

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

WALTER DE VASCONCELOS ROSAS DIAS

**PRECONCEITO, MERITOCRACIA E CRENÇAS LEGITIMADORAS
ENTRE PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO:
estudo experimental sobre Raça e Origem Regional**

JOÃO PESSOA – PB

2019



WALTER DE VASCONCELOS ROSAS DIAS

**PRECONCEITO, MERITOCRACIA E CRENÇAS LEGITIMADORAS
ENTRE PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO:
estudo experimental sobre Raça e Origem Regional**

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do título de mestre em Administração no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba.

Área de Concentração: Administração e Sociedade

Orientador: Prof. Dr. Carlo Gabriel Porto Bellini

João Pessoa – PB

2019

WALTER DE VASCONCELOS ROSAS DIAS

**PRECONCEITO, MERITOCRACIA E CRENÇAS LEGITIMADORAS
ENTRE PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO:
estudo experimental sobre Raça e Origem Regional**

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do título de mestre em Administração no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba.

Área de Concentração: Administração e Sociedade

Linha de Pesquisa: Finanças e TI

Dissertação aprovada em: ____/____/____

Banca examinadora:

Prof. Dr. Carlo Gabriel Porto Bellini (orientador)
Universidade Federal da Paraíba

Prof. Dr. Diogo Henrique Helal (examinador interno)

Profa. Dra. Maria Manuela Cruz-Cunha (examinador externo)
Instituto Politécnico do Cávado e Ave

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Defesa nº 629

Ata da Sessão Pública de Defesa de Dissertação do(a) Mestrando(a) **Walter de Vasconcelos Rosas Dias** como requisito para obtenção do grau de Mestre em Administração, Área de Concentração em Administração e Sociedade e com Linha de Pesquisa em Informação e Mercado

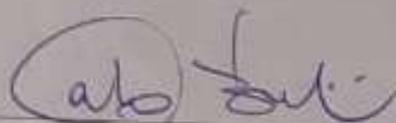
No dia 20 de fevereiro de 2019, às 14:00 horas, no Sala 05 do bloco da Pós-Graduação do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal da Paraíba, reuniu-se a Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Administração, composta pelos membros Prof.(^o), Dr.(^o) Carlo Gabriel Porto Bellini (Orientador(a) – PPGA/UFPB), Prof.(^o) Dr.(^o) Diogo Henrique Helal (Examinador(a) Interno(a) – PPGA/UFPB) e Prof.(^o) Dr.(^o) Maria Manuela Cruz Cunha (Examinador(a) Externo(a) – IPCA/Portugal) com a finalidade de julgar a dissertação do(a) aluno(a) **Walter de Vasconcelos Rosas Dias** intitulada **“PRECONCEITO, MERITOCRACIA E CRENÇAS LEGITIMADORAS ENTRE PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: estudo experimental sobre Raça e Origem Regional”**, para obtenção do grau de Mestre em Administração. O desenvolvimento dos trabalhos seguiu o roteiro de sessão de defesa estabelecido pela coordenação do curso, com abertura, condução e encerramento da sessão solene de defesa realizados pelo(a) presidente Prof.(^o) Dr.(^o) Carlo Gabriel Porto Bellini. Após haver analisado o referido trabalho e arguido o(a) candidato(a), os membros da Banca Examinadora deliberaram por unanimidade e atribuíram o conceito aprovado, () aprovado com distinção, () indeterminado, () reprovado.

Observações da Banca:

*Aprofundar a qualidade de todos e
conclusões.*



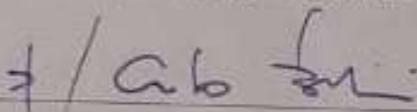
Proclamados os resultados, o Presidente da Banca Examinadora encerrou os trabalhos, e para constar eu, Prof. (º) Dr. (º) Francisco José da Costa, confiro e assino a presente ata, em duas vias, juntamente com os membros da Banca Examinadora e o(a) aluno(a).



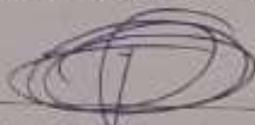
Prof. (º) Dr. (º) Carlo Gabriel Porto Bellini
Orientador(a) - PPGA/UFPB



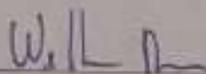
Prof. (º) Dr. (º) Diogo Henrique Helal
Examinador(a) Interno(a) - PPGA/UFPB



Prof. (º) Dr. (º) Maria Manuela Cruz Cunha
Examinador(a) Externo(a) - IPCA/Portugal



Prof. (º) Dr. (º) Francisco José da Costa
Coordenador do PPGA/UFPB



Walter de Vasconcelos Rosas Dias
Mestrando(a)

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

D541p Dias, Walter de Vasconcelos Rosas.

Preconceito, meritocracia e crenças legitimadoras
entre profissionais de Tecnologia da Informação :
estudo experimental sobre raça e origem regional /
Walter de Vasconcelos Rosas Dias. - João Pessoa, 2019.
179 f. : il.

Orientação: Carlo Gabriel Porto Bellini.
Dissertação (Mestrado) - UFPB/PPGA.

1. Preconceito. 2. Meritocracia. 3. CRENÇAS
LEGITIMADORAS. 4. experimentação. I. Bellini, Carlo
Gabriel Porto. II. Título.

UFPB/BC

CDU 316.647.8(043)

À minha esposa Clarissa Rosas

AGRADECIMENTOS

Para não ser injusto com as pessoas ou pecar com as palavras, agradeço sem maiores detalhes a todos que fizeram parte destes meus dois anos de muita luta e muito aprendizado.

O sentimento que tenho por todos é de extrema gratidão e carinho, sem estes a caminhada teria sido bem mais árdua. Agradeço:

À minha esposa Clarissa.

Aos meus filhos Sarah e Dante.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Carlo Gabriel Porto Bellini.

Ao GTIS.

Aos membros da banca, Professora Maria Manuela Cruz-Cunha e Professor Diogo Helal, por suas ricas contribuições.

Aos meus companheiros de mestrado, principalmente àqueles da turma 42.

À minha família, em especial aos meus pais e meus sogros.

Ao PPGA e a todos os professores que fizeram parte da minha caminhada.

À Alexandra Elbakyan.

“Diante da vastidão do tempo e da imensidão do universo, tem sido um grande prazer para mim dividir um planeta e uma época com vocês.”

Carl Sagan

“For myself — earth-bound and fettered to the scene of my activities — standing on earth, not rapt above the sky, I confess that I do feel the differences of mankind, national or individual, to an unhealthy excess. I can look with no indifferent eye upon things or persons. Whatever is, is to me a matter of taste or distaste. I am, in plainer words, a bundle of prejudices — made up of likings and dislikings — the veriest thrall to sympathies, apathies, antipathies. I can feel for all indifferently, but I cannot feel towards all equally. I cannot like all people alike”

(Charles Lamb)

RESUMO

O cenário da Tecnologia da Informação tem se mostrado cada vez mais carente de profissionais qualificados, enquanto a demanda por estes profissionais cresce, a oferta diminui. Neste ano, o déficit brasileiro será de 161 mil profissionais de TI. Em se tratando de novas tecnologias, 94% das empresas brasileiras relatam precisar de pessoal adicional de nível sênior e estratégico. Além disso, reter funcionários de TI não é uma tarefa fácil: esses profissionais se mostram dispostos a sair da sua zona de conforto e gostam de se arriscar. A carência desses profissionais advém de uma série de fatores, dentre eles o *brain drain*, ou fuga de cérebros, que é quando os profissionais mais especializados saem do país em busca de melhores oportunidades. Tudo isso e mais a sapiência de que, supostamente, a área de TI é meritocrática em uma sociedade amplamente preconceituosa, nosso trabalho procurou detectar, por meio de um experimento científico real de campo, o quão, de fato, a área de TI é meritocrática. Após consultar 208 profissionais de TI, das regiões do Sudeste e Nordeste, por meio de um questionário no qual era composto por perguntas que avaliavam um vídeo com pessoas de origens regionais e raças variadas, com e sem a influência de crenças legitimadoras de status, constatamos, em alguns casos, preconceito racial, principalmente quando em pessoas de outro estado e que as pessoas do estado mais abastado sempre tendem a avaliar melhor seus conterrâneos, talvez não por preconceito, mas por causa da Identidade Social, que faz com que avaliemos melhor os membros do nosso próprio grupo. No entanto, os avaliadores do nordeste nem sempre avaliam melhor os seus conterrâneos. As crenças legitimadoras de status não causaram diferença significativa nas avaliações.

Palavras-chave: Preconceito. SLB. Identidade Social. Meritocracia.

ABSTRACT

The Information Technology scenario has been increasingly lacking in qualified professionals, while the demand for these professionals is growing, supply is decreasing. This year, the Brazilian deficit will be 161 thousand IT professionals. When it comes to new technologies, 94% of Brazilian companies report needing additional senior and strategic people. In addition, manage IT staff is not an easy task: these professionals are willing to step out of their comfort zone. The lack of these professionals comes from a series of factors, among them the brain drain, which is when the most specialized professionals leave the country in search of better opportunities. All this and more the wisdom that the IT field is supposed to meritocratic in a broadly prejudiced society, our work sought to detect, by means of a real field scientific experiment, how, in fact, the IT area is meritocratic. After consulting 208 IT professionals from the Southeast and Northeast regions of Brazil, through a questionnaire that consisted of questions that assessed a video with people of different regional origins and varied races, with and without the influence of legitimating status beliefs, in some cases racial prejudice was noted, especially when the black people comes from people of another state. People from the richest state always tend to better evaluate their countrymen, perhaps not out of prejudice, but because of Social Identity, which makes us better evaluate the members of our own group. However, evaluators from the Northeast, a poor region, do not always better evaluate their countrymen. Status-legitimizing beliefs did not cause significant difference in assessments.

Keywords: Prejudice. SLB. Social Identity. Meritocracy.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Isoglossas brasileiras, de 1953	46
Figura 2: Definição de "sobrinho"	59
Figura 3: Sobrinho “programador”	60
Figura 4: Variáveis do experimento	72

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Experimentos que investigam discriminação na busca por emprego, acomodação e lazer.....	55
Quadro 2: Desenho padrão de experimento apenas com pós-teste	73
Quadro 3: Desenho experimental 1	74
Quadro 4: Desenho experimental 2	74
Quadro 5: Desenho experimental 3	74
Quadro 6: Desenho experimental 4	74
Quadro 7: Desenho experimental 5	74
Quadro 8: Desenho experimental 6	74
Quadro 9: Desenho experimental 7	74
Quadro 10: Desenho experimental 8	74
Quadro 11: Índice de Competência	85
Quadro 12: Índice de Cordialidade.....	85

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Gênero dos participantes	79
Tabela 2: Estado civil dos participantes	79
Tabela 3: Escolaridade dos participantes.....	80
Tabela 4: Nível dos participantes	80
Tabela 5: Tempo de profissão dos participantes	81
Tabela 6: Respostas da pergunta "Eu acho ele adequado para o cargo"	81
Tabela 7: Respostas da pergunta "Eu acho que ele possui o conhecimento e as habilidades necessárias para desempenhar o cargo"	82
Tabela 8: Respostas da pergunta "Eu acredito que ele é qualificado para o cargo"	82
Tabela 9: Respostas da pergunta "Você o contrataria para o cargo?"	82
Tabela 10: Respostas da pergunta "O potencial de que ele seja promovido nos próximos cinco anos é?"	83
Tabela 11: Respostas da pergunta "A probabilidade de ele se mover para uma posição gerencial é?"	84
Tabela 12: Testes de Normalidade do Estudo 1	89
Tabela 13: Estatísticas de Grupo do Estudo 1	89
Tabela 14: Teste de Amostras Independentes do Estudo 1	90
Tabela 15: Testes de Normalidade do Estudo 2	92
Tabela 16: Resumo de Teste de Hipóteses do Estudo 2	92
Tabela 17: Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes para competência ..	93
Tabela 18: Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes para cordialidade...	93
Tabela 19: Testes de Efeitos entre Sujeitos do Estudo 3	95
Tabela 20: Testes de Efeitos entre Sujeitos do Estudo 3	96
Tabela 21: Testes de Normalidade do Estudo 4	98
Tabela 22: Estatísticas de Grupo do Estudo 4	99
Tabela 23: Testes de Amostras Independentes do Estudo 4.....	100
Tabela 24: Testes de Normalidade do Estudo 5	101
Tabela 25: Estatísticas de Grupo do Estudo 5	102
Tabela 26: Teste de Levene para Igualdade de Variâncias do Estudo 5	103
Tabela 27: Testes de Efeitos entre Sujeitos do Estudo 6	104
Tabela 28: Testes de Efeitos entre Sujeitos do Estudo 6	106
Tabela 29: Testes de Normalidade do Estudo 7	108

Tabela 30: Estatísticas de Grupo do Estudo 7	108
Tabela 31: Teste de Amostras Independentes do Estudo 7	109
Tabela 32: Testes de Normalidade do Estudo 8	111
Tabela 33: Estatísticas de Grupo do Estudo 8	111
Tabela 34: Teste de Amostras Independentes do Estudo 8	112
Tabela 35: Testes de Efeitos entre Sujeitos do Estudo 9.....	113
Tabela 36: Testes de Efeitos entre Sujeitos do Estudo 9.....	115
Tabela 37: Testes de Normalidade do Estudo 10	117
Tabela 38: Estatísticas de Grupo do Estudo 10	118
Tabela 39: Testes de Amostras Independentes do Estudo 10.....	119
Tabela 40: Testes de Normalidade do Estudo 11	120
Tabela 41: Estatísticas de Grupo do Estudo 11	121
Tabela 42: Testes de Amostras Independentes do Estudo 11.....	122
Tabela 43: Testes de Efeitos entre Sujeitos do Estudo 12.....	123
Tabela 44: Testes de Efeitos entre Sujeitos do Estudo 12.....	124
Tabela 45: Estatísticas de Grupo – Brancos sem SLB	126
Tabela 46: Teste de Amostras Independentes – Brancos sem SLB	127
Tabela 47: Estatísticas de Grupo – Brancos com SLB.....	128
Tabela 48: Teste de Amostras Independentes – Brancos com SLB.....	128
Tabela 49: Estatísticas do Grupo - Negros sem SLB	129
Tabela 50: Testes de Amostras Independentes – Negros sem SLB	130
Tabela 51: Estatísticas de Grupo - Negros com SLB	131
Tabela 52: Teste de Amostras Independentes - Negros com SLB	131
Tabela 53: Estatísticas de Grupo - Brancos sem SLB.....	133
Tabela 54: Testes de Amostras Independentes - Brancos sem SLB.....	134
Tabela 55: Estatísticas de Grupo - Brancos com SLB.....	134
Tabela 56: Teste de Amostras Independentes – Brancos com SLB	135
Tabela 57: Estatísticas de Grupo - Negro sem SLB	135
Tabela 58: Teste de Amostras Independentes - Negros sem SLB.....	135
Tabela 59: Estatísticas de Grupo - Negro com SLB.....	136
Tabela 60: Teste de Amostras Independentes - Negros com SLB	136

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Médias Marginais Estimadas de Índice de Competência do Estudo 3.....	96
Gráfico 2: Médias Marginais Estimadas de Índice de Cordialidade do Estudo 3	97
Gráfico 3: Médias Marginais Estimadas de Índice de Competência do Estudo 6.....	105
Gráfico 4: Médias Marginais Estimadas de Índice de Cordialidade do Estudo 6	106
Gráfico 5: Médias Marginais Estimadas de Índice de Competência do Estudo 9.....	115
Gráfico 6: Médias Marginais Estimadas de Índice de Cordialidade do Estudo 9	116
Gráfico 7: Médias Marginais Estimadas de Índice de Competência do Estudo 12.....	124
Gráfico 8: Médias Marginais Estimadas de Índice de Cordialidade do Estudo 12	125

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AAA - Associação Americana de Antropologia

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

DECRADI - Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância

GTIS - *Global Technology, Information and Society*

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDE - *Integrated Development Environment* (Ambiente de Desenvolvimento Integrado)

Inep - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

IoT - *Internet of Things* (Internet das Coisas)

ONU - Organização das Nações Unidas

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio

PPGA - Programa de Pós-Graduação em Administração

PRRI - *Public Religion Research Institute*

RH - Recursos Humanos

SIT - *Social Identity Theory* (Teoria da Identidade Social)

SLB - *Status-Legitimizing Beliefs* (Crenças Legitimadoras de Status)

TI - Tecnologia da Informação

TIC - Tecnologia da Informação e Comunicação

UFPB - Universidade Federal da Paraíba

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	19
1.1. OBJETIVOS.....	23
1.1.1. Objetivo geral.....	23
1.1.2. Objetivos específicos	23
1.2. JUSTIFICATIVA	23
2. REFERENCIAL TEÓRICO	26
2.1. RAÇA, ETNIA E PRECONCEITO	26
2.1.1. Da Divisão da Espécie ao Racismo Científico.....	26
2.1.2. A Mudança do Paradigma Científico.....	30
2.1.3. Definições	34
2.1.4. Etnocentrismo e preconceito no Brasil	38
2.1.5. Preferência ou preconceito?	51
2.2. ESTUDOS SEMELHANTES	53
2.3. MERITOCRACIA.....	56
2.3.1. Meritocracia na TI.....	56
3. MATERIAIS E MÉTODOS	61
3.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	61
3.2. MODELO DA PESQUISA	61
3.3. INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	61
3.3.1. Experimentos.....	61
3.3.2. Construção do experimento para a pesquisa	63
3.3.3. Participantes	64
3.3.4. Etapas do experimento	69
3.3.5. Variáveis independentes, dependentes e moderadoras	71
3.3.6. Desenho do experimento.....	72
3.3.7. Coleta de dados	78

3.3.8. Análise de dados	78
4. RESULTADOS	88
4.1. ESTUDO 1	88
4.1.1. Hipóteses do Estudo 1	88
4.1.2. Adequação dos dados do Estudo 1	88
4.1.3. Índice de Competência do Estudo 1	90
4.1.4. Índice de Cordialidade do Estudo 1	90
4.2. ESTUDO 2	91
4.2.1. Hipóteses do Estudo 2	91
4.2.2. Adequação dos dados do Estudo 2	92
4.2.3. Teste U de Mann-Whitney	92
4.3. ESTUDO 3	94
4.3.1. Hipóteses do Estudo 3	94
4.3.2. ANOVA do Estudo 3	95
4.4. ESTUDO 4	97
4.4.1. Hipóteses do Estudo 4	98
4.4.2. Adequação dos dados do Estudo 4	98
4.4.3. Índice de Competência do Estudo 4	99
4.4.4. Índice de Cordialidade do Estudo 4	100
4.5. ESTUDO 5	100
4.5.1. Hipóteses do Estudo 5	101
4.5.2. Adequação dos dados do Estudo 5	101
4.5.3. Índice de Competência do Estudo 5	102
4.5.4. Índice de Cordialidade do Estudo 5	103
4.6. ESTUDO 6	103
4.6.1. Hipóteses do Estudo 6	104
4.6.2. ANOVA do Estudo 6	104

4.7. ESTUDO 7	107
4.7.1. Hipóteses do Estudo 7	107
4.7.2. Adequação dos dados do Estudo 7	108
4.7.3. Índice de Competência do Estudo 7	109
4.7.4. Índice de Cordialidade do Estudo 7	109
4.8. ESTUDO 8	110
4.8.1. Hipóteses do Estudo 8	110
4.8.2. Adequação dos dados do Estudo 8	110
4.8.3. Índice de Competência do Estudo 8	111
4.8.4. Índice de Cordialidade do Estudo 8	112
4.9. ESTUDO 9	112
4.9.1. Hipóteses do Estudo 9	113
4.9.2. ANOVA do Estudo 9	113
4.10. ESTUDO 10	116
4.10.1. Hipóteses do Estudo 10	117
4.10.2. Adequação dos dados do Estudo 10	117
4.10.3. Índice de Competência do Estudo 10	118
4.10.4. Índice de Cordialidade do Estudo 10	119
4.11. ESTUDO 11	119
4.11.1. Hipóteses do Estudo 11	120
4.11.2. Adequação dos dados do Estudo 11	120
4.11.3. Índice de Competência do Estudo 11	121
4.11.4. Índice de Cordialidade do Estudo 11	122
4.12. ESTUDO 12	122
4.12.1. Hipóteses do Estudo 12	123
4.12.2. ANOVA do Estudo 12	123
4.13. ESTUDO 13	125

4.13.1. Hipóteses do Estudo 13	126
4.13.2. Avaliação de brancos, sem SLB, pelos cariocas	126
4.13.3. Avaliação de brancos, com SLB, pelos cariocas.....	128
4.13.4. Avaliação de negros, sem SLB, pelos cariocas	129
4.13.5. Avaliação de negros, com SLB, pelos cariocas.....	131
4.14. ESTUDO 14.....	132
4.14.1. Hipóteses do Estudo 14	133
4.14.2. Avaliação de brancos, sem SLB, pelos pessoenses.....	133
4.14.3. Avaliação de brancos, com SLB, pelos pessoenses	134
4.14.4. Avaliação de negros, sem SLB, pelos pessoenses.....	135
4.14.5. Avaliação de negros, com SLB, pelos pessoenses	136
5. CONCLUSÕES	138
5.1. DISCUSSÃO GERAL E SÍNTESE DOS RESULTADOS	138
5.2. LIMITAÇÕES E SUGESTÕES.....	140
6. REFERÊNCIAS.....	142
ANEXO 1 - Questionário para medir discriminação.....	155
APÊNDICE A - Texto para <i>priming</i>	156
APÊNDICE B - <i>Script</i> de apresentação de candidato-experimental.....	157
APÊNDICE C - Questionário de perfil social	158
APÊNDICE D - <i>Screenshots</i> do Formulário da Pesquisa	159
APÊNDICE F - Tabela de Frequências	168

1. INTRODUÇÃO

O cenário da Tecnologia da Informação (TI) tem se mostrado cada vez mais carente de profissionais qualificados. Nos Estados Unidos, o atual panorama da TI aponta para um comportamento indesejável em qualquer área profissional: a demanda vem superando a oferta de profissionais qualificados. O pior é que não é apenas a demanda quem vem aumentando, a oferta também vem diminuindo (ARMSTRONG, BROOKS e RIEMENSCHNEIDER, 2015).

Quanto ao Brasil, alguns dados relevantes demonstram que a situação não é melhor: pesquisadores do IDC¹ elaboraram o estudo *Networking Skills in Latin America*, a pedido da Cisco Systems², que concluiu que no ano de 2019 o Brasil terá um déficit de 161.000 profissionais de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC). Esse número constitui a maior lacuna global de habilidades tecnológicas, isto é, nenhum país no mundo terá um déficit tão extremo como o do Brasil, tanto em termos absolutos quanto em porcentagem (PINEDA e GONZALEZ, 2016).

Além disso, segundo o ManPowerGroup (2016), agência de empregos e negócios há 23 anos na lista Fortune 500³, em seu relatório anual acerca da escassez de talentos, 43% das empresas brasileiras – de todos os setores – têm dificuldades na hora de contratar funcionários devido à carência de mão de obra qualificada. Ademais, o mesmo estudo, realizado com 42.300 empregadores, traz a informação de que, em nível global, o profissional de TI é o segundo mais difícil de se encontrar.

Os números são ainda mais assombrosos quando tratamos de novas tecnologias. Quanto à Internet das Coisas (IoT), por exemplo, o estudo *The Future of IoT in Enterprise - 2017 [O Futuro da Internet das Coisas na Empresa - 2017]*, realizado pela Varson Bourne (2017) e solicitado pela empresa de alta tecnologia Inmarsat⁴, indica dados impressionantes acerca das empresas brasileiras: (a) 94% relatam precisar de pessoal adicional de nível sênior e estratégico com habilidades para definir os objetivos e as prioridades para implantação de IoT, quando a média global foi de 74%; (b) 91% das empresas brasileiras identificaram falta de pessoal com

¹ IDC é uma provedora de informações de mercado com atuação mundial.

² A Cisco Systems é a maior fabricante de equipamentos de redes com computadores do mundo, estando em sétimo lugar no ranking das maiores empresas de tecnologia – por faturamento anual.

³ Lista anual, publicada pela *Fortune Magazine*, que arrola as 500 maiores empresas dos Estados Unidos. ManPowerGroup está atualmente na 146.^a posição. Dados coletados em 22/01/2018.

⁴ Inmarsat é detentora e operadora de uma rede global de satélites. Oferece serviços de comunicações móveis e fixas para marítimos, empresas, governos e aviação.

experiência em nível gerencial para implantações de IoT, quando na América Latina e no mundo foram percebidos déficits médios de 85% e 72%, respectivamente; e (c) para 97% das empresas brasileiras faltam habilidades na entrega prática de soluções de IoT de modo a garantir que as soluções funcionem como se pretende, quando na América Latina o resultado médio foi de 91% e, em âmbito global, obteve-se um média de 80%.

Ainda acerca do cenário brasileiro, segundo as Sinopses Estatísticas da Educação Superior, censo disponibilizado anualmente pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), historicamente, dentre todos os cursos de todas as áreas, os cursos superiores relacionados à área de informática estão sempre próximos ao topo quando se trata do fenômeno da evasão escolar no ensino superior. Atualmente, esses cursos estão atrás apenas dos cursos de matemática e estatística – cursos de computação tem taxa de evasão de 28% enquanto as matemáticas atingem uma taxa de 30%. Especificamente nas instituições privadas, de acordo com o mesmo estudo (LOBO, 2017), a taxa de desistência dos cursos de TI chega a 31% (LOBO, MONTEJUNAS, *et al.*, 2007; INEP, 2007 – 2016).

Agravando o quadro das TICs no ensino superior, a procura por cursos universitários no país aponta para o tradicional feijão com arroz acadêmico, isto é, seis áreas são responsáveis por 80% das matrículas: Comércio e Administração (16%), Saúde (16%), Pedagogia e Educação (15%), Direito (14%), Engenharias (10%) e Arquitetura (9%). Por outro lado, os cursos da área de Computação responderam por apenas 2% das matrículas, formando, como vimos no parágrafo anterior, apenas um quarto desse pequeno número de alunos (LOBO, 2017).

Se conseguir profissionais qualificados na área está difícil, geri-los e retê-los nas empresas tampouco são tarefas fáceis: os profissionais de TI, por causa da natureza ambígua e autônoma de suas atividades, tendem a não se adequar às normas empresariais, fazendo com que o seu gerenciamento seja mais complexo (MOORE e LOVE, 2005). Ademais, estudos demonstram que, como esses profissionais se mostram dispostos a sair da sua zona de conforto e dispõem de um ambiente profícuo em ofertas de trabalho, estão muito sujeitos a mudar de empresa (BELLINI, 2018).

Outra particularidade importante proporcionada pelo enorme desenvolvimento e popularização das TICs é a ubiquidade que faculta ao indivíduo trabalhar em uma empresa milhares de quilômetros distante de sua residência, fazendo uso, majoritariamente, da Internet, mas também de redes de telefonia (LILA e ANJANEYULU,

2017; ROCHA e AMADOR, 2018). Chamada de teletrabalho, essa modalidade é amplamente utilizada por trabalhadores da TI por causa das já mencionadas ambiguidade e autonomia, características inerentes das atividades de TI (MOORE e LOVE, 2005). Ao se adequar a essa modalidade, o trabalhador passa a dispor de maior flexibilidade na escolha da moradia, desvinculando-se da localização da empresa empregadora, o que beneficia ambas as partes: o trabalhador, que pode buscar melhor fonte de renda, e a empresa, que pode buscar os melhores profissionais, independentemente de onde estejam localizados (MOYA, 1998).

Segundo Mello (2000), no final da década de 1990 o teletrabalho já era uma tendência mundial, mas somente naquele momento as empresas brasileiras se davam conta desse mecanismo de obtenção de competitividade no mundo globalizado. Essa falta de visão e a possibilidade de ganhos em dólar ou euro, moedas mais fortes que o real, faz com que o nosso país ceda muito do seu capital humano qualificado ao estrangeiro.

Outro fator deteriora ainda mais a situação nacional: o *brain drain* ou evasão de cérebros. Esse termo foi cunhado para denotar a “fuga” de profissionais altamente especializados para o exterior em busca de melhores condições de trabalho. Estudos acadêmicos acerca do tema são realizados há bastante tempo. Ainda no início da década de 1970, Berlinck e San'anna (1972) já haviam se apercebido do caso e desenvolveram um estudo propondo políticas de retorno. Porém, segundo levantamentos jornalísticos, a evasão nunca deixou de ocorrer: o êxodo foi exacerbado pela violência, pela crise político-econômica brasileira de 2015 e pelo corte de 44% do orçamento destinado à pesquisa, no ano de 2017. Boa parte dos migrantes são da área de tecnologia da informação (ESTADÃO, 2015; GAZETA, 2015; GLOBO NEWS, 2016; BBC BRASIL, 2017; O GLOBO, 2017; FANTÁSTICO, 2017). Todo o contexto até agora apresentado gera uma demanda reprimida por profissionais qualificados.

Há também a questão da meritocracia. Um estudo acerca da contratação de profissionais de TI por organizações de alta tecnologia demonstra que o processo seletivo é totalmente meritocrático para sexo. Quanto às minorias étnicas, o processo é parcialmente meritocrático. Se anuladas as variáveis “indicações de amigos” ou “indicações de outros profissionais”, o processo seletivo, no que se refere a minorias étnicas, também é meritocrático (PETERSEN, SAPORTA e SEIDEL, 2000).

Apesar de termos uma área supostamente meritocrática na TI, sabemos que os preconceitos permeiam a sociedade. Alguns dos que mais sofrem com discriminação são os negros e os nordestinos, estigmatizados por sua cor e sotaque.

No mais, segundo estudos, as pessoas são motivadas a defender e legitimar os sistemas sociais que as afetam (JOST, LIVIATAN, *et al.*, 2011). Além disso, têm a percepção de que a posição ocupada por cada um na hierarquia social depende majoritariamente do mérito individual – as chamadas Crenças Legitimadoras de Status (SLB, do inglês *Status-Legitimizing Beliefs*). Quando os indivíduos da classe dominante são confrontados com essas SLB, inclinam-se a acreditar que legislações em prol das minorias, chamadas de ações afirmativas, são medidas discriminatórias contra a classe dominante, já que beneficiam apenas uma parcela da população (WELLMAN, LIU e WILKINS, 2015).

Outra perspectiva que deve ser levada em consideração, neste trabalho, é a da Identidade Social. Prescrita pela Teoria da Identidade Social (SIT, do inglês *Social Identity Theory*), a Identidade Social diz respeito à noção de pertencimento do indivíduo a um grupo. Esse discernimento gera um viés, no qual, ao se afeiçoar mais aos indivíduos de seu próprio grupo, o indivíduo dá tratamento preferencial a esses membros (TAJFEL e TURNER, 1986).

Analisando toda a conjuntura na qual se encontram as TICs, isto é, (a) a extrema carência de pessoal qualificado, (b) a decorrente demanda reprimida e (c) a aparente meritocracia dos processos de contratação, o grupo de pesquisa GTIS (*Global Technology, Information and Society*), uma equipe plurirregional composta por cerca de 20 membros especialistas em administração de TICs, com boa bagagem internacional, se viu diante de uma questão de pesquisa que merecia ser respondida. Partindo do pressuposto de que os preconceitos são inerentes aos seres humanos e da percepção de que, apesar disso, os participantes do grupo de pesquisa não se consideravam preconceituosos; e tendo em conta um horizonte com circunstâncias tão peculiares como as elencadas no início deste parágrafo, coloca-se a seguinte questão: **há preconceito regional e/ou racial entre profissionais de TI do Brasil?**

Para responder à questão de pesquisa proposta, elaboram-se os objetivos a seguir.

1.1. OBJETIVOS

1.1.1. *Objetivo geral*

Investigar se há preconceito entre os profissionais da área de TI, de modo que isso possa afetar a contratação de profissionais negros e advindos diferentes regiões do Brasil em detrimento das qualificações desses profissionais.

1.1.2. *Objetivos específicos*

- Realizar revisão sistemática da literatura acerca do fenômeno “preconceito”.
- Investigar estudos semelhantes.
- Descrever o cenário de TI no Brasil.
- Discutir meritocracia e crenças legitimadoras de status.
- Verificar, em estudos anteriores, se os processos de contratação e promoção em TI são meritocráticos.
- Realizar experimento real, por meio de gravação e exposição de vídeos.
- Verificar, por métodos estatísticos, se há discriminação na área de TI.

1.2. JUSTIFICATIVA

O ensejo de tratar com rigor científico do tema “preconceito” em busca de uma solução para o problema, por si só, justificaria um trabalho acadêmico, independentemente da área de estudo. No entanto, no âmbito de uma pesquisa de mestrado é necessária aderência à área e à ênfase de pesquisa do pesquisador.

O presente estudo se adequa à segunda linha de pesquisa do Grupo de Pesquisa GTIS, cujo interesse, segundo o site institucional do grupo, reside na “gestão de profissionais, equipes e projetos de TI tanto internamente quanto em parceria com organizações externas”, focando nos “**traços cognitivos e comportamentais dos profissionais**, na organização estrutural das equipes, nas medidas de eficácia do trabalhador e no sucesso do projeto” (GTIS, 20--, grifo nosso, tradução nossa).

Estudar preconceitos entre os profissionais da área de TI constitui uma busca pelo entendimento da cognição e das relações entre os profissionais da área. Com isso,

busca-se também entender a gestão desses profissionais, aspecto aderente à supracitada linha de pesquisa.

Apesar de vastas referências em ensaios teóricos e estudos realizados mediante aplicação de questionários acerca do tema “preconceito” dentro das organizações, rareiam os experimentos relativos ao assunto. Além disso, não foi encontrado nenhum experimento associado aos temas “preconceito” e “profissionais de tecnologia da informação” – matérias, como serão vistas no referencial teórico, importantíssimas para a saúde organizacional. As buscas por artigos científicos foram feitas nas plataformas Web of Science, Google Scholar e Scopus.

Dessa forma, este trabalho constitui uma pesquisa exploratória, que, segundo Sampieri, Collado e Lucio (2006, p. 99), objetiva não apenas examinar um tema pouco estudado, como também pesquisar temas e fenômenos sob pontos de vista distintos dos até então apresentados e/ou com o objetivo de ampliar pesquisas anteriores.

