esses, Dietz, & Bhardwaj, 2006).

Além disso, outro fator essencial para uma integração económica bem-sucedida é a sua ocupação no país de acolhimento. Os imigrantes frequentemente não são autorizados a praticar a profissão que gostariam no país de acolhimento, devido à falta de aceitação das suas credenciais estrangeiras e/ou experiência profissional estrangeira (Aycan & Berry, 1996). Os participantes de um estudo Canadano realizado por Sinacore et. al (2009) testemunham que os potenciais empregadores lhes dizem que não são contratados porque lhes falta experiência canadiana – i.e., mesmo tendo anos de experiência na ocupação escolhida no seu país de origem, não lhes são oferecidas posições devido à falta de experiência canadiana. Estudos sobre integração económica geralmente demonstram que os imigrantes encontram maiores dificuldades na entrada no mercado de trabalho comparativamente à maioria nacional (e.g., Reitz, 2001), e que os membros do grupo maioritário nacional parecem favorecer grupos étnicos assimilados (ou seja, neste caso, com credenciais e experiência do país de acolhimento) à sociedade dominante (Horenczyk, 1996). Assim, percebemos que a educação/ocupação do imigrante é verdadeiramente um fator essencial para o sucesso da transição dos imigrantes, sendo esta transição mais favorável quando o imigrante tem credenciais e experiência profissional do país de acolhimento.

#### **4. Discriminação na Contratação**

A discriminação de grupos minoritários no emprego tem sido amplamente estudada, com a maioria das investigações centrada na população negra (e.g. Dovidio & Gaertner, 2000) e nas mulheres (e.g. Heilman, Martel, & Simon, 1988). No entanto, as últimas décadas de imigração têm promovido a diversidade nas sociedades em termos de origem étnica e nacionalidade (Pettigrew, 1998), motivando a criação do conceito de “discriminação no emprego contra imigrantes”. A discriminação no emprego contra imigrantes é definida por Binggeli, Dietz & Krings (2013), referentes aos comportamentos discriminatórios injustos perante residentes de

um país que nasceram no estrangeiro. Muitos estudos revelam a presença de discriminação no emprego contra imigrantes: imigrantes cujas competências são sistematicamente desvalorizadas no mercado de trabalho (por exemplo, Hakak & Al Ariss, 2013); diferenças encontradas na avaliação de candidatos imigrantes, comparativamente a candidatos não-imigrantes (Esses et al., 2006); discriminação com base no nome e localização da experiência (estrangeiro/local) (Oreopoulos, 2009).

## **5. Estudo Atual e Hipóteses**

Uma e outra vez, o preconceito subtil é justificado através de explicações plausíveis não ligadas ao género, raça ou nacionalidade (Germano, 2020). De acordo com Dietz (2010, pp.195), "na maioria dos casos, os investigadores são bem-aconselhados a concentrarem-se em grupos específicos de imigrantes em vez dos imigrantes em geral". Portanto, a atual prevalência da comunidade Brasileira em Portugal justifica a decisão de implementar este estudo considerando as atitudes dos Portugueses em relação a brasileiros. Além disso, há evidências de tensão social entre portugueses e brasileiros, e a expressão do preconceito está a tornar-se mais frequente (Malheiros, 2007), daí a relevância desta decisão quando se trata do significado global deste estudo para a sociedade portuguesa.

No caso deste estudo, consideramos a prevalência de normas meritocráticas (ao contrário das normas igualitárias) como um argumento legitimador de preconceitos subtis. A hipótese de Katz e Hass (1988) sugere que a saliência de uma norma de justiça igualitária dificulta a expressão do racismo, enquanto a saliência de uma norma de mérito propicia a sua expressão. Assim, propomos que a saliência de uma norma de mérito revelará preconceitos (nomeadamente subtis tendo em conta a sofisticação atual do preconceito), enquanto o contrário acontecerá com a saliência de uma norma de igualdade. Katz e Hass (1998)

demonstraram uma associação entre valores (meritocráticos vs. igualitários) e o preconceito intergrupar. Várias análises (e.g. Katz e Hass, 1998; Callahan & Vescio, 2011) apoiam a ideia de que valores meritocráticos estão correlacionados com atitudes anti negro e antipatia para com negros, enquanto valores igualitários estão correlacionados com atitudes pró-negro e simpatia para com negros. Podemos assim esperar que o mesmo aconteça com imigrantes brasileiros, um grupo vulnerável à discriminação social. Assim sendo, esperamos níveis mais elevados de atitudes positivas (simpatia) para com imigrantes brasileiros com a saliência de norma igualitária, e negativas (antipatia) com a saliência de norma de mérito, e que as mesmas sejam preditores do processo de contratação, nomeadamente que quanto mais as atitudes são pró-brasileiras, maior a aceitação de um candidato brasileiro, e quanto maiores as atitudes preconceituosas menor a predisposição para contratar um candidato brasileiro.

Uma vez que a integração económica dos imigrantes identifica a educação e o emprego como fatores determinantes da integração na sociedade (de Vroome & Verkuyten, 2015) e o preconceito subtil (atualmente prevalecente) é mais legitimada por atributos culturais do que biológicos (Vala, Brito e Lopes, 1999), propomos que o preconceito subtil se exprima ainda mais quando os imigrantes brasileiros têm experiência de educação e de emprego no Brasil, em contraste com brasileiros com experiência de educação e emprego em Portugal.

O estudo apresentado foi concebido para testar os conceitos apresentados acima. Esperamos que os participantes expressem atitudes preconceituosas (preconceito subtil) contra o candidato brasileiro perante a saliência de normas de mérito, e não o façam perante uma saliência de norma de igualdade (H1). Além disso, esperamos que os participantes expressem mais preconceito perante candidatos brasileiros quando a experiência do candidato é brasileira (estudos e experiência de trabalho no Brasil) por comparação com candidatos com experiência portuguesa (brasileiros com estudos e experiência de trabalho em Portugal). Esperamos

também que o candidato português seja o mais aceito de todos os candidatos (H2). Esperamos que a menor aceitação do candidato brasileiro com experiência apenas no Brasil e maior aceitação do candidato brasileiro com experiência em Portugal, seja mais forte perante a saliência de uma norma meritocrática (H3). No seguimento deste racional, exploraremos o efeito mediador de atitudes positivas e negativas face a imigrantes brasileiros na associação entre a saliência de norma e aceitação do candidato, e o papel moderador da nacionalidade e experiência do candidato sobre este processo de mediação. Nomeadamente explorando em que medida é que estas mediações ocorrerão e perante um candidato brasileiro com experiência no Brasil e a sua consistência com o racional proposto. Adicionalmente, vamos explorar o papel mediador das atitudes face aos imigrantes brasileiros, entre a nacionalidade e experiência do candidato e a aceitação do mesmo, assim como testando o efeito moderador da saliência das normas neste processo. Concretamente, esperamos que o efeito mediador das atitudes positivas esteja mais presente perante a saliência de uma norma igualitária e o efeito mediador das atitudes negativas ocorra perante a saliência da norma meritocrática.

