

PEDRO ANDRÉ PINHO GOMES

**IMPACTO DA CULTURA SOB OS VALORES
SOCIAIS: ESTUDO COMPARATIVO COM
PORTUGUESES A VIVER EM MACAU E EM
PORTUGAL**

Orientadora: Maria Conceição Couvaneiro

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Faculdade de Psicologia

Lisboa

2012

PEDRO ANDRÉ PINHO GOMES

**IMPACTO DA CULTURA SOB OS VALORES
SOCIAIS: ESTUDO COMPARATIVO COM
PORTUGUESES A RESIDIR EM MACAU E EM
PORTUGAL**

Dissertação apresentada para a obtenção do Grau de Mestre em Psicologia do Trabalho em Contextos Internacionais e Interculturais, conferido pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

Orientadora: Professora Doutora Maria Conceição Couvaneiro

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Faculdade de Psicologia

Lisboa

2012

Esta Dissertação de Mestrado foi redigida pelo antigo acordo ortográfico da língua portuguesa por meio do Decreto Legislativo nº 54, de 18 de Abril de 1995.

As normas utilizadas para citações e referência bibliográfica, para a parte textual e para as tabelas foram definidas pela American Psychological Association (APA) e adaptadas pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

O Sonho da igualdade só cresce no terreno do respeito pelas diferenças.

Augusto Cury

AGRADECIMENTOS

Após ter vivenciado inúmeras dificuldades, desafios e contratempos na realização desta Dissertação de Mestrado, concluí mais uma etapa na minha vida. No entanto, a superação deste desafio, só foi possível graças à compreensão e constante motivação de familiares, amigos e professores. Não posso, assim, deixar de agradecer a todos aqueles que me proporcionaram a realização desta investigação.

Em primeiro lugar, quero expressar os maiores agradecimentos à minha orientadora Prof^a. Dr^a. Conceição Couvaneiro, pela competência científica, amabilidade do trato, disponibilidade e paciência para ouvir e ajudar nos mais variados desafios, e também pelas sugestões e críticas no decorrer das nossas reuniões de seminário de investigação. Uma pessoa com um grande coração e que foi sem dúvida um dos principais pilares, para a concretização deste trabalho.

Ao Pro. Dr. Rodrigo Brito, pela disponibilidade demonstrada no esclarecimento de várias questões que foram surgindo ao longo da investigação e pelo seu apoio na realização da mesma.

Ao meu amigo Filipe Fong que apesar da distância mostrou-se sempre presente para me ajudar e motivar para a finalização da dissertação. Sem dúvida uma fonte de inspiração que jamais me irei esquecer.

Ao meu amigo David Relvas pelos nossos momentos de convívio e boa disposição e, pela sua companhia durante a realização da dissertação.

À minha família e amigos agradeço a compreensão, o carinho e o incentivo.

E, por fim, quero expressar o meu enorme agradecimento aos meus pais e à minha irmã, pelo acompanhamento ao longo de toda a minha vida, pela confiança, encorajamento, apoio e dedicação. Foram fontes inesgotáveis de força para a concretização deste percurso que todos sabemos ser caracterizado por momentos bons e menos bons. Sem eles a elaboração desta Dissertação de Mestrado não teria sido possível. Obrigado por fazerem parte da minha vida.

RESUMO

O objectivo principal desta dissertação é estudar qual o impacto do contexto cultural e do local de trabalho sob os valores sociais. Pretende-se averiguar se a “herança cultural” portuguesa em Macau gera, ou não, consenso nos valores de portugueses a viver e trabalhar em Macau e em Portugal. Vai-se verificar se as atitudes sociais dos portugueses a viver em Macau variam das dos portugueses a viver em Portugal. Por outro lado, deseja-se perceber se a cultura chinesa influencia os valores dos portugueses a viver em Macau. Realizou-se um estudo comparativo com 119 participantes portugueses, dos quais 61 viviam em Macau e 58 a viviam em Portugal, os quais responderam a um questionário que apresentava primeiro a medida de valores e de seguida as questões sócio demográficas. A medida usada foi a versão portuguesa da versão reduzida do PVQ (*Portrait Values Questionnaire*; Schwartz, 2001 in Ramos, 2006). Os resultados mostram que há um conjunto de valores e atitudes partilhados por Portugueses em Macau e em Portugal, no entanto, o local de trabalho e o contexto sócio-cultural não tiveram efeito significativo sob os valores.

Palavras-chave: Cultura, valores sociais, local de trabalho.

ABSTRACT

The main propose of this thesis is to study the impact of the cultural context and the workplace in social values. It is intended to determine whether the "cultural heritage" in Portuguese Macau generates, or not, the consensus values of Portuguese living and working in Macau and Portugal. We'll check if social attitudes of the Portuguese living in Macau range from the Portuguese living in Portugal. On the other hand, want to be seen if Chinese culture influences the values of the Portuguese living in Macau. We conducted a comparative study with 119 Portuguese people, of whom 61 lived in Macau and 58 to lived in Portugal, which completed a questionnaire that presented first the measure of values and then the socio demographic. The used measure was the English version of the short version of the PVQ (*Portrait Values Questionnaire*; Schwartz, 2001 in Ramos, 2006). The results show that there is a set of values and attitudes shared by the Portuguese people in Macau and Portugal, however, the workplace and the socio-cultural context had no significant effect on the values.

Keywords: Culture, social values, workplace.

ÍNDICE

Introdução.....	9
Capítulo 1 - Contexto Social e Cultural de Macau e Portugal	12
1.1. Cultura	13
1.1.2 Cultura Organizacional.....	13
1.1.3 Mudança	14
1.1.4 Contexto Cultural e Social de Portugal	15
1.1.5 Contexto Cultural e Social de Macau	16
Capítulo 2 – Valores e Comportamentos Sociais e Individuais.....	18
2.1 Modelos Teóricos	19
Capítulo 3 – Objectivos e Hipóteses.....	22
3.1 Objectivos e Hipóteses	23
Capítulo 4 – Método.....	24
4.1 Participantes e Procedimento.....	25
4.2 Comparabilidade das Amostras.....	25
4.3 Instrumentos	26
Capítulo 5 – Resultados	28
5.1 Tratamento Prévio dos Itens de Valores	29
5.2 Estrutura dos Valores	29
5.3 Efeitos da Idade, Género e Qualificação Sob os Valores.....	31
5.4 Efeitos do Local de Trabalho Sob os Valores.....	31
Capítulo 6 – Discussão.....	34
Conclusão.....	36
Referências.....	39
Anexos.....	i
Anexo 1 – Medida de Valores Sociais	ii
Anexo 2 – 10 Tipos de Dimensões/Valores.....	vii