Para esta pesquisa que nos propomos a desenvolver, diante do apresentado na introdução deste trabalho, partimos das seguintes hipóteses:

Por mais que a área de Tecnologia da Informação esteja em uma situação alarmante quanto à oferta de profissionais qualificados, e que esta seja uma área supostamente meritocrática, acreditamos que (H1) os preconceitos por parte dos profissionais de TI no Brasil serão amplamente percebidos, (H1a) tanto no que se refere à raça (H1b) quanto a origem regional.

Partindo da hipótese acima, esperamos que (H2) os indivíduos avaliem melhor os seus iguais, (H2a) tanto no que se refere à raça⁵ (H2b) quanto à região de origem. Porém, acreditamos que (H2c) os indivíduos avaliarão melhor seus conterrâneos brancos, quando comparada à avaliação dos conterrâneos negros.

Supomos que (H3) não será constatada a presença de racismo reverso, ou seja, (H3a) os nordestinos não avaliarão os sudestinos de forma pior do que avaliarão outros nordestinos, (H3b) e tampouco os negros avaliarão negativamente os brancos⁶.

Ademais, partimos da hipótese de que (H4) indivíduos que receberem um *priming* demonstrando que as posições ocupadas pelas pessoas nas classes sociais são

⁵ Se houver boa quantidade de negros na amostra será possível quantificar isto, no entanto, o experimento, declaradamente, não objetiva essa análise. Caso a estratificação social dos participantes forneça amostra suficiente, esta hipótese será testada.

⁶ Idem à nota de rodapé acima.

resultado do esforço individual se mostrarão ainda mais propensos a discriminar (H4a) tanto quanto à raça (H4b) como quanto à região de origem, principalmente nos casos de (H4c) indivíduos brancos em relação a negros e (H4d) habitantes da região Sudeste em relação a nordestinos.

Deste modo, apesar de constatararmos que esse seja um campo de trabalho no qual a competência do indivíduo e a necessidade de profissionais qualificados são fatores que influenciam fortemente as contratações, acreditamos que os preconceitos humanos não serão anulados nos processos de avaliação de profissionais apresentados durante o experimento proposto na pesquisa.

Caso nossas hipóteses sejam amplamente rejeitadas, isto é, caso se verifique a ausência da percepção dos preconceitos aqui estudados no ambiente de TI no Brasil, a pesquisa terá alcançado um trunfo inédito: a constatação de que a área de TI no Brasil é de fato meritocrática e não se apoia em preconceitos latentes em seus processos de avaliação de profissionais. Nesse caso, essa seria uma descoberta a ser investigada com maior profundidade, a fim de se compreender os motivos por trás de tal ausência de preconceitos, de modo, quem sabe, a reproduzir esse cenário em outras áreas profissionais.

Caso as hipóteses não sejam amplamente rejeitadas, ou seja, caso se verifique a presença dos preconceitos aqui estudados no ambiente de TI no Brasil, este trabalho servirá para demonstrar à organização que ela deve fazer esforços para selecionar recrutadores que não sejam influenciados por origem regional ou etnia, desperdiçando mão de obra qualificada e, talvez, até mesmo a melhor opção de contratação. Além disso, este trabalho se assentará sobre o corpo de conhecimento até agora produzido sobre o tema do preconceito no ambiente de trabalho, tornando-se um ponto de partida para estudos posteriores específicos sobre preconceito no ambiente de trabalho da TI.

A investigação se concentrará nos preconceitos contra indivíduos negros e de origem nordestina, pois, segundo a Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância (DECRADI), são as duas modalidades de preconceito mais comumente denunciadas na cidade de São Paulo (AZEVEDO, 2016).

É inegável que ruído constantes permeiam as relações sociais. Descobrir, expor e solucionar esses ruídos é função da ciência.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. RAÇA, ETNIA E PRECONCEITO

Os preconceitos nascem das diferenças, são uma fonte de incompreensão e estão no mundo inteiro, em todas as épocas. Estão fortemente associados ao etnocentrismo, que é a crença na superioridade da própria cultura e do próprio estilo de vida. Preconceitos, por sua vez, geram discriminação, que é o ato de separar os indivíduos por categorias. As pessoas são discriminadas por sua cor, etnia, origem nacional, deficiência, orientação sexual, falta de atratividade, idade, saúde mental, personalidade, sexo biológico e afiliação religiosa (ROSE, 1960; STONE-ROMERO e STONE, 2007). Atualmente, podemos incluir no rol discriminatório a questão da identidade de gênero, ainda não prevista pelos autores citados.

2.1.1. *Da Divisão da Espécie ao Racismo Científico*

A mais antiga constatação de discriminação registrada na literatura encontra-se em um marco erguido à beira do Rio Nilo, a mando do Faraó Sesóstris (1887-1849 a.C.), o qual indica que indivíduos negros não poderiam ultrapassar aquele limite “por água ou por terra, de navio ou com seus rebanhos, salvo se for com o propósito de comercializar ou fazer compras” (COMAS, 1970[1960]). No entanto, segundo Juan Comas, a diferenciação dos homens por cor ocorria em razão de uma questão política: era mais conveniente controlar a entrada de estrangeiros advindos de regiões ao sul do Egito por meio da cor de sua pele, mais escura que a pele dos egípcios.

Os preconceitos são anteriores à classificação racial humana pelas ciências naturais ou humanidades. Aristóteles (384-322 a.C.), em *Metafísica*, revela a inexistência de classificação de subespécies⁷ humanas à época, o que fica claro na seguinte passagem: “nem a cor branca nem a cor preta no homem produzem uma diferença de espécie e entre o homem branco e o homem preto não existe diferença de espécie; e não haveria diferença de espécie nem mesmo se déssemos um nome diferente a cada um” (ARISTÓTELES, 2002[Séc. IV, a.C.], Iota, 9, p. 473).

Por outro lado, e em consonância com o trabalho de Graves (2015), que afirma que a inexistência de raças humanas em nada modifica o preconceito sofrido por pessoas

⁷ Em biologia, subespécie é sinônimo de raça.

de minorias étnicas, é sabido que os gregos antigos e os persas da mesma época, por mais que não distinguessem humanos por raças, certamente agiam com base no etnocentrismo e preconceito cultural (VASUNIA, 2001). O exemplo clássico é o dado por Heródoto (485-425 a.C.), que viveu um século antes de Aristóteles e, certo de sua superioridade perante os egípcios, omitiu toda a ciência – as matemáticas, a engenharia, a medicina e a astronomia, que produziu um espetacular calendário astronômico de 365 dias baseado no ciclo de três corpos celestes (o sol, a lua e a estrela Sirius) – desenvolvida por um povo altamente criativo, com apenas uma única frase, que foi amplamente difundida e aceita como verdadeira: “o Egito é uma dádiva do Nilo” – atribuindo o mérito da prosperidade alcançada por esse povo unicamente às condições naturais (NUNN, 1996; ALLEN, 2005; CANHÃO, 2006; ABOELSOU, 2010). Quanto aos persas, o próprio Heródoto escreveu, em um dos seus relatos de viagem, que estes “consideravam-se muito superiores ao resto da humanidade” (COMAS, 1970[1960]).

Já os antigos egípcios distinguiam os seres humanos quantitativamente – sem qualificar – em quatro diferentes subespécies: os Rot (os próprios egípcios, de pele vermelha), os Namou (asiáticos, de pele amarela), os Nashu (africanos, de pele preta) e os Tamahouos (líbios, de pele branca e olhos azuis). No entanto, na sociedade romana e por toda a Idade Média, o status social era considerado um fator de segregação muito mais importante que as características físicas dos indivíduos (GOURJON e DEGIOANNI, 2008).

Ainda segundo Gourjon e Degioanni (2008), as grandes navegações proporcionaram não apenas descobertas de novas rotas e terras, mas de seres humanos com cores e morfologias diferentes, fator que incentivou pesquisadores da época a se voltarem aos estudos acerca da divisão dos homens em subespécies. Na França, em 1684, o antropólogo François Bernier propôs, na primeira revista científica da Europa – o *Journal des Sçavans* –, que, apesar de não saber ao certo a quantidade de raças humanas, se quatro ou cinco, estas definitivamente existiam (BERNIER, 1684).

O pai da taxonomia moderna, o botânico, zoólogo e médico sueco Carlos Lineu (1707 – 1778), além de ter feito a divisão até hoje utilizada das “coisas naturais” em três reinos – animal, vegetal e mineral –, dividiu arbitrariamente os seres humanos em quatro variedades biológicas: europeia, ameríndia, asiática e africana. Essa “descoberta” mudou o mundo, pois chancelava biologicamente a discriminação racial: Lineu tratava o *Homo sapiens europaeus* – composto pelos povos europeus – como o pináculo evolucionário da

espécie, enquanto o *Homo sapiens afer* – composto pelos povos africanos – como o abismo (GOULD, 1994; FERRARO, 2010; GRAVES, 2015).

Dando força ao racismo científico, o médico Johann Friedrich Blumenbach, considerado o pai da antropologia, em 1775, em um estudo com 60 crânios humanos de todo o mundo, trouxe a perspectiva de que existiam cinco raças humanas, classificadas a partir da estética do crânio. As raças estabelecidas por Blumenbach foram: caucasiana⁸, mongol, malaia, etíope e ameríndia. O estudo feito a partir da estética craniana considerou como o mais belo crânio o de uma mulher georgiana. Em contrapartida, Blumenbach não diferenciou as raças por meio da capacidade mental, tendo especificado que a raça etíope, apesar de sua feiura craniana, não era inferior em inteligência e que o termo “raça” apenas estava sendo utilizado por conveniência, para ajudar na memorização (GOBINEAU, 1915[1855], p. 110; MONTAGU, 1941; GOULD, 1994; DURODOYE, 2003; BELEN, 2017).

Apesar de a ciência não ter chegado a um consenso quanto à hierarquia das raças no século XVIII, muitos cientistas propuseram, baseando-se nos estudos de Blumenbach, que as diferenças entre as raças não estavam apenas na estética, tendo Blumenbach negligenciado muitas características importantes. No livro *The Inequality of Human Races*, Gobineau, criador do conceito de uma raça superior – a ariana –, traz três capítulos autoexplicativos acerca de seu pensamento: (1) “As raças humanas são intelectualmente desiguais”, (2) “Prova da desigualdade intelectual das raças” e (3) “A superioridade da raça branca e da família ariana” (GOBINEAU, 1915[1855], p. 134, 168 e 205, tradução nossa).

Esses estudiosos – boa parte deles poligenistas⁹, como, por exemplo, Christoph Meiners (1747 – 1810), Samuel Thomas von Sömmerring (1755 – 1830), Anders Adolf Retzius (1796 – 1860), Samuel George Morton (1799 – 1851), Louiz Agassiz (1807 – 1873) e Paul Broca (1824 – 1880), entre muitos outros – fizeram uso do trabalho seminal de Blumenbach, realizando medições craniométricas nas supostas diferentes raças de seres humanos, a fim de fomentar o racismo científico (GOULD, 1996; BELEN, 2017). E, já no século XIX, “com a consolidação da escravidão como uma força econômica, a hierarquia das variedades humanas estava bem estabelecida no pensamento ocidental” (GRAVES, 2005).

⁸ O termo “caucasiano” foi cunhado por Blumenbach neste estudo.

⁹ A hipótese poligenista postula que a coleção daquilo que conhecemos por “seres humanos” não é composta apenas por uma única espécie. Essa hipótese difere do conceito de raça dado por Lineu e Blumenbach, que acreditavam se tratar da mesma espécie, com derivação de raças com o passar do tempo.

O conceito de evolução trazido com a publicação de *A Origem das Espécies*, de Charles Darwin (1859), assinalou o início da dominância das teorias monogenistas¹⁰ e a perspectiva de que espécies variavam geneticamente apenas no contexto de seleção natural; de outra forma, permaneceriam inalteradas. Apesar disso, na virada do século XX, a ciência da antropologia social, a exemplo de Rivers (1905) – à época, um dos mais ilustrados estudiosos da área –, publicava artigos científicos utilizando o termo “raças inferiores” para tratar de agrupamento étnicos considerados primitivos. Outro pesquisador da antropologia, o médico legista brasileiro Nina Rodrigues – fundador da antropologia forense brasileira –, em seu estudo acerca das religiões de matizes africanas, considera o ritual praticado pelos negros baianos como “mais ao alcance da sua inteligência rudimentar”, o que explicaria o motivo pelo qual os negros preteriam o culto católico, “que eles pouco ou nada podiam compreender” (RODRIGUES, 2006[1900]).

A hipótese da degenerescência assolava o Brasil de meados do século XIX até princípios do século XX. Nesse ínterim, as doenças da população, discussões sobre o caráter do brasileiro e a visão futuro passavam, obrigatoriamente, pela questão da miscigenação. Um dos grandes expoentes no combate ao racismo científico no Brasil foi o médico baiano Juliano Moreira (1873-1933), que, na luta contra tais argumentos, decretava que os inimigos eram “o alcoolismo, a sífilis, as verminoses, as condições sanitárias e educacionais adversas” (ODA e DALGALARRONDO, 2000). A visão acertada de Moreira foi corroborada com o início do movimento sanitarista, com destaque para as medidas realizadas no interior do país: o abandono do governo às populações fora finalmente percebido e a questão da mestiçagem perdeu força.

Apenas com a insurreição nacionalista dos povos colonizados contra seus colonizadores e com a ascensão de Hitler ao poder, seguido do extermínio de cerca de 21 milhões de pessoas de “raças inferiores” motivado pelo mito do povo ariano, de Gobineau (BIDDISS, 1966; PRADO, 2017), a eugenia – crença da pureza racial – e a própria noção de raça perderam espaço nas ciências sociais. Seus representantes “fizeram esforços estridentes para desafiar as suposições e revelar a falta de evidências empíricas por trás das teorias raciais da humanidade” (HIRSCHMAN, 2004, tradução nossa).

¹⁰ A teoria monogenista postula que todos os seres humanos descendem de um único grupo de *Homo sapiens*.

2.1.2. *A Mudança do Paradigma Científico*

Nenhum campo científico está livre de mudanças e, eventualmente, quando anomalias subvertem os compromissos correntes, iniciam-se as revoluções científicas (KUHN, 1998[1962], p. 25). Assim ocorreu com o racismo científico. Relatos históricos apontam que a ideologia teve seu ápice no final do século XIX, começou a declinar no início do século XX e encontrou seu final após a Segunda Guerra Mundial (REARDON, 2005).

Demonstrando o tal progresso irrefreável do pensamento científico, no início do século XX, a ciência da genética começou a se apropriar definitivamente das classificações taxonômicas humanas, assumindo o que antes era domínio da antropologia. E, a partir de postulados de seus muitos estudiosos acerca de mutação e deriva genética, esse ramo da biologia determinou que os conceitos de raça, dados pelos antropólogos, mais se assemelhavam ao constante processo natural da mudança genética. Isto é, tratava-se de um fenômeno dinâmico, que não podia ser analisado estaticamente. A divisão da espécie humana em raças, apesar de ter sido realizada *n* vezes por antropólogos, determinava uma divisão arbitrária do processo que variava conforme a época do pesquisador, uma representação temporária de genes comuns a toda a humanidade (MONTAGU, 1942, p. 39-42).

Um dos estudos que cancelaram a nova visão de mundo foi o de Mendel (1865), considerado o pai da genética. Essa pesquisa seminal, realizada ainda no século XIX, investigou a hereditariedade das ervilheiras, determinando, entre outras coisas, que existiam traços dominantes e recessivos. Somente 35 anos após sua publicação, já no século XX, seu estudo foi redescoberto, o que gerou grande comoção científica (FISHER, 1936).

O antropólogo estruturalista Claude Lévi-Strauss (1952), fundador da antropologia moderna, buscando combater a falsa ideologia de raças que imperava na antropologia, tratou de enfrentar o problema do preconceito na ciência com uma visão antropológica moderna, em contraste com seus predecessores. Quando solicitado pela UNESCO a escrever acerca das contribuições das raças para o mundo, a fim de demonstrar a importância de cada uma delas, escreveu:

Falar sobre a contribuição das raças humanas para a civilização mundial poderia surpreender em uma coleção de artigos destinados a combater o preconceito racial. Mostrar que nada, no atual momento da ciência, permite afirmar a superioridade ou inferioridade intelectual de uma raça sobre outra resultaria num desperdício de esforço e talento. A não ser que fosse para, de modo fraudulento, fomentar a noção de raça, travestido de um estudo que mostraria as contribuições específicas que os grandes grupos étnicos que compõem a humanidade trouxeram, enquanto tais, para o patrimônio comum. (LÉVI-STRAUSS, 1987[1952], p. 9, tradução nossa).

Nesse trabalho, intitulado *Raça e Cultura*, Lévi-Strauss desafia os trabalhos antropológicos anteriores, decretando que a ideia de raça é destituída de verdade e que as teorias de desigualdade de raças foram forjadas a fim de justificar os vieses ideológicos de seus criadores.

Outro exemplo que demonstra o contraste entre a antiga corrente antropológica e a moderna está na interpretação dada por Lévi-Strauss (1966, p. 14) às qualificações atribuídas a tribos consideradas primitivas. Rivers (1905) qualificou a tribo dos Todas como inferior, mas Lévi-Strauss expôs um ponto de vista até então inexistente, ao perceber que esta agia de forma genuinamente científica: por meio de técnicas complexas, os Todas transformavam terra infértil em solo agricultável, fera em animal doméstico, argila em cerâmica, raízes ou sementes tóxicas em gêneros alimentícios. Seu nível de desenvolvimento denotava uma população com capacidade científica e constante desejo por conhecimento, o que Lévi-Strauss não podia considerar como “inferior”.

Essa nova visão de mundo foi apoiada pelo trabalho de Franz Boas (1894), que defendia que a “faculdade média da raça branca é encontrada no mesmo grau em grande proporção de indivíduos de todas as outras raças” (BOAS, 1894, tradução nossa). Apesar de o texto ainda fazer referências a raças humanas, por falta de argumento das ciências naturais que contradissem a corrente de pensamento da época, Boas foi responsável por contagiar alunos como Alfred Kroeber, Robert Lowie, Margaret Mead, Ruth Benedict, Clark Wissler, Otto Klineberg, Alexander A. Goldenweiser, Edward Sapir e Melville J. Herskovits, grandes nomes da corrente que estava surgindo (CRAVENS, 2010).

Durante séculos, a ideia de raça ficara nas mãos da ciência da antropologia e, como a humanidade demandava constantemente acerca do assunto, os trabalhos dos antropólogos eram muito destacados. Com isso, o conceito de raça tornou-se o mais fundamental no trabalho desses cientistas. Quando os biólogos tomaram para si os estudos relativos a raças humanas, assumiram um conceito essencial para os antropólogos,

privando-os de sua crença na raça – um tipo de “crueldade” que, definitivamente, precisava acontecer (MONTAGU, 1941).

Essas evoluções das ciências humanas e sociais na academia foram traduzidas para o contexto geral de forma imperiosa e logo boa parte das nações ao redor do mundo passaram a não mais aceitar a segregação institucionalizada, a exemplo dos Estados Unidos, que em 1967 garantiram direitos iguais a todos os americanos.

Entretanto, somente em 1972, na alvorada da era dos estudos genéticos modernos, Richard C. Lewontin (1972) analisou os genes de sete grupos raciais estabelecidos, à época, pela ciência da antropologia: caucasianos, africanos, mongóis, aborígenes da Ásia Meridional, ameríndios, oceânicos e aborígenes australianos. Em seu estudo, constatou que a classificação racial não tinha significância genética ou taxonômica, o que o levou a declarar, no final do trabalho, que “nenhuma justificativa poderia ser oferecida para a manutenção [dos preconceitos]” (LEWONTIN, 1972, tradução nossa, colchetes nossos). O racismo, porém, já estava arraigado na humanidade (KEITA e KITTLES, 1997).

Já que as características filogenéticas dos agrupamentos humanos não satisfaziam os critérios para divisão da espécie *Homo sapiens* em subespécies, isto é, em raças (KEITA, KITTLES, *et al.*, 2004), e que estudos mostraram que a inteligência não tem relação com a forma do crânio ou a etnia (BRUNER, 2007; GÓMEZ-ROBLE, HOPKINS e SHERWOOD, 2013), o termo “raça” passou a ser considerado um construto social (SMEDLEY e SMEDLEY, 2005). O conceito se expandiu de forma que “raça” agora envolve fisionomia, religião, cultura, zona geográfica, história, língua... Ou seja, passou a ser sinônimo de etnia (OXFORD DICTIONARIES, 20--).

O estudo da antropologia atual é pautado pela etnia e sua indissociável cultura, posto que os comportamentos humanos são mais bem compreendidos quando analisamos os fenômenos culturais, em detrimento da genética. A cultura é tida como o aspecto hegemônico no molde da crença dos indivíduos (SMEDLEY e SMEDLEY, 2005).

Atualmente, o website da Associação Americana de Antropologia (AAA) traz uma página fixa denominada “Declaração sobre Raça”, de 1998, em cujo preâmbulo consta o pensamento mais comum entre os antropólogos pelo mundo:

“Raça” foi um mecanismo social inventado durante o século XVIII para se referir às populações reunidas na América colonial: o índio conquistado e os povos da África trazidos para fornecer trabalho escravo. [...] Esse conceito de “raça” foi modelado a partir de um antigo teorema da Grande Cadeia do Ser, que propunha categorias naturais em uma hierarquia estabelecida por Deus ou pela natureza. Assim, “raça” era um modo de classificação ligado especificamente aos povos na situação colonial. Subscrevia uma crescente ideologia de desigualdade concebida para racionalizar as atitudes e o tratamento europeus dos povos conquistados e escravizados. Os proponentes da escravidão, em particular durante o século 19, usaram a “raça” para justificar a retenção da escravidão. [...] A desigualdade era natural ou dada por Deus. As diferentes características físicas dos afro-americanos e ameríndios se tornaram marcadores ou símbolos de suas diferenças de status. [...] Mas não se limitou à situação colonial. Na última parte do século XIX, ela foi empregada pelos europeus para se classificar e justificar as desigualdades sociais, econômicas e políticas entre seus povos. Durante a Segunda Guerra Mundial, os nazistas sob Adolf Hitler ordenaram a ideologia expandida das diferenças “raciais” e levaram-nos a um fim lógico: o extermínio de 11 milhões de pessoas de “raças inferiores” (AAA, 1998).

O texto ainda traz luz à cultura e esclarece que apenas recentemente, no final do século XX, foi entendido que o comportamento humano é aprendido, condicionado desde o nascimento e a todo momento sujeito a modificações. “Nossos temperamentos, disposições e personalidades, independentemente de propensões genéticas, são desenvolvidos dentro de conjuntos de significados e valores que chamamos de cultura” (AAA, 1998).

No ano 2000, o parlamento da União Europeia emitiu uma ata diretiva acerca do princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, na qual consta uma sentença que rejeita quaisquer hipóteses que tentam determinar a existência de raças humanas. Incluem no texto, ainda, o termo “origem racial”, mas com a ressalva de que o uso do termo não implica na aceitação de tais teorias (UNIÃO EUROPEIA, 2000).

Em setembro de 2016, em um esforço sem precedentes, três equipes de cientistas publicaram na revista *Nature* uma série de análises do genoma humano. Foram sequenciados os genomas de 787 pessoas, oriundas de quase 200 populações humanas, dentre as quais, por exemplo, estavam aborígenes australianos, pigmeus africanos, beduínos, sherpas, indígenas canadenses, maias e Korowais – tribo da Papua-Nova Guiné, última população humana a praticar a antropofagia (STASCH, 2001; BANIVANUA-MAR, 2008; NIELSEN, 2015). Esses estudos chegaram à conclusão de que toda a população do planeta descende da migração de uma única população africana, ocorrida entre 50 mil e 100 mil anos atrás (PAGANI, LAWSON, *et al.*, 2016; MALASPINAS, WESTAWAY, *et al.*, 2016; MALLICK, LI, *et al.*, 2016).

Como foi dito, nos dias atuais, “raça” e “etnia” podem ser usados como sinônimos, de modo que “preconceito racial” ou “racismo” refletem o preconceito contra minorias étnicas e os indivíduos que as compõem. Dessa forma, esta pesquisa eventualmente utilizará os termos “raça” e “preconceito racial” com viés sociológico (e não biológico), significando minorias étnicas e preconceito contra essas minorias, respectivamente.

2.1.3. *Definições*

O assunto até agora exposto – preconceito – é tão difundido na sociedade que é possível, assim como foi feito neste trabalho, falar sobre o tema sem que antes seja necessário explicação profunda dos conceitos associados e, ainda assim, não causar prejuízo ao entendimento do leitor. Quanto à sua importância, esta pode ser aferida pela presença do tema na carta magna brasileira, topo da hierarquia legal e base para o processo de criação de todas as outras normas brasileiras (GUASQUE, 1997, p. 83). A Constituição carrega, desde seu texto original, em seu preâmbulo, o desejo dos constituintes de uma sociedade livre de preconceitos:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e **sem preconceitos**, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL (BRASIL, 1988, p. 1, grifo nosso).

2.1.3.1. *Preconceito, estereótipo e discriminação*

Em seu trabalho *The Nature of Prejudice*, um dos mais influentes estudos do campo da psicologia social, amplamente referenciado até os dias de hoje, o professor de psicologia da Universidade de Harvard Gordon W. Allport diz que o preconceito é um sentimento injustificado orientado por um estereótipo, “uma atitude aversiva ou hostil em relação a uma pessoa que pertence a um grupo simplesmente porque ela pertence àquele grupo e, portanto, presume-se que tenha as supostas qualidades do grupo” (ALLPORT, 1954, p. 7, tradução nossa).

Nesse mesmo estudo, Allport (1954, p. 14-15) desenvolveu a “Escala de Allport”, pela qual é possível medir o nível de preconceito em uma sociedade. Dentre os cinco níveis existentes, o segundo nível proclama que a esquivar-se ou seja, o evitamento

por parte do preconceituoso para com o objeto de preconceito¹¹ – consiste em uma atitude preconceituosa. Dessa forma, o preconceituoso não age de forma hostil diretamente e não conversa com ninguém sobre o objeto de preconceito, apenas isola-se do objeto de preconceito, ainda assim constituindo uma atitude concreta de preconceito.

Na Sociologia, segundo Rose (1972[1960]), preconceito é entendido como “um conjunto de atitudes que provocam, favorecem ou justificam medidas de discriminação” (ROSE, 1972[1960], p. 162). Outros estudos também prescrevem que o preconceito é algo explícito, apesar da não-necessidade da presença do objeto de preconceito para que este se manifeste. Dessa forma, ele é caracterizado pela manifestação de hostilidade ou estranheza ao objeto, mesmo na ausência dele, por exemplo, em uma conversa acerca do objeto de preconceito (WORCHEL, COOPER e GOETHALS, 1988; CROCHÍK, 1996; BROWN, 2004).

Quanto ao aparecimento dos preconceitos no indivíduo, Allport e Kramer (1946) declaram que a comunidade acadêmica de psicologia é praticamente unânime na percepção de que eles não são inatos: são, na verdade, desenvolvidos/adquiridos. Além disso, afirmam que, para pelo menos quatro quintos da população americana, sentimentos de hostilidade para com um grupo desempenham um papel prazeroso nas suas vidas.

Quanto à idiosincrasia do preconceito na sociedade, Tajfel (1969) traz a informação de que este é parte integrante das relações intergrupais e, em particular, das relações sociais que envolvem raças distintas. Isto é, entre grupos distintos não há relação livre de preconceitos, sendo este aspecto social um atributo inerente e próprio das relações humanas. O desprezo a agrupamentos humanos distintos do nosso ou daqueles que admiramos é base psicológica de todo ser humano e este sentimento é tão antigo quanto a percepção das diferenças entre os agrupamentos (LÉVI-STRAUSS, 1987[1952]).

Apesar de a atitude frente ao objeto de preconceito ser um ingrediente fundamental para a verificação do fenômeno, outro insumo básico se faz necessário para a diferenciação entre uma atitude hostil ordinária e uma atitude hostil movida por um preconceito: o estereótipo. Grande parte das definições de preconceito trazem consigo a concepção de que é necessário estereotipar o grupo objeto de preconceito (ALLPORT e KRAMER, 1946; ADORNO, FRENKEL-BRUNSWIK, *et al.*, 1950; CROCHÍK, 1996; STONE-ROMERO e STONE, 2007).

¹¹ Trataremos como “objeto de preconceito” a pessoa ou a coisa alvo do preconceituoso.

O estereótipo é uma generalização e uma crença. Uma generalização, pois faz com que o preconceituoso generalize o atributo de um indivíduo, considerando-o como pertencente a toda uma categoria; e uma crença, pois tal atribuição é inexata ou não é verídica. Isso indicaria que elementos próprios da cultura estão presentes, já que o estereótipo, que é uma generalização composta de uma série de atributos fixos, é um produto cultural que surge durante o desenvolvimento do indivíduo, mediante suas interações com as coisas que o cercam (ROSE, 1972[1960]; CROCHÍK, 1996). Os principais estereótipos para os indivíduos imigrantes, por parte dos nativos do lugar onde os imigrantes se estabelecem, são os de “intrusos”, “incompetentes” e “indignos de confiança” (LEE e FISKE, 2006).

No campo da filosofia e da linguística, Todorov (1993) também traz a ideia de que o preconceito pode ser algo comportamental. O autor, entretanto, entende que existe um componente de repulsa não necessariamente evidenciado:

A palavra “racismo”, em sua acepção corrente, designa dois domínios muito diferentes: trata-se, de um lado, de um comportamento, normalmente, de ódio e desprezo para com pessoas com características físicas bem definidas; e, por outro lado, de uma ideologia, de uma doutrina referente às raças humanas. **As duas não precisam estar necessariamente presentes ao mesmo tempo.** (TODOROV, 1993, grifo nosso)

Dessa forma, nos é apresentada a perspectiva da ideologia racista, cujas visões teóricas podem não ter qualquer influência sobre os atos do ideólogo. Apesar disso, o presente trabalho de dissertação preocupa-se com o aspecto manifestado, mesmo que inconsciente, do preconceito.

Ademais, entendemos que o conceito de “racismo” posto por Todorov (1993) se estende para o termo “preconceito”, já que essa é uma generalização extremamente comum. A Organização das Nações Unidas (ONU), por exemplo, em sua *Declaração da Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial*, traz em seus dois primeiros parágrafos as seguintes sentenças:

Considerando que a Carta das Nações Unidas baseia-se nos princípios da dignidade e da igualdade de todos os seres humanos e visa, entre outros objetivos básicos, para conseguir a cooperação internacional na promoção e encorajamento do respeito pelos direitos humanos e das liberdades fundamentais para todos, sem **distinção de raça, sexo, língua ou religião**. Considerando que a Declaração Universal dos Direitos do Homem proclama que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos e que todos têm direito a todos os direitos e as liberdades enunciados na presente Declaração, sem **distinção de qualquer espécie, nomeadamente de raça, cor ou origem nacional**. (ONU, 1963, grifos nossos).

Dessa forma, apesar de o título da declaração envolver apenas um único tipo de preconceito, dito “racial”, seu conteúdo extrapola a “raça”, englobando todos aqueles preconceitos considerados relevantes à época: sexo, língua, religião, cor e origem nacional.

Em consonância com o visto no parágrafo anterior, Klineberg¹² (1968) – personagem central na dessegregação escolar imposta pela Suprema Corte dos Estados Unidos, em 1954, graças aos seus pioneiros estudos críticos que deslegitimaram os testes de inteligência que “cientificamente” revelavam que os estudantes negros norte-americanos tinham capacidade intelectual inferior aos estudantes brancos norte-americanos (HOLTZRMAN e RUSSELL, 1992; MAIO, 2017) –, na *International Encyclopedia of the Social Sciences*, afirma que o termo “preconceito”, tanto em inglês quanto em muitas outras línguas europeias, refere-se a um prejulgamento ou um pré-conceito, auferido antes que informação relevante acerca do objeto de preconceito tenha sido coletada ou examinada. Entretanto, o fenômeno seria muito mais complexo:

O preconceito também envolve [...] uma atribuição de um valor, um componente afetivo ou de sentimento. Geralmente, há também uma prontidão para expressar em ação os julgamentos e sentimentos que sentimos, para nos comportarmos de uma maneira que reflita nossa aceitação ou rejeição dos outros (KLINEBERG, 1968, p. 439).

Ao declarar que preconceito também é uma atribuição de valor, componente afetivo ou de sentimento, sem incorporar, premeditadamente, a questão do pré-julgamento e do desconhecimento, a análise de Klineberg (1968) nos diz que ter preconceito não necessariamente significa que o sujeito não tenha informação suficiente acerca do objeto de preconceito. Em contrapartida, no trecho que trata de “uma prontidão para expressar em ação”, parece exigir uma atitude.

Isto é, o fato de um sujeito não gostar de determinada etnia, generalizando-a por meio de um estereótipo, significa que detém uma percepção limitada ou falsa acerca do objeto de preconceito, o que não significa que ele não o conheça. O sujeito pode conhecer essa etnia muito bem, conviver pacificamente com pessoas que compõem o objeto de

¹² Otto Klineberg foi um professor, médico, antropólogo e psicólogo social canadense, laureado com dezenas de prêmios acadêmicos. Desde de 1998, *The Society for the Psychological Study of Social Issues* oferece o prêmio *The Otto Klineberg Intercultural and International Relations Award*, em homenagem ao referido professor, para o melhor artigo científico do ano sobre relações interculturais ou internacionais. Quando a UNESCO foi criada, após a Segunda Guerra Mundial, foi convidado para assumir o posto de chefia das Ciências Sociais, tendo sido fundamental na criação do Conselho Internacional de Ciências Sociais.

preconceito, e ainda assim ter sentimentos negativos acerca da etnia, sem nenhuma justificativa consciente, apenas pelo fato da etnia ser aquela etnia.