## **1. Método**

### **1.1. Participantes e Desenho Experimental**

Uma amostra de 248 portugueses (68 homens, 180 mulheres), com idades compreendidas entre os 18 e 77 anos ( $M = 36.5$ ,  $DP = 17.03$ ) participou neste estudo. Esta experiência segue um estudo 3 (Nacionalidade e Experiência: Portuguesa vs. Brasileira com Experiência Portuguesa vs. Brasileira com Experiência Brasileira) X 2 (Saliência da norma: Mérito vs. Igualdade) completo entre participantes.

### **1.2. Procedimento**

Os participantes foram convidados a preencher um inquérito online na plataforma Qualtrics para ajudar os investigadores com um estudo sobre as decisões dos candidatos para um cargo de professor do ensino básico. A plataforma online na qual o inquérito foi feito atribuiu aleatoriamente uma condição a cada participante. Na introdução do próprio questionário, os participantes foram informados do suposto objetivo do estudo (conhecer as atitudes dos portugueses sobre a escolha de candidatos a vários postos de trabalho). A introdução também informou que as respostas eram anónimas e confidenciais, voluntárias, e que deveriam ser utilizadas apenas para fins académicos. O consentimento informado dos participantes foi solicitado no final da introdução. As variáveis demográficas foram medidas no início do questionário (nacionalidade, idade e sexo).

**Manipulação de Saliência da Norma.** Os participantes leram um pequeno parágrafo seguido de cinco frases diferentes, tendo de escolher uma delas como a que melhor reflete a ideia principal do referido texto (*ver Apêndice A.*). Na Condição da Norma de Mérito, os participantes leram um parágrafo sobre a importância do empenho, disciplina, esforço pessoal individual e produtividade no sistema educativo e no ambiente de trabalho. Em contraste, o parágrafo da Condição da Norma de Igualdade refere-se à relevância de uma sociedade justa com igualdade de oportunidades, deveres e direitos no sistema educacional e no ambiente de trabalho. Em seguida, todos os participantes responderam a 12 perguntas destinadas a avaliar a presença de normas meritocráticas (adaptadas e traduzidas de Katz & Hass), bem como 12 perguntas destinadas a avaliar a presença de normas igualitárias (adaptadas e traduzidas de Katz & Hass).

**Manipulação da Nacionalidade e Experiência.** Após responder às questões de saliência de norma, os participantes seriam apresentados com um breve CV, que fornecia informação básica sobre o candidato (nome, sexo, idade, nacionalidade, duas experiências profissionais e

duas experiências académicas - *ver Anexo B.*). Embora a informação fosse a mesma para todos os participantes, um terço dos participantes viu um currículo de um português (primeiro nome e apelido comum em Portugal - "António Silva", experiência em Portugal), outro terço viu um currículo de um brasileiro (primeiro nome e apelido comum no Brasil - "Enzo Moraes", experiência no Brasil), e finalmente os restantes participantes viram um currículo de um brasileiro com experiência em Portugal (primeiro nome e apelido comum no Brasil - "Enzo Moraes", experiência em Portugal). As três primeiras perguntas, após a leitura atenta do CV, foram propositadamente colocadas antes de qualquer outra pergunta.

Por fim, os participantes leram um parágrafo de *debriefing* agradecendo e explicando o verdadeiro objetivo do estudo.

### **1.3. Medidas**

**Aceitação do Candidato.** Após as manipulações, os participantes responderam a três itens sobre aceitação do candidato. Os participantes responderam aos itens numa escala de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente): **(1)** Eu contrataria este candidato numa situação de recrutamento; **(2)** O candidato tem competências satisfatórias para desempenhar a função que procura; **(3)** O candidato tem um CV adequado para o cargo procurado. Estes três itens apresentaram consistência interna forte (Cronbach's  $\alpha = .90$ ), pelo que realizámos uma única medida de Aceitação do candidato, correspondente à média destes itens.

**Atitudes positivas ou negativas perante Imigrantes Brasileiros.**<sup>1</sup> De forma a que os participantes expressassem a sua opinião sobre imigrantes brasileiros, foram criados 15 itens baseados na escala de dimensões de racismo subtil elaborada por Vala, Brito e Lopes (1999) (adaptada a brasileiros em vez de negros), assim como na escala pró-negros elaborada por Katz e Hass (1988), adaptada a pró-brasileiros, juntamente com mais um item (item 15), criado por

---

<sup>1</sup> Este bloco de perguntas era o último a ser respondido. Desta forma, o participante respondia às manipulações anteriores da forma mais verdadeira possível, sem ser influenciado pelo facto de saber que as suas respostas seriam julgadas tendo em mente o preconceito dos imigrantes brasileiros.

nós e inserido com o propósito de avaliar os participantes tendo em conta a sua opinião da inserção laboral de imigrantes. Todos os itens foram respondidos em escalas de 7 pontos (1 = discordo completamente, 7 = concordo completamente): (1) O problema é que algumas pessoas não se esforçam o suficiente. Se os brasileiros tentassem um pouco mais, teriam o mesmo sucesso que os portugueses; (2) Outros grupos vieram aqui, superaram os preconceitos e foram bem-sucedidos. Os brasileiros deveriam fazer o mesmo sem reclamar tratamento especial; (3) Os brasileiros que vivem aqui não deveriam atrapalhar quando não são desejados; (4) Os brasileiros transmitem aos seus filhos valores e competências diferentes dos necessários para serem bem sucedidos na sociedade portuguesa (5) Os brasileiros não têm as mesmas oportunidades de emprego que os portugueses têm; (6) É surpreendente que os brasileiros façam tão bem como eles, considerando todos os obstáculos que enfrentam em Portugal; (7) Demasiados brasileiros ainda perdem empregos e promoções devido à sua nacionalidade; (8) A maioria das grandes empresas em Portugal estão realmente interessadas em tratar os seus empregados brasileiros e portugueses da mesma forma; (9) A maioria dos brasileiros já não é discriminada; (10) O povo brasileiro tem mais para oferecer do que lhe foi permitido mostrar; (11) A escola pública típica não é tão boa como deveria ser para proporcionar igualdade de oportunidades ao povo brasileiro; (12) Este país estaria melhor se estivesse mais disposto a assimilar as coisas boas da cultura brasileira; (13) Por vezes, brasileiros à procura de emprego devem receber uma consideração especial na contratação; (14) Muitos portugueses demonstram uma real falta de compreensão dos problemas que o povo brasileiro enfrenta; (15) Tendo em conta que a nacionalidade imigrante predominante em Portugal é brasileira, a inserção laboral dos brasileiros é importante.

A fim de analisar da melhor forma o âmbito completo das atitudes em relação aos imigrantes brasileiros, foram criadas cinco medidas diferentes a partir destas 15 perguntas. **Preconceito Subtil** (adaptada da Escala de Racismo Subtil de Vala, Brito e Lopes (1999) para imigrantes

brasileiros), correspondendo à média dos itens 1, 2, 3 e 4. Trabalhando com esta escala, o valor mais elevado equivale a níveis maiores de preconceito subtil. Por outro lado, **Atitude Pró-Brasileira** é baseada na escala pelos autores Katz & Hass (1988), correspondendo à média dos itens 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, e 14. Quando se trata desta escala, o valor mais elevado é igual a níveis maiores de atitudes pró-brasileiras.