ÍNDICE DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1	Resumo de Indicadores de valores.....	19
Quadro 2	Modelo Teórico dos Valores: Estrutura Circular Bidimensional.....	21
Tabela 1	Distribuição da Amostra.....	26
Tabela 2	Intercorrelações entre o conjunto dos itens.....	29
Tabela 3	Correlações.....	30
Quadro 3	Estrutura Dimensional dos Valores.....	31

INTRODUÇÃO

As organizações e os seus líderes têm de estar preparados para lidar com fenómenos como a globalização e a imigração, que influenciam os processos de mudança e o comportamento dos seus membros. Ceitil (2011) citado por Finuras (2011) refere que os efeitos da globalização refletem-se na internacionalização das empresas e de recursos humanos, verificando-se cada vez mais pessoas que optam por uma carreira internacional. Neste sentido, as organizações necessitam de ter competências como a “Gestão da diversidade”, a “Gestão da Mudança” e a “Interculturalidade”. Ou seja, para se alcançar o sucesso é necessário saber lidar com a ambiguidade de um futuro incerto e, é importante saber progredir em contextos de interação com várias culturas e mentalidades.

A cultura está para sociedade no que a memória está para os indivíduos. Nela estão incluídos modos como as pessoas aprendem a olhar para o seu meio e para elas próprias, bem como os juízos sobre o que é o mundo e como as pessoas se deviam comportar (Kluckhohn, 1954). Neste sentido percebe-se o porquê da importância de se estudar o conceito de cultura e valores humanos, o que aprofundaremos em seguida.

Segundo Liu e Cohen (2010), a maioria do que se sabe sobre o trabalho e os valores sociais vem de estudos na América do norte ou na Europa Ocidental. A presente investigação é relevante, na medida em que, explora a relação entre os valores individuais de portugueses a trabalhar em Macau (China), uma cultura raramente estudada neste contexto, comparando-os com os valores individuais de portugueses a trabalhar em Portugal.

Optou-se por Macau, por ser uma região que pertence a um país com uma economia emergente (China), um país com um rápido desenvolvimento, repleto de cultura, valores e história. Para além disto, existe uma grande comunidade portuguesa em Macau sendo esta uma antiga soberania portuguesa, com valores sociais e culturais portugueses ainda bem presentes.

O contexto cultural e o local de trabalho têm influência sob os valores sociais? Os portugueses emigrados em Macau têm valores diferentes dos portugueses a viver em Portugal? No presente trabalho pretendeu-se reflectir sobre algumas destas questões associadas a toda esta problemática referida anteriormente. Para tal, começamos por efectuar um breve enquadramento teórico do contexto social e cultural de Portugal e Macau e do conceito de valores sociais.

Os valores sociais têm desempenhado um papel importante não só na Psicologia, mas também em áreas como a Sociologia e antropologia. Os valores são usados para caracterizar as sociedades e os indivíduos, para traçar a mudança ao longo do tempo, e para explicar as

bases motivacionais de atitudes e comportamento. Se a estrutura de valores é semelhante em grupos culturalmente diversos, isto sugere que existe uma organização universal das motivações humanas. A idade, a educação e o género das pessoas, entre outras características, afectam as suas experiências de aprendizagem e socialização, os papéis sociais que desempenham, as expectativas e as sanções que encontram, e as habilidades que desenvolveram (Schwartz, 1992).

Assim, entende-se que as ações em busca de valores têm consequências de ordem prática, psicológica e social, revelando desta forma a importância de se estudar estes conceitos. Para isso, testámos um modelo teórico procurando abordar o impacto do contexto cultural e do local de trabalho sob os valores sociais.

As normas utilizadas para citações e referência bibliográfica, para a parte textual e para as tabelas foram as definidas pela American Psychological Association (APA) adaptadas pela Universidade Lusófona.

CAPITULO 1 – CONTEXTO CULTURAL E SOCIAL EM MACAU E PORTUGAL

1.1 Cultura

O conceito de cultura tem sido profundamente estudado por vários autores, existindo nos dias de hoje vários estudos e definições sobre o mesmo. Kluckhohn e Strodtbeck (1961), definem cultura como o padrão de valores profundos e assunções associadas à eficácia social partilhados entre os grupos de pessoas de uma sociedade.

Hofstede (1980) afirma que cultura é um programa mental colectivo da mente humana que caracteriza e distingue um grupo ou categoria de pessoas de outro grupo ou categoria. Assim sendo, cada indivíduo é portador de níveis de programação mental diferentes, que correspondem a diferentes níveis de cultura. Um nível nacional, dependendo do país ao qual se pertence; um nível correspondente à pertença a um grupo regional e/ou étnico e/ou; religioso e/ou linguístico; um nível correspondente à pertença a um dos dois sexos, masculino ou feminino; um nível de geração, diferente entre avós, pais e filhos; um nível correspondente à origem social, associado ao nível de escolaridade e à profissão exercida e para aqueles que trabalham, um nível ligado à organização ou empresa e à forma como os trabalhadores são aí socializados.

Segundo Segall (1979, *in* Neto, 2008), o conceito de cultura permite ao psicólogo saber que os estímulos sociais não se encontram num indivíduo com a mesma probabilidade em diferentes lugares e em diferentes épocas.

Outro conceito importante no âmbito da Psicologia Intercultural é o de aculturação. Para Neto (2008), a aculturação é uma forma de mudança cultural originada pelo contacto com outras culturas. É um processo por que passam as pessoas, na maioria das vezes já na idade adulta, em reacção a uma mudança de contexto cultural. Por sua vez, a enculturação, é o processo que liga o desenvolvimento das pessoas aos seus contextos culturais, ou seja, é através deste que uma pessoa aprende as exigências da cultura na qual ela está inserida, e adquire valores e comportamentos que são tidos como apropriados naquela cultura.

1.1.2 Cultura Organizacional

Os estudos de Geert Hofstede (1990) sobre cultura organizacional, afirmam que a cultura é um programa mental colectivo da mente humana em que os símbolos, heróis e rituais parecem ser mais permeáveis à mudança, substituição ou exportação e importação entre culturas, em contraste com os valores que são os mais profundos da cultura nacional.

De acordo com Smircich (1983), a cultura organizacional é um sistema de comportamentos, normas e valores sociais aceites e partilhados por todos os membros da organização e que de certa forma a tornam única.

Ou seja, é um conjunto de características únicas que permite distinguir uma organização de todas as outras. Corresponde ao que representa a personalidade no indivíduo e transmite a forma como os membros da organização se comportam de acordo com o sistema de valores vigente.

Shein (1992) caracteriza cultura organizacional como um conjunto de pressupostos básicos que um determinado grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender a lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna, e que funcionou bem o bastante para serem considerados válidos e ensinados aos novos membros como a forma correcta de perceber, pensar e sentir em relação a esses problemas.