Existe, no entanto, outro modo de se fazer essa análise: por mais que esse sujeito passe a conhecer bem seu objeto de preconceito, pode permanecer arraigado com o sentimento negativo, significando que ele não abriu mão do estereótipo que lhe fora apresentado. Gerado por outras pessoas, em outra época e em outro lugar, o preconceito, nesse caso, permanece sendo um julgamento prévio, criado por outro e assumido pelo sujeito como verdade.

Além disso, não há correlação entre a quantidade de membros de um grupo minoritário que convive com uma população preconceituosa e a força desse preconceito. A população branca da África do Sul convivia com uma população negra cinco vezes mais numerosa e, ainda assim, detinha um preconceito obstinadíssimo. Já a população branca do sul dos Estados Unidos convivia com uma população negra muito menos numerosa que a população negra do norte americano e, como sabemos, o sul era escravocrata e o norte libertário (ROSE, 1972[1960]).

2.1.4. *Etnocentrismo e preconceito no Brasil*

Etnia e cultura são conceitos indissociáveis. Etnia refere-se a um agrupamento humano que possui cultura distinta dos outros grupos humanos. Tylor (1871), o primeiro a definir cultura, disse que esta era a “complexa totalidade de conhecimento, crenças, artes, moral, direitos, costumes e quaisquer outros hábitos e capacidades adquiridos pelo homem enquanto membro da sociedade” (TYLOR, 2016[1871], p. 1, tradução nossa). As definições mais atuais de cultura não diferem muito da definição dada por Tylor. Dessa forma, etnia é definida por indivíduos que compartilham, dentre outras coisas, língua, religião, senso de história, tradições, valores, hábitos alimentares, território ou origem. Tal qual a cultura de um povo pode ser modificada, a etnia também o pode: etnicidade não é uma entidade fixa, é livre e sujeita a mudanças (SMEDLEY e SMEDLEY, 2005).

As etnias responsáveis por compor a atual população do Brasil são variadas e influenciaram diretamente as diferentes culturas dos estados e regiões brasileiras que as receberam. É sabido que nosso país foi o destino de escravos africanos oriundos de diferentes países; portanto, com diferentes culturas. Ademais, a população brasileira formou-se de portugueses, italianos, holandeses, árabes e japoneses, dentre outros, além

dos indígenas autóctones. A quantidade de culturas em determinado contexto geográfico pode ser muito grande, de modo que existem muito mais culturas humanas do que raças humanas – ainda tratando do retrógrado conceito de raça. Contamos culturas por milhares, raças contávamos às unidades (LÉVI-STRAUSS, 1987[1952]).

Por causa da grande quantidade de etnias que povoaram o território nacional, outrora a ciência presumia que as diferenças genéticas entre as regiões brasileiras eram excepcionalmente grandes. Entretanto, no seu artigo de título autoexplicativo “A ancestralidade genômica de indivíduos de diferentes regiões geográficas do Brasil é mais uniforme que o esperado”, Pena, Di Pietro, *et al.* (2011) esclarecem que a mistura genética do povo brasileiro é tão extensa, em todas as regiões, que os preditores genéticos conhecidos não funcionam no Brasil. Por exemplo, a cor da população diverge significativamente da ancestralidade. Isto é, não é possível anunciar a cor de um indivíduo brasileiro baseando-se em sua genética (PARRA, AMADO, *et al.*, 2003; PENA, DI PIETRO, *et al.*, 2011; DURSO, BYDLOWSKI, *et al.*, 2014). Além disso, o estudo mostra uma preponderância de ascendência europeia em todas as regiões, apesar do vasto cruzamento interétnico.

Devido à ampla combinação de genes, a população brasileira detém um *dégradé* de cores jamais visto no mundo, ao passo que, por exemplo, não há estranhamento caso os filhos de um mesmo casal tenham cores e texturas de cabelos diferentes uns dos outros (RIBEIRO, 1995, p. 238). Apesar da similaridade genética, proporcionada pela miscigenação étnica que une os brasileiros, as questões sociais dividem o povo: dentre todas as regiões do Brasil, a região Nordeste é, historicamente, a que tem os índices de desenvolvimento mais precários (KAGEYAMA e HOFFMANN, 2006; IBGE, 1992-2017).

Um estudo realizado no final da década de 60 já demonstrava o problema reinante. A região Nordeste era considerada um “povoado subdesenvolvido”, já que se comparava à região Sudeste em quantidade de habitantes, mas sua economia era comparável à da região Norte, menos populosa e com economia menos desenvolvida. Essas características propiciaram, mais notadamente a partir da década de 50, a migração de nordestinos com baixíssimas taxas de escolaridade aos grandes centros urbanos, onde ficaram sujeitos à marginalização e ao subemprego (MOREIRA, 1969).

Essa concepção de Nordeste pode ter surgido a partir da seca de 1877-1878, que, diferentemente de todos os outros incontáveis períodos de estiagem na região, teve repercussões políticas, visto que não apenas matou animais, escravos e homens pobres, como também expulsou da terra parte da elite. A situação na região foi repercutida na

imprensa como nunca, tornando-se o fenômeno um marco histórico: os termos “retirantes” e “flagelados” são usados pela primeira vez para se referir aos nordestinos em êxodo (ALBUQUERQUE JÚNIOR, 2007).

Ademais, além de ser um país plural, como disse Gilberto Freyre (1960), segundo Cavalcanti (1993) – que concorda com Freire quanto à pluralidade brasileira – o Brasil é extremamente desigual em termos regionais e tem como único elemento unificador do povo a língua portuguesa. Ainda assim, é necessário impor ressalvas: os dialetos existentes nos rincões dos sertões nordestinos podem fazer um antropólogo duvidar da unidade linguística supostamente existente. Além disso, a cultura do povo do Nordeste difere tanto da cultura do resto do país que seu “imaginário”, povoado por entidades como Padre Cícero, Lampião e Luís Gonzaga, os difere explicitamente dos outros brasileiros, conduzindo a uma forte identidade regional (CAVALCANTI, 1993).

Santos e Helal (2018) trazem a informação de que o Nordeste é, tal qual o próprio Brasil, “plural em sua formação social, econômica e cultural”, asseverando que é preciso que se entenda essa pluralidade a fim de se acabar com o estereótipo do Nordeste, sem citar, no entanto, que estereótipo é esse. Isto é, essa é uma informação amplamente difundida, não sendo necessária explicações: trata-se de um estereótipo negativo.

Em suma, posto que o preconceito nasce a partir de uma estereotipação advinda de um julgamento decorrente de uma análise medíocre, e como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) informa que, no geral, o Nordeste é menos abastado que as demais regiões, toda a região Nordeste passou a ser vista como atrasada, pobre e subdesenvolvida. A generalização extrapolou a geografia e adentrou na demografia. Conseqüentemente, a população daquela região, seu sotaque e, finalmente, sua cultura, também passaram ser consideradas assim (BAGNO, 2007).

Dessa forma, a cultura do povo do Nordeste – justamente o que é característico da individualidade desse povo dentro do Brasil – passou a ser julgada inferior. Essa percepção discriminatória de uma população em relação a outra é motivada pelo etnocentrismo, que, como já comentamos, trata-se da crença na superioridade da própria cultura e do próprio estilo de vida. A essa definição, agregamos o pensamento de Lévi-Strauss, para quem o etnocentrismo é “o repúdio de formas culturais distintas da própria, sejam elas morais, religiosas, sociais ou **estéticas**” (LÉVI-STRAUSS, 1987[1952], p. 19, tradução nossa, grifo nosso).

Podemos citar ainda, como outros exemplos de etnocentrismo – embora leves –, a antipatia mútua entre franceses e ingleses e entre canadenses e norte-americanos (SMEDLEY e SMEDLEY, 2005). Os exemplos demonstram um dos mais comuns preconceitos existentes no mundo e, em particular, no Brasil: além do tradicional preconceito de cor, é amplamente difundido o preconceito regional. Muitos paulistanos, por exemplo, cognominam genericamente todos os nordestinos migrantes de “baianos”. Já no Rio de Janeiro, o apelido para todos os nordestinos é “paraíba”. Ademais, abundam expressões como “pau-de-arara” e “cabeça chata”, e é bastante difundida a ideia de que “sempre portam uma peixeira”, o que constitui uma visão altamente estereotipada. Caso a pessoa, objeto de preconceito, se aborreça, se esclarece que tudo não passa de uma brincadeira (CAVALCANTI, 1993; ALBUQUERQUE JÚNIOR, 2007).

O preconceito contra origem geográfica é justamente aquele que marca alguém pelo simples fato de pertencer ou advir de um território, de um espaço, de um lugar, de uma vila, de uma cidade, de uma província, **de um estado, de uma região**, de uma nação, de uma país, de um continente considerado por outro ou por outra, quase sempre mais poderoso ou poderosa, como sendo inferior, rústico, bárbaro, selvagem, atrasado, subdesenvolvido, menor, menos civilizado, inóspito, habitado por povo cruel, feio, ignorante, racialmente ou culturalmente inferior (ALBUQUERQUE JÚNIOR, 2007, p. 11, grifo nosso).

O etnocentrismo é o ingrediente básico para o conflito étnico. Destacar o preconceito sofrido pelo povo nordestino como aquilo que é base para um conflito pode parecer exagerado; no entanto, os conflitos étnicos ocorrem, em sua maioria, entre agrupamentos humanos vizinhos: pessoas com morfologias idênticas e que habitam o mesmo ambiente geográfico. Abundam exemplos desse tipo de conflito étnico no mundo: entre ingleses e irlandeses, sérvios e croatas, indianos e paquistaneses, armênios e turcos, japoneses e coreanos (SMEDLEY e SMEDLEY, 2005). Somam-se a esses os conflitos tribais na África, como os que ocorrem na Nigéria, no Sudão e no Congo entre etnias geneticamente indistintas. Culturas desenvolvidas por agrupamentos humanos de uma mesma “raça” podem discrepar até mais que culturas advindas de agrupamentos “racialmente” distantes (LÉVI-STRAUSS, 1987[1952]; SMEDLEY, 1998).

Parte desse etnocentrismo pode ser explicado a partir da Teoria da Identidade Social (SIT). Essa base teórica traz a perspectiva de que os comportamentos humanos são parte de um *continuum* entre o comportamento individual e o comportamento grupal, de modo que o agrupamento étnico ao qual o indivíduo pertence influencia as ações deste indivíduo, fazendo-o, ao afeiçoar-se mais com os indivíduos de seu próprio grupo,

privilegiar seus pares, em uma ação conduzida por um viés denominado *ingroup bias* (TAJFEL e TURNER, 1986; HASLAM, OAKES, *et al.*, 1996).

Exemplos de etnocentrismo são comuns no Brasil e seu fomento vem de décadas. O jornalista Paulo Francis (1930 - 1997) trabalhou, por muitos anos, para o maior jornal impresso do país, a Folha de São Paulo. Em 2011, o portal da Folha de São Paulo, no afã de vender a biografia do referido e já falecido jornalista, publicou um artigo jornalístico que continha seus “melhores momentos”, do qual destacamos o seguinte trecho:

Ele [Paulo Francis] botava fogo no circo, não se incomodava com a pecha de reacionário. Se hoje o país se choca com uma anônima postando mensagem racista no Twitter, ele escrevia, sem pudores, uma coluna comparando nordestino a “sub-raça”, provocando reações iradas de todos os lados. Assim o jornalista Paulo Francis (1930 - 1997) criou um mito, uma legião de inimigos e fãs do seu estilo ferino, maldoso e explosivo (FOLHA DE SÃO PAULO, 2011).

Paulo Francis, como bem disse o autor do artigo, tinha uma legião de fãs. Não somente era extremamente preconceituoso, como também, de posse da abertura que tal jornal lhe concedia, ajudou a difundir o ódio ao nordestino migrante para um incalculável número de pessoas.

Quanto ao mérito do texto do portal, é possível notar ainda o ranço do preconceito regional. Na tentativa de atizar a curiosidade do leitor, impelindo-o a comprar o tal livro, o(a) autor(a) parece vibrar com o fato de o jornalista Paulo Francis ter tido “colhões” em tratar os nordestinos como sub-raça no jornal de maior circulação do país, enquanto hoje em dia isso é feito timidamente por usuários *fakes* das redes sociais. Ao que parece, pelo menos até 2011, a Folha de São Paulo permanecia retrógrada em sua *Weltanschauung*.

Ainda a respeito das publicações da Folha de São Paulo, lembramos que, em 18 de novembro de 1988, às vésperas da eleição que elegeria a paraibana Luiza Erundina como prefeita da cidade de São Paulo, o jornalista Luís Francisco Carvalho Filho publicou, no primeiro parágrafo de sua coluna nesse jornal, no topo da nobre página A2 (página seguinte à capa), que a candidata havia se livrado da sua “pecha de nordestina”, já que havia se firmado, “surpreendentemente”, como alternativa à prefeitura (CARVALHO FILHO, 1988). Afinal, somente tendo se livrado do seu defeito de nascença – nascer no Nordeste – para se evidenciar na campanha eleitoral de uma cidade como São Paulo.

Esses exemplos de publicações são apenas uma diminuta parte da enxurrada de preconceitos proferidos à época por paulistanos contra os nordestinos de maneira geral,

devido à eleição de Luiza Erundina. O livro *O que faz ser nordestino: identidades sociais, interesses e o escândalo Erundina*, de Penna (1992), faz um resgate histórico com dezenas de passagens, tanto de leitores quanto de jornalistas, demonstrando o total desprezo de uma parcela da população paulistana para com todos os nordestinos, numa claríssima visão etnocentrista, com passagens que remetem ao “fim da histórica identidade paulistana” e lamentos que predizem que “nossa desgraça começa agora, e por quê? Porque teremos prefeita nordestina” (PENNA, 1992, p. 104).

Mais recentemente, o mesmo contexto – a política – desencadeou um episódio que demonstrou que o preconceito contra o povo nordestino ainda é profícuo, necessitando apenas de uma fagulha para destituir-se de sua latência. Por ocasião dos resultados das eleições presidenciais de 2010 e 2014, que elegeram Dilma Rousseff, epidemias de preconceito contra o povo do Nordeste espalharam-se nas redes sociais em decorrência da ampla votação que a candidata recebeu na referida região (REDE GLOBO a, 2010; REDE GLOBO b, 2010; REDE GLOBO c, 2010; OLIVEIRA, 2011; REDE GLOBO, 2012; FOLHA DE SÃO PAULO, 2014; REDE GLOBO, 2014; TERRA, 2014; REVISTA FÓRUM, 2014; PORTAL IG, 2014). Houve condenações em alguns dos casos; em um deles, segundo a justiça, porque “as declarações transbordaram a seara do legítimo debate político ao externar opiniões preconceituosas e discriminatórias capazes de atingir a honra objetiva das pessoas vinculadas às regiões supracitadas” (REDE GLOBO, 2012; REVISTA VEJA, 2017).

2.1.4.1. *Isoglossas brasileiras e sotaques*

Poderíamos reduzir o conceito de etnia para “grupo de pessoas com características físicas, sociais e históricas semelhantes”. Já o conceito de nação está associado ao sentimento de unidade de um povo. Por sua vez, a construção de uma identidade nacional está associada à língua falada por um povo, sendo a língua não apenas o mecanismo de transporte de uma mensagem, mas um instrumento de dominação (CARVALHO, 2008).

Esta seção encontra-se dentro do capítulo “Etnocentrismo e preconceito no Brasil” por causa desse aspecto ideológico de dominação atrelado à linguagem: a ideia do maior prestígio da língua natal está fortemente associada à cultura e, deste modo, ao etnocentrismo, caso ele exista. Singularizando o conceito de etnocentrismo para o contexto linguístico, temos que um povo etnocentrista repudia as línguas distintas da dele.

“Imperialismo linguístico” é o termo utilizado para exprimir a dominação de um povo sobre outro por meio da imposição da língua da nação dominante (MARIANI, 2003; FRÜHAUF-GARCIA, 2007). É também um construto utilizado para criar uma hierarquia linguística (PHILLIPSON, 1997), que acarreta tratamento desigual aos grupos de acordo com sua linguagem (PHILLIPSON, 2008). Esse conceito é uma variante do lingüicismo, que consiste em “ideologias, estruturas e práticas que são usadas para legitimar, efetivar, regular e reproduzir uma divisão desigual de poder e recursos (tanto materiais quanto imateriais) entre grupos que são definidos com base na linguagem” (SKUTNABB-KANGAS, 2015, tradução nossa).

Diminuindo ainda mais a granularidade da análise e especificando para o sotaque, temos que um povo etnocentrista repudia os dialetos distintos do dele. Afinal, como vimos, segundo Lévi-Strauss (1987[1952]), etnocentrismo é aquele que repudia as formas culturais distintas da própria, inclusive as questões **estéticas**, como, por exemplo, cor da pele ou sotaque.

Há duas variantes que se aplicam a qualquer língua: a variante “de prestígio” e a variante “estigmatizada”. Isso se deve ao fato de que “falantes de qualquer língua prestigiam ou marginalizam certas variantes regionais” (CRISTÓFARO, 2013), de modo que uma variante complementa a outra. Isto é, um grupo que prestigia uma variante não pode também estigmatizar essa mesma variante, restando-lhe selecionar uma outra, se for o caso, para marginalizar, e vice-versa (RONCARATI, 2008). Prestigiar e estigmatizar são ações promovidas por pessoas, de modo que o prestígio de certa variante em detrimento da estigmatização de outra depende do entendimento de nação que tem uma sociedade (BAGNO, 2007).

O prestígio linguístico deve ser analisado *lato-sensu*, isto é, não apenas sob a égide da sociolinguística, mas também da sociologia. E, segundo a sociologia, “prestígio” está associado à estratificação social dos agrupamentos humanos, mais especificamente em quatro variáveis: ocupação, classe, *status* e poder. Portanto, aqueles que detêm os cargos proeminentes, que advêm das classes sociais abastadas, que inspiram respeito e que têm a capacidade de fazer cumprir suas vontades em detrimento das vontades dos outros, serão os detentores da variante de prestígio em uma determinada sociedade (RONCARATI, 2008; LONDOÑO, ESTUPIÑÁN e IDÁRRAGA, 2012).

O movimento inverso também é verdadeiro, ou seja, características como competência e inteligência, imprescindíveis para cargos elevados, são percebidas em

falantes das variantes de prestígio (GILES, WILLIAMS, *et al.*, 1995), ao passo que falantes das variantes estigmatizadas são avaliados negativamente nas mesmas dimensões (RYAN, HEWSTONE e GILES, 1984).

Apesar de todo o território brasileiro ter como língua oficial a língua portuguesa, o país é dividido, pelos linguistas, por isoglossas, que são fronteiras dialetais. A primeira divisão dialetal foi a proposta por Antenor Nascentes, em 1922, com posterior modificação em 1953 (Figura 1), na segunda edição do livro *O linguajar carioca*. De acordo com o estudo, os sotaques brasileiros poderiam ser divididos em seis grupos: amazônico, baiano, mineiro, nordestino, fluminense e sulista. Nessa divisão, percebe-se a ausência de classificação do sotaque do território dito “incaerístico”, tratado assim vista a escassez de habitantes à época (NASCENTES, 1953[1922]; BASSO e GONÇALVES, 2014).

A justificativa dessa divisão estava em diferenças nas pronúncias da variante brasileira da língua portuguesa. De acordo com o autor, era possível delimitar os sotaques do país de maneira ainda mais geral: as regiões dialetais norte e sul. Tal divisão, no entanto, só faria sentido caso levássemos em conta apenas alguns dos traços que diferenciam os dialetos. Portanto, a divisão mais apropriada, segundo o autor, consistiria em subdividir a região dialetal sul nas zonas dialetais baiana, mineira, fluminense e sulista e a região dialetal norte nas zonas dialetais amazônica e nordestina (CUNHA e CINTRA, 2006). A Figura 1 apresenta a classificação das isoglossas:

Figura 1: Isoglossas brasileiras, de 1953



Fonte: Nascentes, 1953, p. 18

Estudos experimentais demonstram que os sotaques afetam a credibilidade, de modo que os falantes não-nativos tendem a soar menos confiáveis aos ouvidos de um ouvinte. Um dos motivos é porque o sotaque age como um sinal, deixando o ouvinte em alerta ao perceber o dialeto “de fora”. Desse modo, não é o sotaque em si que provoca a animosidade, mas o preconceito que evoca estereótipos acerca do forasteiro (DIXON, MAHONEY e COCKS, 2002; LEV-ARI e KEYSAR, 2010). Isso ocorre porque, segundo Mariani (2003), o preconceito linguístico – nome dado ao preconceito contra o sotaque e o “modo de falar” – é um fenômeno “mantido pelas relações sociais, institucionais e administrativas que interessam às instâncias de poder” (MARIANI, 2003).

Sabendo-se que (a) os não-nativos sofrem preconceito devido ao seu sotaque distinto e os preconceitos linguísticos dependem da estratificação social; e (b) os indivíduos de pele negra vêm, ao longo dos séculos, sofrendo discriminação racial;

imaginamos que, em um experimento, nordestinos (nicho que detém o sotaque estigmatizado no Brasil) e negros sejam alvos de discriminação por parte de habitantes do Sudeste (nicho que detém o sotaque de prestígio no Brasil) e brancos. Mas e o oposto?

2.1.4.2. *Racismo reverso*

Como pôde ser constatado no referencial teórico, alguns povos são vítimas frequentes de estereótipos marginalizadores, enquanto outros, por estarem em um estrato superior da sociedade, não sofrem qualquer tipo de preconceito. Mais recentemente, em decorrência da conjuntura de dois fatores que provavelmente se retroalimentam – empoderamento e ações afirmativas –, surgiu um novo fenômeno, chamado de “racismo reverso”.

O racismo reverso consiste em preconceito, discriminação ou atitude hostil direcionada a membros de um grupo social ou racial dominante, abastado e caucasiano, pelo simples fato de as pessoas pertencerem a esse grupo (OXFORD DICTIONARIES, 20--). O racismo reverso é chancelado (a) pelo empoderamento das minorias, que é a ação social realizada por membros de um grupo minoritário, visando à concessão de poder a este grupo, supostamente carente de autoridade (KLEBA e WENDAUSEN, 2009); e (b) pelas ações afirmativas, que são políticas governamentais que beneficiam a um grupo minoritário específico, na tentativa de dirimir desigualdades acumuladas ao longo do tempo (FANTINI, 2012). Apesar das controvérsias, essas conquistas promoveriam, de acordo com os membros dos grupos minoritários a melhoria da democracia.

Trocando em miúdos: tendo em conta que os preconceitos no Brasil, no que se refere a etnia e origem regional, atingem majoritariamente negros e nordestinos, respectivamente, racismo reverso no contexto nacional é aquele que atinge caucasianos e habitantes das regiões sul e sudeste, motivado apenas pela cor e pelo lugar de origem dessas pessoas.

Nos Estados Unidos, desde o fim da década de 70 o assunto está em voga. Nessa época, destaca-se o caso de Bakke, um estudante branco que moveu um processo legal argumentando que, ao passo que as ações afirmativas reservavam vagas na Universidade da Califórnia para minorias étnicas, ele estava sendo discriminado por causa da idade – 33 anos –, de modo que não conseguia acesso à faculdade de medicina apesar de suas excelentes notas. O processo chegou até a Suprema Corte dos Estados Unidos, que

decidiu em favor do estudante, obrigando a universidade a admiti-lo e determinando que as universidades americanas deveriam reestruturar suas ações afirmativas, pois as normas estavam favorecendo as minorias demasiadamente (US SUPREME COURT, 1978).

A partir dos anos 2000, o tema ganhou ainda mais repercussão quando mais processos foram abertos, com alegações semelhantes ao caso de Bakke, nos quais indivíduos brancos estavam sendo preteridos ao acesso à educação e ao emprego por causa das ações afirmativas supostamente exageradas. Novamente, os juízes da Suprema Corte dos Estados Unidos declararam que os modos utilizados nas ações afirmativas das instituições processadas eram ilegais ou inconstitucionais (US SUPREME COURT, 2003; US SUPREME COURT, 2009).

Segundo um relatório da Public Religion Research Institute (PRRI), 46% de todos os americanos, de todas as etnias, consideram que o racismo contra os indivíduos brancos são um problema tão grande quanto o racismo “tradicional”, isto é, contra indivíduos negros e outras minorias. Entre as pessoas brancas, a mesma pesquisa aponta um índice de 51%. Entre os democratas, 36% tem essa percepção, enquanto 60% dos republicanos acreditam que o racismo reverso é um problema equiparável ao racismo (PRRI, 2011).

Com isso em pauta, a academia se apercebeu de que, apesar de existirem muitos estudos acerca das reações de preconceito às minorias étnicas, esteve negligenciando estudos acerca das reações de preconceito aos indivíduos brancos, frente as políticas de ações afirmativas (WILKINS, WELLMAN e KAISER, 2013). O estudo de Norton e Sommers (2011) detectou que os indivíduos brancos dos Estados Unidos estão cada vez mais tendo a percepção de que são discriminados (THE WASHINGTON POST, 2014; THE WASHINGTON POST, 2017). Entretanto, pesquisadores atestam que isso se deve ao entendimento dessa população de que o aumento da igualdade racial diminui o poder das classes dominantes. “Os brancos veem o racismo como um jogo de soma zero que eles estão agora perdendo” (NORTON e SOMMERS, 2011).

Apesar desse argumento contra a ideia de racismo reverso, um experimento verdadeiro – idealizado em meio à tensão racial nos Estados Unidos eclodida após uma série de mortes de indivíduos negros por ações de policiais brancos (EL PAÍS, 2014; GAZETA DO POVO, 2014; RTP, 2015; FOLHA DE SÃO PAULO, 2016; FOLHA DE SÃO PAULO, 2016; EXAME, 2016) – demonstrou que policiais de patrulhamento de rua hesitavam mais em atirar em suspeitos negros armados do que em suspeitos brancos armados, além de serem menos predispostos a atirar em suspeitos negros desarmados do que em suspeitos

brancos desarmados. Tais resultados desafiaram o prognóstico de que o preconceito racial contra minorias étnicas prejudica a ação policial em confrontos com suspeitos negros (JAMES, JAMES e VILA, 2016).

2.1.4.3. *SLB e racismo reverso*

A ciência da psicologia já sacramentou que os indivíduos são inclinados a preservar os sistemas sociais que os afetam, positiva ou negativamente, mantendo *o status quo* (JOST, LIVIATAN, *et al.*, 2011). Para tanto, desenvolvem crenças sobre si mesmos e sobre os outros, de modo individual ou grupal, de tal maneira que os estereótipos existentes e o *establishment* sejam plenamente justificados. Ou seja, se as coisas são como são, quanto aos preconceitos e a divisão das classes sociais, é porque existe uma boa razão para que seja do modo que é (JOST e BANAJI, 1994). Tais convicções fazem parte da Teoria da Justificação do Sistema e recebem o nome de Crenças Legitimadoras de Status (SLB, do inglês *Status Legitimizing Beliefs*).

A percepção do racismo reverso está associada às SLBs, isto é, quanto mais uma pessoa acredita que os indivíduos possam, por meio de trabalho duro, talento e motivação, melhorar seu *status* social, mais essa pessoa crê que existe uma tendência a se discriminar a classe dominante em favor das minorias. O oposto é verdade: as pessoas que dizem que a meritocracia é um mito – que cor da pele, etnia e classe social de origem influenciam de maneira muito mais significativa a vida dos indivíduos em detrimento da dedicação ao trabalho – acreditam menos em um enviesamento em desfavor aos brancos, ou, em outras palavras, em racismo reverso (WILKINS, WELLMAN e KAISER, 2013; WELLMAN, LIU e WILKINS, 2015).

Além disso, as SLB são mais endossadas pelos indivíduos que pertencem às mais altas camadas sociais, estejam eles pouco ou muito identificados com o grupo em que estão imersos, assim como pelos indivíduos das classes baixas que são altamente identificados com seu grupo. Porém, os indivíduos das classes baixas, quando não são altamente identificados com o grupo ao qual pertencem, tendem a repudiar essas crenças (O'BRIEN e MAJOR, 2005).

Outrossim, pessoas das camadas sociais mais elevadas costumam responsabilizar os de classes sociais mais baixas por não alcançarem um estilo de vida melhor e os discriminam por isso (COZZARELLI, WILKINSON e TAGLER, 2001),

avaliando-os negativamente, principalmente caso o discurso das minorias envolva questões de empoderamento e ações afirmativas (KAISER e MILLER, 2003; SCHULTZ e MADDOX, 2013). Assim, posicionam-se contra as medidas governamentais que buscam a diminuição de desigualdades (JOST, PELHAM, *et al.*, 2003), pois estas violam os princípios meritocráticos (BOBOCEL, HING, *et al.*, 1998).

2.1.4.4. *Leis*

Quanto às leis relativas ao preconceito no Brasil, a Lei Federal Brasileira n.º 7.716, de 1989, foi elaborada para punir crimes resultantes de preconceito de raça ou cor e ficou conhecida como a “lei do racismo”. O texto foi atualizado em 1997, dando origem à Lei n.º 9.459, que acrescentou os termos “etnia”, “religião” e “procedência nacional”, além de ampliar a proteção da lei para vários tipos de intolerância. As penas previstas chegam a cinco anos de prisão e variam de acordo com o tipo de conduta, embora não variem conforme o objeto de preconceito, incluindo todos em um mesmo texto:

Art. 1º Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

[...]

Art. 20. Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Pena: reclusão de um a três anos e multa. (BRASIL, 1989).

Além disso, fica claro que a lei em questão cuida do tema de modo idêntico aos conceitos até então aferidos: trata de preconceito como sendo algo palpável, manifestado, e, por questões óbvias, não procura punir um sentimento de ódio escondido no âmago do preconceituoso. Pune somente suas revelações. Afinal, só se pode punir o que é verificável.

E, dentre as possíveis ações do sujeito preconceituoso, a injúria qualificada e a discriminação são as que detiveram maior atenção dos legisladores brasileiros.

Com relação à injúria qualificada, apesar de seus aspectos não serem foco do presente trabalho, se faz necessário falar sobre essa modalidade de preconceito para criar a noção de como o ordenamento jurídico trata da questão. Há, dentro do Código Penal, um artefato jurídico que tipifica esse crime, assegurando que, caso um insulto seja adjetivado com termos que desonrem a vítima por causa de “elementos referentes a raça,

cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência”, deve-se aplicar uma pena de reclusão de um a três anos e multa (BRASIL, 2003).

Quanto à discriminação, apontamos que discriminar é o mesmo que separar de acordo com certos critérios. No contexto deste trabalho, discriminar é fazer essa distinção de modo injusto, baseando-se em preconceitos. Afora a lei da injúria qualificada, todas as leis que versam sobre preconceitos no Brasil preocupam-se com a auferição e manutenção do emprego. Essas leis mencionam em seu texto a expressa proibição de discriminar qualquer indivíduo por suas características de cor ou origem, impedindo-lhe o acesso ao emprego. Boa parte dessas leis foram criadas para serem incorporadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943). **O presente trabalho concentra-se neste aspecto do preconceito: discriminação.**

A lei n.º 7.716, de 1989, incluiu na CLT, por meio do Art. 4, textos proibitivos de ações como (a) “negar ou obstar emprego em empresa privada” ou “impedir a ascensão funcional do empregado” por “motivo de discriminação de raça ou de cor ou práticas resultantes do preconceito de descendência ou origem nacional ou étnica”. Já a lei n.º 9.799, de 1999 (que atualizou aquela de 1989), incluiu na CLT textos proibitivos de ações como (a) “recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível”; e (b) “considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional” (BRASIL, 1999). Mais recentemente, a lei n.º 13.467, de 2017, incluiu na CLT textos que exigem ações como (a) “assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical”; e (b) “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência” (BRASIL, 2017). Esses trechos são apenas parte do cabedal de artigos e seus incisos constantes nas referidas leis.

2.1.5. *Preferência ou preconceito?*

Para que possamos escolher entre uma coisa e outra, isto é, decidir qual delas preferimos, é preciso que percebamos as diferenças existentes entre elas. A cor da pele,

por exemplo, é algo facilmente notado pelas pessoas que enxergam, assim como o sotaque é facilmente notado por aqueles que escutam (PISONI, 1993; CLOPPER e PISONI, 2004).

Ainda que não conheçamos o falante, conseguimos retirar de sua fala atributos como sexo, estado emocional e sotaque (HOLMES, 2001, p. 219; CRISTÓFARO, 2013), de modo que, mesmo que não sejamos nativos em uma língua, quando nos tornamos fluentes podemos inferir com precisão – caso tenhamos certa bagagem cultural – de onde é cada sotaque (CLOPPER e BRADLOW, 2009). Os falantes de qualquer língua têm a capacidade de ponderar acerca do uso e da forma de seu idioma e estão aptos a perceber os diferentes sotaques e palavras utilizados por falantes de uma mesma língua residentes em outras regiões (CRISTÓFARO, 2013).

O experimento conduzido no Brasil por Araujo, Correa e Wolters (2016) demonstrou que, em um processo de contratação para uma vaga na área de Recursos Humanos (RH), um candidato anglófono, que falava fluentemente o português brasileiro, obteve vantagem por causa do seu sotaque. Segundo os autores, os avaliadores estatisticamente declararam que o sotaque – e, por conseguinte, a origem nacional – foi a variável que fez com que o americano fosse escolhido. Em contrapartida, aquele que foi preterido foi alvo da mesma variável que fez outro ascender: seu sotaque (ou falta de) e, por conseguinte, sua origem nacional.