As escalas seguintes foram analisadas através de uma Análise Fatorial em Componentes Principais. A totalidade dos itens (15) foi analisada neste sentido, emergindo 3 fatores. O fator 1 explicava 28,3% da variância total, o fator 2 explicava 14,5% da variância total, e o fator 3 explicava 8,9% da variância total. Foram assim criadas 3 escalas: **Ausência de Atitudes Preconceituosas** inclui os itens 6, 10, 11, 12 e 14 (estes itens apresentaram consistência interna forte (Cronbach's  $\alpha = .70$ ), pelo que realizámos uma única medida de Ausência de Atitudes Preconceituosas, correspondente à média destes itens), cujo valor mais alto representa a ausência de preconceito. Por outro lado, **Oportunidades Limitadas** contém os itens 5, 7, 8 (R) e 9 (R). Estes itens apresentaram uma forte consistência interna (Cronbach's  $\alpha = .72$ ), pelo que realizámos uma única medida de Oportunidades Limitadas, correspondente à média destes itens. Nesta escala, quanto maior for o valor médio, mais o participante considera que há poucas oportunidades para brasileiros em Portugal. Finalmente, **Atitudes Preconceituosas** contém as questões 1, 2, 3, 4, e 15(R). Estes itens apresentaram consistência interna forte (Cronbach's  $\alpha = .70$ ), pelo que realizámos uma única medida de Atitudes Discriminatórias, correspondente à média destes itens, cujo valor mais alto representa a expressão de preconceito.

## **2. Resultados**

### **2.1. Efeito da Saliência de Norma e da Nacionalidade e Experiência do Candidato sobre as Atitudes Perante Imigrantes Brasileiros**

Esperávamos que a Saliência de Norma de mérito levasse a uma maior expressão de preconceito perante imigrantes brasileiros do que a Saliência de Norma de igualdade (H1). Uma ANOVA Saliência de Norma X Nacionalidade e Experiência do Candidato sobre as Atitudes Preconceituosas demonstrou um efeito principal de Saliência de Norma,  $F_{1, 214} = 3.905, p = .049$ . Ao contrário do previsto, na condição da Saliência de Norma de Mérito ( $M = 5.15, DP = 1.0$ ) os participantes evidenciaram menores Atitudes Preconceituosas em comparação com a condição de Saliência de Norma de igualdade ( $M = 5.43, DP = .96$ ). Não há efeito da Nacionalidade e Experiência do Candidato nas Atitudes Preconceituosas ( $F_{2,214} = 1.160, p = .315$ ), nem interação significativa ( $F_{2,214} = 0.107, p = .898$ ). Foram realizadas ANOVAs sobre as restantes medidas de atitudes positivas ou negativas perante imigrantes brasileiros (Preconceito Subtil, Ausência de Preconceito, Oportunidades Limitadas e Atitudes Pró-Brasileiras), não tendo sido encontradas interações estatisticamente significativas ou efeitos principais ( $p$  sempre  $> .05$ ). Assim, a nossa primeira hipótese foi rejeitada.

### **2.2. Efeito da Saliência de Norma e Nacionalidade e Experiência do Candidato na Aceitação do Candidato**

Era expectável que houvesse uma maior aceitação de um candidato português, seguido de um candidato brasileiro com experiência em Portugal, esperando-se como menos aceite o candidato brasileiro com experiência no Brasil (H2). Para além disso, esperávamos ainda que, perante a presença de uma norma igualitária, houvesse maior Aceitação do Candidato brasileiro com experiência no Brasil do que perante a saliência de uma norma de mérito (H3). Uma ANOVA Saliência de Norma X Nacionalidade e Experiência do Candidato sobre a Aceitação

do Candidato demonstrou um efeito principal da Nacionalidade e Experiência do Candidato,  $F_{2, 223} = 6.079, p = .003$ . O único resultado significativo deste efeito principal evidencia que os participantes aceitam mais o candidato brasileiro com experiência em Portugal ( $M = 5.98, DP = .97$ ) comparativamente ao candidato brasileiro com experiência no Brasil ( $M = 5.34, DP = 1.27$ ). Não há efeito da Saliência de Norma na Aceitação do Candidato ( $F_{1,223} = 2.820, p = .094$ ), nem interação significativa ( $F_{2,223} = 0.308, p = .736$ ). A nossa segunda hipótese foi confirmada, mas não a terceira, já que o efeito encontrado não foi mais forte perante a saliência da norma meritocrática.

### **2.3. Exploração de Mediação Moderada**

**Atitudes Preconceituosas.** Pretendíamos explorar o efeito mediador de atitudes positivas e negativas face a imigrantes brasileiros na associação entre a saliência de norma e aceitação do candidato, e o papel moderador da nacionalidade e experiência do candidato sobre este processo de mediação. Nomeadamente, pretendíamos explorar em que medida é que estas mediações ocorrerem perante um candidato brasileiro com experiência no Brasil e a sua consistência com o racional proposto. Concretamente, pretendíamos verificar se a saliência de uma norma de mérito está associada a níveis elevados de atitudes negativas perante imigrantes brasileiros, e conseqüentemente, a uma menor contratação do candidato brasileiro com experiência no Brasil, não ocorrendo o mesmo processo relativamente ao candidato brasileiro com experiência em Portugal.

Por questões de clareza da apresentação dos resultados, decidimos apresentar apenas os modelos que se evidenciaram significativos. Realizámos uma análise de mediação moderada (Modelo 14 com 5000 bootstraps, PROCESS macro; Hayes, 2017), na qual consideramos o fator Saliência de Norma (1=Mérito; 2=Igualdade) como variável independente, Atitudes Preconceituosas como mediador, Aceitação do Candidato como variável dependente e o fator

Nacionalidade e Experiência do Candidato (ordem por vulnerabilidade à discriminação, desde não vulnerável (1) até ao mais vulnerável (3): 1= CV português com experiência em Portugal; 2= CV brasileiro com experiência em Portugal; 3= CV brasileiro com experiência no Brasil) como moderador da relação entre Atitudes Preconceituosas e Aceitação do Candidato. Os resultados mostram que o modelo explica significativamente a variabilidade encontrada na Aceitação do Candidato ( $R^2 = .066$ ,  $F_{4,215} = 3.8$ ,  $p = .005$ ). O fator Saliência de Norma prevê significativamente as Atitudes Preconceituosas ( $\beta = .28$ ,  $p = .044$ ), sugerindo níveis mais baixos de Atitudes Preconceituosas associadas à Saliência de Norma de Igualdade e níveis mais elevados de Atitudes Preconceituosas associadas à Saliência de Norma de Mérito. O fator Nacionalidade e Experiência do Candidato, Atitudes Preconceituosas, e a interação Atitudes Preconceituosas X Saliência de Norma não emergiram como preditores significativos da Aceitação do Candidato ( $p$  sempre  $>.312$ ). Contudo, o efeito direto de Saliência de Norma sobre a Aceitação do Candidato é marginalmente significativo ( $\beta = .25$ ,  $SE = .15$ ,  $p = .0995$ ). Ao explorarmos a possibilidade da existência de efeitos indiretos por condição do moderador (Nacionalidade e Experiência do Candidato), os resultados apontam para um efeito indireto significativo apenas para a condição Nacionalidade e Experiência do Candidato = 2 (brasileiro com experiência em Portugal);  $\beta = .06$ ,  $SE = .04$ ;  $IC_{95\%}$  [.000; .1403]. Perante um candidato de nacionalidade brasileira com experiência em Portugal, a Saliência de Norma de Mérito salienta também níveis mais elevados de Atitudes Preconceituosas, que por sua vez estão associadas a atitudes menos favoráveis em relação ao candidato. Esta proposta de moderador influenciou as relações que exploramos nas seguintes mediações moderadas

**Atitudes Pró-Brasileiras e Ausência de Atitudes Preconceituosas.** Pretendíamos explorar o papel mediador das atitudes face aos imigrantes brasileiros, entre a nacionalidade e experiência do candidato e a aceitação do mesmo, assim como testando o efeito moderador da saliência de norma neste processo. Concretamente, testámos se o efeito mediador das atitudes

positivas estava mais presente perante a saliência de uma norma igualitária, aumentando a atitude de contratação do alvo brasileiro com experiência no Brasil, e se este efeito mediador das atitudes negativas ocorria apenas perante a saliência da norma meritocrática.