A cultura Organizacional refere-se à cultura dominante, que confere personalidade à própria organização (Teixeira, 2005; Bilhim, 1996), bem como, reúne um conjunto de indivíduos, que mantêm um relacionamento mútuo, com características semelhantes (Gidens, 2000).

Para que as organizações possam desenvolver-se, aperfeiçoarem-se e sobreviverem, e para que exista a revitalização e renovação, deve-se mudar a respetiva cultura organizacional (Chiavenato, 1976; Bilhim, 1996), pois esta é a única forma viável de mudar as organizações, é mudar a sua cultura, isto é mudar os sistemas dentro dos quais os indivíduos trabalham e vivem (Gidens, 2000, Bilhim, 1996).

Segundo Chiavenato (1976), após uma análise às teorias de diversos autores, o principal mecanismo para desenvolver e melhorar uma organização, consiste na educação comportamental, investindo no campo das relações interpessoais, tendo em vista a adaptação do indivíduo ao grupo ou ambiente onde se insere, de modo a aceitar as relações existentes necessárias ao funcionamento da organização.

Cada vez mais nos dias de hoje a mudança organizacional revela-se como uma das principais actividades das empresas como se vai verificar seguidamente. É importante que as organizações e os seus líderes tenham capacidade de lidar com a diversidade e a interculturalidade, fenómenos que podem influenciar os processos de mudança e o comportamento dos seus membros

1.1.3 Mudança

Conforme refere Fombrun (1984), os factores de carácter económico, tecnológico, político e socio-cultural são os que mais afetam as mudanças no contexto em que as organizações se inserem e que directa ou indirectamente, influenciam a actividade organizacional.

Taylor e Brown (1988) argumentaram que a mudança é stressante e que altos níveis de auto-estima, optimismo e percepção de controle podem estar associados a uma maior abertura

á mudança. Ou seja, estes autores referem que as pessoas que possuem estas características tentam percepcionar a mudança da melhor forma possível.

De acordo com Heracleous (2002), a mudança requer um entendimento profundo dos aspectos humanos e culturais, e as acções para sua promoção devem ser baseadas nesse entendimento. O sucesso dos processos de mudanças está na capacidade da organização de internalizar as novas práticas e de “construir uma estratégia de gestão adaptada” à mudança.

Smith (2005) mencionou que a mudança nas organizações como em qualquer outro lugar envolve a transferência de um estado conhecido para um novo estado. Ou seja, qualquer que seja a mudança vai implicar que as pessoas saiam da sua zona de conforto individual e organizacional, motivando reacções de ansiedade e resistência.

O Locus de controle interno, um conceito relacionado com o controlo percebido, tem sido associado a uma maior abertura à mudança (Lau & Woodman, 1995) e maior satisfação no trabalho após a mudança organizacional (Nelson, Cooper, Jackson, 1995).

Kotter e Schlesinger (1979) salientam que, para aumentar a aceitação da mudança, os gestores precisam de ouvir os trabalhadores e estar atentos às suas sugestões. Por conseguinte, quando os indivíduos não se sentem confiantes das suas capacidades, estes não vão ter um bom desempenho num contexto de mudança (Conner, 1992).

Em suma, se existe mudança é provável que esta origine uma mudança no comportamento dos colaboradores. Ajustá-los pressupõe resolver as questões que se prendem, tantas vezes, com diferenças culturais que criam obstáculos ao processo de integração.

Os estudos atrás referidos, efetuados por Hofstede, dão conta das diferenças existentes nas respostas organizacionais dadas por diferentes indivíduos tendo em conta a sua diversidade cultural.

1.1.4 Contexto Cultural e Social de Portugal

Portugal vive hoje um contexto de crise económica e social que se agrava de dia para dia. Uma situação que “empurra” os portugueses para a emigração, em busca de uma carreira profissional e de melhor qualidade de vida.

De acordo com o Modelo de Hofstede (2003), que actualmente possui cinco dimensões da realidade cultural, Portugal tem uma sociedade colectivista, onde o interesse do grupo prevalece sobre o interesse do indivíduo. As pessoas são integradas desde o nascimento, em grupos fortes e coesos, que as protegem para toda a vida em troca de uma lealdade inquestionável. A natureza da relação entre empregador e empregado é considerada de base mais moral, ou seja, as promoções são baseadas na lealdade, confiança, afiliação e na

antiguidade. Não existe uma divisão clara entre a vida privada e trabalho, os empregados esperam que a empresa cuide deles. Existe uma elevada distância ao poder, é atribuída uma forte importância ao Estatuto socio-profissional e, como tal, alguma existe alguma desigualdade e dependência. A sociedade portuguesa é caracterizada por elevado controlo de incerteza, os portugueses são vistos como pessoas inquietas e emotivas. Existe um desconforto face ao desconhecido e à mudança e uma dependência emocional de regras.

A feminilidade, por sua vez, também é uma dimensão que caracteriza Portugal. É dada prioridade à harmonia e intimidade relacional, mais do que à afirmação de si ou à conquista e ao êxito, ou seja, prevalece a entreajuda à competição (Hofstede, 2003 *in* Finuras, 2011).

1.1.5 Contexto Cultural e Social de Macau

Quinhentos anos após a chegada dos portugueses ao sudoeste da China, Macau ainda vive entre o colosso asiático e a herança de Portugal. É uma terra de contrastes, a começar pela língua: o mandarim e o português são os idiomas oficiais, mas a maioria da população fala cantonês. É uma região pequena que passou a fazer parte da Região Administrativa Especial da República Popular da China a 20 de Dezembro de 1999.

Os cidadãos portugueses representam 2% da população Macaense que é constituída maioritariamente por Chineses (93,9%). A Indústria do Jogo emprega a maioria da população (63.400) seguidos da Construção civil (27.500), Indústria transformadora (15.300) e Atividades financeiras (7400). Ou seja, 71,5% da população é ativa registando-se apenas 2,8% de taxa de desemprego e 1,8% de taxa de subemprego. Por conseguinte, a oferta de emprego e qualidade de vida são alguns dos atrativos á emigração dos portugueses para Macau. (Lok, Wa *et al*, 2011)

Nos últimos mais de quatro séculos da sua história, têm coexistido em Macau diversas culturas num pluralismo de línguas, de valores, de crenças religiosas, de hábitos, de costumes, de tradições, e de estilos arquitetónicos, que têm desenvolvido gradualmente uma cultura única. Nesta cultura própria de Macau coexistem, para além de outras, elementos indeléveis das duas culturas mais fortes em presença, a cultura chinesa tradicional e a cultura ocidental, esta, principalmente por via portuguesa. Dentro desta diversidade é, no entanto, predominante a cultura tradicional chinesa.