Com relação ao citado experimento, julgamos que os avaliadores, ao passo que preferiram o americano apenas por seu sotaque e, em decorrência, por sua origem, também preteriram o brasileiro apenas por seu sotaque e, em decorrência, por sua origem. Em se tratando de um processo de contratação, a lei é evidente: não há crime em **preferir**, mas há crime em **preterir** acesso ao emprego com base em cor e/ou origem nacional, pois, neste caso, há discriminação (BRASIL, 1989; BRASIL, 1999; BRASIL, 2017). Desta forma, por exemplo, desconsiderar um indivíduo em uma candidatura para uma vaga de emprego por causa de sua cor e/ou origem nacional incide em crime, conforme indica a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

Apesar de o referencial teórico, o método e o questionário aplicado no experimento de Araujo, Correa e Wolters (2016) ser explícito quanto ao que está medindo (discriminação), o referido trabalho traz, como resultado, a perspectiva de “preferência pelo sotaque americano” e não de “discriminação do brasileiro ante o americano”. O estudo usa como base teórica o “modelo de estigmatização social” de Stone-Romero e Stone (2007), que trata justamente da discriminação de um grupo que,

percebido como mais dominante, nas seleções de emprego é colocado em posições de destaque, como o nível de gerência, enquanto o grupo percebido como menos dominante – o grupo estigmatizado –, em uma clara demonstração de discriminação, nas seleções de emprego é colocado em posições não-destacadas, como o nível operacional (STONE-ROMERO E STONE, 2007; HOSODA, NGUYEN E STONE-ROMERO, 2012). Um indivíduo de um grupo que é preterido em prol de um indivíduo de outro grupo, apenas por eles serem percebidos como inferiores e superiores, respectivamente, a partir de uma percepção que tem por base tão somente o pertencimento a um grupo, é uma divisão baseada em discriminação (UNICEF, 1948).

O experimento de Hosoda, Nguyen e Stone-Romero (2012) – base metodológica do estudo de Araujo, Correa e Wolters (2016) –, realizado nos Estados Unidos, detectou forte enviesamento causado pelo sotaque. Duas diferenças são fundamentais entre o experimento brasileiro e o americano: (1) o trabalho americano, ao contrário do brasileiro, detectou que o sotaque autóctone, americano, era a variante de prestígio e que ao sotaque alóctone, hispânico, era a variante estigmatizada; e (2) à diferença do trabalho brasileiro, os autores do trabalho americano sentiram-se à vontade para falar abertamente acerca de preconceitos (HOSODA, NGUYEN e STONE-ROMERO, 2012).

Destacamos que os avaliadores dos candidatos de ambos os trabalhos eram estudantes universitários, cuja estratificação social, possivelmente, é distinta da estratificação social dos profissionais das áreas dos candidatos avaliados.

O presente trabalho de dissertação faz uso do questionário para medição do efeito causado pelos sotaques (constante no Anexo 1), o mesmo utilizado pelos autores dos experimentos acima citados.

2.2. ESTUDOS SEMELHANTES

Ao longo dos anos, vários estudos vêm demonstrando que há discriminação nas organizações e nas relações entre os indivíduos. Um experimento seminal realizado na Inglaterra demonstrou que, quando um indiano buscou alugar uma residência, em apenas duas ocasiões recebeu tratamento igual ao dado a um britânico caucasiano, que também fazia parte do experimento e buscava pelas mesmas residências, mas recebia tratamento melhor. Ao voltar a contatar o senhorio, o indiano recebeu a informação, em 38 de 45

contatos, de que a residência já havia sido alugada, enquanto o britânico, posteriormente, recebeu resposta diametralmente oposta (DANIELS, 1968).

O mesmo experimento também investigou o processo de contratação. Os resultados foram dramáticos: enquanto o indiano recebeu apenas 1 proposta de emprego, o britânico recebeu, quando esteve nas mesmas empresas, após o indiano, buscando pelas mesmas vagas, 15 propostas de emprego. Outra grande discrepância também pôde ser notada na denegação imediata: por 37 vezes, já no momento da candidatura, o indiano recebeu a informação de que a vaga buscada já havia sido preenchida, enquanto o britânico recebeu essa informação em apenas 10 ocasiões, quando se candidatava posteriormente ao indiano para as mesmas vagas (DANIELS, 1968).

A fim de reproduzir o estudo de Daniels (1968), um documentário foi realizado e televisionado pela BBC Television (1987, apud BROWN, 2004), a pedido do governo britânico. Com câmeras e microfones escondidos, dois atores, um negro e um branco, foram à procura de acomodação, emprego e lazer. Os resultados se assemelharam aos do experimento-base. Outros experimentos foram realizados reproduzindo situações semelhantes. Para melhor visualização, apresentamos no Quadro 1 um resumo dos resultados de alguns experimentos verdadeiros de campo:

Quadro 1: Experimentos que investigam discriminação na busca por emprego, acomodação e lazer

Pesquisadores, ano e país	Achados
DANIELS 1968, Inglaterra	Um indiano, em busca de moradia e emprego, recebeu, em boa parte das vezes, respostas negativas, enquanto um britânico recebeu, das mesmas pessoas que negaram ao indiano, respostas positivas para alugar moradia e auferir um emprego.
TURNER, FIX e STRUYK 1991, Estados Unidos	Indivíduos negros recebem três vezes menos propostas de emprego que seus concorrentes brancos com o mesmo nível de estudo, enquanto hispânicos recebem duas vezes menos propostas que candidatos brancos.
ESMAIL e EVERINGTON 1993, Inglaterra	Em candidaturas por meio de postagem de carta, cadidados com nomes com sonoridade britânica têm duas vezes mais chances de serem convocados para uma primeira entrevista.
HOLZER e REASER 2000, Estados Unidos	Negros que se candidatam a empregos, em geral, são menos propensos a serem contratados por organizações americanas e esse fenômeno se amplia nos subúrbios americanos
BERTRAND e MULLAINATHAN 2004, Estados Unidos	Currículos de pessoas com nomes tidos como típicos de pessoas negras, como Jamal e Lakisha, tendem a receber 50% menos retorno para entrevistas de empresas que estão empregando, se comparado com os retornos dados a currículos de pessoas com nomes tidos com típico de pessoas brancas, como Greg e Emily.
ALMEIDA 2007, BRASIL	Foram apresentadas a brasileiros fotos de pessoas brancas e pardas de origens regionais diferentes. Quando oferecido uma lista de possíveis profissões, as pessoas brancas nordestinas foram classificadas majoritariamente como “porteiros”, enquanto os pardos do Nordeste, taxistas. Já os brancos não nordestinos receberam empregos de maior prestígio, como advogado e professor. Além disso, adjetivos como inteligente, honesto e educado foram raramente direcionado aos do Nordeste.
DEROUS, NGUYEN e RYAN 2009, Estados Unidos	Currículos de pessoas com nomes árabes tendem a ser preteridas no processo de seleção para empregos.
HOSODA, NGUYEN e STONE-ROMERO 2012, Estados Unidos	Candidatos com sotaque hispânico tem menos chances de conseguir emprego e de ser promovidos a uma posição gerencial.
ACQUISTI e FONG 2012, Estados Unidos WRIGHT, WALLACE, et al., 2013, Estados Unidos	Em candidaturas por meio de postagem de carta e online, cadidados que declaram afiliação religiosa – principalmente muçulmana – ou ateísmo, recebem até quatro vezes menos resposta em submissões de emprego que aqueles que omitem esse aspecto no currículo.
ARAUJO, CORREA E WOLTERS 2016, Brasil	Candidatos com sotaque americano têm vantagem sobre os candidatos brasileiros, em candidaturas a emprego, no Brasil.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados das fontes citadas (2018).

Como disse Brown (2004), é tentador descartar algumas dessas descobertas por sua idade, como o estudo de Daniels, realizado há 50 anos. Outro fator que pode gerar questionamentos à aplicabilidade dos resultados ao contexto brasileiro é a localização dos estudos: em sua maior parte, foram desenvolvidos ou nos Estados Unidos ou na Europa. Além disso, com o passar das décadas, muitas relações ocorreram e boa parte dos países do mundo, a exemplo do Brasil, legislaram em favor das minorias, na tentativa de assegurar direitos iguais a todos. Com tantos “senões”, levantamos a questão: seria possível aferir esse tipo de comportamento nos dias atuais e em uma área tão carente de bons profissionais como a TI?

2.3. MERITOCRACIA

De acordo com a teorias da meritocracia, a modernização das sociedades fez com que o processo de estratificação social se torna mais meritocrático, ao passo que a as conquistas pessoais – escolaridade, por exemplo – toma, aos poucos, o lugar de variáveis não meritocráticas – ascendência, por exemplo. No entanto, a teoria da meritocracia vem sendo criticada por diversos autores, que indicam que não é possível atenuar, na sociedade, a influência das variáveis de gênero, ascendência e classe social. (HELAL, 2015).

Há fortes indícios de que tais variáveis, de fato, não foram atenuadas. Helal, Neves e Fernandes (2007), por meio de regressão logística nos dados do PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), detectaram que pessoas do sexo masculino têm 108% mais empregabilidade gerencial que pessoas do sexo feminino. Já pessoas negras tinham suas chances reduzidas em mais de 27%. Apesar de os dados serem de 1996, os autores, á época, acreditavam que os resultados, apesar de passados, continuavam relevantes (HELAL, NEVES e FERNANDES, 2007).

Esta pesquisa imagina que os resultados, apesar serem de dados oriundo de pesquisa de 22 anos atrás, permanecem atuais.

2.3.1. *Meritocracia na TI*

A partir da década de 1960, um novo mundo passou a tomar forma com a coincidência de três processos históricos independentes, conforme explica Castells (1998): a revolução da tecnologia da informação, a crise econômica e o florescimento dos

movimentos sociais culturais. Segundo o autor, “a interação entre esses processos e as reações desencadeadas criaram uma nova estrutura social dominante, a sociedade em rede; uma nova economia, a economia global informativa; e uma nova cultura, a cultura da virtualidade real” (CASTELLS, 1998. p. 372, tradução nossa).

O termo mais atual para descrever a sociedade do século XXI é “**sociedade da informação**”. Esse termo veio para substituir o anterior, “sociedade pós-industrial”, como forma de comunicar o novo paradigma técnico-econômico, estabelecido pela TI, e expressa “a essência da presente transformação tecnológica em suas relações com a economia e a sociedade” (WERTHEIN, 2000).

Em 1999, Peter Drucker asseverou que “os bens mais valiosos de uma instituição do século XXI (seja ela empresarial ou não-empresarial) serão seus trabalhadores do conhecimento e suas produtividades” (DRUCKER, 1999). O termo “trabalhador do conhecimento” foi introduzido pelo próprio Peter Drucker em outro trabalho, *The Landmarks of Tomorrow* (THE ECONOMIST, 2012), e diz respeito ao trabalhador de alto nível que consegue aplicar conhecimento aprendido formalmente para desenvolver valor no novo cenário mundial.

Para construir a sociedade da informação, foi preciso que cada trabalhador do conhecimento agisse, aglutinando o fruto de seu trabalho à nova sociedade que emergia. No cerne desses trabalhadores, estão os profissionais qualificados da tecnologia da informação (DRUCKER, 1959, p. 123). Aqueles que, de fato, produzem as tecnologias – software e hardware – para que os outros trabalhadores do conhecimento possam agir, com enorme capacidade de promover transformação (SOUZA, 2002).

No início da década de 1970, Daniel Bell (1976) esteve preocupado com o declínio das atividades fabris e o avanço das atividades destinadas aos trabalhadores do conhecimento, imaginando que isso impactaria na “competição, privacidade, massificação do entretenimento e nas regras das cidades e das nações” (WYATT, HENWOOD, *et al.*, 2000, p. 13, tradução nossa). A acurácia de Bell não parou por aí: ele também previu que essa evolução social seria acompanhada da subordinação do capital à meritocracia, ao menos nas áreas dominadas pelos trabalhadores do conhecimento.

Considerando essa criticidade dos trabalhadores de TI na sociedade atual, o estudo de Flood, Turner, *et al.* (2001), com mais de 400 participantes de 11 empresas líderes no ramo de software de alta tecnologia, investigou o alcance da meritocracia em

dois aspectos fundamentais para a empresa: comprometimento do profissional e intenção de permanecer na empresa. A meritocracia foi apresentada como sendo o “grau em que os funcionários percebem que suas organizações recompensam os funcionários por seu desempenho e as promoções são baseadas no mérito e não em outras formas” (FLOOD, TURNER, *et al.*, 2001).

Os resultados revelaram que, de fato, em empresas do ramo de alta tecnologia, a meritocracia tem forte impacto na vida empresarial, de modo que, caso uma empresa seja percebida como não meritocrática, seus funcionários de TI tendem a não ter comprometimento e passam a desejar mudar de empresa. Tendo em conta o panorama da TI brasileira e mundial, essa consequência indica que é de fundamental importância que a empresa aja meritocraticamente, de forma a auferir do seu funcionário comprometimento e vontade de permanecer.

Outro estudo que relaciona meritocracia e TI – dessa vez quanto à contratação – foca no impacto de sexo, raça e *networking*¹³. A análise do processo de contratação de organizações de alta tecnologia de médio porte, usando informações de 35.229 candidatos em um período de 10 anos (1985-1994), resultou na percepção de que o processo é totalmente meritocrático quanto ao sexo, isto é, não foi percebida, por meio de análises estatísticas, nenhuma diferenciação entre a contratação de homens e de mulheres. Quanto às minorias étnicas, no entanto, percebeu-se que indivíduos desse grupo tendem a ser preteridos. Uma análise aprofundada revelou que isso se deve à variável “indicação por colega” – como essas minorias étnicas, historicamente, não vinham sendo contratadas, dificilmente constroem uma rede de contatos que lhes abra as portas para vagas de emprego (PETERSEN, SAPORTA e SEIDEL, 2000).

A menor taxa de contratação de indivíduos sem indicações, entretanto, não implica, segundo os pesquisadores, discriminação étnica: a admissão de profissionais indicados por funcionários da contratante é um recurso largamente utilizado por empresas de tecnologia, ao ponto de que este é, de longe, o meio mais efetivo de se conseguir um emprego na área (PETERSEN, SAPORTA e SEIDEL, 2000). Segundo o gerente de recursos humanos da Sun Microsystems, cerca de 60% dos empregos daquela empresa são preenchidos por indicações de funcionários (ANGWIN e CASTANEDA, 1998). O problema,

¹³ Relações profissionais ou pessoais que um profissional possa ter, capazes de gerar uma indicação para vaga de emprego.

ao que parece, reside na menor quantidade de pessoas da rede de contatos dos indivíduos de minorias étnicas.

O profissional qualificado de TI desempenha uma função que poucos estão capacitados para exercer: é a função que construiu a sociedade da informação. Isso demonstra a grandíssima necessidade de a área de TI ser verdadeiramente meritocrática. As contratações devem ocorrer sem que características outras que não a sapiência do candidato – tais como cor e origem regional – sejam levadas em consideração (ainda que essas modalidades de discriminação não fossem antiéticas ou mesmo ilegais).

Dessa forma, os poucos estudos que tratam do fenômeno “preconceito” na área de TI mostram resultados diametralmente opostos aos estudos que tratam do mesmo fenômeno em áreas diversas. Talvez isso seja resultado do panorama apresentado na introdução deste trabalho: a demanda reprimida na TI pode estar gerando uma correlação positiva entre escassez de mão de obra qualificada e preconceito, isto é, quanto menos mão de obra qualificada, menos preconceito.

Esse cenário é tão frequente entre os profissionais de TI que já é parte da cultura pop. O profissional não-capacitado é chamado de “sobrinho”, em referência a uma contratação fruto de nepotismo, na qual o(a) dono(a) da empresa contrata seu familiar, que não passa de um curioso, para atuar com tecnologia. Essa admissão quase sempre termina em desastre, como pode ser visto na página de humor “Desciclopédia” (Figura 4) e nos quadrinhos do blog “Vida de Programador” (Figura 5).

Figura 2: Definição de "sobrinho"

Sobrinho (Profissional)

Os **sobrinhos** são "profissionais" de internet que, muitas vezes por terem parentesco com algum cliente ou empresário, são contratados com salários "exuberantes". São usados com alternativas aparentemente viáveis para fazer aquele seu projeto chulé de site ou sistema ao qual você não está muito afim de desembolsar uma boa [grana](#) por um profissional qualificado e experiente.

No final do projeto, o prazo vai ter estourado em 3 vezes o planejado e claro, o projeto não vai estar nem 30% concluído. Você irá então recorrer desesperadamente àquele profissional que julgava muito caro. Por ter sido dispensado por você, esse profissional irá cobrar agora o dobro do valor orçado inicialmente. Além disso, some aos seus gastos tudo que já foi gasto com seu sobrinho (embora esse valor seja miserável mesmo).



“ Éta moleque chato!! Oito anos e já tem MSN... ”
Vooê sobre futuro garoto de ouro da família

Fonte: Desciclopédia, 20--

Figura 3: Sobrinho "programador"

Fonte: vidadeprogramador.com.br

3. MATERIAIS E MÉTODOS

Este capítulo tem por objetivo apresentar os procedimentos metodológicos desenvolvidos nesta pesquisa.

3.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Partindo do pressuposto de que negros e nordestinos são populações que sofrem discriminação por parte de brancos e habitantes das regiões sul e sudeste, esta pesquisa realizou um experimento verdadeiro de campo (*true experiment* e *field experiment*), conforme os ditames de Campbell e Stanley (2010), para investigar a possível existência de discriminação racial e de origem regional por parte de profissionais de TI no Brasil.

Também foi analisada a existência de racismo reverso – de nordestinos contra habitantes do Sudeste e de negros contra brancos – e a influência de Crenças Legitimadoras de Status (SLB) nos arbítrios dos participantes.

A escassez de estudos no Brasil que investiguem essas variáveis implica que estamos realizando um levantamento exploratório. Segundo Sampieri, Collado e Lucio (2006, p. 99) a pesquisa exploratória objetiva examinar um tema pouco estudado, assim como também investigar temas e fenômenos sob novas perspectivas.

3.2. MODELO DA PESQUISA

Inicialmente, definimos uma questão de pesquisa principal, apresentada na hipótese H1 (vide seção 1.2. Justificativa, à página 15). Ao longo do semestre, foram estudados os artigos que compõem o referencial teórico e constatou-se a riqueza de temas que se completam, de forma a possibilitar a extensão das hipóteses, deixando o trabalho mais e mais robusto.

3.3. INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

3.3.1. Experimentos

Experimentos são pesquisas nas quais fenômenos são analisados por meio de tratamento de algumas variáveis, ditas independentes, que influenciam em outras variáveis, ditas dependentes. As variáveis dependentes são medidas e, a partir delas,

inferências são feitas. Para que se possam realizar comparações, é necessário que haja um grupo de controle, que não receberá o tratamento (MALHOTRA, 2012).

Pesquisas experimentais também podem ser denominadas “estudos de intervenção”, já que o pesquisador cria uma situação e mede o resultado de cada tratamento, verificando o efeito resultante de cada estímulo. (CRESWELL, 2010).

Para que um experimento seja considerado válido, é necessário que ele atinja alguns requisitos: (1) manipulação intencional de pelo menos uma variável independente, que é considerada a causa de algum efeito sentido em pelo menos uma variável dependente; (2) medição do efeito causado pela variável independente na variável dependente; e (3) controle da validade interna, que reside na garantia de que o efeito medido na variável dependente decorre da alteração na variável independente, e não de uma variável estranha ao experimento. Esse controle deve ser feito por meio de grupos de comparação (ao menos dois) e pela equivalência dos participantes (SAMPIERI, COLLADO e LUCIO, 2006).

3.3.1.1. Validade interna

É dito que uma pesquisa possui validade interna caso atestemos que a causa das mudanças das variáveis dependentes tenha sido os tratamentos aplicados às variáveis independentes. Ou seja, caso os pesquisadores consigam controlar o experimento de tal modo que variáveis estranhas não influenciem as variáveis dependentes, de forma a modificá-las (MALHOTRA, 2012).

Como nossa base metodológica advém de trabalhos que alcançaram o objetivo que almejamos alcançar (HOSODA, NGUYEN e STONE-ROMERO, 2012; ARAUJO, CORREA e WOLTERS, 2016), com poucas variações, partimos do pressuposto de que também conseguiremos medir o que desejamos, auferindo validade interna.

Além disso, o experimento será controlado por meio de (a) aleatorização dos participantes, com vistas a eliminar problemas como viés de seleção e regressão estatística de modo que as variáveis estranhas tenham isonomia na representatividade para cada condição de tratamento, promovendo equivalência dos participantes; (b) utilização de grupos de controle para cada estudo¹⁴, eliminando os efeitos das variáveis estranhas “história”, “maturação” e “mortalidade”; (c) medição das variáveis dependentes apenas

¹⁴ Vide seção 3.3.6. Desenho do experimento, à página 72.

após o tratamento das variáveis independentes, evitando a variável estranha “efeito-teste”; e (d) utilização dos próprios profissionais de RH das empresas, evitando Efeito Hawthorne.

3.3.1.2. Validade externa

Quando à validade externa, é sabido que uma pesquisa alcança caso os resultados possam ser generalizados. Este experimento (a) não será realizado em laboratório – ambiente artificial – e sim em campo – ambiente natural – com condições reais de mercado; e (b) fará uso de participantes imersos no mercado-alvo deste estudo, e não de estudantes universitários, como pôde ser visto em estudos semelhantes. Ademais, Malhotra (2012) prega que o experimento de campo tem alta taxa de validade externa, caso comparado com o experimento laboratorial.

3.3.2. Construção do experimento para a pesquisa

O desenho do experimento para esta pesquisa levou o tempo necessário para que todas as questões sobre ela pudessem ser analisadas e respondidas. Para isso, houve diversas reuniões com o grupo de pesquisa GTIS, orientadas pelo professor coordenador do grupo, Dr. Carlo Bellini. Nas reuniões para discutir o experimento da presente pesquisa, houve participação de cerca de 7 dentre os 20 integrantes do GTIS.

Durante o semestre de 2017.2, também uma disciplina do curso de Mestrado em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) serviu como base para a criação deste experimento: “Tópicos Especiais em Tecnologias de Informação e Comunicação”, ministrada pelo professor Dr. Carlo Bellini. A disciplina teve como objetivo discutir experimentos em profundidade e contou com dois mestrandos e um doutorando, todos da ênfase de TICs, além de um aluno especial, professor de administração em faculdades de Campina Grande.

Nessa mesma disciplina, surgiu a questão de pesquisa original deste trabalho de dissertação. Com o passar das aulas, o experimento foi ganhando corpo e, ao final da disciplina, a pesquisa já estava sedimentada na cabeça de todos os alunos e já era discutida entre os integrantes do GTIS.

3.3.2.1. *Resumo do experimento*

Foram gravados vídeos com supostos candidatos a uma vaga na área de TI, com sotaques e raças diferentes, que chamaremos, a partir de agora, de **candidatos-experimentais**.

Foi solicitado que profissionais de TI, das zonas dialetais selecionadas, assistissem a um vídeo de um dos candidatos-experimentais. Chamaremos esses profissionais, a partir de agora, de **juízes-experimentais**.

A solicitação de que os juízes-experimentais assistissem aos vídeos partiu de uma pessoa de nível de gerência de dentro da empresa em que trabalhavam, que informou que se tratava de um novo método de contratação, no qual os próprios funcionários avaliavam os pretendentes para uma colocação na empresa. À pessoa de nível gerencial da empresa, demos o nome de **contato-experimental**.

Os contatos-experimentais remeteram, antes de iniciar o experimento, uma lista dos juízes-experimentais que participaram do estudo. Esses juízes-experimentais foram aleatorizados para se saber quais tratamentos deveriam ser aplicados a cada um deles. A lista foi devolvida ao contato-experimental com as seguintes indicações: (a) quais juízes-experimentais deveriam ler o texto de *priming*; (b) quais juízes-experimentais não deveriam ler o texto de *priming*; e (c) qual vídeo deveria ser assistido por cada um dos juízes-experimentais.

Dessa forma, alguns juízes-experimentais leram o texto (*priming* de SLB) com conteúdo de SLB, antes de assistirem ao vídeo do candidato-experimental, enquanto outros não leram o referido texto.

Ao final, os juízes experimentais avaliaram, por meio de um questionário anônimo, o candidato-experimental. Os juízes-experimentais foram previamente informados de que suas respostas seriam levadas em consideração na hora da contratação ou não-contratação do candidato-experimental.

3.3.3. *Participantes*

Os participantes do experimento são os contatos-experimentais, juízes-experimentais e candidatos-experimentais.

3.3.3.1. *Contatos-experimentais*

São os indivíduos que foram contatados pelos pesquisadores e que conduziram o experimento *in loco*, quando os pesquisadores não puderam estar presentes.

Foram feitos contatos com organizações de TI cariocas e pessoenses, inicialmente por meio da rede de conexão dos pesquisadores envolvidos neste projeto de dissertação. Na ocasião, foi explicado para a pessoa contatada na empresa que um estudo estava sendo conduzido pelo PPGA da UFPB, na área de RH, a fim de testar novos métodos de avaliação e contratação de profissionais de TI. Por isso, seria enviado um material, por e-mail, que deveria ser avaliado pelos profissionais de TI da organização (juízes-experimentais).

Foi solicitado ao contato-experimental que conduzisse o experimento informando, aos juízes-experimentais, que se tratava de um vídeo de candidato real a uma vaga de trabalho na empresa em que ele e os juízes-experimentais atuavam, e que eles deveriam assistir ao vídeo em que o tal candidato (candidato-experimental) se apresentava. Ao final, os juízes-experimentais deveriam avaliá-lo por meio de um questionário anônimo.

Os contatos-experimentais não foram informados acerca do tema real do experimento, o que visou dirimir o risco de inserção de variáveis estranhas. Caso um contato-experimental “fugisse” do *script* e informasse aos juízes-experimentais que se tratava, na verdade, de um estudo acadêmico na área de RH a fim de avaliar novos métodos de contratação – informação também inverídica passada pelos pesquisadores aos contatos-experimentais –, a pesquisa ainda estaria segura.

Além de contatos por telefone e e-mail, a fim de alinhar com clareza os objetivos e procedimento do experimento, cada um dos contatos-experimentais recebeu instruções escritas, em formato de passo a passo, com indicações de como proceder na condução do experimento.

Para conseguir envolver as empresas e garantir uma boa amostra, os integrantes do GTIS – estudantes e profissionais/professores – se prontificaram a fazer uso de sua influência e *networking*.

3.3.3.2. *Juízes-experimentais*

São os profissionais de TI, responsáveis por avaliar os candidatos-experimentais. Os juízes experimentais não souberam que o experimento se tratava, na verdade, da medição de preconceito. Caso isso ocorresse, o experimento estaria comprometido.

Abaixo seguem os critérios de seleção dos juízes-experimentais.

3.3.3.2.1. *Por localização geográfica*

Não foi possível, na presente pesquisa, explorar os preconceitos existentes entre todas as regiões dialetais brasileiras. Como um dos objetivos da proposta é entender se há discriminação na área de TI contra os povos do nordeste, pois são os que tradicionalmente mais sofrem com esse fenômeno; e, em se sabendo que existem duas classificações possíveis e consagradas das isoglossas brasileiras, entendemos que era necessário, (1) além de obter amostras de juízes-experimentais da região dialetal nordestina; (2) auferir amostras de juízes-experimentais da zona dialetal sul, sendo escolhida a região dialetal fluminense, tendo em vista que esta engloba um dos estados mais economicamente desenvolvidos do país e que, por isso, supostamente, é onde também está mais presente o etnocentrismo; (3) sem omitir a cidade do Rio de Janeiro, vista sua importância no cenário econômico nacional e mundial (RAMOS, 1997) e (4) onde estão aqueles que denominam todos os nordestinos como “paraíbas”.

Dessa forma, dentro da região dialetal fluminense, a cidade do Rio de Janeiro foi a escolhida. Além das justificativas acima, esta localização foi selecionada visto que se trata do local de residência do pesquisador. Na região dialetal nordestina, a cidade de João Pessoa foi escolhida, também por conveniência, visto o local de nascimento do pesquisador.

Outrossim, apenas foram computados os arbítrios de profissionais nativos dos estados pesquisados ou que assumiram como seus os estados onde o experimento foi realizado. Caso, por exemplo, um juiz-experimental tivesse seus arbítrios coletados na cidade do Rio de Janeiro, mas fosse originalmente de outro estado, tal participante seria anulado, a não ser que declare o Rio de Janeiro como “estado que considera como seu”.

3.3.3.2.2. *Por local de trabalho*

Apenas foram admitidos, para participar do experimento, juízes-experimentais que trabalhassem especificamente na área de TI de uma empresa, isto é, que estivessem imersos na TI e que convivessem com seus pares, profissionais da área de TI.

Por exemplo, caso um profissional de TI trabalhasse em uma *Software House*, cuja atividade-fim é o desenvolvimento de softwares, mas atuasse no setor de Marketing, trabalhando diariamente com profissionais de marketing, os arbítrios desse profissional não seriam considerados. Por outro lado, os arbítrios do profissional de TI que trabalhasse, por exemplo, em uma universidade, seja ela pública ou privada, na área de TI, convivendo no dia a dia majoritariamente com outros profissionais de TI: os arbítrios desse profissional foram considerados.

3.3.3.2.3. *Por nível técnico*

Diferentemente dos experimentos de Hosoda, Nguyen e Stone-Romero (2012) e de Araujo, Correa e Wolters (2016), cujas amostras eram compostas por estudantes, o presente trabalho apenas aceitou ajuizamento de profissionais de TI. Os resultados obtidos nos outros trabalhos experimentais, por mais que buscassem responder a questões distintas das nossas, apontaram para a presença de enviesamento, causado por aspectos fonológicos. Imaginamos que, talvez, isso seja decorrente de variável estranha “viés de seleção”:

(1) Estudantes tem estratificação possivelmente distinta da classificação real dos profissionais de TI, que são os mais indicados para ajuizar se um outro profissional é ou não é indicado para uma vaga de emprego dentro de uma organização.

(2) A experiência de vida pode ter amadurecido essas pessoas, de modo que talvez não sejam tão influenciadas por preconceitos quanto os estudantes que, supostamente, têm menos experiência.

3.3.3.2.4. *Por estratificação social*

Para que a amostra de participantes reflita a classificação social dos profissionais de TI das regiões onde o estudo foi realizado, o estudo foi feito no maior número possível de empresas, de modo que seja tratada como suficiente não apenas a amostra de

juízes-experimentais, como também a amostra de empresas de TI da região. Na cidade de João Pessoa, sete empresas participaram da consulta, enquanto no Rio de Janeiro, quatro empresas foram inqueridas.

Além disso, foram coletados os dados sociais dos juízes-experimentais, de modo a entender como funciona a estratificação deste grupo. Um questionário social foi preenchido pelos profissionais plenos e sêniores participaram do experimento.

3.3.3.3. *Candidatos-experimentais*

Os candidatos experimentais são participantes do experimento. São supostos profissionais de TI, que se apresentaram em vídeo aos juízes-experimentais.

Os candidatos-experimentais não eram, de fato, profissionais de TI, evitando que os juízes-experimentais, porventura, os reconhecessem. Foram pessoas de áreas distintas a de TI que se passaram por profissionais de TI.

Foram selecionadas quatro pessoas para realizar a representação: um pessoense branco, um pessoense negro, um carioca branco e um carioca negro. Essas diferenças foram necessárias para que a presente pesquisa pudesse medir as diferenças estatísticas entre as avaliações das diferentes regiões e das etnias.

Duas dessas pessoas solicitaram que seus dados não fossem divulgados na pesquisa, de modo que nenhum deles terão os dados divulgados. Também foi solicitado que seus vídeos fossem retirados da plataforma YouTube após a pesquisa e, portanto, para se ter acesso a estes vídeos, os avaliadores que por ventura desejem assistir, devem solicitar.

Cada um dos candidatos-experimentais foi gravado em vídeo, todos com duração entre 1 minuto e 30 segundos e 1 minuto e 45 segundos. Estes vídeos foram incorporados a formulários de pesquisa do Google, de modo que os respondentes nem sequer precisaram ir ao YouTube para assisti-los, assistiram a partir do próprio formulário.

De qualquer forma, visando evitar variáveis estranhas, 4 contas do YouTube foram criadas para a realização do *upload* dos vídeos: cada vídeo em uma conta distinta. Todas as contas com a mesma aparência, com o perfil com o nome de “Recrutadora” e o título do vídeo “Recrutamento”.

O vídeo foi configurado para que as pessoas com acesso ao vídeo não pudessem realiza comentários na plataforma YouTube, de modo a evitar variáveis estranhas ao experimento.

O formulário pode ser verificado no Apêndice D.

3.3.4. *Etapas do experimento*

O experimento consistiu em três etapas:

1. *Priming* (para alguns participantes);
2. Exibição de vídeo experimental;
3. Pós-teste.

3.3.4.1. *Priming*

Priming é uma técnica que consiste em incitar a cognição humana de modo a provocar ações subsequentes inconscientes, derivadas desse estímulo (FAJARDO e LEÃO, 2014). Realizar um estímulo de *priming* em vários indivíduos, antes da realização de um experimento, significa nivelá-los em suas inconsciências, permitindo que todos estejam a par do aspecto desejado pelo pesquisador (SHANTZ e LATHAM, 2009).

Os juízes-experimentais receberam um e-mail dos gerentes das empresas em que trabalhavam ou dos donos das mesmas (contatos-experimentais). No e-mail, os juízes-experimentais foram informados que eles deveriam ajudar a empresa a escolher um novo funcionário da área de segurança da informação, a partir da intuição de cada um.

A ajuda consistia em assistir a um vídeo do pretense candidato, anexado em um formulário do Google Forms. Contudo, em alguns formulários, antes da exibição do vídeo, havia um texto com estímulo de SLB (*priming*), cujo conteúdo encontra-se no Apêndice A. Outro grupo de juízes-experimentais não recebeu nenhum texto de *priming*, iniciando o experimento assistindo ao vídeo experimental.

Esse texto serviu para verificar se estímulos com conteúdo de SLB fomentam (1) racismo reverso, isto é, se grupos que normalmente sofrem preconceito passam a discriminar os grupos dominantes (dessa forma, podemos aferir se a classe dominante que percebe racismo reverso tem razão na percepção); e (2) o preconceito tradicional, visto

que, segundo os estudos supracitados, pessoas das classes dominantes tendem a discriminar mais, ao perceber racismo reverso.

Acreditamos que variáveis moderadoras ou estranhas ao experimento faziam parte da realidade ambiental e, por isso, não foram controladas – por exemplo, conversas entre os juízes-experimentais foram permitidas.

3.3.4.2. *Exibição de vídeo experimental*

Ao final da leitura do texto de *priming*, os juízes-experimentais clicaram para seguir e assistiram ao vídeo do candidato-experimental.