Realizámos uma análise de mediação moderada (Modelo 14 com 5000 bootstraps, PROCESS macro; Hayes, 2017), na qual considerámos o fator Nacionalidade e Experiência do Candidato (1= CV de português com experiência em Portugal; 2= CV de brasileiro com experiência em Portugal; 3= CV de brasileiro com experiência no Brasil) como variável independente, Atitudes Pró-Brasileiras como mediador, Aceitação do Candidato como variável dependente e o fator Saliência de Norma como moderador da relação entre Atitudes Pró-Brasileiras e Aceitação do Candidato. Os resultados mostram que o modelo explica significativamente a variabilidade encontrada em Aceitação do Candidato ( $R^2 = .08$ ,  $F_{4,215} = 4.75$ ,  $p = .001$ ). Mais concretamente, o fator Nacionalidade e Experiência do Candidato prevê significativamente as Atitudes Pró-Brasileiras ( $\beta = -.21$ ,  $p = .009$ ), sugerindo níveis mais baixos de Atitudes Pró-Brasileiras associados à condição CV de brasileiro com experiência no Brasil. O fator Nacionalidade e Experiência do Candidato, Atitudes Pró-Brasileiras, Saliência de Norma e a interação Atitudes Pró-Brasileiras X Saliência de Norma não emergiram como preditores significativos das Aceitação do Candidato ( $p$  sempre  $> .224$ ). Ao explorarmos a possibilidade da existência de mediações (efeitos indiretos significativos) por condição do moderador (Saliência de Norma), os resultados apontam para um efeito indireto significativo apenas para a condição Saliência de Norma = 2 (Igualdade);  $\beta = -.07$ ,  $SE = .03$ ;  $IC_{95\%} [-.143; -.0127]$  (intervalo de confiança inclui o 0 na condição Saliência de Norma de Mérito). Perante a Saliência de Norma de igualdade, a condição Nacionalidade e Experiência brasileira está associada a menores níveis de Atitudes Pró-Brasileiras, que por sua vez estão associados a maior Aceitação do Candidato.

Realizámos ainda uma análise de mediação moderada (Modelo 14 com 5000 bootstraps, PROCESS macro; Hayes, 2017), na qual consideramos o fator Nacionalidade e Experiência do Candidato (1= CV de português com experiência em Portugal; 2= CV de brasileiro com experiência em Portugal; 3= CV de brasileiro com experiência no Brasil) como variável independente, Ausência de Atitudes Preconceituosas como mediador, Aceitação do Candidato como variável dependente e o fator Saliência de Norma como moderador da relação entre Ausência de Atitudes Preconceituosas e Aceitação do Candidato. Os resultados mostram que o modelo explica significativamente a variabilidade encontrada na Aceitação do Candidato ( $R^2 = .097$ ,  $F_{4,215} = 5.74$ ,  $p = .0002$ ). Mais especificamente, o fator Nacionalidade e Experiência do Candidato prevê significativamente a Ausência de Atitudes Preconceituosas ( $\beta = -.22$ ,  $p = .017$ ), sugerindo níveis mais baixos de Ausência de Atitudes Preconceituosas associadas à condição de nacionalidade e experiência brasileira. O fator Nacionalidade e Experiência do Candidato, Ausência de Atitudes Preconceituosas, Saliência de Norma e a interação Ausência de Atitudes Preconceituosas X Saliência de Norma não emergiram como preditores significativos da Aceitação do Candidato ( $p$  sempre  $> .188$ ). Ao explorarmos a possibilidade da existência de mediações por condição do moderador (Saliência de Norma), os resultados apontam para um efeito indireto significativo apenas para a condição Saliência de Norma = 2 (Igualdade);  $\beta = -.07$ ,  $SE = .04$ ;  $IC_{95\%} [-.152; -.0105]$  (intervalo de confiança inclui o 0 na condição Norma de Mérito). Face à Saliência da Norma de Igualdade, a condição de nacionalidade e experiência brasileira está associada a níveis mais baixos de Ausência de Atitudes Preconceituosas, e por sua vez a atitudes mais favoráveis em relação ao candidato.

### 3. Discussão

Tal como previsto, há uma relação entre a aceitação de um candidato e a sua nacionalidade e experiência. Os resultados mostram a propensão dos participantes para favorecer o candidato brasileiro com experiência em Portugal, em detrimento de um candidato brasileiro com experiência no Brasil, num contexto de contratação. Podemos concluir que houve um favorecimento do candidato assimilado (isto é, do brasileiro com experiência em Portugal). Isto vai de encontro aos estudos sobre integração económica já referidos na introdução do presente estudo (Nekbya & Rödin, 2010; Esses, Dietz, & Bhardwaj, 2006; Aycan & Berry, 1996; Sinacore et. al, 2009; Reitz, 2001; Horenczyk, 1996; etc.). Ainda assim, houve maior aceitação de contratação do brasileiro com experiência em Portugal do que do candidato português. Propomos que este facto possa estar relacionado com o favorecimento de um candidato socialmente vulnerável (brasileiro).

No caso das normas meritocráticas e igualitárias, encontramos resultados consistentes com o racional teórico. Como previsto, a Saliência de Norma prevê significativamente as Atitudes Preconceituosas, sugerindo níveis mais baixos de Atitudes Preconceituosas associadas à Saliência de Norma de Igualdade e níveis mais elevados associadas à Saliência de Norma de Mérito. Este resultado é consistente com o racional apresentado. Para além disso, perante a Saliência de Norma de Igualdade, a condição Nacionalidade e Experiência brasileira está associada a menores níveis de Atitudes Pró-Brasileiras do que perante a saliência de norma de mérito. Estes resultados vão de encontro aos estudos que demonstram que as normas de igualdade e humanitarismo são responsáveis pela redução do preconceito e do racismo (Hertel, & Kerr, 2001; Jetten, Spears, & Manstead, 1996, Katz, & Hass, 1988). Estes resultados são consistentes com a ideia de que as normas de igualdade e humanitarismo são responsáveis pela redução do preconceito e do racismo (Katz & Hass, 1988), ao contrário da norma de mérito.

#### **4. Conclusões**

O presente estudo lança alguma luz sobre a atual relação entre portugueses e imigrantes brasileiros em Portugal. Com o objetivo de perceber se a Nacionalidade e a Experiência brasileira é significativa nas atitudes e tomada de decisão dos portugueses, considerando o efeito da saliência de normas sociais, os resultados mostraram que os portugueses favoreceram um candidato brasileiro se o seu *background* e experiência for português, e são menos propensos a fazê-lo se o mesmo candidato tiver experiência brasileira. De forma global, percebemos que a saliência de uma norma de igualdade atenuará este preconceito e, por sua vez, favorece um imigrante brasileiro, como seria expectável tendo em atenção a literatura atual.