Hofstede (ITIM International, 2008 *in* Liu e Cohen, 2010) constatou que os chineses têm um nível menor de individualismo em relação a pessoas de qualquer outro país asiático, e justifica isto devido ao ênfase de uma sociedade colectivista sob o regime comunista. São baixos em controlo da incerteza e moderados em masculinidade. A China tem um nível significativamente maior de distância ao poder em comparação com a maioria dos outros países, incluindo outros países da Ásia.

Tal como Portugal, a China tem uma sociedade com forte distância ao poder (dependentes da figura do chefe), com baixos índices de controlo da incerteza e com uma forte distância ao poder. Sendo uma sociedade moderadamente masculina, contrastando com Portugal, distingue-se pelo ideal de sucesso e desempenho, e por dar prioridade máxima á sustentação do crescimento económico.

Pressupõe-se que, no futuro, como existe uma estreita relação entre a riqueza nacional e o individualismo, os países que alcançarem um desenvolvimento económico deverão tornar-se sociedades individualistas. Em contraponto os países pobres (em vias de desenvolvimento) vão continuar a ter uma sociedade colectivista (Hofstede, 2003).

CAPITULO 2 – VALORES E COMPORTAMENTOS SOCIAIS E INDIVIDUAIS

2.1 Modelos Teóricos

Uma das abordagens mais utilizadas na investigação dos valores humanos em Psicologia é a de Rokeach (1973), que distinguiu dois conjuntos de valores: os valores terminais e os valores instrumentais. Este autor, afirma que as diferenças entre os indivíduos quanto aos valores que adoptam não são tão importantes quanto as diferenças na forma como esses mesmos indivíduos hierarquizam os valores.

Existem vários estudos sobre as diferenças culturais, entre eles estão as investigações de Hofstede (2003) e Schwartz (1992) sobre os valores. Estas centraram-se a um nível de análise nacional, na medida em que comparam resultados agregados de valores entre os países. Os indivíduos inseridos em sociedades podem ter prioridades de valor bastante diferentes que refletem a sua herança, experiências pessoais, nível sócio-económico, e de aculturação. Os valores podem influenciar a forma como um indivíduo percebe e interpreta uma determinada situação e da importância que lhe dá bem como a forma como reage e se comporta em determinadas circunstâncias.

Neste estudo escolhemos utilizar o modelo de Schwartz por este ser uma extensão do trabalho tradicional de Rokeach e, por ser uma revisão pormenorizada de teorias anteriores acerca dos valores provenientes de fontes ocidentais e orientais. Assim, o modelo deste autor revelou-se como o mais indicado visto que se vai comparar uma amostra em Macau e outra em Portugal.

As acções que expressam valores têm consequências sociais e psicológicas que podem gerar conflitos ou ser compatíveis com acções que expressam outros valores. Isto faz com que se produza uma estrutura de relações entre os vários tipos de valores (Schwartz, 1992).

Tendo em conta esta perspectiva, os valores representam três necessidades universais da existência Humana a que todos os indivíduos e todas as sociedades têm de responder: necessidades do indivíduo enquanto organismo biológico, necessidades de coordenação da interacção social; necessidades de sobrevivência e de bem-estar dos grupos (Ramos, 2007).

Tendo em conta estas três necessidades, Schwartz e Bilsky (1990), indicaram dez tipos de valores motivacionais subjacentes aos valores dos indivíduos, os quais podemos verificar no quadro seguinte:

Tipos motivacionais de valores	Objectivos e valores específicos que os representam	Indicadores (tipo de interesses que serve)
Universalismo	Tolerância, compreensão e promoção do bem-estar de todos.	Mistos
Benevolência	Promoção do bem-estar das pessoas íntimas.	Colectivos
Segurança	Integridade pessoal, estabilidade da sociedade, do relacionamento e de si mesmo.	Mistos

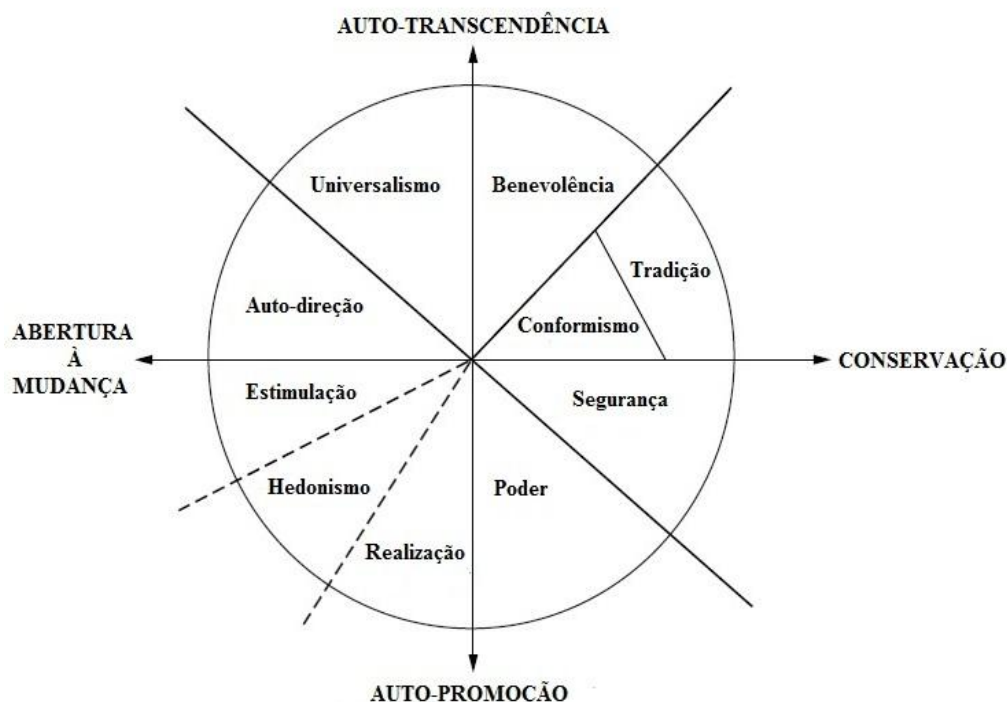
Tradição	Respeito e aceitação dos ideais e costumes da sociedade.	Colectivos
Conformismo	Controle de impulsos e acções que podem violar normas sociais ou prejudicar os outros.	Colectivos
Poder	Controle sobre pessoas e recursos, estatuto social.	Individuais
Realização	Sucesso pessoal obtido através de uma demonstração de competência.	Individuais
Estimulação	Excitação, novidade, mudança, desafio.	Individuais
Hedonismo	Prazer e gratificação sensorial para si mesmo.	Individuais
Auto-Direção	Pensamento e acção independentes, criatividade e exploração.	Individuais

Quadro 1 - Resumo de indicadores de valores – (adaptado de Schwartz, 2001 in Ramos, 2006)

Segundo Ramos (2006), quanto maior for o afastamento entre dois valores, maior será o grau de incompatibilidade relativamente às motivações. Como se pode verificar no quadro 1, as metas universalismo e segurança referem-se a interesses tanto do próprio indivíduo como da sua pertença a um grupo de indivíduos. Por sua vez, as metas benevolência, tradição e conformismo têm como objectivo satisfazer interesses mais direccionados com a família, a organização e a sociedade. Por fim, as metas poder, realização, estimulação, hedonismo e auto-concentração servem a valores individuais, tais como, o sucesso e o prestígio.