Cada juiz-experimental assistiu a somente um vídeo de um único candidato-experimental. No vídeo, o candidato-experimental se apresentou, informado seu nome, idade, formação e estado de origem, e respondeu corretamente a uma pergunta “sorteada”. O texto a ser utilizado no vídeo foi construído tomando por base os sotaques das cidades de João Pessoa e do Rio de Janeiro, a fim de reproduzir parte dos fonemas inerentes aos sotaques de cada uma das cidades dos juízes-experimentais.

Dessa forma, fazendo uso do sotaque e da informação da origem de cada candidato, esta pesquisa não está medindo discriminação e discriminação reversa apenas quanto ao sotaque ou à origem regional, mas o preconceito contra as duas variáveis conjuntamente.

A fim de evitar variáveis estranhas, todos os candidatos-experimentais informaram dados idênticos: mesmo nome (Diego, devido à palatalização do “d” frente ao “i”, que provoca diferenças fonéticas entre os sotaques estudados), mesma idade (32 anos, devido ao “chiado” do “s” após o “i” e o “o”, que também provoca diferenças fonéticas entre os sotaques estudados) e mesma formação (redes de computadores e segurança da informação). Ademais, responderam à mesma pergunta, que pareceu ter sido sorteada.

As áreas de redes de computadores e segurança da informação foram escolhidas por serem genéricas. Caso definíssemos uma linguagem de programação específica, como Java, e expuséssemos um candidato-experimental a um juiz-experimental de uma empresa cujos recursos são especialistas em linguagem de programação distinta, como PHP, o juiz-experimental poderia denegar um candidato-experimental por sua

inadequação frente à realidade organizacional, e não por sua origem ou por características físicas e fonéticas. Assim, estaríamos medindo a variável errada.

Os candidatos-experimentais se apresentaram como sendo “paraibanos” e “cariocas”. Os pesquisadores envolvidos na pesquisa, apesar de saberem que se tratam de gentílicos de diferentes estruturas (um advém de um estado e o outro de uma cidade). No entanto, essa decisão foi tomada visto que os juízes-experimentais podem não conhecer o gentílico “fluminense” - podendo até mesmo se confundirem com o clube de futebol – bem como o gentílico pessoense.

De modo contrário, este trabalho faz uso de todos os gentílicos: cabe ao leitor se situar, tratando pessoense como “sinônimo” para paraibano e carioca como “sinônimo” para fluminense.

O *script* dos vídeos produzidos encontra-se no Apêndice B.

3.3.4.3. Pós-teste

Assim que o vídeo terminou, cada um dos juízes-experimentais respondeu o questionário para medir discriminação (Anexo 1), que não permitia “salvar” para posterior continuação, devendo ser respondido imediatamente.

Os questionários foram respondidos anonimamente.

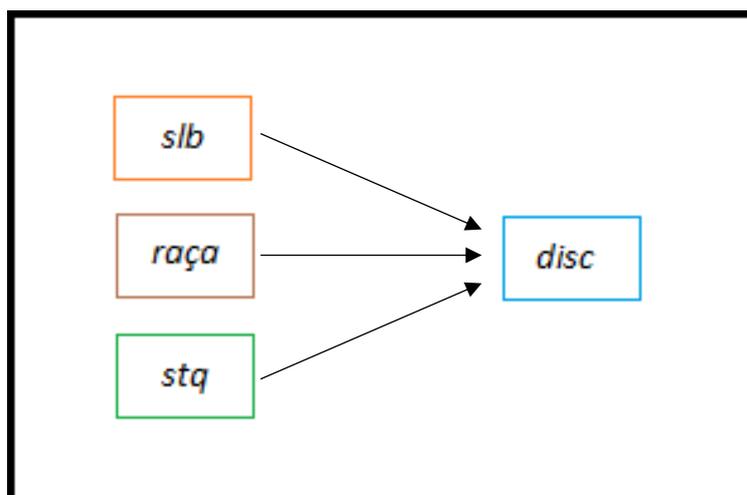
3.3.4.4. Questionário de perfil social

Ao final do preenchimento do questionário para medição de discriminação, os juízes-experimentais responderam ao questionário de perfil social (Apêndice C).

3.3.5. Variáveis independentes, dependentes e moderadoras

A relação entre as variáveis estudadas na pesquisa está desenhada na Figura 8. As variáveis independentes “SLB” (*slb*), “Sotaque” (*stq*) e “Raça” (*raça*) serão manipuladas e a variável dependente “discriminação” (*disc*) será medida.

Figura 4: Variáveis do experimento



Fonte: Do próprio autor (2018).

Devido à suposta presença do racismo reverso, foram feitas análises não apenas dos julgamentos dos juízes experimentais do Sudeste para com candidato-experimental do Nordeste, como também da situação oposta: foram realizadas análises da deliberação de juízes-experimentais nordestinos para com os candidatos-experimentais do Sudeste. Além disso, os juízes-experimentais também julgaram os candidatos-experimentais de sua própria região e esse resultado também foi analisado e exposto, a fim de se averiguar qual é o sentimento de cada agrupamento para consigo mesmo.

Quanto a cor da pele, não obtivemos uma boa amostra de pessoas negras, de modo que a análise foi feita somente em uma mão: dos profissionais em geral, sem contabilizar sua raça, para com os candidatos-experimentais (divididos por raça e origem regional).

3.3.6. Desenho do experimento

O desenho somente com pós-teste, segundo Sampieri, Collado e Lucio (2006), permite que vários grupos existam para realizar vários tratamentos experimentais. O desenho proposto por Wiersma e Jurs (2005) para este tipo de experimento, em seu formato geral, seria:

Quadro 2: Desenho padrão de experimento apenas com pós-teste

RG_1	X_1	O_1
RG_2	X_2	O_2
(...)	(...)	(...)
RG_k	X_k	O_k
RG_{k+1}	-	O_{k+1}

Fonte: Wiersma e Jurs (2005)

Onde

R = aleatoriedade da amostra;

G_n = Grupos experimentais;

X_n = Tratamentos;

O_n = Pós-teste.

Chamado de “desenho com grupos de seleção aleatória e único pós-teste” (WIERSMA e JURs, 2005, p. 106, 107), tem, como último grupo experimental, o grupo de controle: grupo que não recebe o tratamento X_{k+1} e é fundamental para a validação e o controle de um experimento, já que servirá como parâmetro para se verificar se o tratamento foi o causador da variação da variável dependente (CAMPBELL e STANLEY, 2010; MALHOTRA, 2012).

Para melhor entendimento, o experimento pode ser dividido em oito diferentes experimentos, cujos desenhos seguem abaixo:

Quadro 3: Desenho experimental 1	Quadro 5: Desenho experimental 3	Quadro 7: Desenho experimental 5	Quadro 9: Desenho experimental 7
RG_1 X_1 O_1	RG_5 X_2 O_3	RG_9 X_3 O_5	RG_{13} X_3 O_5
RG_2 - O_2	RG_6 - O_4	RG_{10} - O_6	RG_{14} - O_6
Quadro 4: Desenho experimental 2	Quadro 6: Desenho experimental 4	Quadro 8: Desenho experimental 6	Quadro 10: Desenho experimental 8
RG_3 X_2 O_3	RG_7 X_3 O_5	RG_{11} X_3 O_5	RG_{15} X_3 O_5
RG_4 - O_4	RG_8 - O_6	RG_{12} - O_6	RG_{16} - O_6

Fonte: Do próprio autor (2018).

A cada um dos desenhos experimentais acima, demos o nome de Estudo. Isto é, o desenho experimental 1 corresponderá ao Estudo 1, enquanto o desenho experimental 2 corresponderá ao Estudo 2, e assim sucessivamente.

3.3.6.1. Estudo 1

O Estudo 1 analisou a discriminação existente, por parte de juízes-experimentais cariocas, contra o candidato-experimental pessoense branco, com o tratamento de SLB e sem o tratamento.

O resultado do Estudo 1 permitiu saber se o tratamento de SLB aumentou, diminuiu ou não refletiu significativamente na quantidade de discriminação sofrida pelo candidato-experimental em questão.

3.3.6.2. Estudo 2

O Estudo 2 analisou a discriminação existente, por parte de juízes-experimentais cariocas, contra o candidato-experimental pessoense negro, com o tratamento de SLB e sem o tratamento.

O resultado do Estudo 2 permitiu saber se o tratamento de SLB aumentou, diminuiu ou não refletiu significativamente na quantidade de discriminação sofrida pelo candidato-experimental em questão.

3.3.6.3. *Estudo 3: Estudo 1 x Estudo 2*

Com os resultados do Estudo 1 e do Estudo 2, comparamos o nível de preconceito aferido, por parte dos juízes-experimentais cariocas, contra o candidato-experimental pessoense branco e o candidato-experimental pessoense negro, com e sem influência do tratamento de SLB.

Essa análise permitiu verificar preconceito racial sofrido pelos pessoenses a partir dos cariocas.

3.3.6.4. *Estudo 4*

O Estudo 3 analisou a discriminação existente, por parte de juízes-experimentais cariocas, contra o candidato-experimental carioca branco, com o tratamento de SLB e sem o tratamento.

O resultado do Estudo 3 permitiu saber se o tratamento de SLB aumentou, diminuiu ou não refletiu significativamente na quantidade de discriminação sofrida pelo candidato-experimental em questão.

3.3.6.5. *Estudo 5*

O Estudo 4 analisou a discriminação existente, por parte de juízes-experimentais cariocas, contra o candidato-experimental carioca negro, com o tratamento de SLB e sem o tratamento.

O resultado do Estudo 4 permitiu saber se o tratamento de SLB aumentou, diminuiu ou não refletiu significativamente na quantidade de discriminação sofrida pelo candidato-experimental em questão.

3.3.6.6. *Estudo 6: Estudo 3 x Estudo 4*

Com os resultados do Estudo 3 e do Estudo 4, comparamos o nível de preconceito aferido, por parte dos juízes-experimentais cariocas, contra o candidato-experimental carioca branco e candidato-experimental carioca negro, com e sem influência do tratamento de SLB.

Essa análise permitiu verificar preconceito racial sofrido pelos cariocas a partir dos cariocas.

3.3.6.7. Estudo 7

O Estudo 5 analisou a discriminação existente, por parte de juízes-experimentais pessoenses, contra o candidato-experimental carioca branco, com o tratamento de SLB e sem o tratamento.

O resultado do Estudo 5 permitiu saber se o tratamento de SLB aumentou, diminuiu ou não refletiu significativamente na quantidade de discriminação sofrida pelo candidato-experimental em questão.

3.3.6.8. Estudo 8

O Estudo 6 analisou a discriminação existente, por parte de juízes-experimentais pessoenses, contra o candidato-experimental carioca negro, com o tratamento de SLB e sem o tratamento.

O resultado do Estudo 6 permitiu saber se o tratamento de SLB aumentou, diminuiu ou não refletiu significativamente na quantidade de discriminação sofrida pelo candidato-experimental em questão.

3.3.6.9. Estudo 9: Estudo 5 x Estudo 6

Com os resultados do Estudo 5 e do Estudo 6, iremos comparar o nível de preconceito aferido, por parte dos juízes-experimentais pessoenses, contra o candidato-experimental carioca branco e candidato-experimental carioca negro, com e sem influência do tratamento de SLB.

Essa análise permitiu verificar preconceito racial sofrido pelos cariocas a partir dos pessoenses.

3.3.6.10. Estudo 10

O Estudo 7 analisou a discriminação existente, por parte de juízes-experimentais pessoenses, contra o candidato-experimental pessoense branco, com o tratamento de SLB e sem o tratamento.

O resultado do Estudo 7 permitiu saber se o tratamento de SLB aumentou, diminuiu ou não refletiu significativamente na quantidade de discriminação sofrida pelo candidato-experimental em questão.

3.3.6.11. Estudo 11

O Estudo 8 analisará a discriminação existente, por parte de juízes-experimentais pessoenses, contra o candidato-experimental pessoense negro, com o tratamento de SLB e sem o tratamento.

O resultado do Estudo 8 permitiu saber se o tratamento de SLB aumentou, diminuiu ou não refletiu significativamente na quantidade de discriminação sofrida pelo candidato-experimental em questão.

3.3.6.12. Estudo 12: Estudo 7 x Estudo 8

Com os resultados do Estudo 7 e do Estudo 8, comparamos o nível de preconceito aferido, por parte dos juízes-experimentais pessoenses, contra o candidato-experimental pessoense branco e candidato-experimental pessoense negro, com e sem influência do tratamento de SLB.

Essa análise permitiu verificar preconceito racial sofrido pelos pessoenses a partir dos pessoenses.

3.3.6.13. Estudo 13: Estudos 1 e 2 x Estudos 3 e 4

Com os resultados do Estudo 1, Estudo 2, Estudo 3 e Estudo 4, comparamos o nível de preconceito aferido, por parte dos juízes-experimentais cariocas, contra o candidato-experimental pessoense branco, candidato-experimental pessoense negro, candidato-experimental carioca branco e candidato-experimental carioca negro com e sem influência do tratamento de SLB.

Mantendo os juízes-experimentais constantes (cariocas) e modificando os candidatos-experimentais (pessoenses e cariocas), essa análise permitiu medir a variação entre os julgamentos com relação à região e à raça, aferindo o preconceito regional, se existir, a partir dos cariocas.

3.3.6.14. Estudo 14: Estudos 5 e 6 x Estudos 7 e 8

Com os resultados do Estudo 5, Estudo 6, Estudo 7 e Estudo 8, comparamos o nível de preconceito aferido, por parte dos juízes-experimentais pessoenses, contra o candidato-experimental carioca branco, candidato-experimental carioca negro, candidato-experimental pessoense branco e candidato-experimental pessoense negro com e sem influência do tratamento de SLB.

Mantendo os juízes-experimentais constantes (pessoenses) e modificando os candidatos-experimentais (cariocas e pessoenses), essa análise permitiu medir a variação entre os julgamentos com relação à região e à raça, aferindo o preconceito regional reverso, se existir, a partir dos pessoenses.

3.3.7. Coleta de dados

O processo de coleta de dados foi realizado por meio de duas fontes primárias: (1) questionário de medição de discriminação, aplicado em estudos anteriores (HOSODA, NGUYEN e STONE-ROMERO, 2012; ARAUJO, CORREA e WOLTERS, 2016) e (2) questionário de perfil social, para que possamos estruturar o trabalho sabendo não apenas os aspectos que são ajuizados, como também os de seus juízes.

3.3.8. Análise de dados

O estudo contou com 208 juízes-experimentais que avaliaram o desempenho de candidatos-experimentais classificados em 4 categorias, a saber:

- Pessoaense branco (49 avaliações: 19 com SLB, 30 sem SLB)
- Pessoaense negro (46 avaliações: 21 com SLB, 25 sem SLB)
- Carioca branco (60 avaliações: 33 com SLB, 27 sem SLB)
- Carioca negro (53 avaliações: 27 com SLB, 26 sem SLB)

Além disso, uma parte dos juízes passaram pelo tratamento SLB, o impacto deste tratamento será estudado mais a fundo na parte inferencial desta análise. Os dados estão demonstrados nas tabelas que seguem.

3.3.8.1. Perfil social dos participantes

Tabela 1: Gênero dos participantes

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Masculino	176	84,6	84,6	84,6
	Feminino	32	15,4	15,4	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Juízes do sexo masculino dominaram a amostra com 84,6% de participação, os casados representam 63%, contando ainda com 32% de solteiros.

Tabela 2: Estado civil dos participantes

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Solteiro(a)	66	31,7	31,7	31,7
	Casado(a)	131	63,0	63,0	94,7
	Separado(a)/Divorciado(a)	11	5,3	5,3	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Quanto a escolaridade, 98,6% dos juízes possuem pelo menos ensino superior, sendo que 19% possuem mestrado ou doutorado, mostrando a alta qualificação do corpo de avaliadores.

Tabela 3: Escolaridade dos participantes

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Médio	3	1,4	1,4	1,4
	Superior	83	39,9	39,9	41,3
	Especialização	82	39,4	39,4	80,8
	Mestrado	38	18,3	18,3	99,0
	Doutorado	2	1,0	1,0	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Quando inqueridos sobre sua experiência em TI, 56% se consideram com nível sênior na área, se adicionarmos a estes os que se consideram com nível pleno teremos 90% da amostra.

Tabela 4: Nível dos participantes

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Profissional de nível Júnior	21	10,1	10,1	10,1
	Profissional de nível Pleno	71	34,1	34,1	44,2
	Profissional de nível Sênior	116	55,8	55,8	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Quanto a experiência na área, 88% possuem pelo menos 5 anos de experiência na área de TI, sendo que 65% declararam que possuem pelo menos 10 anos de experiência na área.

Tabela 5: Tempo de profissão dos participantes

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Entre 1 e 3 anos	5	2,4	2,4	2,4
	Entre 3 e 5 anos	16	7,7	7,7	10,1
	Entre 5 e 10 anos	47	22,6	22,6	32,7
	Mais de 10 anos	136	65,4	65,4	98,1
	Menos de 1 ano	4	1,9	1,9	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

As informações acima nos levam a considerar o grupo de juízes-experimentais como um grupo predominantemente masculino, com sólida formação acadêmica, casado/separado, possuindo sólidos conhecimento da área de TI e com bastante experiência. O que credencia este grupo para as avaliações para as quais foram requeridos.

3.3.8.2. Avaliação dos participantes

No que tange a opinião a respeito dos candidatos, o grupo de juízes-experimentais expuseram as seguintes respostas.

Cerca de 63,5% consideram que os candidatos eram adequados para assumir o cargo postulado.

Tabela 6: Respostas da pergunta "Eu acho ele adequado para o cargo"

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	76	36,5	36,5	36,5
	Sim	132	63,5	63,5	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Além disso, 65,4% da amostra considerou que os candidatos possuíam o conhecimento e as habilidades para assumir o cargo.

Tabela 7: Respostas da pergunta "Eu acho que ele possui o conhecimento e as habilidades necessárias para desempenhar o cargo"

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	72	34,6	34,6	34,6
	Sim	136	65,4	65,4	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Cerca de 63% dos avaliadores, consideraram que os candidatos eram qualificados para o cargo.

Tabela 8: Respostas da pergunta "Eu acredito que ele é qualificado para o cargo"

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	78	37,5	37,5	37,5
	Sim	130	62,5	62,5	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

O percentual se manteve (62,5%), quando indagados sobre se contrataria para o cargo.

Tabela 9: Respostas da pergunta "Você o contrataria para o cargo?"

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	80	38,5	38,5	38,5
	Sim	128	61,5	61,5	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Apesar da boa impressão passada pelos juízes a respeito da qualificação dos candidatos, apenas 77 (respostas 5, 6 e 7) 37% acreditam que os mesmos serão promovidos nos próximos 5 anos, 30% não têm opinião formada, 32% (resposta 1, 2 e 3) não acreditam numa potencial promoção nos próximos 5 anos.

Tabela 10: Respostas da pergunta "O potencial de que ele seja promovido nos próximos cinco anos é?"

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1	17	8,2	8,2	8,2
	2	21	10,1	10,1	18,3
	3	29	13,9	13,9	32,2
	4	64	30,8	30,8	63,0
	5	44	21,2	21,2	84,1
	6	24	11,5	11,5	95,7
	7	9	4,3	4,3	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Com respeito a probabilidade do candidato se mover para uma posição de nível gerencial, 29,5% consideram essa probabilidade alta (respostas 5, 6 e 7), 22,4% não acreditam que essa probabilidade seja baixa (resposta 1, 2 e 3). Novamente temos uma forte concentração naqueles que estão indecisos a este respeito (resposta 4).

Tabela 11: Respostas da pergunta "A probabilidade de ele se mover para uma posição gerencial é?"

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1	21	10,1	11,5	11,5
	2	23	11,1	12,6	24,0
	3	31	14,9	16,9	41,0
	4	54	26,0	29,5	70,5
	5	35	16,8	19,1	89,6
	6	13	6,3	7,1	96,7
	7	6	2,9	3,3	100,0
	Total	183	88,0	100,0	
Omisso	Sistema	25	12,0		
Total		208	100,0		

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

3.3.8.3. Desenvolvimento de índices

Para testar a existência de discriminação, foram criados dois índices de aproveitamento, denominados: índice de competência e índice de cordialidade. Esses índices procuram retratar os blocos de perguntas de mesmo nome, constantes no questionário de medição de discriminação (vide Anexo 1).

Esses índices são necessários, pois são necessárias medidas-resumo das características avaliadas.

Cada bloco contém sete variáveis, medidas em uma escala de Likert de 7 sete pontos. A escala em questão é de discordância, isto é, quanto maior o valor, pior é a avaliação.

Para fins de melhoria de entendimento, realizaremos uma análise invertida, transformando a escala de discordância em uma escala de concordância, de modo que quanto maior o valor, melhor é a avaliação, sendo 1 a pior avaliação e 7 a melhor avaliação.

Os índices foram formados conforme os quadros abaixo:

Quadro 11: Índice de Competência

Educação
Classe
Inteligência
Área
Classificação
Confiança
Competência

Fonte: Elaborado pelo autor (2018)

Quadro 12: Índice de Cordialidade

Amabilidade
Cordialidade
Amigabilidade
Simpatia
Cortesia
Dedicação
Honestidade

Fonte: Elaborado pelo autor (2018)

Os índices foram calculados como percentuais, de modo que o cálculo do índice de competência segue a seguinte fórmula:

$$\text{Índice de competência} = \frac{(Ed. + Cl. + Int. + Área + Clas. + Conf. + Comp.)}{49} * 100$$

Para melhorar o entendimento, exemplificaremos. Um juiz-experimental avaliou um determinado candidato-experimental com os seguintes valores:

- Educação = 5
- Classe = 7
- Inteligência = 6
- Área = 5
- Classificação = 6
- Confiança = 3
- Competência = 4

Tais resultados geram um aproveitamento de 76,47% do candidato, já que esse é o resultado do índice de competência.

$$\left(\frac{5 + 7 + 6 + 5 + 6 + 3 + 4}{49} * 100 \right) = 76,47$$

Como o índice de cordialidade também é composto por 7 itens, seguirá a mesma lógica do índice de competência, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Índice de cordialidade} = \frac{(Am. + Cor. + Ami. + Sim. + Clas. + Ded. + Hon.)}{49} * 100$$

De modo análogo, a fim de melhorar o entendimento, exemplificaremos. Um juiz-experimental avaliou um determinado candidato-experimental com os seguintes valores:

- Amabilidade = 3
- Cordialidade = 2
- Amigabilidade = 4
- Simpatia = 2
- Cortesia = 6
- Dedicção = 7
- Honestidade = 7

Tais resultados geram um aproveitamento de 63,33% do candidato, já que esse é o resultado do índice de cordialidade.

$$\left(\frac{3 + 2 + 4 + 2 + 6 + 7 + 7}{49} * 100 \right) = 63,33$$

A percentualização dos índices se faz necessária para facilitar o entendimento, isto é, o índice vai de 0% a 100%, de modo que um candidato-experimental que atingiu 100% teve aproveitamento máximo, tendo obtido avaliação 7 por todos os juízes-experimentais, para todas as variáveis.

Nos casos em que a análise é feita em apenas dois fatores, foi realizado um teste de amostras independentes, para análises com mais de dois fatores, foi realizado ANOVA Two-Way, de modo que foi checado.

A metodologia e as análises estatísticas serão as preconizadas pelos métodos quantitativos descritos por Creswell (2010). Assim, os dados coletados foram preparados para análise, seguido da interpretação ampla dos dados – atividade realizada no computador, utilizando o sistema SPSS.

4. RESULTADOS

4.1. ESTUDO 1

O Estudo 1 analisou a discriminação existente, por parte de juízes-experimentais cariocas, contra o candidato-experimental pessoense branco, com o tratamento de SLB e sem o tratamento – vide alínea 3.3.6.1.

O teste utilizado neste caso foi o t de Student, que é um teste de hipótese que usa conceitos estatísticos para rejeitar ou não uma hipótese nula quando a estatística de teste segue uma distribuição normal.

4.1.1. Hipóteses do Estudo 1

Testamos as seguintes hipóteses:

H₀₁: O índice médio de competência (para a população selecionada: *juiz-experimental carioca, candidato pessoense branco*) não se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H_{a1}: O índice médio de competência (para a população selecionada: *juiz-experimental carioca, candidato pessoense branco*) se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H₀₂: O índice médio de cordialidade (para a população selecionada: *juiz-experimental carioca, candidato pessoense branco*) não se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H_{a2}: O índice médio de cordialidade (para a população selecionada: *juiz-experimental carioca, candidato pessoense branco*) se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

Definidas as hipóteses a serem testadas, devemos avaliar a adequação dos dados para a realização dos testes.

4.1.2. Adequação dos dados do Estudo 1

A normalidade é exigida para o teste de igualdade de médias. Dessa forma, para se aferir esse pressuposto, consideremos o Teste de Shapiro-Wilk, teste de normalidade

utilizado para verificar se a distribuição de probabilidade associada a um conjunto de dados pode ser aproximada pela distribuição normal, além de ser o mais indicado quando temos pequenas amostras.

Tabela 12: Testes de Normalidade do Estudo 1

	Juiz leu as diretivas (SLB)?	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Índice de competência	Não	,139	16	,200*	,934	16	,282
	Sim	,134	12	,200*	,924	12	,318
Índice de Cordialidade	Não	,128	16	,200*	,944	16	,402
	Sim	,225	12	,095	,881	12	,090

*. Este é um limite inferior da significância verdadeira.

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

A coluna Sig. (significância) da tabela acima exibe o valor de p para cada grupo dentro da variável testada. Como os valores de p são superiores a 0,05 (adotamos 5%, como erro admitido), não existem evidências para rejeição da hipótese nula e, ou seja, os dados seguem uma distribuição normal.

O outro pressuposto deste modelo é igualdade de variâncias. Este teste será exibido junto com o resultado do Teste t e nossa decisão será baseada na aceitação ou rejeição da hipótese de igualdade de variâncias.

Tabela 13: Estatísticas de Grupo do Estudo 1

	Juiz leu as diretivas (SLB)?	N	Média	Erro Desvio	Erro padrão da média
	Sim	12	57,4830	14,94207	4,31341
Índice de Cordialidade	Não	16	57,2704	16,48678	4,12169
	Sim	12	62,2449	18,55195	5,35549

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

A tabela acima exibe as estatísticas descritivas para os dois testes realizados (competência e cordialidade), podemos perceber que as médias apresentam uma certa variação para os grupos com e sem SLB, porém isso não é o bastante para apontar se estas diferenças são significativas. Os testes a seguir nos darão tais respostas.

4.1.3. *Índice de Competência do Estudo 1*

Na Tabela 3, as duas primeiras colunas mostram a estatística de teste e a significância do teste de igualdade de variâncias (Teste de Levene). Com significância = 0,688, não podemos rejeitar a hipótese nula e, dessa forma, portanto devemos avaliar a primeira linha como válida para o teste.

O próximo passo é avaliar a significância do Teste t, que, como tem valor de p superior a 0,05 (Sig. = 0,506 > 0,05), não existem evidências para rejeição da hipótese nula, ou seja, o uso do SLB não altera índice de competência médio para a configuração estudada, considerando $\alpha = 0,05$.

Isto é, juízes-experimentais cariocas não são influenciados pelo tratamento de SLB, quando avaliam o candidato-experimental pessoense branco, no que se refere a competência percebida.

Tabela 14: Teste de Amostras Independentes do Estudo 1

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para igualdade de Médias				
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença
Índice de competência	Variâncias iguais assumidas	,165	,688	-,674	26	,506	-3,78401	5,61395
	Variâncias iguais não assumidas			-,671	23,468	,509	-3,78401	5,63779
Índice de Cordialidade	Variâncias iguais assumidas	,000	,998	-,749	26	,461	-4,97449	6,64109
	Variâncias iguais não assumidas			-,736	22,183	,469	-4,97449	6,75793

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

4.1.4. *Índice de Cordialidade do Estudo 1*

Ainda de acordo com a Tabela 3, as duas primeiras colunas mostram a estatística de teste e a significância do teste de igualdade de variâncias (Teste de Levene). Com significância = 0,998, não podemos rejeitar a hipótese nula e, dessa forma, devemos avaliar a primeira linha como válida para o teste.

O próximo passo é avaliar a significância do Teste t, que, como tem valor de p superior a 0,05 (Sig. = 0,461 > 0,05), não existem evidências para rejeição da hipótese nula, ou seja, o uso do SLB não altera índice de cordialidade médio para a configuração estudada, considerando $\alpha = 0,05$.

Isto é, juízes-experimentais cariocas não são influenciados pelo tratamento de SLB, quando avaliam o candidato-experimental pessoense branco, no que se refere a cordialidade percebida.

4.2. ESTUDO 2

O Estudo 2 analisou a discriminação existente, por parte de juízes-experimentais cariocas, contra o candidato-experimental pessoense negro, com o tratamento de SLB e sem o tratamento – vide alínea 3.3.6.2.

O teste utilizado neste caso também foi o t de Student, que é um teste de hipótese que usa conceitos estatísticos para rejeitar ou não uma hipótese nula quando a estatística de teste segue uma distribuição normal.

4.2.1. Hipóteses do Estudo 2

Testamos as seguintes hipóteses:

H₀₁: O índice médio de competência (para a população selecionada: *juiz-experimental carioca, candidato pessoense negro*) não se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H_{a1}: O índice médio de competência (para a população selecionada: *juiz-experimental carioca, candidato pessoense negro*) se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H₀₂: O índice médio de cordialidade (para a população selecionada: *juiz-experimental carioca, candidato pessoense negro*) NÃO se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H_{a2}: O índice médio de cordialidade (para a população selecionada: *juiz-experimental carioca, candidato pessoense negro*) se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

Definidas as hipóteses a serem testadas, devemos avaliar a adequação dos dados para a realização dos testes.

4.2.2. Adequação dos dados do Estudo 2

Pelo mesmo motivo atestado no Estudo 1, consideraremos o Teste de Shapiro-Wilk para verificar se a distribuição de probabilidade associada ao conjunto de dados pode ser aproximada pela distribuição normal.

Tabela 15: Testes de Normalidade do Estudo 2

	Juiz leu as diretivas (SLB)?	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Índice de competência	Não	,207	13	,131	,849	13	,028
	Sim	,359	8	,003	,721	8	,004
Índice de Cordialidade	Não	,213	13	,110	,889	13	,095
	Sim	,290	8	,046	,820	8	,047

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

A coluna Sig. (significância) da tabela acima exhibe o valor de p para cada grupo dentro da variável testada. Como os valores de p são inferiores a 0,05 (adotamos 5%, como erro admitido), existem evidências para rejeição da hipótese nula e, ou seja, os dados não seguem uma distribuição normal.

Neste caso, vamos adotar um teste não-paramétrico alternativo ao Teste t , chamado Teste U de Mann-Whitney para amostras independentes.

4.2.3. Teste U de Mann-Whitney

Embora este teste não avalie exatamente as mesmas hipóteses do teste paramétrico, podemos considerar que a desigualdade das distribuições nos levará ao objetivo análogo quando comparamos as médias, uma vez que o *shape* das duas distribuições se equivale.

Tabela 16: Resumo de Teste de Hipóteses do Estudo 2

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de Índice de competência é a mesma entre as categorias de Juiz leu as diretivas (SLB)?	Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes	,025 ¹	Rejeitar a hipótese nula.
2	A distribuição de Índice de Cordialidade é a mesma entre as categorias de Juiz leu as diretivas (SLB)?	Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes	,010 ¹	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

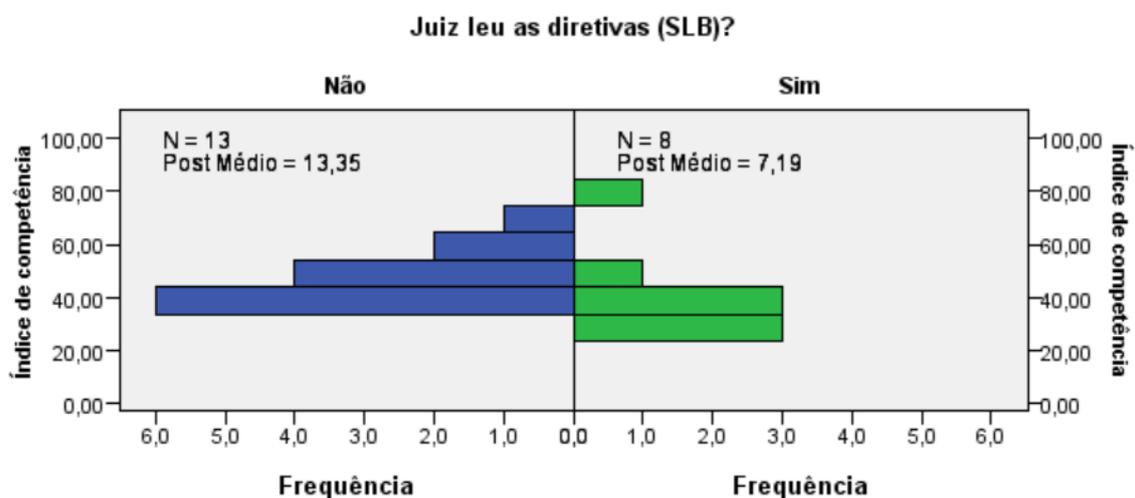
¹A exata significância é exibida para este teste.

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Para os dois índices de aproveitamento, obtivemos significância $< 0,05$ o que nos leva a rejeição da hipótese de igualdade das distribuições. Portanto, podemos então declarar que o tratamento SLB conduz a resultados diferentes, quando a seguinte configuração se verifica: juiz-experimental carioca, candidato pessoense negro.