#### **Implicações Sociais da Investigação**

Em jeito de reflexão, penso que este estudo revelou alguns pontos interessantes no que diz respeito à sociedade portuguesa atual. De facto, é bastante perceptível que existe este tipo de discriminação em Portugal, especificamente contra imigrantes brasileiros. Este facto é desconcertante, apesar de expectável, tendo em conta a crescente presença deste povo em Portugal nos últimos anos (Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, 2018). Segundo estatísticas da APAV (Unidade de Apoio à Vítima, 2017), 27,8% das vítimas de discriminação em Portugal são originárias da América do Sul/Brasil.

Fenómenos como o "*skill discounting*", o facto de os imigrantes não poderem praticar a ocupação que exerciam nos seus países de origem devido à falta de aceitação das suas credenciais, provam que a discriminação contra imigrantes pode influenciar o processo de contratação (Esses, Dietz, & Bhardwaj, 2006). É imperativo continuar a procurar soluções para esta realidade, especialmente considerando que os imigrantes são um grupo cada vez mais numeroso e relevante nas forças de trabalho de muitos países.

A conclusão de que a norma de igualdade promoveu a diminuição do preconceito em relação ao candidato brasileiro pode ser de interesse para políticas anti discriminatórias - com o objetivo de diminuir a discriminação na contratação, despedimento, promoção, ou remuneração, saber que a norma de igualdade pode diminuir o preconceito pode ser útil para futuras políticas de antidiscriminação.

### **Implicações Teóricas da Investigação**

O atual paradigma do preconceito mostra que atitudes e comportamentos preconceituosos explícitos e flagrantes já não são a norma, salientando a pertinência de investigar mais a fundo o preconceito subtil nas sociedades ocidentais. O facto de o candidato brasileiro com experiência em Portugal ter sido mais aceite do que o candidato português pode ser um caso de discriminação positiva (Davies, G., 2003). É o reconhecimento específico de certas características (tipicamente sexo, raça/etnia, deficiência, religião, orientação sexual e idade) como sendo desfavorecedoras para um grupo de pessoas. A discriminação traz a consideração da desvantagem para o processo formal de tomada de decisão, tornando estas características critérios legítimos para avaliar candidatos (Noon, M., 2010). Estas interpretações podem ter um significado interessante para a psicologia social, nomeadamente no que diz respeito ao estudo da discriminação positiva, integração económica e assimilação, visto que neste caso não só é relevante estudar a discriminação como a discriminação positiva. Seria necessária uma investigação neste sentido para confirmar esta hipótese.

### **Limitações e Investigação Futura**

No que diz respeito a investigação futura, seria interessante replicar o estudo utilizando uma profissão diferente na manipulação dos CV's, ou várias profissões, não limitando o estudo apenas a uma profissão que pode ter em si mesma algum enviesamento inconsciente associado. Pode também ter algum interesse que o questionário seja feito presencialmente, já que é muito

extenso e é possível que o foco dos participantes não seja consistente durante a duração total do questionário online. Utilizar triangulação de métodos ao adicionar entrevistas qualitativas ao estudo poderia demonstrar resultados ainda mais interessantes para a o estudo do preconceito sutil contemporâneo. Os métodos de investigação qualitativos permitem uma profundidade de compreensão mais elevada comparativamente a um inquérito de perguntas fechadas. Para além disso, os resultados mostraram que os participantes possivelmente pretendem favorecer o candidato brasileiro, a fim de compensar os seus próprios preconceitos. Isto poderia ser um sinal de que as escalas de discriminação e racismo sutil existentes carecem de mecanismos para contrariar as formas contemporâneas de racismo e discriminação. Portanto, este estudo revela uma necessidade de novas escalas subtis de racismo/discriminação, a fim de neutralizar estas nuances do racismo moderno. Dado que esta possível desatualização das escalas utilizadas corresponde a uma limitação do estudo atual, propomos a construção de escalas novas de medição de discriminação sutil.

## Referências

Aycan, Z., & Berry, J. W. (1996). Impact of employment-related experiences on immigrants' psychological well-being and adaptation to Canada. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 28(3), 240–251. <https://doi.org/10.1037/0008-400X.28.3.240>

Binggeli, S., Dietz, J., & Krings, F. (2013). Immigrants: A Forgotten Minority. *Industrial and Organizational Psychology*, 6(01), 107–113. doi:10.1111/iops.12019

Davies, G. (2003). *Nationality Discrimination in the European Internal Market*. Kluwer Law International B.V.

Derous, E., Nguyen, H.-H., & Ryan, A. (2009). Hiring Discrimination Against Arab Minorities: Interactions Between Prejudice and Job Characteristics. *Human Performance*, 22(4), 297–320. <https://doi.org/10.1080/08959280903120261>

Dietz, J. (2010). Introduction to the special issue on employment discrimination against immigrants. *Journal of Managerial Psychology*, 25(2), 104–112. doi:10.1108/02683941011019320

Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2000). Aversive Racism and Selection Decisions: 1989 and 1999. *Psychological Science*, 11(4), 315–319. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00262>

Esses, Victoria & Dietz, Joerg & Bhardwaj, Arjun. (2006). The Role of Prejudice in the Discounting of Immigrant Skills.

Fehr, J., & Sassenberg, K. (2009). Intended and unintended consequences of internal motivation to behave nonprejudiced: The case of benevolent discrimination. *European Journal of Social Psychology*, 39(6), 1093–1108. doi:10.1002/ejsp.620

Galarneau, D., Morissette, R. (2004). Immigrants: Settling for less? Perspectives on Labour and Income 5(6). *Statistics Canada Catalogue no. 75-001-XIE*, 5–16.

Germano, N. A. G. da C. (2020). Afro-descendants' experiences in Portuguese workplaces: perspectives on subtle discrimination and HRM practices in managing diversity.

Guttek, B. A., Cohen, A. G., & Tsui, A. (1996). Reactions to Perceived Sex Discrimination. *Human Relations*, 49(6), 791–813. doi:10.1177/001872679604900604

Hakak, Luciana & Al Ariss, Akram. (2013). Vulnerable work and international migrants: A relational human resource management perspective. *The International Journal of Human Resource Management*. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2013.845427>. 10.1080/09585192.2013.845427.

Haslam, N., & Levy, S. R. (2006). Essentialist Beliefs About Homosexuality: Structure and Implications for Prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(4), 471–485. <https://doi.org/10.1177/0146167205276516>

Hayes, A.F. (2017). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2nd edition)

Heilman, M. E., Martell, R. F., & Simon, M. C. (1988). The vagaries of sex bias: Conditions regulating the undervaluation, evaluation, and overvaluation of female job applicants. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 41(1), 98–110. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(88\)90049-0](https://doi.org/10.1016/0749-5978(88)90049-0)

Henry, PJ & Sears, David. (2002). The Symbolic Racism 2000 Scale. *Political Psychology*. 23. 253 - 283. 10.1111/0162-895X.00281.