Segundo Schwartz e Bilsky (1995) os valores apresentam uma hierarquia de importância para os indivíduos através da qual, orientam a sua vida, determinando a sua forma de pensar, agir e sentir. Este modelo de valores humanos é estruturado em duas dimensões motivacionais bipolares, com tipos de valores organizados ao longo destas duas dimensões, de forma que alguns se colocam próximo de uns e simultaneamente afastados de outros no sistema de valores. (Schwartz, 1992).

Outra forma de visualizar a interacção dos valores motivacionais é a sua distribuição num referencial circular «*estrutura circular bidimensional*» (Quadro 2) (Schwartz, 1992).



Quadro 2 - Modelo teórico dos valores (adaptado de Schwartz, 1992)

Como se pode verificar no quadro 2, a estrutura bidimensional é composta por quatro tipos de valores supra-ordenados que formam duas dimensões bipolares, uma que opõe a *autotranscendência* a *valores de autopromoção* e, uma segunda que opõe valores de *abertura à mudança* a *valores de conservação* (Ramos, 2006).

Os valores estão ligados aos comportamentos através da teoria valor-expectativa, onde a promoção ou não de um comportamento acontece devido à atracção de um comportamento e à probabilidade da sua determinação dependendo da expectativa da consequência dos valores (Schwartz, 1995)

CAPITULO 3 – OBJECTIVOS E HIPÓTESES

3.1 Objectivos e Hipóteses

A presente dissertação tem como objectivo principal verificar qual o impacto do contexto cultural e do local de trabalho sob os valores sociais. De forma mais específica, a investigação desenvolvida neste trabalho vai abordar a importância que os portugueses dão aos diferentes valores quando confrontados com um novo contexto sócio-cultural. Pretende-se averiguar se a “herança cultural” portuguesa em Macau gera consenso nos valores entre portugueses a viver em Macau e portugueses a viver em Portugal, ou se, por outro lado, a cultura chinesa influencia os valores dos portugueses a viver em Macau.

Com base na revisão de literatura foram colocadas as seguintes hipóteses:

H1: Há um conjunto de valores e atitudes partilhados por Portugueses em Macau e em Portugal;

H2: Não existe um efeito significativo entre as pessoas sem Educação Superior sub-representadas na amostra em Macau em comparação com a amostra portuguesa;

H3: A amostra recolhida em Macau é significativamente mais velha do que a amostra recolhida em Portugal;

H4: Existe uma correlação positiva entre os itens para as dimensões de Auto-Promoção e Auto-Transcedência;

H5: A Idade está positivamente ligada com a Segurança;

H6: A Idade está negativamente relacionada com a Auto-Promoção e a Abertura à Mudança;

H7: O género tem um efeito significativo sobre o conformismo;

H8: A Qualificação não tem efeitos significativos sobre os valores;

H9: A Posse de Capital tem um efeito significativo com a segurança;

H10: Existe um efeito significativo do local de trabalho e do contexto cultural (Macau vs Portugal) sob os valores.

CAPITULO 4 – Método

4.1 Participantes e Procedimento

Uma amostra de conveniência de 119 Portugueses com idades entre os 21 e os 61 anos ($M_{idade} = 30.71$; $DP = 6.40$; 64 homens, 55 mulheres) vivendo em Macau ($n = 61$) e em Portugal ($n = 58$) foi recrutada pelo método de bola de neve a partir da lista de contactos do autor nos dois territórios. Na sua maioria, os participantes tinham profissões ao nível de Técnico superior (59.7%), eram assalariados (80.7%), com habilitações literárias ao nível da licenciatura (65.5%) e eram solteiros (74.8%).

Os participantes responderam a um questionário *online* (com a ferramenta *Google Docs*) sobre valores, assim como dados sociodemográficos e profissionais.¹ Foi-lhes assegurado o anonimato e a confidencialidade dos dados, e que estes seriam usados apenas para fins estatísticos. Os participantes tinham a possibilidade de desistir a qualquer momento. O tempo médio de preenchimento foi de 10 minutos. As análises estatísticas foram efectuadas no programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versão 17.0 para Windows.

4.2. Comparabilidade das Amostras

Foi procurado obter amostras em Macau e Portugal semelhantes a nível de Género, Idade, Educação, Actividade Profissional e Situação na Profissão. Ainda assim, sendo amostras de conveniência, poderiam apresentar diferenças entre elas. Assim, testámos a associação entre o local de vida (Macau vs Portugal), por um lado e, por outro, o Género (Homens vs Mulheres), a Educação (Superior vs Não), Actividade Profissional (Activo vs Desempregado ou Estudante) e a Situação Profissional (Patrões vs Assalariados e/ou Independentes) com testes de χ^2 . A única associação encontrada, e ainda assim apenas marginalmente significativa, indicou que as pessoas sem educação superior estão sub-representadas na amostra em Macau em comparação com a amostra portuguesa, $\chi^2(1) = 3.28$, $p = .070$. A distribuição destas variáveis nas amostras em Portugal e Macau são apresentadas no quadro 3. Para além disso, a amostra recolhida em Macau é significativamente mais velha ($M_{idade} = 33.13$; $DP = 7.59$ do que a amostra recolhida em Portugal).

¹ 15 Participantes em Macau responderam ao questionário em formato papel.

Tabela 1 – Distribuição da Amostra

		Portugal	Macau
Género	Masculino	27 (46.6%)	37 (60.7%)
	Feminino	31 (53.8%)	24 (39.3%)
Educação	Não	14 (24.1%)	7 (11.5%)
	Ensino Superior	44 (75.9%)	54 (88.5%)
Actividade P.	Activo	53 (8.6%)	59 (3.3%)
	Não	2 (91.4%)	5 (96.7%)
Situação T.	Assalariados	44 (75.9%)	52 (85.2%)
	Patrões e Independentes	14 (24.1%)	9 (14.8%)

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

4.3 Instrumento

O questionário apresentava primeiro a medida de valores e de seguida as questões sócio demográficas.