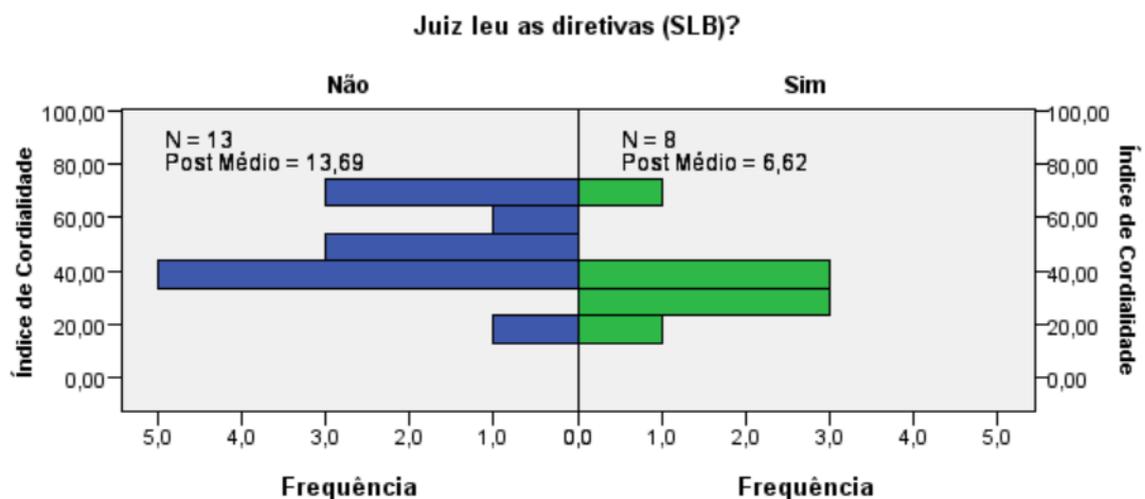
Os gráficos de frequências a seguir nos permite dizer, baseado no teste acima, que a distribuição das avaliações quando o juiz não foi submetido ao SLB está num patamar mais elevado que quando o mesmo é submetido ao tratamento. Este fenômeno é observado tanto para o índice de competência quanto para o índice de cordialidade.

Tabela 17: Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes para competência



Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Tabela 18: Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes para cordialidade



Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Isto é, os juízes-experimentais cariocas que passaram por tratamento de SLB avaliaram o candidato-experimental pessoense negro de forma piorada, quando comparada com a avaliação feita ao mesmo candidato-experimental, por juízes-experimentais que não passaram por tratamento SLB.

Este resultado corrobora com a Teoria da Justificação do Sistema, que preconiza que as pessoas tendem a defender o sistema que as afetam, de modo que se existe preconceito dos cariocas para com os paraibanos, e da sociedade em geral contra os negros, um tratamento de SLB, nesse contexto, exacerbaria essa discriminação.

4.3. ESTUDO 3

Com os resultados do Estudo 1 e do Estudo 2, comparamos o nível de preconceito aferido, por parte dos juízes experimentais cariocas, contra o candidato experimental pessoense branco e o candidato experimental pessoense negro, com e sem tratamento de SLB - vide alínea 3.3.6.3.

Isto é, aqui avaliamos o efeito dos fatores: SLB e raça (cor) na alteração das médias dos candidatos pessoenses avaliados por juízes-experimentais cariocas. Como lidaremos com dois fatores, utilizamos uma Two-Way ANOVA para modelar.

4.3.1. *Hipóteses do Estudo 3*

Para cada índice, vamos testar 3 hipóteses, a saber:

H₀₁: Efeito da interação SLB x Raça - As médias dos índices (considerando juiz-experimental carioca e avaliando candidato pessoense) são influenciadas pelos fatores SLB e Raça conjuntamente.

H₀₂: Efeito de SLB - As médias dos índices (considerando juiz-experimental carioca e avaliando candidato pessoense) são influenciadas pelo fator SLB.

H₀₃: Efeito de Raça - As médias dos índices (considerando juiz-experimental carioca e avaliando candidato pessoense) são influenciadas pelo fator Raça.

4.3.2. ANOVA do Estudo 3

Quanto ao índice de competência, a ANOVA abaixo demonstra que não existe efeito de interação SLB x Raça (significância > 0,05), ou seja, os dois fatores agindo conjuntamente não são capazes de influenciar as avaliações do índice de competência para a configuração estudada.

Tabela 19: Testes de Efeitos entre Sujeitos do Estudo 3

Variável dependente: Índice de competência

Origem	Tipo III Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Modelo corrigido	1598,243 ^a	3	532,748	2,808	,050
Intercepto	114208,163	1	114208,163	602,072	,000
COR	1530,938	1	1530,938	8,071	,007
SLB	8,032	1	8,032	,042	,838
COR * SLB	245,471	1	245,471	1,294	,261
Erro	8536,140	45	189,692		
Total	136438,984	49			
Total corrigido	10134,383	48			

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

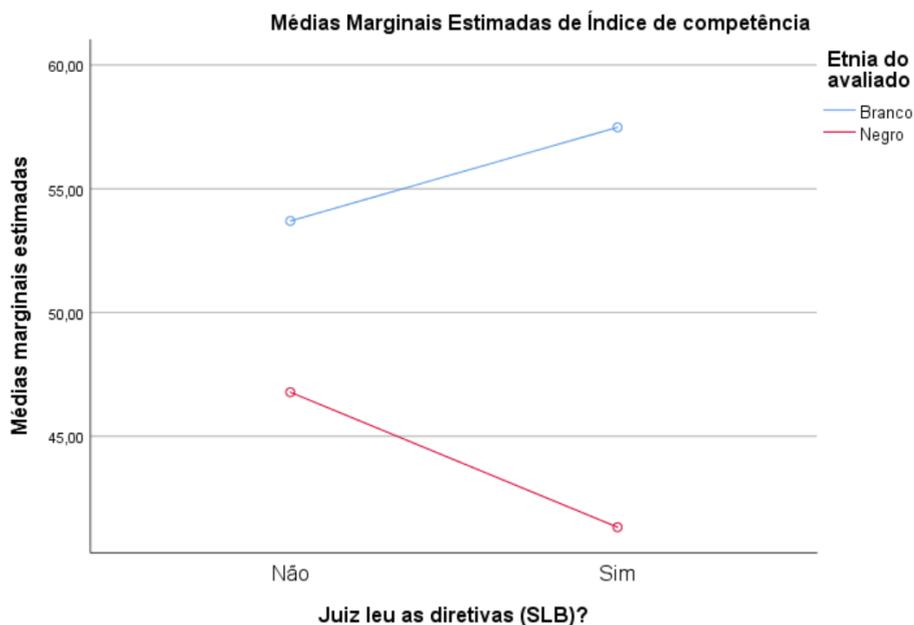
O mesmo resultado é verificado para o efeito principal de SLB (significância > 0,05), isto é, o tratamento de SLB não modificou significativamente as avaliações dos juízes-experimentais.

O resultado, no entanto, é diferente quando analisamos o efeito de Raça, o qual apresenta significância = 0,007, demonstrando assim que as médias do índice de competência alteram-se quando mudamos a cor do candidato-experimental.

Isso indica que os juízes-experimentais cariocas tendem a considerar mais competentes os pessoenses brancos aos pessoenses negros, em detrimento do tratamento com SLB.

O gráfico de perfis abaixo clarifica a ausência de interação entre os fatores SLB e Raça, uma vez que os perfis não se cruzam. Além disso, a baixa inclinação quando mudamos de “não” para “sim”, no fator SLB, nos permite entender a falta de significância do mesmo. Então, por mais que haja uma inclinação quanto ao fator SLB, esta não tem significância estatística e não deve ser levada em consideração.

Gráfico 1: Médias Marginais Estimadas de Índice de Competência do Estudo 3



Fonte: Elaborado pelo autor (2018)

Resultados análogos aplicam-se ao índice de cordialidade. O quadro da ANOVA e o gráfico de perfis são mostrados a seguir.

Tabela 20: Testes de Efeitos entre Sujeitos do Estudo 3

Variável dependente: Índice de Cordialidade

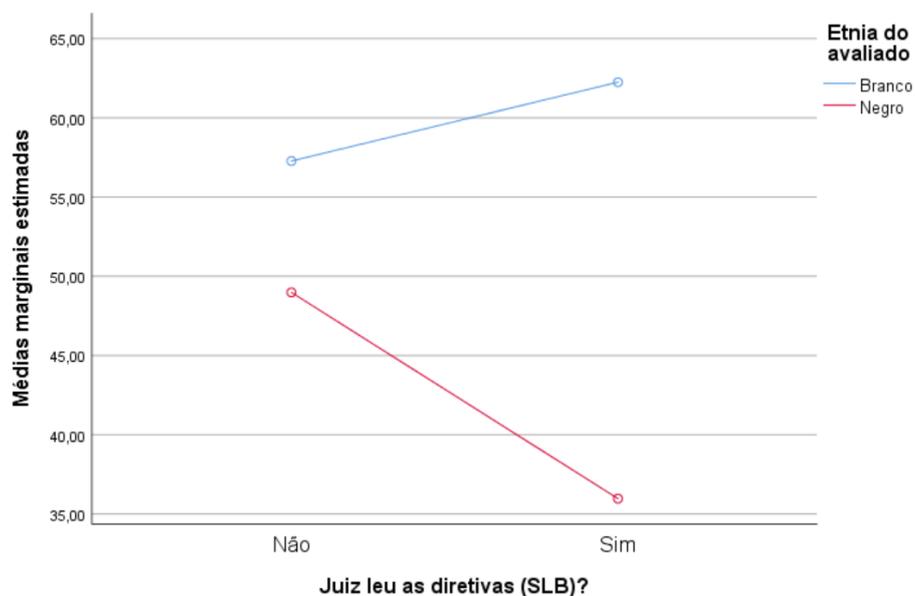
Origem	Tipo III Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Modelo corrigido	3846,117 ^a	3	1282,039	4,940	,005
Intercepto	120215,308	1	120215,308	463,250	,000
COR	3435,827	1	3435,827	13,240	,001
SLB	185,684	1	185,684	,716	,402
COR * SLB	930,103	1	930,103	3,584	,065
Erro	11677,686	45	259,504		
Total	152186,589	49			
Total corrigido	15523,804	48			

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Do mesmo modo visto no índice de competência, significância é encontrada apenas no fator Raça (cor), com valor de $p < 0,05$, na análise do índice de cordialidade.

Isso indica que os juizes-experimentais cariocas tendem a considerar mais cordiais os pessoenses brancos aos pessoenses negros, em detrimento do tratamento com SLB.

Gráfico 2: Médias Marginais Estimadas de Índice de Cordialidade do Estudo 3



Fonte: Elaborado pelo autor (2018)

4.4. ESTUDO 4

O Estudo 4 analisou a discriminação existente, por parte de juizes-experimentais cariocas, contra o candidato-experimental carioca branco, com o tratamento de SLB e sem o tratamento – vide alínea 3.3.6.4.

O teste utilizado neste caso foi o t de Student, pelos mesmos motivos arrolados nos estudos anteriores.

4.4.1. Hipóteses do Estudo 4

Testamos as seguintes hipóteses:

H₀₁: O índice médio de competência (para a população selecionada: *juiz-experimental carioca, candidato carioca branco*) não se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H_{a1}: O índice médio de competência (para a população selecionada: *juiz-experimental carioca, candidato carioca branco*) se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H₀₂: O índice médio de cordialidade (para a população selecionada: *juiz-experimental carioca, candidato carioca branco*) não se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H_{a2}: O índice médio de cordialidade (para a população selecionada: *juiz-experimental carioca, candidato carioca branco*) se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

Definidas as hipóteses a serem testadas, devemos avaliar a adequação dos dados para a realização dos testes.

4.4.2. Adequação dos dados do Estudo 4

Pelo mesmo motivo atestado no Estudo 1, consideraremos o Teste de Shapiro-Wilk para verificar se a distribuição de probabilidade associada ao conjunto de dados pode ser aproximada pela distribuição normal.

Tabela 21: Testes de Normalidade do Estudo 4

	Juiz leu as diretivas (SLB)?	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Índice de competência	Não	,169	16	,200*	,906	16	,100
	Sim	,218	23	,006	,938	23	,163
Índice de Cordialidade	Não	,160	16	,200*	,911	16	,120
	Sim	,151	23	,192	,956	23	,386

*. Este é um limite inferior da significância verdadeira.

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

A coluna Sig. (significância) da tabela acima exhibe o valor de p para cada grupo dentro da variável testada. Como os valores de p são superiores a 0,05, não existem evidências para rejeição da hipótese nula e, ou seja, os dados seguem uma distribuição normal.

Assim como no realizado Estudo 1, devemos fazer o teste de igualdade de variâncias, outro pressuposto deste modelo.

Tabela 22: Estatísticas de Grupo do Estudo 4

	Juiz leu as diretivas (SLB)?	N	Média	Erro Desvio	Erro padrão da média
Índice de competência	Não	16	68,7500	17,39240	4,34810
	Sim	23	68,0568	12,54440	2,61569
Índice de Cordialidade	Não	16	77,9337	19,14773	4,78693
	Sim	23	73,4694	13,71784	2,86037

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

A tabela acima exhibe as estatísticas descritivas para os dois testes realizados (competência e cordialidade), podemos perceber que as médias apresentam fraca variação para os grupos com e sem SLB, isso nos dá um indicativo de que não deve haver diferença entre as médias para as duas categorias de SLB (sim e não) para os dois índices estudados. Os testes a seguir nos darão tais respostas.

4.4.3. Índice de Competência do Estudo 4

Na tabela 12, as duas primeiras colunas mostram a estatística de teste e a significância do teste de igualdade de variâncias (teste de Levene), neste caso, não rejeitamos a hipótese nula, portanto devemos avaliar a primeira linha como válida para o teste.

O próximo passo é avaliar a significância do Teste t, que, como tem valor de p superior a 0,05 (Sig. = 0,886 > 0,05), não existem evidências para rejeição da hipótese nula, ou seja, o uso do SLB não altera índice de competência médio para a configuração estudada, considerando $\alpha = 0,05$.

Isto é, juízes-experimentais cariocas não são influenciados pelo tratamento de SLB, quando avaliam o candidato-experimental carioca branco, no que se refere a competência percebida.

Tabela 23: Testes de Amostras Independentes do Estudo 4

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias				
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença
Índice de competência	Variâncias iguais assumidas	3,055	,089	,145	37	,886	,69321	4,78670
	Variâncias iguais não assumidas			,137	25,540	,892	,69321	5,07423
Índice de Cordialidade	Variâncias iguais assumidas	,739	,395	,850	37	,401	4,46429	5,25453
	Variâncias iguais não assumidas			,801	25,415	,431	4,46429	5,57642

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

4.4.4. Índice de Cordialidade do Estudo 4

Ainda de acordo com a tabela 12, as duas primeiras colunas, da mesma forma, mostram a estatística de teste e a significância do teste de igualdade de variâncias (teste de Levene), neste caso, não rejeitamos a hipótese nula, portanto devemos avaliar a primeira linha como válida para o teste.

O próximo passo é avaliar a significância do Teste t, que, como tem valor de p superior a 0,05 (Sig. = 0,401 > 0,05), não existem evidências para rejeição da hipótese nula, ou seja, o uso do SLB não altera índice de cordialidade médio para a configuração estudada, considerando $\alpha = 0,05$.

Isto é, juízes-experimentais cariocas não são influenciados pelo tratamento de SLB, quando avaliam o candidato-experimental carioca branco, no que se refere a cordialidade percebida.

4.5. ESTUDO 5

O Estudo 5 analisou a discriminação existente, por parte de juízes-experimentais cariocas, contra o candidato-experimental carioca negro, com o tratamento de SLB e sem o tratamento – vide alínea 3.3.6.5.

O teste utilizado neste caso foi o t de Student, que é um teste de hipótese que usa conceitos estatísticos para rejeitar ou não uma hipótese nula quando a estatística de teste segue uma distribuição normal.

4.5.1. Hipóteses do Estudo 5

Testamos as seguintes hipóteses:

H₀₁: O índice médio de competência (para a população selecionada: *juiz-experimental carioca, candidato carioca negro*) não se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H_{a1}: O índice médio de competência (para a população selecionada: *juiz-experimental carioca, candidato carioca negro*) se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H₀₂: O índice médio de cordialidade (para a população selecionada: *juiz-experimental carioca, candidato carioca negro*) não se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H_{a2}: O índice médio de cordialidade (para a população selecionada: *juiz-experimental carioca, candidato carioca negro*) se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

Definidas as hipóteses a serem testadas, devemos avaliar a adequação dos dados para a realização dos testes.

4.5.2. Adequação dos dados do Estudo 5

Pelo mesmo motivo atestado no Estudo 1, consideraremos o Teste de Shapiro-Wilk para verificar se a distribuição de probabilidade associada ao conjunto de dados pode ser aproximada pela distribuição normal.

Tabela 24: Testes de Normalidade do Estudo 5

	Juiz leu as diretivas (SLB)?	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Índice de competência	Não	,160	17	,200*	,945	17	,377
	Sim	,120	15	,200*	,971	15	,866
Índice de Cordialidade	Não	,138	17	,200*	,950	17	,459
	Sim	,176	15	,200*	,955	15	,606

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

A coluna Sig. (significância) da tabela acima exibe o valor de p para cada grupo dentro da variável testada. Como os valores de p são superiores a 0,05 (adotamos 5%, como erro admitido), não existem evidências para rejeição da hipótese nula e, ou seja, os dados seguem uma distribuição normal.

Assim como realizado no Estudo 1, devemos fazer o teste de igualdade de variâncias, outro pressuposto deste modelo.

Tabela 25: Estatísticas de Grupo do Estudo 5

	Juiz leu as diretivas (SLB)?	N	Média	Erro Desvio	Erro padrão da média
Índice de competência	Não	17	60,7443	17,12842	4,15425
	Sim	15	61,3605	16,17029	4,17515
Índice de Cordialidade	Não	17	73,2293	18,18049	4,40942
	Sim	15	64,6259	23,75810	6,13432

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

A tabela acima exibe as estatísticas descritivas para os dois testes realizados (competência e cordialidade), podemos perceber que as médias apresentam fraca variação para os grupos com e sem SLB para o índice de competência, porém essa variação cresce consideravelmente quando analisamos o índice de cordialidade. Isso nos dá um indicativo de que deve haver diferença entre as médias para as duas categorias de SLB (sim e não) para este segundo índice.

4.5.3. Índice de Competência do Estudo 5

Na tabela 15, as duas primeiras colunas mostram a estatística de teste e a significância do teste de igualdade de variâncias (teste de Levene), neste caso, não rejeitamos a hipótese nula, portanto devemos avaliar a primeira linha como válida para o teste.

O próximo passo é avaliar a significância do Teste t, que, como tem valor de p superior a 0,05 (Sig. = 0,918 > 0,05), não existem evidências para rejeição da hipótese nula, ou seja, o uso do SLB não altera índice de competência médio para a configuração estudada, considerando $\alpha = 0,05$.

Isto é, juízes-experimentais cariocas não são influenciados pelo tratamento de SLB, quando avaliam o candidato-experimental carioca negro, no que se refere a competência percebida.

Tabela 26: Teste de Levene para Igualdade de Variâncias do Estudo 5

		teste-t para Igualdade de Médias						
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença
Índice de competência	Variâncias iguais assumidas	,001	,982	-,104	30	,918	-,61625	5,91171
	Variâncias iguais não assumidas			-,105	29,846	,917	-,61625	5,88980
Índice de Cordialidade	Variâncias iguais assumidas	,885	,354	1,158	30	,256	8,60344	7,42812
	Variâncias iguais não assumidas			1,139	26,106	,265	8,60344	7,55465

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

4.5.4. Índice de Cordialidade do Estudo 5

Ainda de acordo com a tabela 15, as duas primeiras colunas mostram a estatística de teste e a significância do teste de igualdade de variâncias (teste de Levene), neste caso, não rejeitamos a hipótese nula, portanto devemos avaliar a primeira linha como válida para o teste.

O próximo passo é avaliar a significância do Teste t, que, como tem valor de p superior a 0,05 (Sig. = 0,256 > 0,05), não existem evidências para rejeição da hipótese nula, ou seja, o uso do SLB não altera índice de cordialidade médio.

Isto é, juízes-experimentais cariocas não são influenciados pelo tratamento de SLB, quando avaliam o candidato-experimental carioca negro, no que se refere a cordialidade percebida.

4.6. ESTUDO 6

Com os resultados do Estudo 4 e do Estudo 5, comparamos o nível de preconceito aferido, por parte dos juízes experimentais cariocas, contra o candidato experimental carioca branco e o candidato experimental carioca negro, com e sem tratamento de SLB - vide alínea 3.3.6.6.

Isto é, aqui avaliamos o efeito dos fatores: SLB e raça (cor) na alteração das médias dos candidatos cariocas avaliados por juízes-experimentais cariocas. Como lidaremos com dois fatores, utilizamos uma Two-Way ANOVA para modelar.

4.6.1. Hipóteses do Estudo 6

Para cada índice, vamos testar 3 hipóteses, a saber:

H₀₁: Efeito da interação SLB x Raça - As médias dos índices (considerando juiz-experimental carioca e avaliando candidato carioca) são influenciadas pelos fatores SLB e Raça conjuntamente.

H₀₂: Efeito de SLB - As médias dos índices (considerando juiz-experimental carioca e avaliando candidato carioca) são influenciadas pelo fator SLB.

H₀₃: Efeito de Raça - As médias dos índices (considerando juiz-experimental carioca e avaliando candidato carioca) são influenciadas pelo fator Raça.

4.6.2. ANOVA do Estudo 6

Quanto ao índice de competência, a ANOVA abaixo demonstra que não existe efeito de interação SLB x Raça (significância > 0,05), ou seja, os dois fatores agindo conjuntamente não são capazes de influenciar as avaliações do índice de competência para a configuração estudada.

Tabela 27: Testes de Efeitos entre Sujeitos do Estudo 6

Variável dependente: Índice de competência

Origem	Tipo III Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Modelo corrigido	946,323 ^a	3	315,441	1,292	,284
Intercepto	289608,498	1	289608,498	1186,469	,000
COR	933,809	1	933,809	3,826	,055
SLB	,026	1	,026	,000	,992
COR * SLB	7,408	1	7,408	,030	,862
Erro	16354,215	67	244,093		
Total	317713,453	71			
Total corrigido	17300,538	70			

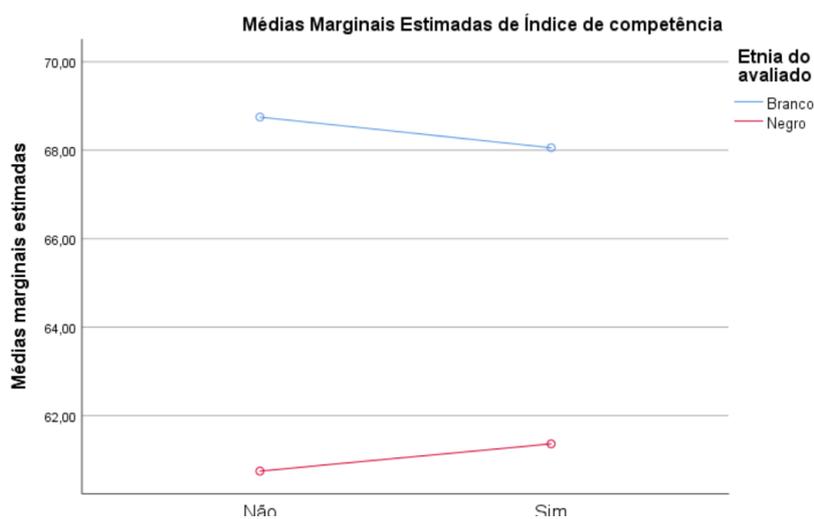
Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

O mesmo resultado é verificado para o efeito principal de SLB (significância $> 0,05$), isto é, o tratamento de SLB não modificou significativamente as avaliações dos juízes-experimentais, quando comparamos os dois candidatos-experimentais.

O resultado é semelhante quando analisamos o efeito de Raça, que também apresenta significância $> 0,05$, demonstrando assim que as médias do índice de competência não se alteram por nenhum fator elencado.

O gráfico de perfis abaixo clarifica a ausência de interação, uma vez que os perfis não se cruzam. Além disso, a baixa inclinação quando mudamos de “não” para “sim”, no fator SLB, nos permite perceber a falta de significância do mesmo. Há, porém, algum efeito no fator Raça, no entanto esse não é significativo ao nível $\alpha = 5\%$.

Gráfico 3: Médias Marginais Estimadas de Índice de Competência do Estudo 6



Fonte: Elaborado pelo autor (2018)

Resultados análogos aplicam-se ao índice de cordialidade. O quadro da ANOVA e o gráfico de perfis são mostrados a seguir.

Tabela 28: Testes de Efeitos entre Sujeitos do Estudo 6

Testes de efeitos entre sujeitos

Variável dependente: Índice de Cordialidade

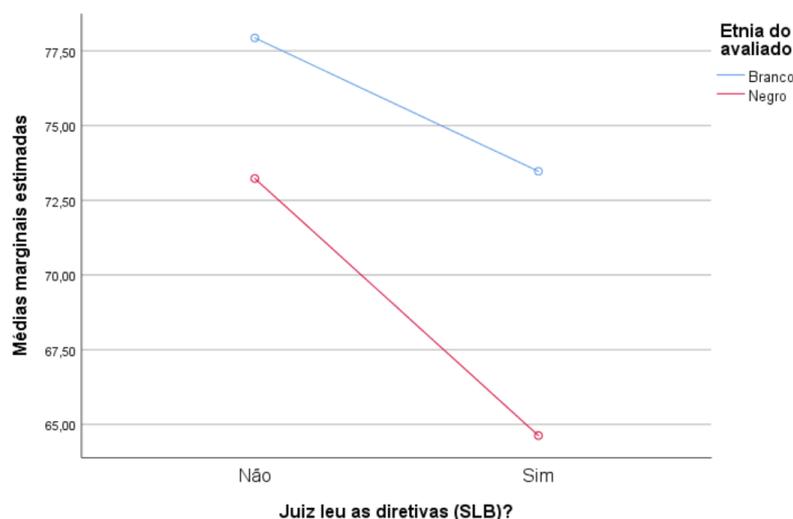
Origem	Tipo III Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Modelo corrigido	1432,911 ^a	3	477,637	1,402	,250
Intercepto	361476,070	1	361476,070	1060,826	,000
COR	792,964	1	792,964	2,327	,132
SLB	737,748	1	737,748	2,165	,146
COR * SLB	74,017	1	74,017	,217	,643
Erro	22830,219	67	340,750		
Total	397967,514	71			
Total corrigido	24263,130	70			

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Do mesmo modo visto no índice de competência, Não foi detectada significância em nenhum fator medido, não existindo efeito de interação SLB x Raça, Raça ou SLB, ou seja, esses fatores não são capazes de influenciar o índice de cordialidade para a configuração estudada.

O gráfico de perfis abaixo clarifica a ausência de interação entre SLB e Raça, uma vez que os perfis não se cruzam. Além disso, a baixa inclinação quando mudamos de “não” para “sim”, no fator SLB, nos permite perceber a falta de significância do mesmo. O fator Raça também não apresenta efeito significativo nas avaliações dos juízes experimentais ao nível $\alpha=5\%$.

Gráfico 4: Médias Marginais Estimadas de Índice de Cordialidade do Estudo 6



Fonte: Elaborado pelo autor (2018)

4.7. ESTUDO 7

O Estudo 7 analisou a discriminação existente, por parte de juízes-experimentais pessoenses, contra o candidato-experimental carioca branco, com o tratamento de SLB e sem o tratamento – vide alínea 3.3.6.7.

O teste utilizado neste caso foi o t de Student, que é um teste de hipótese que usa conceitos estatísticos para rejeitar ou não uma hipótese nula quando a estatística de teste segue uma distribuição normal.

4.7.1. Hipóteses do Estudo 7

Testamos as seguintes hipóteses:

H₀₁: O índice médio de competência (para a população selecionada: *juiz-experimental pessoense, candidato carioca branco*) não se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H_{a1}: O índice médio de competência (para a população selecionada: *juiz-experimental pessoense, candidato carioca branco*) se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H₀₂: O índice médio de cordialidade (para a população selecionada: *juiz-experimental pessoense, candidato carioca branco*) não se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H_{a2}: O índice médio de cordialidade (para a população selecionada: *juiz-experimental pessoense, candidato carioca branco*) se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

Definidas as hipóteses a serem testadas, devemos avaliar a adequação dos dados para a realização dos testes.

4.7.2. Adequação dos dados do Estudo 7

Pelo mesmo motivo atestado no Estudo 1, consideraremos o Teste de Shapiro-Wilk para verificar se a distribuição de probabilidade associada ao conjunto de dados pode ser aproximada pela distribuição normal.

Tabela 29: Testes de Normalidade do Estudo 7

	Juiz leu as diretivas (SLB)?	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Índice de competência	Não	,312	11	,004	,822	11	,018
	Sim	,222	10	,177	,854	10	,065
Índice de Cordialidade	Não	,220	11	,144	,940	11	,524
	Sim	,258	10	,057	,870	10	,100

Fonte: Elaborado pelo autor (2018)

A coluna Sig. da tabela acima exibe o valor de p , para cada grupo dentro da variável testada, como temos apenas um valor de $P > 0,05$ (adotamos 5%, como erro admitido), vamos considerar essa suposição satisfeita e, ou seja, os dados seguem uma distribuição normal.

Assim como no realizado Estudo 1, devemos fazer o teste de igualdade de variâncias, outro pressuposto deste modelo.

Tabela 30: Estatísticas de Grupo do Estudo 7

	Juiz leu as diretivas (SLB)?	N	Média	Erro Desvio	Erro padrão da média
Índice de competência	Não	11	71,4286	22,43042	6,76303
	Sim	10	78,7755	15,24781	4,82178
Índice de Cordialidade	Não	11	71,7996	19,69823	5,93924
	Sim	10	83,0612	13,64111	4,31370

Fonte: Elaborado pelo autor (2018)

A tabela acima exibe as estatísticas descritivas para os dois testes realizados (competência e cordialidade), podemos perceber que as médias apresentam uma certa variação para os grupos com e sem SLB, porém isso não é o bastante para apontar se estas diferenças são significativas. Os testes a seguir nos darão tais respostas.

4.7.3. Índice de Competência do Estudo 7

Na tabela 20, as duas primeiras colunas mostram a estatística de teste e a significância do teste de igualdade de variâncias (teste de Levene), neste caso, não rejeitamos a hipótese nula, portanto devemos avaliar a primeira linha como válida para o teste.

O próximo passo é avaliar a significância do Teste t, que, como tem valor de p superior a 0,05 (Sig. = 0,396 > 0,05), não existem evidências para rejeição da hipótese nula, ou seja, o uso do SLB não altera índice de competência médio para a configuração estudada, considerando $\alpha = 0,05$.

Isto é, juízes-experimentais pessoenses não são influenciados pelo tratamento de SLB, quando avaliam o candidato-experimental carioca branco, no que se refere a competência percebida.

Tabela 31: Teste de Amostras Independentes do Estudo 7

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias				
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença
Índice de competência	Variâncias iguais assumidas	2,803	,110	-,868	19	,396	-7,34694	8,46037
	Variâncias iguais não assumidas			-,885	17,676	,388	-7,34694	8,30591
Índice de Cordialidade	Variâncias iguais assumidas	1,324	,264	-1,507	19	,148	-11,26160	7,47094
	Variâncias iguais não assumidas			-1,534	17,822	,143	-11,26160	7,34047

Fonte: Elaborado pelo autor (2018)

4.7.4. Índice de Cordialidade do Estudo 7

Ainda de acordo com a tabela 20, as duas primeiras colunas mostram a estatística de teste e a significância do teste de igualdade de variâncias (teste de Levene), neste caso, não rejeitamos a hipótese nula, portanto devemos avaliar a primeira linha como válida para o teste.

O próximo passo é avaliar a significância do Teste t, que, como tem valor de p superior a 0,05 (Sig. = 0,148 > 0,05), não existem evidências para rejeição da hipótese nula, ou seja, o uso do SLB não altera índice de cordialidade médio.

Isto é, juízes-experimentais pessoenses não são influenciados pelo tratamento de SLB, quando avaliam o candidato-experimental carioca branco, no que se refere a cordialidade percebida.

4.8. ESTUDO 8

O Estudo 8 analisou a discriminação existente, por parte de juízes-experimentais pessoenses, contra o candidato-experimental carioca negro, com o tratamento de SLB e sem o tratamento – vide alínea 3.3.6.8.

O teste utilizado neste caso foi o t de Student, que é um teste de hipótese que usa conceitos estatísticos para rejeitar ou não uma hipótese nula quando a estatística de teste segue uma distribuição normal.

4.8.1. Hipóteses do Estudo 8

Testamos as seguintes hipóteses:

H_{01} : O índice médio de competência (para a população selecionada: *juiz-experimental pessoense, candidato carioca negro*) não se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H_{a1} : O índice médio de competência (para a população selecionada: *juiz-experimental pessoense, candidato carioca negro*) se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H_{02} : O índice médio de cordialidade (para a população selecionada: *juiz-experimental pessoense, candidato carioca negro*) não se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H_{a2} : O índice médio de cordialidade (para a população selecionada: *juiz-experimental pessoense, candidato carioca negro*) se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

Definidas as hipóteses a serem testadas, devemos avaliar a adequação dos dados para a realização dos testes.

4.8.2. Adequação dos dados do Estudo 8

Pelo mesmo motivo atestado no Estudo 1, consideraremos o Teste de Shapiro-Wilk para verificar se a distribuição de probabilidade associada ao conjunto de dados pode ser aproximada pela distribuição normal.

Tabela 32: Testes de Normalidade do Estudo 8

	Juiz leu as diretivas (SLB)?	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Índice de competência	Não	,142	7	,200 [*]	,977	7	,945
	Sim	,127	11	,200 [*]	,946	11	,591
Índice de Cordialidade	Não	,188	7	,200 [*]	,932	7	,572
	Sim	,194	11	,200 [*]	,918	11	,303

Fonte: Elaborado pelo autor (2018)

A coluna Sig. da tabela acima exibe o valor de p , para cada grupo dentro da variável testada, como temos apenas um valor de $P > 0,05$ (adotamos 5%, como erro admitido), vamos considerar essa suposição satisfeita e, ou seja, os dados seguem uma distribuição normal.

Assim como no realizado Estudo 1, devemos fazer o teste de igualdade de variâncias, outro pressuposto deste modelo.