Hertel, G., & Kerr, N. L. (2001). Priming in-group favoritism: The impact of normative scripts in the minimal group paradigm. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37(4), 316–324. <https://doi.org/10.1006/jesp.2000.1447>

Horenczyk, G., & Nisan, M. (1996). The actualization balance of ethnic identity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(4), 836–843. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.4.836>

Jetten, J., Spears, R., & Manstead, A. S. R. (1996). Intergroup norms and intergroup discrimination: Distinctive self-categorization and social identity effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(6), 1222–1233. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.6.1222>

John W. Berry (2008). Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology* Volume 46, Issue1 Pages 5-34

Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B., & Gray, A. L. (2016). Not So Subtle. *Journal of Management*, 42(6), 1588–1613. doi:10.1177/0149206313506466

Katz, I., e R. Hass. 1988. «Racial ambivalence and American value conflict: correlational and priming studies of dual cognitive structures». *Journal of Personality and Social psychology*, 55: 893- -905.

Lena Nekbya, Magnus Rödin (2010). Acculturation identity and employment among second and middle generation immigrants. *Journal of Economic Psychology* 31 35–50

Lima, M.E.O., Machado, C., Ávila, J., Lima, C., & Vala, J. (2006). Normas Sociais e Preconceito: O Impacto da Igualdade e da Competição no Preconceito Automático Contra os Negros. *Psicologia Reflexão e Crítica* · January 2006 DOI: 10.1590/S0102-79722006000200018

Lima, Marcus & Vala, Jorge. (2004). As novas formas de expressão do preconceito e do racismo. *Estudos de Psicologia*. 9. 401 - 411. 10.1590/S1413-294X2004000300002.

Maio G.R., Olson J.M., Allen L., Bernard M.M. (2001). Addressing Discrepancies between Values and Behavior: The Motivating Effect of Reasons *Journal of Experimental Social Psychology*, 37 (2) , pp. 104-117.

Major, B., Gramzow, R. H., McCoy, S. K., Levin, S., Schmader, T., & Sidanius, J. (2002). Perceiving personal discrimination: The role of group status and legitimizing ideology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(3), 269–282. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.3.269>

Malheiros, J., org. 2007. *A Imigração Brasileira Em Portugal*. Lisbon: Observatório da Imigração/ACIDI.

Matthew Paolucci Callahan PhD & Theresa K. Vescio PhD (2011) Core American Values and the Structure of Antigay Prejudice, *Journal of Homosexuality*, 58:2, 248-262, DOI: 10.1080/00918369.2011.540180

Maykel Verkuyten, 2018. The benefits of studying immigration for social psychology, *European Journal of Social Psychology*, vol.48, issue 3, pp. 225-239, 10.1002/ejsp.2354

McConahay, J. B., & Hough, J. C. (1976). Symbolic Racism. *Journal of Social Issues*, 32(2), 23–45. doi:10.1111/j.1540-4560.1976.tb02493.x

McLeod, S. A. (2008). Prejudice and discrimination. *Simply Psychology*. <https://www.simplypsychology.org/prejudice.html>

Mendes, M. M., & Candeias, P. (2013). Immigrant perceptions of ethnic and racial discrimination: patterns and singularities in a municipality in the Lisbon Metropolitan Area. *International Review of Sociology*, 23(2), 401.

Noon, M. (2010). The shackled runner: time to rethink positive discrimination? *Work, Employment and Society*, 24(4), 728–739.

Levy, S. R., & Dweck, C. S. (1999). The impact of children's static vs. dynamic conceptions of people on stereotype formation. *Child Development*, 70, 1163-1180.

OECD (2014), OECD Migration Policy Debates, [www.oecd.org/migration](http://www.oecd.org/migration) (accessed on (2020)).

Pereira, Cicero Roberto & Vala, Jorge & Costa-Lopes, Rui. (2010). From prejudice to discrimination: The legitimizing role of perceived threat in discrimination against immigrants. *European Journal of Social Psychology*. 40. 1231 - 1250. 10.1002/ejsp.718.

Pereira, Cicero Roberto & Vala, Jorge & Leyens, Jacques-Philippe & J.Ph.,. (2009). From infra-humanization to discrimination: Mediation of symbolic threat needs egalitarian norms. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, 336-345.

Pettigrew, Thomas & Meertens, Roel. (1995). Subtle and Blatant Prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology*. 25. 57 - 75. 10.1002/ejsp.2420250106.

Philip Oreopoulos (2009). Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Six Thousand Resumes. NBER Working Paper No. 15036

Plant, E. A., & Devine, P. G. (2001). Responses to other-imposed pro-black pressure: Acceptance or backlash? *Journal of Experimental Social Psychology*, 37, 486–501.

Reitz, J. G. (2001). Immigrant success in the knowledge economy: Institutional change and the immigrant experience in Canada, 1970–1995. *Journal of Social Issues*, 57(3), 579–613. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00230>

Sardinha, J. (2011). Highlighting the contrasts, downplaying the divergences: insertion and visibility tactics of Brazilians in Portugal. *Ethnic & Racial Studies*, 34(6), 986.

Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (2018), Relatório de Atividades 2008, <https://www.sef.pt/pt/Documents/RA%202008.pdf> (accessed on (2020)).

Sherif, M. (1967). Social interaction: process and products. *Harvard Book List* (edited) 1971 #473

Sinacore, Ada & Mikhail, Anne-Marie & Kassan, Anusha & Lerner, Alexandra. (2009). Cultural transitioning of Jewish immigrants: Education, employment and integration. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 9. 157-176. 10.1007/s10775-009-9166-z.

Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S., & Hunter, B. A. (1995). Sexism and racism: Old-fashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(2), 199–214. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.2.199>

Vala, Jorge, Expressões dos racismos em Portugal Jorge Vala, Rodrigo Brito, Diniz Lopes. - 2.<sup>a</sup> ed. - Lisboa : ICS. Imprensa de Ciências Sociais, 2015. - (Estudos e investigações ; 11 ). ISBN 978-972-671-359-3 CDU 316.6 (469)

Van Laer, Koen & Janssens, Maddy. (2011). Ethnic minority professionals' experiences with subtle discrimination in the workplace. *Human Relations - HUM RELAT.* 64. 1203-1227. 10.1177/0018726711409263.

Vroome, Thomas & Verkuyten, Maykel. (2014). Labour market participation and immigrants' acculturation. In Sabine Otten, Karen van der Zee, Marilynn B. Brewer (Eds.), *Towards Inclusive Organizations: Determinants of Successful Diversity Management at Work* (pp.12-28). Psychology Press.

Yzerbyt, V., Rocher, S., & Schadron, G. (1997). Stereotypes as explanations: A subjective essentialistic view of group perception. In R. Spears, P. J. Oakes, N. Ellemers, & S.

A. Haslam (Eds.), *The social psychology of stereotyping and group life* (pp. 20-50).  
Cambridge, UK:Blackwell.

## **Anexos**

*Anexo A.* Manipulação de Saliência de Norma

*Anexo B.* Manipulação de Nacionalidade e Experiência do Candidato

*Anexo C.* Questionário

### 1. Norma Igualitária

Gostaríamos que desse a sua opinião relativamente à temática do seguinte excerto. Desta forma, existem 5 frases, das quais deve **assinalar**, aquela que, segundo a sua opinião, melhor reflete a ideia principal do texto.