Medida de Valores Sociais: a medida usada foi a versão portuguesa da versão reduzida do PVQ (*Portrait Values Questionnaire*; Schwartz, 2001 in Ramos, 2006). Nesta escala, é pedido aos participantes que indiquem a sua semelhança percebida com um conjunto de retratos pessoais. Os objectivos são descritos através de cada item, aspirações ou desejos de um indivíduo, que reenviam de forma implícita para a importância de um valor. Foi desenvolvida uma versão da escala, para “pessoas”. (e.g. “Sou uma pessoa que dá importância a ter novas ideias e ser criativo. Gosto de fazer as coisas à minha maneira”)². Esta medida contém 21 itens, numa escala de resposta de 1 a 5, em que 1 corresponde a “Exactamente como eu” e 5 “Não tem nada a ver comigo (estes valores foram invertidos para efeito de análise)”, os quais representam 10 tipos de valores (dois itens cada para Auto-Direção, Benevolência, Segurança, Tradição, Conformismo, Poder, Realização, Estimulação, Hedonismo e três itens para Universalismo (ver Anexo 2). Como foi explicado acima, estes tipos podem ser teoricamente agregados em quatro dimensões superordenadas: Auto-Transcendência (Universalismo e Benevolência); Conservação (Tradição, Conformismo e Segurança), Abertura à Mudança (Auto-Direção e Estimulação) e Auto-Promoção (Hedonismo, Realização e Poder).

² Na versão original havia uma versão para homens e para mulheres.

Nas questões sociodemográficas, pedia-se aos participantes para indicarem a Idade, Género, Estado Civil, Agregado Familiar, Local de Trabalho, Habilitações Académicas, Profissão e Situação no Trabalho.

CAPITULO 5 - RESULTADOS

5.1 Tratamento prévio dos itens de valores

De acordo com Schwartz (1992) e Ramos (2007), um dos problemas na construção das medidas dos valores decorre do facto de os indivíduos diferirem no modo como utilizam os diversos pontos de uma escala para responder. Para uns tudo é muito importante; outros recorrem ao ponto médio da escala, opõem-se a utilizar as posições extremas; outros ainda tendem a discordar. Assim, existe uma variável latente de concordância que tende a inflacionar as correlações entre as dimensões. Neste sentido, uma das maneiras de controlar o efeito dessas correlações entre valores sociais é controlando através de correlações parciais. Em alternativa a este procedimento, pode-se centrar as respostas individuais em torno das respectivas médias subtraindo á pontuação dada a cada item a média individual do total de itens de valores. Este é o procedimento recomendado por Schwartz (1992) e Ramos (2007) para o PVQ. Assim, seguimos este procedimento antes de realizar as análises estatísticas.

5.2 Estrutura dos valores

Com base nos itens tratados da forma descrita a cima, verificámos a estrutura de intercorrelações entre os itens dos diferentes tipos de valores e das dimensões supra-ordenadas propostas por Schwartz (1992). A tabela 2 apresenta as intercorrelações entre o conjunto dos itens. Testámos a fiabilidade das escalas das dimensões supra-ordenadas de valores. Obtivemos fiabilidades fracas mas com correlações positivas entre itens para as dimensões de Auto-Promoção ($\alpha = .58$) e Auto-Transcendência ($\alpha = .54$). Para construir a escala de Abertura á Mudança retirámos um item de Auto-Direcção (Critativo) e acrescentámos um item de Hedonismo (Bons Momentos) resultando numa $\alpha = .52$. Com base nos mesmos critérios não foi possível construir uma escala de conservação mas construímos medidas separadas de segurança (Estado Protege, Segurança, $r = .31$ $p < .001$ e de Conformismo (Obediência, Bom Comportamento) $r = .44$ $p < .001$.

Tabela 2 - Intercorrelações entre o conjunto dos itens

	1.	2.	3.	4.	5.
1. Abertura á mudança					
2. Auto-Transcendência	-.05				
3. Conformismo	-.43**	-.24*			
4. Segurança	-.51**	.08	-.05		
5. Auto-Promoção	-.25**	-.62**	-.08	-.15	
<i>M</i>	0.14	0.57	-0.87	-0.23	0.56
<i>DP</i>	0.56	0.41	1.00	0.69	0.64