Tabela 33: Estatísticas de Grupo do Estudo 8

	Juiz leu as diretivas (SLB)?	N	Média	Erro Desvio	Erro padrão da média
Índice de competência	Não	7	58,3090	15,88944	6,00564
	Sim	11	53,6178	14,99940	4,52249
Índice de Cordialidade	Não	7	75,2187	19,62542	7,41771
	Sim	11	58,8126	19,97120	6,02154

Fonte: Elaborado pelo autor (2018)

A tabela acima exibe as estatísticas descritivas para os dois testes realizados (competência e cordialidade), podemos perceber que as médias apresentam uma certa variação para os grupos com e sem SLB, porém isso não é o bastante para apontar se estas diferenças são significativas. Os testes a seguir nos darão tais respostas.

4.8.3. Índice de Competência do Estudo 8

Na Tabela 23, as duas primeiras colunas mostram a estatística de teste e a significância do teste de igualdade de variâncias (teste de Levene), neste caso, não rejeitamos a hipótese nula, portanto devemos avaliar a primeira linha como válida para o teste.

O próximo passo é avaliar a significância do Teste t, que, como tem valor de p superior a 0,05 (Sig. = 0,536 > 0,05), não existem evidências para rejeição da hipótese nula, ou seja, o uso do SLB não altera índice de competência médio para a configuração estudada, considerando $\alpha = 0,05$.

Isto é, juízes-experimentais pessoenses não são influenciados pelo tratamento de SLB, quando avaliam o candidato-experimental carioca branco, no que se refere a competência percebida.

Tabela 34: Teste de Amostras Independentes do Estudo 8

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para igualdade de Médias				
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença
Índice de competência	Variâncias iguais assumidas	,059	,811	,633	16	,536	4,69123	7,41642
	Variâncias iguais não assumidas			,624	12,351	,544	4,69123	7,51802
Índice de Cordialidade	Variâncias iguais assumidas	,309	,586	1,710	16	,107	16,40604	9,59360
	Variâncias iguais não assumidas			1,717	13,100	,109	16,40604	9,55413

Fonte: Elaborado pelo autor (2018)

4.8.4. Índice de Cordialidade do Estudo 8

Ainda de acordo com a Tabela 23, as duas primeiras colunas mostram a estatística de teste e a significância do teste de igualdade de variâncias (teste de Levene), neste caso, não rejeitamos a hipótese nula, portanto devemos avaliar a primeira linha como válida para o teste.

O próximo passo é avaliar a significância do Teste t, que, como tem valor de p superior a 0,05 (Sig. = 0,107 > 0,05), não existem evidências para rejeição da hipótese nula, ou seja, o uso do SLB não altera índice de cordialidade médio.

Isto é, juízes-experimentais pessoense não são influenciados pelo tratamento de SLB, quando avaliam o candidato-experimental carioca branco, no que se refere a cordialidade percebida.

4.9. ESTUDO 9

Com os resultados do Estudo 7 e do Estudo 8, comparamos o nível de preconceito aferido, por parte dos juízes experimentais pessoenses, contra o candidato

experimental carioca branco e o candidato experimental carioca negro, com e sem tratamento de SLB - vide alínea 3.3.6.9.

Isto é, aqui avaliaremos o efeito dos fatores: SLB e raça (cor) na alteração das médias dos candidatos cariocas avaliados por juízes-experimentais pessoenses. Como lidaremos com dois fatores, utilizamos uma Two-Way ANOVA para modelar.

4.9.1. Hipóteses do Estudo 9

Para cada índice, vamos testar 3 hipóteses, a saber:

H₀₁: Efeito da interação SLB x Raça - As médias dos índices (considerando juiz-experimental pessoense e avaliando candidato carioca) são influenciadas pelos fatores SLB e Raça conjuntamente.

H₀₂: Efeito de SLB - As médias dos índices (considerando juiz-experimental pessoense e avaliando candidato carioca) são influenciadas pelo fator SLB.

H₀₃: Efeito de Raça - As médias dos índices (considerando juiz-experimental pessoense e avaliando candidato carioca) são influenciadas pelo fator Raça.

4.9.2. ANOVA do Estudo 9

Quanto ao índice de competência, a ANOVA abaixo demonstra que não existe efeito de interação SLB x Raça (significância > 0,05), ou seja, os dois fatores agindo conjuntamente não são capazes de influenciar as avaliações do índice de competência para a configuração estudada.

Tabela 35: Testes de Efeitos entre Sujeitos do Estudo 9

Variável dependente: Índice de competência

Origem	Tipo III Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Modelo corrigido	4056,691 ^a	3	1352,230	4,347	,011
Intercepto	161800,370	1	161800,370	520,098	,000
COR	3450,039	1	3450,039	11,090	,002
SLB	16,608	1	16,608	,053	,819
COR * SLB	341,243	1	341,243	1,097	,302
Erro	10888,364	35	311,096		
Total	184489,796	39			
Total corrigido	14945,055	38			

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

O mesmo resultado é verificado para o efeito principal de SLB (significância > 0,05), isto é, o tratamento de SLB não modificou significativamente as avaliações dos juízes-experimentais.

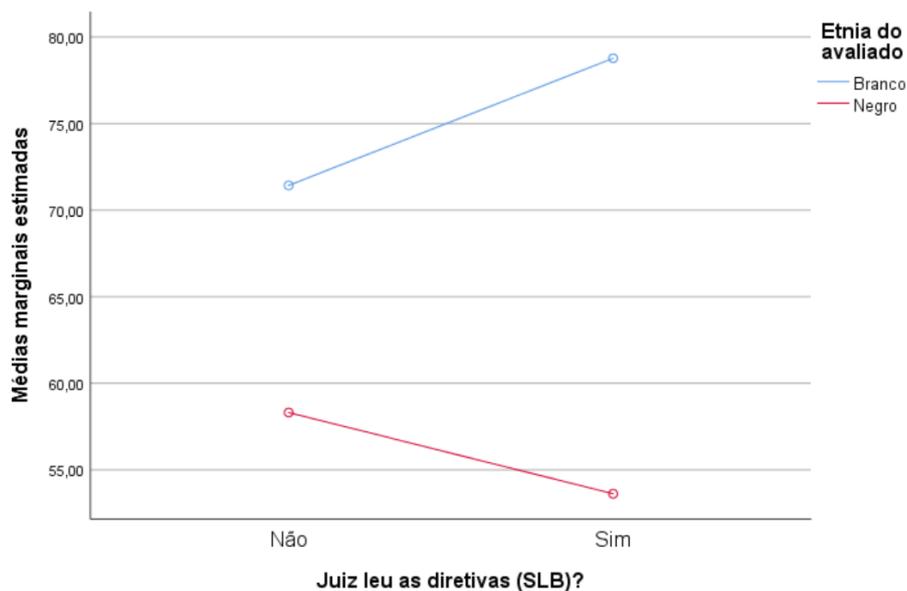
No entanto, quando analisamos o efeito de Raça, que apresenta significância = 0,002, aferimos que as médias dos índices de competência alteram-se quando mudamos essa categoria. Ou seja, os juízes-experimentais pessoenses, em se tratando na avaliação de cariocas, são influenciados pela raça, avaliando com notas menores o candidato-experimental negro por ele ser negro.

A taxa de aproveitamento para o candidato-experimental carioca branco, sem SLB foi de 71,4286 e com SLB de 78,7755. Como SLB não modificou significativamente as avaliações dos juízes-experimentais, esse fator pode ser suprimido e a média geral calculada. A média dada aos candidatos-experimentais cariocas brancos pelos pessoenses foi de 75,1021. Isto é, este candidato teve uma taxa de aproveitamento de mais de 75%.

As médias para o candidato-experimental carioca negro, sem SLB foi de 58,3090 e com SLB de 53,6178. Assim como foi feito no parágrafo anterior, como o SLB não modificou significativamente as avaliações dos juízes-experimentais, temos que a média geral dada aos candidatos-experimentais cariocas negros pelos pessoenses foi de 55,9634. Isto é, este candidato teve uma taxa de aproveitamento de quase 56%.

Ou seja, uma discrepância de mais de 19 pontos percentuais entre a avaliação de um candidato e outro, por causa do fator Raça dentre os candidatos-experimentais cariocas, a partir da perspectiva dos avaliadores pessoenses no índice competência.

Gráfico 5: Médias Marginais Estimadas de Índice de Competência do Estudo 9



Fonte: Elaborado pelo autor (2018)

O gráfico de perfis acima clarifica a ausência de interação entre SLB e Raça, uma vez que os perfis não se cruzam. Além disso, a baixa inclinação quando mudamos de “não” para “sim”, no fator SLB, nos permite perceber a falta de significância do mesmo. Já o fator Raça (cor), apresenta efeito significativo ao nível $\alpha = 5\%$.

Resultados para o índice de Cordialidade são mostrados abaixo. É possível aferir aqui que há interação entre SLB e Raça, já que a significância dessa relação é $p = 0,027$. Isso indica que os dois fatores agindo conjuntamente alteram as avaliações médias deste índice. Isoladamente os fatores não são significativos.

Tabela 36: Testes de Efeitos entre Sujeitos do Estudo 9

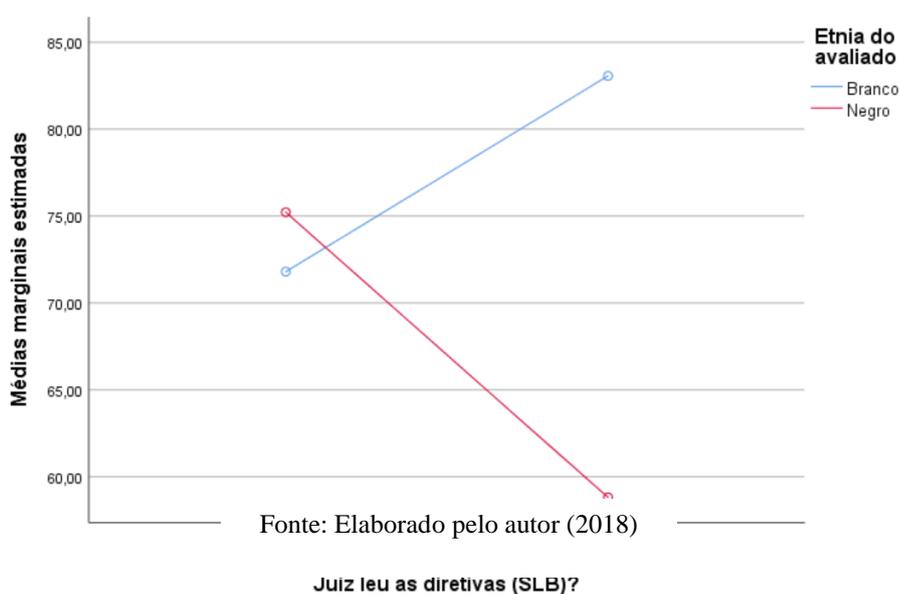
Variável dependente: Índice de Cordialidade

Origem	Tipo III Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Modelo corrigido	3204,331 ^a	3	1068,110	3,154	,037
Intercepto	196523,454	1	196523,454	580,236	,000
COR	1021,654	1	1021,654	3,016	,091
SLB	62,319	1	62,319	,184	,671
COR * SLB	1802,549	1	1802,549	5,322	,027
Erro	11854,352	35	338,696		
Total	215206,164	39			
Total corrigido	15058,683	38			

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

O gráfico de perfis abaixo clarifica a presença de interação, uma vez que os perfis se cruzam. Isto é, quando o juiz-experimental pessoense é submetido a um tratamento SLB e o candidato é carioca e ao mesmo tempo negro, o avaliador pessoense tende a perceber o candidato-experimental de modo piorado quando se comparado ao candidato-experimental é, ao mesmo tempo, carioca e branco.

Gráfico 6: Médias Marginais Estimadas de Índice de Cordialidade do Estudo 9



Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

4.10. ESTUDO 10

O Estudo 10 analisou a discriminação existente, por parte de juízes-experimentais pessoenses contra o candidato-experimental pessoense branco, com o tratamento de SLB e sem o tratamento – vide alínea 3.3.6.10.

O teste utilizado neste caso foi o t de Student, pelos mesmos motivos vistos anteriormente.

4.10.1. Hipóteses do Estudo 10

Testamos as seguintes hipóteses:

H₀₁: O índice médio de competência (para a população selecionada: *juiz-experimental pessoense, candidato pessoense branco*) não se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H_{a1}: O índice médio de competência (para a população selecionada: *juiz-experimental pessoense, candidato pessoense branco*) se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H₀₂: O índice médio de cordialidade (para a população selecionada: *juiz-experimental pessoense, candidato pessoense branco*) não se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H_{a2}: O índice médio de cordialidade (para a população selecionada: *juiz-experimental pessoense, candidato pessoense branco*) se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

Definidas as hipóteses a serem testadas, devemos avaliar a adequação dos dados para a realização dos testes.

4.10.2. Adequação dos dados do Estudo 10

Pelo mesmo motivo atestado no Estudo 1, consideraremos o Teste de Shapiro-Wilk para verificar se a distribuição de probabilidade associada ao conjunto de dados pode ser aproximada pela distribuição normal.

Tabela 37: Testes de Normalidade do Estudo 10

	Juiz leu as diretivas (SLB)?	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Índice de competência	Não	,166	14	,200*	,900	14	,112
	Sim	,222	6	,200*	,891	6	,325
Índice de Cordialidade	Não	,239	14	,029	,880	14	,058
	Sim	,185	6	,200*	,925	6	,542

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

A coluna Sig. da tabela acima exibe o valor de p , para cada grupo dentro da variável testada, como temos apenas um valor de $P > 0,05$ (adotamos 5%, como erro admitido), vamos considerar essa suposição satisfeita e, ou seja, os dados seguem uma distribuição normal.

Assim como no realizado Estudo 1, devemos fazer o teste de igualdade de variâncias, outro pressuposto deste modelo.

Tabela 38: Estatísticas de Grupo do Estudo 10

	Juiz leu as diretivas (SLB)?	N	Média	Erro Desvio	Erro padrão da média
Índice de competência	Não	14	66,7638	15,65389	4,18368
	Sim	6	72,4490	7,38651	3,01553
Índice de Cordialidade	Não	14	69,0962	17,98587	4,80693
	Sim	6	80,9524	14,35358	5,85982

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

A tabela acima exibe as estatísticas descritivas para os dois testes realizados (competência e cordialidade), podemos perceber que as médias apresentam uma certa variação para os grupos com e sem SLB, porém isso não é o bastante para apontar se estas diferenças são significativas. Os testes a seguir nos darão tais respostas.

4.10.3. Índice de Competência do Estudo 10

Na tabela 28, as duas primeiras colunas mostram a estatística de teste e a significância do teste de igualdade de variâncias (teste de Levene), neste caso, não rejeitamos a hipótese nula, portanto devemos avaliar a primeira linha como válida para o teste.

O próximo passo é avaliar a significância do Teste t, que, como tem valor de p superior a 0,05 (Sig. = 0,285 > 0,05), não existem evidências para rejeição da hipótese nula, ou seja, o uso do SLB não altera índice de competência médio para a configuração estudada, considerando $\alpha = 0,05$.

Isto é, juízes-experimentais pessoenses não são influenciados pelo tratamento de SLB, quando avaliam o candidato-experimental pessoense branco, no que se refere a competência percebida.

Tabela 39: Testes de Amostras Independentes do Estudo 10

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias				
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença
Índice de competência	Variâncias iguais assumidas	8,490	,009	-,841	18	,412	-5,68513	6,76356
	Variâncias iguais não assumidas			-1,102	17,638	,285	-5,68513	5,15719
Índice de Cordialidade	Variâncias iguais assumidas	,288	,598	-1,425	18	,171	-11,85617	8,32183
	Variâncias iguais não assumidas			-1,564	11,918	,144	-11,85617	7,57919

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

4.10.4. Índice de Cordialidade do Estudo 10

Ainda de acordo com a tabela 28, as duas primeiras colunas mostram a estatística de teste e a significância do teste de igualdade de variâncias (teste de Levene), neste caso, não rejeitamos a hipótese nula, portanto devemos avaliar a primeira linha como válida para o teste.

O próximo passo é avaliar a significância do Teste t, que, como tem valor de p superior a 0,05 (Sig. = 0,144 > 0,05), não existem evidências para rejeição da hipótese nula, ou seja, o uso do SLB não altera índice de cordialidade médio.

Isto é, juízes-experimentais pessoense não são influenciados pelo tratamento de SLB, quando avaliam o candidato-experimental pessoense branco, no que se refere a cordialidade percebida.

4.11. ESTUDO 11

O Estudo 11 analisou a discriminação existente, por parte de juízes-experimentais pessoenses contra o candidato-experimental pessoense negro, com o tratamento de SLB e sem o tratamento – vide alínea 3.3.6.11.

O teste utilizado neste caso será o t de Student, pelos mesmos motivos apontados anteriormente.

4.11.1. Hipóteses do Estudo 11

Testamos as seguintes hipóteses:

H₀₁: O índice médio de competência (para a população selecionada: *juiz-experimental pessoense, candidato pessoense negro*) não se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H_{a1}: O índice médio de competência (para a população selecionada: *juiz-experimental pessoense, candidato pessoense negro*) se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H₀₂: O índice médio de cordialidade (para a população selecionada: *juiz-experimental pessoense, candidato pessoense negro*) não se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

H_{a2}: O índice médio de cordialidade (para a população selecionada: *juiz-experimental pessoense, candidato pessoense negro*) se altera significativamente quando os juízes recebem ou não o tratamento SLB.

Definidas as hipóteses a serem testadas, vamos agora avaliar a adequação dos dados para a realização dos testes.

4.11.2. Adequação dos dados do Estudo 11

Pelo mesmo motivo atestado no Estudo 1, consideraremos o Teste de Shapiro-Wilk para verificar se a distribuição de probabilidade associada ao conjunto de dados pode ser aproximada pela distribuição normal.

Tabela 40: Testes de Normalidade do Estudo 11

	Juiz leu as diretivas (SLB)?	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Índice de competência	Não	,159	12	,200*	,929	12	,368
	Sim	,154	13	,200*	,922	13	,263
Índice de Cordialidade	Não	,199	12	,200*	,912	12	,224
	Sim	,122	13	,200*	,973	13	,932

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

A coluna Sig. da tabela acima exibe o valor de p , para cada grupo dentro da variável testada, como temos apenas um valor de $P > 0,05$ (adotamos 5%, como erro admitido), vamos considerar essa suposição satisfeita e, ou seja, os dados seguem uma distribuição normal.

Assim como no realizado Estudo 1, devemos fazer o teste de igualdade de variâncias, outro pressuposto deste modelo.

Tabela 41: Estatísticas de Grupo do Estudo 11

	Juiz leu as diretivas (SLB)?	N	Média	Erro Desvio	Erro padrão da média
Índice de competência	Não	12	63,4354	18,57150	5,36113
	Sim	13	68,6028	15,55441	4,31402
Índice de Cordialidade	Não	12	67,0068	15,01790	4,33529
	Sim	13	69,5447	14,46586	4,01211

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

A tabela acima exibe as estatísticas descritivas para os dois testes realizados (competência e cordialidade), podemos perceber que as médias apresentam uma fraca para os grupos com e sem SLB nas duas variáveis estudadas, para verificar a significância ou não dessas diferenças, vamos efetuar os testes.

4.11.3. Índice de Competência do Estudo 11

Na tabela 31, as duas primeiras colunas mostram a estatística de teste e a significância do teste de igualdade de variâncias (teste de Levene), neste caso, não rejeitamos a hipótese nula, portanto devemos avaliar a primeira linha como válida para o teste.

O próximo passo é avaliar a significância do Teste t, que, como tem valor de p superior a 0,05 (Sig. = 0,457 > 0,05), não existem evidências para rejeição da hipótese nula, ou seja, o uso do SLB não altera índice de competência médio para a configuração estudada, considerando $\alpha = 0,05$.

Isto é, juízes-experimentais pessoenses não são influenciados pelo tratamento de SLB, quando avaliam o candidato-experimental pessoense negro, no que se refere a competência percebida.

Tabela 42: Testes de Amostras Independentes do Estudo 11

		Teste de amostras independentes				teste-t para Igualdade de Médias		
		Teste de Levene para igualdade de variâncias						
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença
Índice de competência	Variâncias iguais assumidas	,317	,579	-,756	23	,457	-5,16745	6,83109
	Variâncias iguais não assumidas			-,751	21,568	,461	-5,16745	6,88131
Índice de Cordialidade	Variâncias iguais assumidas	,002	,967	-,430	23	,671	-2,53794	5,89770
	Variâncias iguais não assumidas			-,430	22,669	,672	-2,53794	5,90693

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

4.11.4. Índice de Cordialidade do Estudo 11

Ainda de acordo com a tabela 31, as duas primeiras colunas mostram a estatística de teste e a significância do teste de igualdade de variâncias (teste de Levene), neste caso, não rejeitamos a hipótese nula, portanto devemos avaliar a primeira linha como válida para o teste.

O próximo passo é avaliar a significância do Teste t, que, como tem valor de p superior a 0,05 (Sig. = 0,671 > 0,05), não existem evidências para rejeição da hipótese nula, ou seja, o uso do SLB não altera índice de cordialidade médio.

Isto é, juízes-experimentais pessoense não são influenciados pelo tratamento de SLB, quando avaliam o candidato-experimental pessoense negro, no que se refere a cordialidade percebida.

4.12. ESTUDO 12

Com os resultados do Estudo 10 e do Estudo 11, comparamos o nível de preconceito aferido, por parte dos juízes experimentais pessoenses, contra o candidato experimental pessoense branco e o candidato experimental pessoense negro, com e sem tratamento de SLB - vide alínea 3.3.6.12.

Isto é, aqui avaliaremos o efeito dos fatores: SLB e raça (cor) na alteração das médias dos candidatos cariocas avaliados por juízes-experimentais pessoenses. Como lidaremos com dois fatores, utilizamos uma Two-Way ANOVA para modelar.

4.12.1. Hipóteses do Estudo 12

Para cada índice, vamos testar 3 hipóteses, a saber:

H₀₁: Efeito da interação SLB x Raça - As médias dos índices (considerando juiz-experimental pessoense e avaliando candidato pessoense) são influenciadas pelos fatores SLB e Raça conjuntamente.

H₀₂: Efeito de SLB - As médias dos índices (considerando juiz-experimental pessoense e avaliando candidato pessoense) são influenciadas pelo fator SLB.

H₀₃: Efeito de Raça - As médias dos índices (considerando juiz-experimental pessoense e avaliando candidato pessoense) são influenciadas pelo fator Raça.

4.12.2. ANOVA do Estudo 12

Quanto ao índice de competência, a ANOVA abaixo demonstra que não existe efeito de interação SLB x Raça (significância > 0,05), ou seja, os dois fatores agindo conjuntamente não são capazes de influenciar as avaliações do índice de competência para a configuração estudada.

Tabela 43: Testes de Efeitos entre Sujeitos do Estudo 12

Variável dependente: Índice de competência

Origem	Tipo III Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Modelo corrigido	363,572 ^a	3	121,191	,489	,692
Intercepto	184703,943	1	184703,943	745,686	,000
COR	129,221	1	129,221	,522	,474
SLB	295,665	1	295,665	1,194	,281
COR * SLB	,673	1	,673	,003	,959
Erro	10155,563	41	247,697		
Total	213523,532	45			
Total corrigido	10519,136	44			

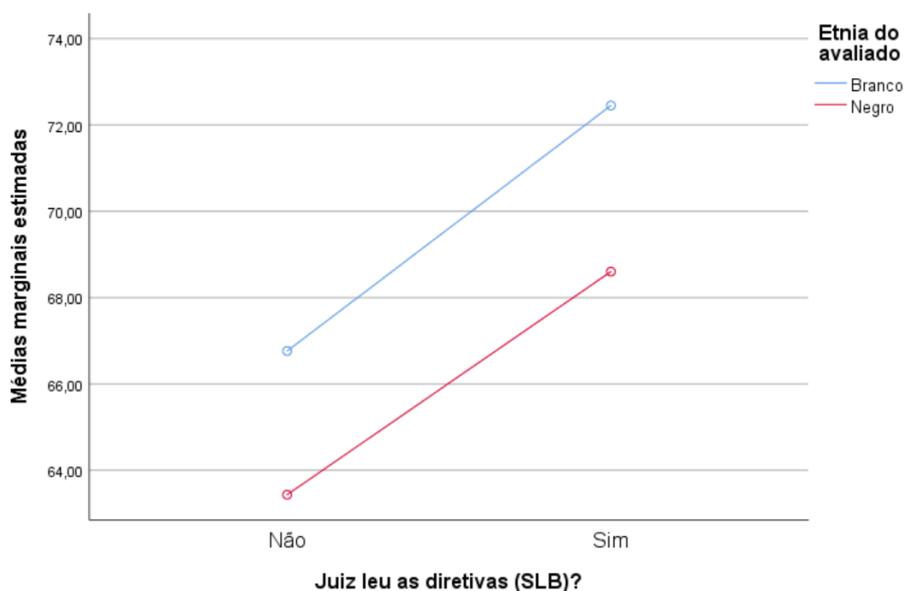
Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

O mesmo resultado é verificado para o efeito principal de SLB (significância > 0,05), isto é, o tratamento de SLB não modificou significativamente as avaliações dos juízes-experimentais. O resultado é semelhante quando analisamos o efeito de Raça, o

qual também apresenta significância $> 0,05$, demonstrando assim que as médias do índice de competência não se alteram por nenhum fator elencado.

É fácil perceber através dos perfis paralelos abaixo que os fatores não influenciam isoladamente ou em conjunto nos resultados médios do índice de competência.

Gráfico 7: Médias Marginais Estimadas de Índice de Competência do Estudo 12



Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Resultados análogos ao índice de competência são exibidos para o índice de Cordialidade. Veja no quadro de ANOVA e gráfico de perfis mostrados abaixo.

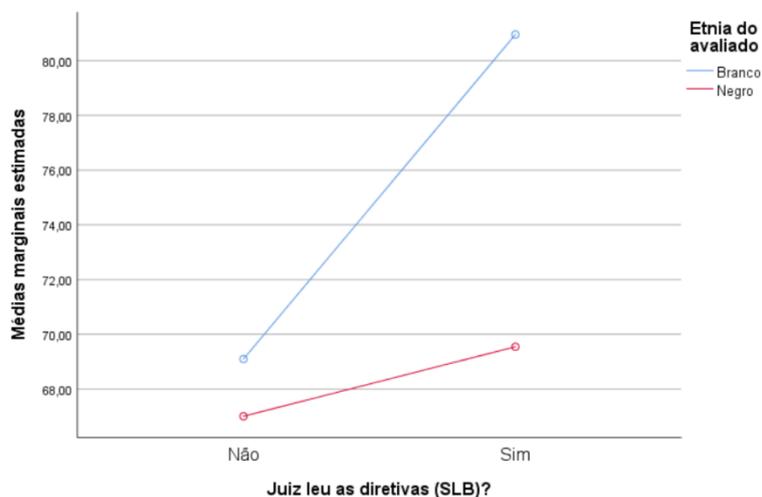
Tabela 44: Testes de Efeitos entre Sujeitos do Estudo 12

Variável dependente: Índice de Cordialidade

Origem	Tipo III Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Modelo corrigido	838,569 ^a	3	279,523	1,121	,352
Intercepto	206198,813	1	206198,813	826,605	,000
COR	457,310	1	457,310	1,833	,183
SLB	520,119	1	520,119	2,085	,156
COR * SLB	217,972	1	217,972	,874	,355
Erro	10227,561	41	249,453		
Total	233140,358	45			
Total corrigido	11066,130	44			

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Gráfico 8: Médias Marginais Estimadas de Índice de Cordialidade do Estudo 12



Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

4.13. ESTUDO 13

Com os resultados do Estudo 1, Estudo 2, Estudo 3 e Estudo 4, comparamos o nível de preconceito aferido, por parte dos juízes-experimentais cariocas, contra o candidato-experimental pessoense branco, candidato-experimental pessoense negro, candidato-experimental carioca branco e candidato-experimental carioca negro com e sem influência do tratamento de SLB.- vide alínea 3.3.6.13.

4.13.1. Hipóteses do Estudo 13

H₀₁: O índice médio de competência (para a população *juiz-experimental carioca*) não se altera significativamente quando os candidatos brancos mudam de regionalidade, tendo estes avaliadores não participado do tratamento SLB.

H₀₂: O índice médio de cordialidade (para a população *juiz-experimental carioca*) não se altera significativamente quando os candidatos brancos mudam de regionalidade, tendo estes avaliadores não participado do tratamento SLB.

H₀₃: O índice médio de competência (para a população *juiz-experimental carioca*) não se altera significativamente quando os candidatos Brancos mudam de regionalidade, tendo estes avaliadores participado do tratamento SLB.

H₀₄: O índice médio de cordialidade (para a população *juiz-experimental carioca*) não se altera significativamente quando os candidatos Brancos mudam de regionalidade, tendo estes avaliadores participado do tratamento SLB.

H₀₅: O índice médio de competência (para a população *juiz-experimental carioca*) não se altera significativamente quando os candidatos Negros mudam de regionalidade, tendo estes avaliadores não participado do tratamento SLB.

H₀₆: O índice médio de cordialidade (para a população *juiz-experimental carioca*) não se altera significativamente quando os candidatos Negros mudam de regionalidade, tendo estes avaliadores não participado do tratamento SLB.

H₀₇: O índice médio de competência (para a população *juiz-experimental carioca*) não se altera significativamente quando os candidatos Negros mudam de regionalidade, tendo estes avaliadores participado do tratamento SLB.

H₀₈: O índice médio de cordialidade (para a população *juiz-experimental carioca*) não se altera significativamente quando os candidatos Negros mudam de regionalidade, tendo estes avaliadores participado do tratamento SLB.

4.13.2. Avaliação de brancos, sem SLB, pelos cariocas

Avaliando, em primeiro lugar, os candidatos-experimentais pessoenses e cariocas brancos sem o tratamento de SLB, temos que:

Tabela 45: Estatísticas de Grupo – Brancos sem SLB

	codigo	N	Média	Erro Desvio	Erro padrão da média
Índice de competência	Carioca, Branco sem SLB	16	68,7500	17,39240	4,34810
	Pessoense, Branco sem SLB	16	53,6990	14,52126	3,63032
Índice de Cordialidade	Carioca, Branco sem SLB	16	77,9337	19,14773	4,78693
	Pessoense, Branco sem SLB	16	57,2704	16,48678	4,12169

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Tabela 46: Teste de Amostras Independentes – Brancos sem SLB

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias				
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença
Índice de competência	Variâncias iguais assumidas	,387	,538	2,657	30	,013	15,05102	5,66438
	Variâncias iguais não assumidas			2,657	29,074	,013	15,05102	5,66438
Índice de Cordialidade	Variâncias iguais assumidas	,056	,814	3,271	30	,003	20,66327	6,31689
	Variâncias iguais não assumidas			3,271	29,353	,003	20,66327	6,31689

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Os dois índices avaliados apresentaram diferenças médias significativas, refutando as hipóteses nulas 1 e 2, indicando que as avaliações advindas de um juiz-experimental carioca sem tratamento de SLB, quando avalia um candidato branco, tendem a ser mais elevadas quando o candidato é carioca em comparação com o pessoense.

Os cariocas avaliaram o pessoense branco sem SLB, quanto ao índice de competência, com uma taxa de aproveitamento de quase 53,70%, enquanto avaliaram o carioca branco com a taxa de aproveitamento de 68,75%. Uma diferença de mais de 15 pontos percentuais.

Isto é, sem tratamento de SLB, os cariocas tendem a perceber um conterrâneo branco como sendo cerca de 15% mais competente do que um pessoense branco, apenas pelo fato de ele ser carioca.

Quanto ao índice de cordialidade, os cariocas avaliaram o pessoense branco sem SLB, com uma taxa de aproveitamento de pouco mais de 57%, enquanto avaliaram o carioca branco, na mesma configuração, com a taxa de aproveitamento de quase 78%. Uma diferença de quase 21 pontos percentuais.

Isto é, sem tratamento de SLB, os cariocas tendem a perceber um conterrâneo branco como sendo cerca de 21% mais simpático do que um pessoense branco, apenas pelo fato de ele ser carioca.

Desta forma, é possível inferir que os cariocas, por mais que não passem por tratamento de SLB, tendem a ser influenciados pela Identidade Social, prescrita pela Teoria da Identidade Social: o cariocas são afetados pela noção de pertencimento do

indivíduo a um grupo, privilegiando os indivíduos de seu próprio estado natal, dando tratamento preferencial a esses membros, quando esses membros são brancos, tanto no que diz respeito a competência percebida, quanto a cordialidade.

4.13.3. Avaliação de brancos, com SLB, pelos cariocas

Quanto à análise dos candidatos-experimentais brancos com tratamento de SLB, de ambos os estados, pelos cariocas, temos que:

Tabela 47: Estatísticas de Grupo – Brancos com SLB

	codigo	N	Média	Erro Desvio	Erro padrão da média
Índice de competência	Carioca, Branco com SLB	23	68,0568	12,54440	2,61569
	Pessoense, Branco com SLB	12	57,4830	14,94207	4,31341
Índice de Cordialidade	Carioca, Branco com SLB	23	73,4694	13,71784	2,86037
	Pessoense, Branco com SLB	12	62,2449	18,55195	5,35549

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Os dois índices avaliados apresentaram diferenças médias significativas, refutando as hipóteses nulas 3 e 4, indicando que as avaliações advindas de um juiz experimental carioca com SLB, quando avalia um candidato brancos, tendem a ser mais elevadas quando o candidato é carioca em comparação com o pessoense.

Tabela 48: Teste de Amostras Independentes – Brancos com SLB

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias				
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença
Índice de competência	Variâncias iguais assumidas	,389	,537	2,217	33	,034	10,57379	4,76876
	Variâncias iguais não assumidas			2,096	19,274	,049	10,57379	5,04453
Índice de Cordialidade	Variâncias iguais assumidas	,297	,590	2,034	33	,050	11,22449	5,51881
	Variâncias iguais não assumidas			1,849	17,460	,082	11,22449	6,07149

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Os cariocas avaliaram o pessoense branco com SLB, quanto ao índice de competência, com uma taxa de aproveitamento de quase 57,50%, enquanto avaliaram o carioca branco com a taxa de aproveitamento de mais de 68%. Uma diferença de mais de 10,50 pontos percentuais.