*“A nossa sociedade deveria ser marcada pela igualdade. Todos nós estamos no mesmo patamar da hierarquia. Portanto, a educação deveria primar por este valor. Cada aluno deveria ser tratado da mesma forma e ter as mesmas oportunidades de aprendizagem com qualidade. Da mesma forma, num mesmo trabalho, todos os trabalhadores devem ter as mesmas oportunidades, deveres e direitos. Apesar de cada um ter a sua ideologia, ritmo, forças e debilidades, para que a sociedade seja a mais equilibrada e justa possível, é necessário respeitar o princípio da igualdade e de justiça”.*

- 1) Com uma sociedade justa, todas as pessoas podem ter sucesso na vida.
- 2) Uma pessoa que esteja num emprego, deve ser tratada da mesma forma que os seus colegas.
- 3) Se as pessoas falham na concretização dos seus objetivos deve-se ajudá-las, pois todas devem ter as mesmas oportunidades.
- 4) Independentemente das idiosincrasias de cada pessoa, todas devem ter os mesmos direitos e acesso aos recursos disponibilizados pela sociedade.
- 5) As pessoas conseguem uma vida com qualidade, se todos ajudarmos.

## 2. Norma Meritocrática

Gostaríamos que desse a sua opinião relativamente à temática do seguinte excerto. Desta forma, existem 5 frases, das quais deve **assinalar**, aquela que, segundo a sua opinião, melhor reflete a ideia principal do texto.

*“A nossa sociedade deveria ser marcada pelo mérito. O empenho e a disciplina de cada um dita as suas oportunidades no futuro. Portanto, a educação deveria primar por este valor. Cada aluno deveria ser recompensado pelos seus feitos individuais derivados do seu esforço pessoal. Da mesma forma, num mesmo trabalho, os trabalhadores que mais se empenham terão melhores oportunidades e regalias. Apesar de cada um ter a sua ideologia, ritmo, forças e debilidades, para que a sociedade seja o mais produtiva e eficaz possível, é necessário respeitar o princípio do mérito.”.*

- 1) Com uma sociedade meritocrática, quem é mais bem-sucedido é quem mais se empenha.
- 2) Uma pessoa que esteja num emprego, deve ser tratada segundo o seu esforço pessoal.
- 3) Se as pessoas falham na concretização dos seus objetivos, é porque não se empenharam o suficiente.
- 4) Independentemente das idiossincrasias de cada pessoa, um indivíduo deve ter disciplina para ter acesso a um maior número de oportunidades de sucesso.
- 5) As pessoas conseguem uma vida com qualidade, com o devido empenho.

## Anexo B. Manipulação de Nacionalidade e Experiência do Candidato

Estamos a fazer um estudo sobre a escolha de candidatos a vários cargos de emprego. No seu caso, vai responder a um questionário sobre a escolha de um candidato para um cargo de professor de ensino básico. Gostaríamos que lesse o seguinte excerto de um currículo de um candidato e, ao fazê-lo, imagine que é um diretor de Recursos Humanos que necessita de contratar um professor de ensino básico.

Não é possível retroceder no inquérito, pelo que deve ler o CV com a devida atenção.

### 1. Portugêses com experiência em Portugal

#### ANTÓNIO SILVA

##### PERFIL PESSOAL

Sexo: Masculino

Idade: 35 anos

Nacionalidade: Portuguesa

Vejo cada aluno que me é confiado com toda a motivação possível e sempre com o objetivo de ensinar

##### EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Colégio Particular do Porto

Professor de ensino básico de Matemática;  
2015-2020.

Escola Básica de Fafe

Professor auxiliar; 2013-2015.

.

##### FORMAÇÃO

Faculdade de Ciências da Universidade do Porto

Ensino de Matemática no 3º Ciclo do Ensino Básico e no Secundário; 2011-2013.

Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto

Licenciatura em Ciências da Educação; 2008-2011.

• Concluído com uma média final de 15 valores.

### 2. Brasileiro com experiência em Portugal

## ENZO MORAES

### PERFIL PESSOAL

Sexo: Masculino

Idade: 35 anos

Nacionalidade: Brasileira.

Vejo todo aluno que me é confiado com toda motivação possível e sempre com o objetivo de ensinar

### EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

#### Colégio Particular do Porto

Professor de ensino básico de Matemática; 2015-2020.

#### Escola Básica de Fafe

Professor auxiliar; 2013-2015.

•

### FORMAÇÃO

#### Faculdade de Ciências da Universidade do Porto

Ensino de Matemática no 3º Ciclo do Ensino Básico e no Secundário; 2011-2013.

#### Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto

Licenciatura em Ciências da Educação; 2008-2011.

• Concluído com uma média final de 15 valores.

## 3. Brasileiro com experiência no Brasil

## ENZO MORAES

### PERFIL PESSOAL

Sexo: Masculino

Idade: 35 anos

Nacionalidade: Brasileira

Vejo todo aluno que me é confiado com toda motivação possível e sempre com o objetivo de ensinar

### EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

#### Colégio Paulense, S. Paulo

Professor de ensino fundamental de Matemática; 2015-2020.

#### Escola de Ensino Fundamental de Jacutinga, Minas Gerais

Professor auxiliar; 2013-2015.

•

### ESCOLARIDADE

#### UNICID - Universidade Cidade de S. Paulo

Graduado em Ensino de Matemática no 3º Ciclo do Ensino Básico e no Secundário; 2011-2013.

#### UNICID - Universidade Cidade de S. Paulo

Licenciatura em Ciências da Educação; 2008-2011.

• Concluído com uma média final de 7,5/10 valores.

## *Anexo C. Questionário*

**Introdução e contexto:** Convidamo-lo a participar neste estudo, no âmbito da conclusão do Mestrado em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho, desenvolvido na Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.

**Objetivo:** O objetivo do presente estudo é conhecer as atitudes dos portugueses sobre a escolha de candidatos a vários cargos de emprego.

**Procedimentos:** Enquanto participante deste estudo, ser-lhe-á pedido que forneça a sua opinião relativamente a um candidato para um cargo de emprego. Serão também pedidas algumas informações demográficas (como idade, género, nacionalidade). A resposta a este questionário demora aproximadamente 8 minutos. Não existem respostas erradas, pelo que pedimos que responda o mais sinceramente possível.

**Elegibilidade:** Poderá participar neste estudo qualquer cidadão Português com, pelo menos, 18 anos de idade.

**Riscos e benefícios:** Não há riscos previsíveis associados à sua participação neste estudo. Embora este estudo não o beneficie pessoalmente, esperamos que os nossos resultados forneçam mais conhecimento sobre determinados processos psicossociais. Acreditamos também que a resposta ao questionário permitirá aos participantes uma reflexão sobre alguns assuntos relevantes.

**Confidencialidade:** As suas respostas serão anónimas e confidenciais. Os dados recolhidos não serão analisados individualmente, mas de forma agregada, conjuntamente com as respostas dos restantes participantes.

**Participação voluntária:** A participação neste estudo é completamente voluntária. Pode interromper a sua participação a qualquer momento.