ns: não significativo; * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

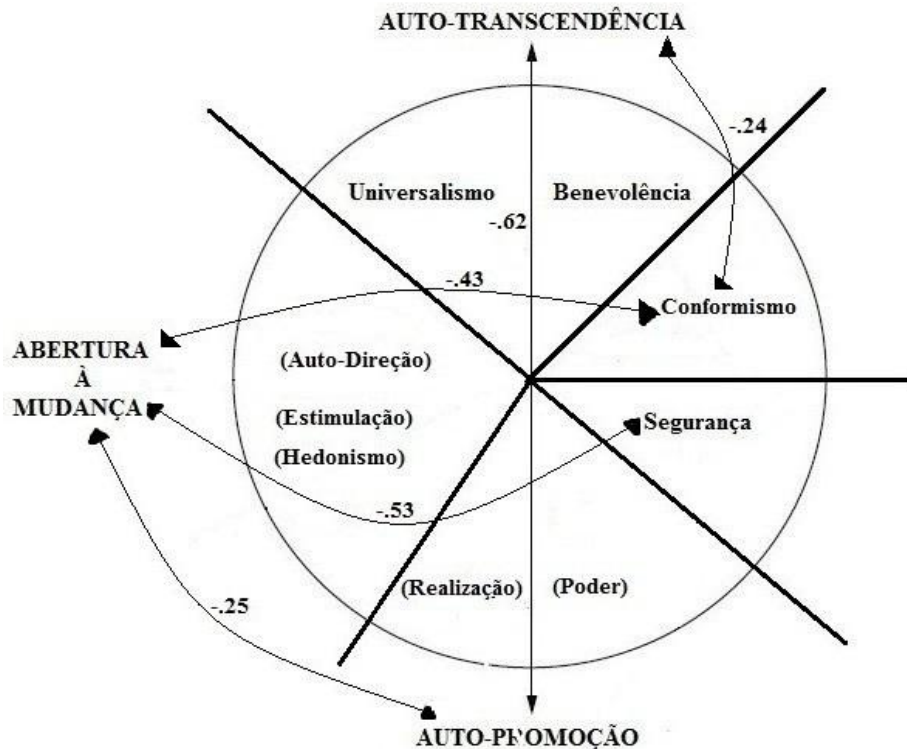
Tabela 3 - Correlações

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1 - Criativo																						
2 - Rico	-,24**																					
3 - Igual	,11	-,19*																				
4 - Habilidades	,02	,33**	-,17																			
5 - Segurança	,02	-,08	,25**	-,22*																		
6 - Coisas Diferentes	,01	-,11	-,07	-,18*	-,28**																	
7 - Obediência	,01	-,13	-,18*	-,21*	-,07	-,22*																
8 - Ajuda	-,04	-,29**	,03	-,26**	,05	,17	-,09															
9 - Humildade	,10	-,17	-,17	-,22*	,12	-,09	,06	,12														
10 - Bons momentos	-,19*	-,13	,05	,09	-,04	-,06	-,24**	,25**	-,12													
11 - Livre	,33**	-,20*	,04	-,22*	-,06	,16	-,15	-,09	,23*	-,05												
12 - Ouvir	,05	-,31**	,08	-,16	,09	,05	-,01	,25**	,02	,04	,25**											
13 - Sucesso	-,07	,35**	-,16	,55**	-,12	-,13	-,28**	-,23*	-,33**	,13	-,13	-,22*										
14 - Estado Protege	-,20*	-,02	,26**	-,18*	,32**	-,17	-,05	,08	-,03	-,02	-,03	,17	-,07									
15 - Aventura	,06	,08	-,09	,17	-,47**	,39**	-,27**	-,09	-,12	,13	,07	-,28**	-,04	-,35**								
16 - Bom Comportamento	-,23*	,07	-,23*	-,16	,04	-,25**	,44**	-,23*	-,08	-,32**	-,36**	-,07	-,06	-,05	-,36**							
17 - Autoridade	-,03	,21*	-,12	-,04	,03	-,32**	-,01	-,29**	-,15	-,07	-,17	-,28**	,21*	-,05	-,13	,33**						
18 - Dedicção	-,08	-,43**	,15	-,12	,05	,03	-,17	,21*	,13	,15	,21*	,27**	-,12	,12	-,11	-,24**	-,21*					
19 - Natureza	,03	-,39**	,16	-,23*	-,11	,19*	-,03	,28**	,03	-,01	,02	,15	-,31**	-,01	-,02	-,18	-,36**	,24**				
20 - Tradição	-,15	-,09	-,03	-,08	,01	,05	,07	-,12	-,14	-,24**	-,16	-,21*	-,09	-,12	-,09	,14	,08	-,16	,08			
21 - Prazer	-,09	-,18*	-,09	-,04	-,27**	,14	-,09	,03	,06	,26**	,19*	,07	-,14	-,31**	,29**	-,17	-,31**	,13	,07	-,19*		

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Nota: Auto-Direção (nº 1, 11); Universalismo (nº 3, 8, 19); Benevolência (nº 12, 18); Segurança (nº 5, 14); Tradição (nº 9, 20); Conformismo (nº 7, 16); Poder (nº 2, 17); Realização (nº 4, 13); Estimulação (nº 6, 15); Hedonismo (nº 10, 21)

Quadro 3- Estrutura Dimensional dos Valores



5.3 Efeitos de idade, género e qualificação sob os valores

Verificámos que a Idade estava positivamente relacionada com a Segurança ($r = .25$; $p = .006$) e, marginalmente, com a Auto-Transcedência ($r = .15$; $p = .098$), e negativamente relacionada com a Auto-Promoção ($r = .26$; $p = .004$) e a Abertura á Mudança ($r = .19$; $p = .030$).

Verificámos que o Género tem um efeito significativo sobre o Conformismo: os homens dão menos valor ao Conformismo ($M = -1.04$; $DP = 1.1$) do que as Mulheres ($M = -0.66$; $DP = 0.81$), $F(1, 117) = 4.2$, $p = .043$ e $\eta^2 = .04$; mas não tem efeitos significativos sob nenhuma outra dimensão dos valores. Em contrapartida, a Qualificação não tem efeitos significativos sob nenhuma das dimensões dos valores. Por outro lado, a Posse de Capital tem um efeito marginalmente significativo sob apenas uma dimensão dos valores: a Segurança. Os assalariados dão mais valor á Segurança ($M = 0.29$; $DP = 0.67$) do que os patrões e independentes ($M = 0.02$; $DP = 0.74$), $F(1, 117) = 3.66$, $p = .058$ e $\eta^2 = .03$.

5.4 Efeitos do local de trabalho sob os valores

Para testar o efeito do local de trabalho sob os valores (Macau vs Portugal) realizámos uma série de análises de variância (Modelo Linear Geral) entrando com o Género, a

Qualificação e a Situação Perante o Trabalho como co-variáveis. Estas análises não indicaram nenhum efeito significativo (todos os F s entre 0.13 e 1.45, ns)³.

³ As mesmas análises realizadas sem co-variáveis resultam apenas num efeito marginal do local sobre a Auto-Promoção, que indica que os participantes em Macau dão menos valor á Auto-Promoção ($M = -0.67$; $DP = 0.66$) do que os participantes em Portugal ($M = -0.46$; $DP = 0.61$); mas estas diferenças devem-se á diferença de idades entre as duas amostras (ver acima).

CAPITULO 6 - DISCUSSÃO

O objectivo principal desta dissertação era verificar qual o impacto do contexto cultural e do local de trabalho sob os valores sociais. Para isto foi realizada uma análise aos valores sociais ao nível individual de Schwartz comparando portugueses em dois contextos culturais diferentes (Macau e Portugal).

Verificou-se que existe um efeito significativo entre pessoas sem educação superior sub-representadas na amostra em Macau em comparação com a amostra portuguesa, rejeitando assim a hipótese 2. A amostra de Macau é significativamente mais velha do que a amostra recolhida em Portugal, confirmando assim a hipótese 3.

Averiguou-se que existe uma correlação positiva para as dimensões Auto-promoção (poder, realização e hedonismo) e Auto-transcedência (universalismo e benevolência), o que revela que os portugueses tanto em Macau como em Portugal caracterizam-se pela tolerância, pela promoção do bem-estar, pelo controlo sobre as pessoas, pelo sucesso pessoal obtido através de uma demonstração de competências e pela gratificação sensorial para si próprio. Confirma-se assim a hipótese 4.

Esperava-se que a amostra recolhida consoante a sua idade atribuisse mais importância a valores específicos como a harmonia e estabilidade da sociedade (segurança), e que estivesse negativamente relacionada com a Auto-Promoção e a Abertura à Mudança. Isto verificou-se confirmando a hipótese 5 e 6.

Podemos ainda referir que o género tem um efeito significativo sobre o conformismo, os homens dão menos valor ao conformismo que as mulheres. Ou seja, para eles não é tão importante o controle de impulsos e acções que podem violar normas sociais, de tal forma que a hipótese 7 não é rejeitada.

A qualificação não registou efeitos significativos sobre os valores. Pelo contrário, a posse de capital teve um efeito significativo sobre os valores confirmando a hipótese 9 e rejeitando a hipótese 8.

Por último, era esperado que o local de trabalho e o contexto cultural tivessem um efeito significativo sob os valores o que não se veio a verificar, infirmando assim a hipótese 10.