**Questões:** Para o esclarecimento de qualquer questão relativamente a este estudo poderá contactar o investigador responsável, através do endereço eletrónico x

\_\_\_\_\_

Indique a sua

Idade

Nacionalidade (Portuguesa ou outra)

Sexo (Feminino ou Masculino)

\_\_\_\_\_

*\*Ver Anexo A*

\_\_\_\_\_

Após uma leitura atenta do excerto apresentado, responda, numa escala de 1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo totalmente), qual o seu grau de concordância com cada uma das afirmações seguintes:

A maioria das pessoas passa demasiado tempo em actividades não lucrativas;

A nossa sociedade teria menos problemas se as pessoas tivessem menos tempo livre;

O dinheiro adquirido facilmente é normalmente gasto de forma pouco sensata;

A maioria das pessoas que não têm sucesso na vida são simplesmente preguiçosas;

Qualquer pessoa que esteja disposta e seja capaz de trabalhar arduamente tem boas hipóteses de ser bem-sucedida;

As pessoas que falham num emprego, normalmente não se têm esforçado o suficiente;

A vida teria muito pouco significado se nunca tivéssemos de sofrer;

A pessoa que consegue abordar uma tarefa desagradável com entusiasmo é a pessoa que se antecipa;

Se as pessoas trabalharem o suficiente, é provável que façam uma boa vida para si próprias;

Sinto-me desconfortável quando há pouco trabalho para mim;

O desgosto pelo trabalho árduo reflecte geralmente uma fraqueza de carácter;

O mérito é o factor mais importante no processo de recrutamento de um candidato.

---

Deve-se ser gentil com todas as pessoas;

Deve-se encontrar maneiras de ajudar os menos afortunados do que a si próprio;

Uma pessoa deve preocupar-se com o bem-estar dos outros;

Deve haver igualdade para todos - porque somos todos seres humanos;

Aqueles que são incapazes de sustentar as suas necessidades básicas devem ser ajudados pelos outros;

Uma boa sociedade é aquela em que as pessoas se sentem responsáveis umas pelas outras;

Todos devem ter oportunidades iguais e voz na maioria das coisas;

Agir para proteger os direitos e interesses de outros membros da comunidade é uma obrigação importante para todas as pessoas;

Ao lidar com criminosos, os tribunais devem reconhecer que muitos são vítimas das circunstâncias;

As nações prósperas têm a obrigação moral de partilhar alguma da sua riqueza com nações pobres;

Devemos promover a igualdade de oportunidades de emprego entre candidatos, independentemente da origem étnica;

Todos devem ter os mesmos direitos e oportunidades de acesso a um emprego.

---

*\*Ver Anexo B*

---

Após uma leitura atenta do currículo apresentado, responda, numa escala de 1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo totalmente), qual o seu grau de concordância com cada uma das afirmações seguintes:

O candidato apresenta competências satisfatórias para exercer a função que procura.

O candidato tem um CV adequado ao cargo pretendido.

Contrataria este candidato numa situação de recrutamento.

---

Após uma leitura atenta do currículo apresentado, responda, numa escala de 1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo totalmente), qual o seu grau de concordância com cada uma das afirmações seguintes:

Em Portugal...

O problema é que algumas pessoas não se esforçam o suficiente. Se os brasileiros tentassem um pouco mais, teriam o mesmo sucesso que os portugueses;

Outros grupos vieram aqui, superaram os preconceitos e foram bem-sucedidos. Os brasileiros deveriam fazer o mesmo sem reivindicar tratamento especial;

Os brasileiros que vivem aqui não deveriam atrapalhar quando não são desejados;

Os brasileiros transmitem aos seus filhos valores e competências diferentes dos necessários para serem bem-sucedidos na sociedade portuguesa;

Os brasileiros não têm as mesmas oportunidades de emprego que os portugueses;

É surpreendente que brasileiros sejam bem-sucedidos, considerando todos os obstáculos que enfrentam em Portugal;

Demasiados brasileiros ainda perdem em empregos e promoções devido à sua nacionalidade;

A maioria das grandes empresas em Portugal estão realmente interessadas em tratar os seus empregados brasileiros e portugueses da mesma forma;

A maioria dos brasileiros já não é discriminada;

Os brasileiros têm mais para oferecer do que lhes foi permitido mostrar;

A escola pública típica não é tão boa como deveria ser para proporcionar igualdade de oportunidades aos brasileiros;

Este país estaria melhor se estivesse mais disposto a assimilar as coisas boas da cultura brasileira;

Por vezes, brasileiros à procura de emprego devem receber uma consideração especial na contratação.

Muitos portugueses demonstram uma real falta de compreensão dos problemas que o povo brasileiro enfrenta;

Tendo em conta que a nacionalidade imigrante predominante em Portugal é brasileira, a inserção laboral dos brasileiros é importante.

---

### *Debriefing do estudo*

Em primeiro lugar, agradecemos a sua participação e o tempo que disponibilizou para o preenchimento deste questionário. O seu contributo é extremamente importante para a nossa investigação.

Em Psicologia Social, para podermos estudar determinados fenómenos e observar os processos cognitivos a eles associados, temos, muitas vezes, de recorrer à construção de cenários experimentais (não reais), para permitir que os nossos participantes sejam colocados em situações semelhantes às que queremos estudar. A construção destes cenários implica que toda (ou parte) da situação descrita aos nossos participantes seja criada artificialmente, mas que, por outro lado, seja visto como interessante e próxima dos nossos participantes. A construção de cenários artificiais resulta de 2 necessidades:

1. Conhecer as causas de determinados fenómenos. Ao construirmos artificialmente estes cenários, estamos a controlar, dentro dos possíveis, as condições em que os nossos participantes se encontram. Assim, podemos conhecer que alterações das situações em que se encontram é que causam diferenças nos comportamentos das pessoas.

2. Proteger os nossos participantes enquanto estudamos temas delicados. Por exemplo, se queremos estudar a discriminação não devemos provocá-la de forma a vê-la acontecer realmente, porque haverá sempre alguém que poderá ser vítima deste fenómeno. Assim, ao construirmos estes cenários (fictícios) protegemos potenciais vítimas.

O estudo em que participou recorreu a um cenário experimental deste tipo.

Na realidade, este estudo pretendeu comparar a predominância da norma de mérito com a predominância da norma da igualdade como argumento legitimador de preconceito subtil, considerando as atitudes do povo português em relação ao povo brasileiro. Propomos que a proeminência de uma norma de mérito revelará preconceito subtil, enquanto que o contrário aconteceria com a proeminência de uma norma de igualdade. O nosso objetivo foi o de testar os conceitos apresentados acima.

Este objetivo não pôde ser mencionado de início porque, caso contrário, os nossos participantes não responderiam de forma espontânea perante a situação que lhe propusemos.

Para alcançarmos o nosso objetivo recorreremos a um procedimento experimental amplamente utilizado em Psicologia Social: Priming, ou a exposição a um estímulo que influencia uma resposta a um estímulo subsequente, sem orientação ou intenção consciente. Neste estudo, metade dos participantes foram expostos a um excerto relativo a normas meritocráticas, e os restantes foram expostos a um excerto relativo a normas igualitárias. Pretendíamos observar a presença de preconceitos subtis quando a norma saliente é meritocrática, enquanto que

deveríamos observar o contrário quando a norma saliente é igualitária. Também se esperava que os participantes apresentassem maior discriminação sutil contra os candidatos brasileiros quando os antecedentes do candidato fossem brasileiros, enquanto se esperava que os participantes cujos antecedentes do candidato fossem portugueses apresentassem uma discriminação sutil não significativa.