De acordo com Ramos (2007), Portugal regista um bem-estar subjectivo (emocional) e bem estar social (satisfação e confiança no funcionamento das instituições) valores associados ao desenvolvimento económico. Portugal está no grupo de países dos menos satisfeitos com o funcionamento das instituições e também daqueles em que é menor o bem estar subjectivo. Mas, em Portugal, o bem-estar subjectivo é sempre bastante superior à satisfação com as instituições.

A idade, a educação e o género das pessoas, entre outras características, afectam as suas experiências de aprendizagem e socialização, os papéis sociais que desempenham, as expectativas e as sanções que encontram, e as habilidades que desenvolveram (Schwartz, 1992).

Em suma, verifica-se que há um conjunto de valores e atitudes partilhados por Portugueses em Macau e em Portugal, no entanto, o local de trabalho e o contexto sócio-cultural não teve efeito significativo sob os valores. Isto poderá estar relacionado com o facto da comunidade portuguesa ser fechada, e de Macau ainda ter presente uma “herança cultural” portuguesa muito influente. O tamanho da amostra também poderá ter tido influencia.

CONCLUSÃO

A crise económica e social que Portugal atravessa, faz com que muitos portugueses equacionem um futuro melhor fora do país em busca de estabilidade profissional e uma melhor qualidade de vida. Cada vez mais, as pessoas têm de estar preparadas para vivenciar outros contextos sociais, outros modos de vida, em síntese, têm de estar preparadas para lidar com novas culturas.

Será que o contexto cultural e o local de trabalho têm influência sob os valores sociais? Os portugueses emigrados em Macau tem valores diferentes dos portugueses a viver em Portugal? Estarão valores sociais e culturais portugueses presentes na cultura Macaense? Estas foram algumas das questões que se procurou responder com esta investigação.

De acordo com os resultados obtidos nesta investigação percebemos que há um conjunto de valores e atitudes partilhados por Portugueses em Macau e em Portugal. Apesar disto, o local de trabalho e o contexto sócio-cultural não teve efeito significativo sob os valores como era esperado. O facto da cultura portuguesa estar ainda presente na sociedade macaense e o facto da comunidade portuguesa ser fechada, podem justificar estas conclusões.

Em função do exposto, podemos concluir que a cultura e os valores sociais podem exercer um grande impacto nas relações entre trabalhadores e organizações, bem como a sua adaptação a novos contextos sociais e organizacionais.

Esta investigação veio evidenciar que a combinação das escalas utilizadas revelou-se adequada e consistente para medir os fenómenos em estudo e as conclusões reflectidas contribuem para desenvolver conhecimento desta temática, facultando dados relevantes na área de estudo do comportamento dos portugueses em Macau e Portugal.

Um aprofundamento deste conhecimento seria importante através de amostras mais alargadas. A reduzida bibliografia sobre os valores sociais chineses, mais propriamente de Macau, é uma limitação a ter em conta em futuros estudos similares.

O estudo desenvolvido permitiu-nos desenvolver o conhecimento destas áreas de intervenção para futuras investigações. Desta maneira, consideramos necessário a realização de futuras investigações sobre esta temática.

REFERÊNCIAS

- Bilhim, J. (1996). *Teoria Organizacional Estruturas e Pessoas*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Chiavenato, I. (1976). *Introdução à Teoria Geral da Administração*. S. Paulo: McGraw-Hill do Brasil.
- Conner, D. (1992). *Managing at the speed of change: How resilient managers succeed and prosper where others fail*, New York: Random House.
- Fombrun, C. J. (1984). The external context of human resource management. In C. J. Fombrun, N. M. Tichy, e M. A. Devanna (Eds.), *Strategic human resource management*. New York: John Wiley e Sons.
- Finuras, P. (2011). *Gestão intercultural: Pessoas e carreiras na era da globalização*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Giddens, A. (2000). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Heracleous, L. 2002. The contribution of discourse in understanding and managing organizational change. *Strategic Change*, 11: 253-261.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Oxford University Ltd,
- Hofstede, G.; Neuijen B., Ohayv D., Sanders G. (1990). *Measuring organizational cultures: a qualitative and quantitative study across twenty cases*. *Administrative Science Quarterly*, v. 35.
- Hofstede, G. (2003). *Culturas e Organizações: Compreender a nossa programação mental*. Lisboa: Edições Sílabo.
- I W. L., A. S., Va A. K., San V. P., Hong C. U., Peng C. W. (2011). *Macau 2011 – Livro do Ano. Macau*. Gabinete de Comunicação Social do Governo da Região Administrativa Especial de Macau.
- Kluckhohn, F., e Strodtbeck, F. (1961). *Variations in value orientations*. Evanston, IL: Row, Peterson.
- Kotter, J. (1995). Leading change: Why transformation efforts fail. *Harvard Business Review*, 73(2), 59–67.
- Kotter, J. P. & Schlesinger, L. A. (1979). “Choosing strategies for change”, *Harvard Business Review* 57, March-April: 106-114.
- Lau C. & Woodman R., (1995). Understanding Organizational Change: A schematic perspective. *Academy of Management Journal* 1995. Vol. 38, No. 2, 537-554.

- Liu, Y., Cohen A. (2010). Values, commitment, and OCB among Chinese employees. *International Journal of Intercultural Relations* 34 (2010) 493–506.
- Nelson, A., Cooper, C. L. & Jackson, P. R. (1995). Uncertainty amidst change: The impact of privatization on employee job satisfaction and well-being. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 68, 57-71.
- Neto, F. (2008). *Estudos de Psicologia Intercultural: Nós e outros*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Oreg S. (2003). Resistance to Change: Developing an Individual Differences Measure. *Journal of Applied Psychology* 2003, Vol. 88, No. 4, 680–693
- Rokeach, M. (1973). The nature of human values. *Nova Iorque: Free Press*.
- Rumelt, R. P. (1995). Inertia and transformation. In C. A. Montgomery (Ed.), *Resource-based and evolutionary theories of the firm* (pp. 101–132). Norwell, MA: Kluwer Academic Publishers.
- Schein, E. (1992). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schwartz, S. H. (1992) Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, p. 1-65.
- Schwartz, S.H. and Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, p. 878-891.
- Schwartz, S.H. and Bilsky, W. (1995). Toward a theory of the universal content and structure of values: *Extensions and cross-cultural Psychology*, 26, p. 92-116.
- Schwartz, S. H. & Ramos, A. (2006). Social values dynamics and socio-economic development. *Portuguese Journal of Social Science*. 5, p. 35-64.
- Smircich, L. 1983. “Concepts of culture and organisational analysis”, *Administrative Science Quarterly* 28, 339-358.
- Smith, Ian (2005). Continuing professional development and workplace learning 11: managing the “people” side of organizational change, *Library Management*, 26(March), 152-155.
- Vala J., Torres A. (2007). *Contextos e atitudes sociais na Europa: Atitudes sociais dos portugueses*. Lisboa: ICS Imprensa de Ciências Sociais.