Isto é, com tratamento de SLB, os cariocas tendem a perceber um conterrâneo branco como sendo cerca de 10,5% mais competente do que um pessoense branco, apenas pelo fato de ele ser carioca.

Quanto ao índice de cordialidade, os cariocas avaliaram o pessoense branco com SLB, com uma taxa de aproveitamento de pouco mais de 62%, enquanto avaliaram o carioca branco, na mesma configuração, com a taxa de aproveitamento de quase 73,50%. Uma diferença de quase 11,50 pontos percentuais.

Isto é, com tratamento de SLB, os cariocas tendem a perceber um conterrâneo branco como sendo cerca de 11,5% mais simpático do que um pessoense branco, apenas pelo fato de ele ser carioca.

Desta forma, é possível inferir que os cariocas que passam por tratamento SLB também tendem a ser influenciados pela Identidade Social, prescrita pela Teoria da Identidade Social: dando tratamento preferencial aos membros do próprio grupo, quando esses membros são brancos, tanto no que diz respeito a competência percebida, quanto a cordialidade.

No entanto, é possível inferir que os cariocas que passam pelo tratamento de SLB tendem a ser menos influenciados pela Identidade Social, ao passo que os cariocas que não passam pelo tratamento de SLB tendem a ser mais influenciados.

4.13.4. Avaliação de negros, sem SLB, pelos cariocas

Quanto à análise dos candidatos-experimentais negros sem tratamento de SLB, de ambos os estados, pelos cariocas, temos que:

Tabela 49: Estatísticas do Grupo - Negros sem SLB

	codigo	N	Média	Erro Desvio	Erro padrão da média
Índice de competência	Carioca, Negro sem SLB	17	60,7443	17,12842	4,15425
	Pessoense, Negro sem SLB	13	46,7818	9,02976	2,50440
Índice de Cordialidade	Carioca, Negro sem SLB	17	73,2293	18,18049	4,40942
	Pessoense, Negro sem SLB	13	48,9796	14,74010	4,08817

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Os dois índices avaliados apresentaram diferenças médias significativas, refutando as hipóteses nulas 5 e 6, indicando que as avaliações advindas de um juiz-experimental carioca sem SLB, quando avalia um candidato negro, tendem a ser mais elevadas quando o candidato é carioca em comparação com o pessoense.

Tabela 50: Testes de Amostras Independentes – Negros sem SLB

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para igualdade de Médias				
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença
Índice de competência	Variâncias iguais assumidas	2,312	,140	2,662	28	,013	13,96251	5,24415
	Variâncias iguais não assumidas			2,878	25,289	,008	13,96251	4,85076
Índice de Cordialidade	Variâncias iguais assumidas	,483	,493	3,919	28	,001	24,24970	6,18702
	Variâncias iguais não assumidas			4,033	27,871	,000	24,24970	6,01299

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Os cariocas avaliaram o pessoense negro sem SLB, quanto ao índice de competência, com uma taxa de aproveitamento de quase 47%, enquanto avaliaram o carioca negro com a taxa de aproveitamento de quase 61%. Uma diferença de mais de cerca de 14 pontos percentuais.

Isto é, sem tratamento de SLB, os cariocas tendem a perceber um conterrâneo negro como sendo cerca de 14% mais competente do que um pessoense negro, apenas pelo fato de ele ser carioca.

Quanto ao índice de cordialidade, os cariocas avaliaram o pessoense negro sem SLB, com uma taxa de aproveitamento de quase 49%, enquanto avaliaram o carioca negro, na mesma configuração, com a taxa de aproveitamento de mais de 73%. Uma grande diferença de cerca de 24 pontos percentuais.

Isto é, sem tratamento de SLB, os cariocas tendem a perceber um conterrâneo negro como sendo cerca de 24% mais simpático do que um pessoense negro, apenas pelo fato de ele ser carioca.

Desta forma, é possível inferir que os cariocas que não passam por tratamento SLB tendem a ser influenciados pela Identidade Social, prescrita pela Teoria da Identidade Social: dando tratamento preferencial aos membros do próprio grupo, quando esses

membros são negros, tanto no que diz respeito a competência percebida, quanto a cordialidade.

4.13.5. Avaliação de negros, com SLB, pelos cariocas

Quanto à análise dos candidatos-experimentais negros com tratamento de SLB, de ambos os estados, pelos cariocas, temos que:

Tabela 51: Estatísticas de Grupo - Negros com SLB

	codigo	N	Média	Erro Desvio	Erro padrão da média
Índice de competência	Carioca, Negro com SLB	15	61,3605	16,17029	4,17515
	Pessoense, Negro com SLB	8	41,3265	16,64235	5,88396
Índice de Cordialidade	Carioca, Negro com SLB	15	64,6259	23,75810	6,13432
	Pessoense, Negro com SLB	8	35,9694	13,13289	4,64318

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Os dois índices avaliados apresentaram diferenças médias significativas, refutando as hipóteses nulas 7 e 8, indicando que as avaliações advindas de um juiz experimental carioca com SLB, quando avalia um candidato negro, tendem a ser mais elevadas quando o candidato é carioca em comparação com o pessoense.

Tabela 52: Teste de Amostras Independentes - Negros com SLB

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para igualdade de Médias				
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença
Índice de competência	Variâncias iguais assumidas	,039	,846	2,802	21	,011	20,03401	7,14887
	Variâncias iguais não assumidas			2,777	14,044	,015	20,03401	7,21477
Índice de Cordialidade	Variâncias iguais assumidas	2,780	,110	3,143	21	,005	28,65646	9,11827
	Variâncias iguais não assumidas			3,725	20,910	,001	28,65646	7,69343

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Os cariocas avaliaram o pessoense negro com SLB, quanto ao índice de competência, com uma taxa de aproveitamento de pouco mais de 41%, enquanto avaliaram o carioca negro com a taxa de aproveitamento de mais de 61%. Uma diferença de mais de cerca de 20 pontos percentuais.

Isto é, com tratamento de SLB, os cariocas tendem a perceber um conterrâneo negro como sendo cerca de 20% mais competente do que um pessoense negro, apenas pelo fato de ele ser carioca.

Quanto ao índice de cordialidade, os cariocas avaliaram o pessoense negro com SLB, com uma taxa de aproveitamento de quase 36%, enquanto avaliaram o carioca negro, na mesma configuração, com a taxa de aproveitamento de quase 65%. Uma grande diferença de cerca de 29 pontos percentuais.

Isto é, com tratamento de SLB, os cariocas tendem a perceber um conterrâneo negro como sendo cerca de 29% mais simpático do que um pessoense branco, apenas pelo fato de ele ser carioca.

Desta forma, é possível inferir que os cariocas que passam por tratamento SLB também tendem a ser influenciados pela Identidade Social, dando tratamento preferencial aos membros do próprio grupo, quando esses membros são negros, tanto no que diz respeito a competência percebida, quanto a cordialidade.

No mais, é possível inferir que os cariocas que passam pelo tratamento de SLB e avaliam candidatos negros tendem a ser mais influenciados pela Identidade Social, ao passo que os cariocas que não passam pelo tratamento de SLB tendem a ser menos influenciados, demonstrando que as Crenças Legitimadoras de Status atuam de forma notável nesse contexto.

Portanto, conclui-se que independentemente do fator SLB e raça, o avaliador carioca sempre avalia de forma mais elevada o candidato carioca comparativamente ao candidato pessoense. Entretanto, é necessário dar destaque as diferenças percebidas no índice de cordialidade quando o candidato-experimental é negro: os cariocas tendem a perceber os negros cariocas como sendo muito mais cordiais que os negros pessoenses.

4.14. ESTUDO 14

Com os resultados do Estudo 5, Estudo 6, Estudo 7 e Estudo 8, comparamos o nível de preconceito aferido, por parte dos juízes-experimentais pessoenses, contra o candidato-experimental pessoense branco, candidato-experimental pessoense negro, candidato-experimental carioca branco e candidato-experimental carioca negro com e sem influência do tratamento de SLB – vide alínea 3.3.6.14.

4.14.1. Hipóteses do Estudo 14

H₀₁: O índice médio de competência (para a população *juiz-experimental pessoense*) não se altera significativamente quando os candidatos brancos mudam de regionalidade, tendo estes avaliadores não participado do tratamento SLB.

H₀₂: O índice médio de cordialidade (para a população *juiz-experimental pessoense*) não se altera significativamente quando os candidatos brancos mudam de regionalidade, tendo estes avaliadores não participado do tratamento SLB.

H₀₃: O índice médio de competência (para a população *juiz-experimental pessoense*) não se altera significativamente quando os candidatos Brancos mudam de regionalidade, tendo estes avaliadores participado do tratamento SLB.

H₀₄: O índice médio de cordialidade (para a população *juiz-experimental pessoense*) não se altera significativamente quando os candidatos Brancos mudam de regionalidade, tendo estes avaliadores participado do tratamento SLB.

H₀₅: O índice médio de competência (para a população *juiz-experimental pessoense*) não se altera significativamente quando os candidatos Negros mudam de regionalidade, tendo estes avaliadores não participado do tratamento SLB.

H₀₆: O índice médio de cordialidade (para a população *juiz-experimental pessoense*) não se altera significativamente quando os candidatos Negros mudam de regionalidade, tendo estes avaliadores não participado do tratamento SLB.

H₀₇: O índice médio de competência (para a população *juiz-experimental pessoense*) não se altera significativamente quando os candidatos Negros mudam de regionalidade, tendo estes avaliadores participado do tratamento SLB.

H₀₈: O índice médio de cordialidade (para a população *juiz-experimental pessoense*) não se altera significativamente quando os candidatos Negros mudam de regionalidade, tendo estes avaliadores participado do tratamento SLB.

4.14.2. Avaliação de brancos, sem SLB, pelos pessoenses

Avaliando, em primeiro lugar, os candidatos-experimentais pessoenses e cariocas brancos sem o tratamento de SLB, temos que:

Tabela 53: Estatísticas de Grupo - Brancos sem SLB

	codigo	N	Média	Erro Desvio	Erro padrão da média
Índice de competência	Carioca, Branco sem SLB	11	71,4286	22,43042	6,76303
	Pessoense, Branco sem SLB	14	66,7638	15,65389	4,18368
Índice de Cordialidade	Carioca, Branco sem SLB	11	71,7996	19,69823	5,93924
	Pessoense, Branco sem SLB	14	69,0962	17,98587	4,80693

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Tabela 54: Testes de Amostras Independentes - Brancos sem SLB

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias				
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença
Índice de competência	Variâncias iguais assumidas	2,313	,142	,613	23	,546	4,66472	7,61548
	Variâncias iguais não assumidas			,587	17,182	,565	4,66472	7,95246
Índice de Cordialidade	Variâncias iguais assumidas	,026	,873	,358	23	,724	2,70342	7,55443
	Variâncias iguais não assumidas			,354	20,594	,727	2,70342	7,64075

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Os dois índices avaliados não apresentaram diferenças médias significativas, indicando que as avaliações advindas de um juiz experimental pessoense sem SLB, quando avalia um candidato branco, não demonstra preferência pelo candidato de sua região.

4.14.3. Avaliação de brancos, com SLB, pelos pessoenses

Avaliando os candidatos-experimentais pessoenses e cariocas brancos com o tratamento de SLB, temos que:

Tabela 55: Estatísticas de Grupo - Brancos com SLB

	codigo	N	Média	Erro Desvio	Erro padrão da média
Índice de competência	Carioca, Branco com SLB	10	78,7755	15,24781	4,82178
	Pessoense, Branco com SLB	6	72,4490	7,38651	3,01553
Índice de Cordialidade	Carioca, Branco com SLB	10	83,0612	13,64111	4,31370
	Pessoense, Branco com SLB	6	80,9524	14,35358	5,85982

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Os dois índices avaliados não apresentaram diferenças médias significativas, indicando que as avaliações advindas de um juiz experimental pessoense com SLB, quando avalia um candidato branco, não demonstra preferência pelo candidato de sua região.

Tabela 56: Teste de Amostras Independentes – Brancos com SLB

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para igualdade de Médias				
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença
Índice de competência	Variâncias iguais assumidas	2,730	,121	,943	14	,362	6,32653	6,71213
	Variâncias iguais não assumidas			1,112	13,657	,285	6,32653	5,68709
Índice de Cordialidade	Variâncias iguais assumidas	,258	,619	,294	14	,773	2,10884	7,17780
	Variâncias iguais não assumidas			,290	10,220	,778	2,10884	7,27637

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

4.14.4. Avaliação de negros, sem SLB, pelos pessoenses

Avaliando os candidatos-experimentais pessoenses e cariocas negros sem o tratamento de SLB, temos que:

Tabela 57: Estatísticas de Grupo - Negro sem SLB

	codigo	N	Média	Erro Desvio	Erro padrão da média
Índice de competência	Carioca, Negro sem SLB	7	58,3090	15,88944	6,00564
	Pessoense, Negro sem SLB	12	63,4354	18,57150	5,36113
Índice de Cordialidade	Carioca, Negro sem SLB	7	75,2187	19,62542	7,41771
	Pessoense, Negro sem SLB	12	67,0068	15,01790	4,33529

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Os dois índices avaliados não apresentaram diferenças médias significativas, indicando que as avaliações advindas de um juiz experimental pessoense sem SLB, quando avalia um candidato negro, não demonstra preferência pelo candidato de sua região.

Tabela 58: Teste de Amostras Independentes - Negros sem SLB

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para igualdade de Médias				
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença
Índice de competência	Variâncias iguais assumidas	,610	,446	-,610	17	,550	-5,12634	8,40444
	Variâncias iguais não assumidas			-,637	14,389	,534	-5,12634	8,05043
Índice de Cordialidade	Variâncias iguais assumidas	1,479	,241	1,028	17	,318	8,21186	7,98481
	Variâncias iguais não assumidas			,956	10,153	,361	8,21186	8,59169

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

4.14.5. Avaliação de negros, com SLB, pelos pessoenses

Avaliando os candidatos-experimentais pessoenses e cariocas negros sem o tratamento de SLB, temos que:

Tabela 59: Estatísticas de Grupo - Negro com SLB

	codigo	N	Média	Erro Desvio	Erro padrão da média
Índice de competência	Carioca, Negro com SLB	11	53,6178	14,99940	4,52249
	Pessoense, Negro com SLB	13	68,6028	15,55441	4,31402
Índice de Cordialidade	Carioca, Negro com SLB	11	58,8126	19,97120	6,02154
	Pessoense, Negro com SLB	13	69,5447	14,46586	4,01211

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

O índice de cordialidade não apresentara diferenças médias significativas, indicando que as avaliações advindas de um juiz-experimental pessoense, com SLB, quando avalia um candidato negro, não demonstra preferência pelo candidato de sua região.

Tabela 60: Teste de Amostras Independentes - Negros com SLB

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias				
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença
Índice de competência	Variâncias iguais assumidas	,060	,809	-2,390	22	,026	-14,98501	6,26990
	Variâncias iguais não assumidas			-2,398	21,585	,026	-14,98501	6,25009
Índice de Cordialidade	Variâncias iguais assumidas	,106	,748	-1,524	22	,142	-10,73213	7,04158
	Variâncias iguais não assumidas			-1,483	17,908	,155	-10,73213	7,23574

Fonte: Elaborada pelo autor (2018)

Entretanto essa preferência aparece quando avaliamos o índice de competência, o candidato pessoense negro tende a ser melhor avaliado.

Quanto a este índice, o pessoense avalia o carioca negro, após tratamento com SLB, com uma taxa de aproveitamento de quase 54%, enquanto avalia a cordialidade do pessoense negro com uma taxa de quase 69%. Uma diferença de 15 pontos percentuais a mais para o conterrâneo negro.

Isto é, com tratamento de SLB, os pessoenses tendem a perceber um conterrâneo negro como sendo cerca de 15% mais competente do que um carioca negro, apenas pelo fato de ele ser pessoense.

5. CONCLUSÕES

5.1. DISCUSSÃO GERAL E SÍNTESE DOS RESULTADOS

Esta pesquisa objetivou descobrir se os preconceitos permeiam as relações entre os profissionais de TI tanto quanto é possível verificar em estudos semelhantes, mas que utilizaram amostras gerais, não uma área específica, como a de TI.

Testamos também se um *priming* de SLB influenciaria os preconceitos, também notado em estudos com amostras generalistas. Além de testar se a Identidade Social, isto é, se a noção de pertencimento faria com que as pessoas preterissem as de raças ou origens diferentes.

Além disso, procuramos aferir se o estímulo com Crenças Legitimadoras de Status (SLB) tornariam que tradicionalmente sofrem preconceito, nos preconceituosos.

Para tanto, elencamos as hipóteses:

- (H1) Os preconceitos por parte dos profissionais de TI no Brasil serão amplamente percebidos, (H1a) tanto no que se refere à raça (H1b) quanto a origem regional.
- (H2) Os indivíduos avaliarão melhor os seus iguais, (H2a) tanto no que se refere à raça (H2b) quanto à região de origem. (H2c) Os indivíduos avaliarão melhor seus conterrâneos brancos, quando comparada à avaliação dos conterrâneos negros.
- (H3) Não será constatada a presença de racismo reverso, ou seja, (H3a) os nordestinos não avaliarão os sudestinos de forma pior do que avaliarão outros nordestinos, (H3b) e tampouco os negros avaliarão negativamente os brancos.
- (H4) Indivíduos que receberem um *priming* demonstrando que as posições ocupadas pelas pessoas nas classes sociais são resultado do esforço individual se mostrarão ainda mais propensos a discriminar (H4a) tanto quanto à raça (H4b) como quanto à região de origem, principalmente nos casos de (H4c) indivíduos brancos em relação a negros e (H4d) habitantes da região Sudeste em relação a nordestinos.

Quanto a hipótese H1, apesar de TODAS as médias dos brancos terem sido maiores que a dos negros, estatisticamente, isso não foi de todo significativo, de modo que não podemos asseverar isso como verdade. Somente parte dos avaliadores demonstraram atitudes discriminatórias, e, desta forma, refutamos a hipótese H1, já que

os preconceitos por parte dos profissionais de TI no Brasil não foram amplamente percebidos.

A hipótese H1a, que complementa H1, foi parcialmente alcançada, pois foi encontrada relação estatística entre raça e as avaliações no Estudo 3, que atestou que os juízes cariocas, quando avaliam candidatos pessoenses, tendem a priorizar os brancos, preterindo os negros, por causa da cor da pele.

Quando investigamos a reação dos juízes pessoenses frente aos candidatos cariocas, verificamos que a recíproca é verdadeira: o Estudo 9 atestou que, nessa configuração, há também priorização dos candidatos brancos frente aos negros. Isto é, tal qual os cariocas avaliando os pessoenses, os pessoenses também tendem a preterir candidatos negros cariocas em prol dos candidatos brancos cariocas.

Curiosamente, apesar de esta relação acontecer nos dois sentidos (dos cariocas para com os pessoenses e dos pessoenses para com os cariocas), ela não ocorre com seus conterrâneos, isto é, quando cariocas avaliam cariocas (Estudo 6), não há qualquer relação estatística entre as avaliações e a raça, assim como não há quando os pessoenses avaliam os pessoenses (Estudo 12).

A hipótese H1b também foi parcialmente alcançada, pois aqui também foi encontrada relação estatística entre origem regional e as avaliações no Estudo 13. Aqui, conclui-se que, em detrimento dos fatores SLB e raça, o juiz carioca **sempre** avalia de forma melhor o candidato carioca comparativamente ao candidato pessoense. Com destaque as diferenças percebidas no índice de cordialidade quando o candidato-experimental é negro: os cariocas tendem a perceber os negros cariocas como sendo muito mais cordiais que os negros pessoenses.

Já o avaliador pessoense, segundo a estatística, apenas relaciona a origem à avaliação quando se trata de um candidato negro: neste caso ele tende a considerar mais competente o candidato conterrâneo. Em todas as outras análises, realizada no Estudo 14, não foi constatada relação estatística entre origem regional e a avaliação dada.

Após a realização dos estudos, percebemos que a hipótese H2 e a hipótese H2b são complementares as hipóteses anteriores e, por isso, também foi alcançada apenas parcialmente. Os indivíduos cariocas, ao preterirem os pessoenses de fato avaliaram melhor seus conterrâneos, no entanto os pessoenses apenas o fizeram da mesma forma em uma ocasião, já informada no parágrafo anterior.

Por falta de quórum, a hipótese H2a não pode ser testada: não obtivemos respostas suficientes de negros para toma-los como juízes-experimentais. E uma avaliação apenas dos brancos tinha uma estratificação muito semelhante ao conjunto universo da amostra, inviabilizando também essa análise.

A hipótese H2c foi fracamente alcançada, pois, apesar de as médias dos brancos terem sido sempre maiores que as médias dos negros, rarearam os casos de significância estatística relacionando raça à avaliação.

As hipóteses H3 e H3a foram amplamente refutadas, visto que, apesar de os nordestinos terem avaliado pior os cariocas, não aconteceu por racismo reverso, já que essa teoria deveria advir das SLB, que foram quase que totalmente refutadas. A hipótese H3b não foi testada pelo mesmo motivo da hipótese H2a, por falta de quórum.

As hipóteses H4, H4a, H4b, H4c e H4d foram quase que completamente refutadas, salvo o resultado levantado pelo Estudo 2, o qual aferiu que juízes-experimentais cariocas que passaram por tratamento de SLB avaliam o candidato-experimental pessoense negro de forma piorada, quando comparada com a avaliação feita ao mesmo candidato-experimental, por juízes-experimentais que não passaram por tratamento SLB. Ou seja, as SLB parecem fazer um efeito mínimo entre os profissionais de TI.

5.2. LIMITAÇÕES E SUGESTÕES

Identificar limitações da pesquisa permite relativizar os resultados em termos de sua validade, bem como se pode propor um conjunto de recomendações para futuras pesquisas que tratem dessas limitações e aprofundem a pesquisa aqui discutida.

A primeira limitação refere-se à quantidade de indivíduos que participaram do experimento. Uma maior quantidade de indivíduos poderia dar maior suporte aos resultados.

Outro ponto limitante foi a quantidade de candidatos-experimentais: com um número maior de atores sendo filmados, poderíamos determinar com maior ênfase que as variáveis medidas são de fato as que informamos que estão sendo medidas.

Por fim, há a pouca experiência do pesquisador quanto à prática em pesquisas acadêmico-científicas, o que gerou grande esforço e custo de pesquisa, bem como fez

com que a determinação do método e dos materiais a serem utilizados demandassem mais tempo e houvesse necessidade de ajuda de outros especialistas.

Sugere-se que, em pesquisas futuras, utilize-se uma amostra com maior quantidade de indivíduos, viabilizando análises estatísticas mais aprofundadas sobre as relações entre as variáveis aqui estudadas. Outra sugestão é fazer um estudo com mais atores no papel de candidatos-experimentais, a fim de minimizar o efeito de variáveis estranhas.

Pesquisas em outras áreas também podem ser feitas, a fim de se comparar os resultados em áreas distintas.

6. REFERÊNCIAS

- AAA. Statement on Race. **American Anthropological Association**, 1998. ISSN 1548-1433. Disponível em: <<http://www.americananthro.org/ConnectWithAAA/Content.aspx?ItemNumber=2583>>. Acesso em: 12 Maio 2018.
- ABOELSOU, N. H. Herbal Medicine in Ancient Egypt. **Journal of Medicinal Plants Research**, Cairo, v. 4, n. 2, p. 82-86, Janeiro 2010. ISSN 1996-0875.
- ACQUISTI, A.; FONG, C. M. An Experiment in Hiring Discrimination Via Online Social Networks. **SSRN Electronic Journal**, março 2012. ISSN 1556-5068.
- ADORNO, T. W. et al. **The Authoritarian Personality**. New York: Harper & Brothers, 1950.
- ALBUQUERQUE JÚNIOR, D. M. **Preconceitos contra a origem geográfica e de lugar: as fronteiras da discórdia**. São Paulo: Cortez, 2007.
- ALLEN, J. P. **The Art of Medicine in Ancient Egypt**. 1ª. ed. New York: The Metropolitan Museum of Art, 2005.
- ALLPORT, G. W. **The Nature of Prejudice**. 4ª. ed. Reading: Addison-Wesley, 1954.
- _____; KRAMER, B. M. Some Roots of Prejudice. **The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied**, v. 22, n. 1, p. 9-39, Abril 1946. ISSN 0022-3980.
- ALMEIDA, A. C. **A Cabeça do Brasileiro**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Record, 2007.
- ANGWIN, J.; CASTANEDA, L. The Digital Divide: high-tech boom a bust for blacks, latinos. **San Francisco Chronicle**, 1998. ISSN 1932-8672. Disponível em: <<https://www.sfgate.com/news/article/The-Digital-Divide-High-tech-boom-a-bust-for-3007911.php>>. Acesso em: 02 Junho 2018.
- ARAÚJO, B. F. V. B.; CORREA, F.; WOLTERS, M. O Sotaque Estadunidense Representa uma Vantagem em Decisões de Emprego no Brasil? **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 6, p. 693-714, nov./dez. 2016. ISSN 1415-6555.
- ARISTÓTELES. **Metafísica**. São Paulo: Loyola, v. Iota, 2002[Séc. IV, a.C.].
- ARMSTRONG, D. J.; BROOKS, N. ; RIEMENSCHNEIDER, C. K. Exhaustion from Information System Career. **MIS Quartely**, v. 39, p. 713-727, Setembro 2015.
- AZEVEDO, G. Negros e nordestinos são principais vítimas de discriminação em SP. **UOL Notícias**, 2016. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2016/02/24/negros-e-nordestinos-sao-principais-vitimas-de-discriminacao-em-sp.htm>>. Acesso em: 21 março 2018.
- BAGNO, M. **Preconceito Linguístico: o que é, como se faz**. 49ª. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2007.
- BANIVANUA-MAR, T. “A thousand miles of cannibal lands”: imagining away genocide in the re-colonization of West Papua. **Journal of Genocide Research**, Berlin, v. 10, n. 4, p. 583-602, Novembro 2008. ISSN 1462-3528.
- BASSO, R. M.; GONÇALVES, T. R. **História concisa da língua portuguesa**. 1ª. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

BBC BRASIL. Cortes na ciência geram êxodo de cérebros, congelam pesquisas e vão punir Brasil por décadas, diz presidente da academia. **BBC.com**, 2017. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-40504128>>. Acesso em: 12 Fevereiro 2018.

BELEN, D. How Cranial Shapes Led to Contemporary Ethnic Classification: a historical view. **Turkish Neurosurgery**, Ankara, v. 28, n. 3, p. 490-494, Julho 2017. ISSN 1019-5149.

BELL, D. **The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting**. 2ª. ed. New York: Basic Books, 1976.

BELLINI, C. G. P. The ABCs of effectiveness in the digital society. **Communications of the ACM**, New York, v. 61, n. 7, p. 84-91, Julho 2018. ISSN 0001-0782.

BERLINCK, M. T.; SAN'ANNA, V. M. A "evasão de cérebros" brasileiros para os Estados Unidos da América: análise da situação sugestões para uma política de retorno. **Revista de Administração de Empresas**, v. 12, n. 2, p. 13-23, Abr./Jun. 1972. ISSN 0034-7590.

BERNIER, F. Nouvelle Division de la Terre par les differentes Especies ou Races d'hommes qui l'habitent. **Journal des Sçavans**, Paris, p. 133-144, Abril 1684. ISSN 0021-8103.

BERTRAND, ; MULLAINATHAN, S. Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. **The American Economic Review**, v. 94, n. 4, p. 991-1013, setembro 2004. ISSN 0002-8282.

BIDDISS, M. D. Gobineau and the Origins of European Racism. **Race & Class**, v. 7, n. 3, p. 255-270, Janeiro 1966. ISSN 0306-3968.

BOAS, F. Human Faculty as Determined by Race. **Proceedings of the American Association for the Advancement of Science**, Salem, MA, v. 43, p. 301-327, Agosto 1894.

BOBOCEL, D. R. et al. Justice-Based Opposition to Social Policies: Is It Genuine? **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 75, n. 3, p. 653-669, setembro 1998. ISSN 0022-3514.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Lex: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 12 maio 2018.

_____. **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

_____. Lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989.. **Lex: Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor**, Brasília, 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7716.htm>. Acesso em: 12 Maio 2018.

_____. Lei n.º 9.799, de 26 de maio de 1999. **Lex: Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências**, Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9799.htm>. Acesso em: 12 maio 2018.

_____. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. **Lex: dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências**, Brasília, 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/110.741.htm>. Acesso em: 12 maio 2018.

_____. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. **Lex: Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**, Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 12 maio 2018.

BROWN, R. **Prejudice: its social psychology**. 8ª. ed. Oxford: Blackwell, 2004.

BRUNER, E. Cranial shape and size variation in human evolution: structural and functional perspectives. **Child's Nervous System**, v. 23, p. 1357–1365, Agosto 2007. ISSN 0256-7040.

CAMPBELL, D. T.; STANLEY, J. C. **Experimental and quasi-experimental designs for research**. Boston: Houghton Mifflin, 2010.

CANHÃO, T. F. O Calendário Egípcio: origem, estrutura e sobrevivências. **Cultura**, v. 23, p. 39-61, Janeiro 2006. ISSN 2183-2021.

CARVALHO FILHO, L. F. Perder ou Ganhar. **Jornal Folha de São Paulo**, São Paulo, v. 68, n. 21776, p. A2, novembro 1988. ISSN 1414-5723. Disponível em: <<https://acervo.folha.com.br/leitor.do?numero=10418&anchor=4141692&origem=busca&pd=aef5536cd95280ebc3e8aba6e773cd9>>. Acesso em: 22 março 2018.

CARVALHO, J. R. A Construção da Identidade de uma Nação por meio da Língua Escrita e Falada. **Revista Fórum Identidades**, v. 4, n. 4, p. 83-90, julho 2008. ISSN 1982-3916.

CASTELLS, M. **End of Millennium: the information age**. Oxford, UK: Blackwell, v. III, 1998.

CAVALCANTI, C. País e região: desigualdades e preconceitos regionais no Brasil. **Cadernos de Estudos Sociais**, Recife, v. 9, n. 1, p. 25-40, janeiro 1993.

CLOPPER, C. G.; BRADLOW, A. R. Free classification of American English dialects by native and non-native listeners. **Journal of Phonetics**, v. 37, n. 4, p. 436-451, Outubro 2009. ISSN 0095-4470.

CLOPPER, C. G.; PISONI, D. B. Effects of Talker Variability on Perceptual Learning of Dialects. **Language and Speech**, v. 47, n. 3, p. 207-239, Fevereiro 2004. ISSN 0023-8309.

COMAS, J. Os Mitos Raciais. In: UNESCO **Raça e Ciência**. São Paulo: Perspectiva, v. I, 1970[1960]. Cap. 1, p. 11-56.

COZZARELLI, C.; WILKINSON, A. V.; TAGLER, M. J. Attitudes Toward the Poor and Attributions for Poverty. **Journal of Social Issues**, v. 57, n. 2, p. 207-227, 2001. ISSN 0022-4537.

CRAVENS, H. What's New in Science and Race since the 1930s?: anthropologists and racial essentialism. **The Historian**, Londres, v. 72, n. 2, p. 299-320, Junho 2010. ISSN 0018-2370.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3.ª. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CRISTÓFARO, T. **Fonética e Fonologia do Português**. 10ª. ed. São Paulo: Contexto, 2013.

CROCHÍK, J. L. Preconceito, indivíduo e sociedade. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 4, n. 3, p. 47-70, Dezembro 1996. ISSN 1413-389X.

CUNHA, C.; CINTRA, L. **Breve Gramática do Português Contemporâneo**. 16.^a. ed. Lisboa: Edições João Sá da Costa, 2006.

DANIELS, W. W. **Racial Discrimination in England**. 1.^a. ed. Harmondsworth: Penguin, 1968.

DARWIN, C. **The Origin of Species**. 1.^a. ed. Londres: John Murray, 1859.

DEROUS, E.; NGUYEN, H.-H.; RYAN, A. M. Hiring Discrimination Against Arab Minorities: interactions between prejudice and job characteristics. **Human Performance**, v. 22, n. 4, p. 297–320, setembro 2009. ISSN 0895-9285.

DESCICLOPÉDIA. Sobrinho (Profissional). **Desciclopédia**: a enciclodédia livre de conteúdo, 20--. Disponível em: <[http://desciclopedia.org/wiki/Sobrinho_\(Profissional\)](http://desciclopedia.org/wiki/Sobrinho_(Profissional))>. Acesso em: 03 Junho 2018.

DIXON, J. A.; MAHONEY, B.; COCKS, R. Accents of Guilt? Effects of regional accent, race, and crime type on attributions of guilt. **Journal of Language and Social Psychology**, v. 21, n. 2, p. 162-168, Junho 2002. ISSN 0261-927X.

DRUCKER, P. **The Landmarks of Tomorrow**. 1.^a. ed. New York: Harper and Row, 1959.

_____. Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge. **California Management Review**, Berkeley, CA, v. 41, n. 2, p. 78-94, Janeiro 1999. ISSN 0008-1256.

DURODOYE, B. A. The Science of Race in Education. **Multicultural Perspectives**, v. 5, n. 2, p. 10-16, 2003. ISSN 1521-0960.

DURSO, D. F. et al. Association of Genetic Variants with Self-Assessed Color Categories in Brazilians. **PLoS ONE**, v. 9, n. 1, janeiro 2014. ISSN 1932-6203.

EL PAÍS. A tensão racial explode no Meio Oeste dos Estados Unidos. **El País**, 2014. ISSN 1576-3757. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2014/08/13/internacional/1407888186_354469.html>. Acesso em: 11 junho 2018.

ESMAIL, A.; EVERINGTON, S. Racial discrimination against doctors from ethnic minorities. **British Medical Journal**, v. 306, n. 6879, p. 691-692, Março 1993. ISSN 0959-8138.

ESTADÃO. Crise provoca êxodo de profissionais em 220 multinacionais no Brasil. **Estadão**, 2015. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/negocios,crise-provoca-exodo-de-profissionais-em-220-multinacionais-no-brasil,1783171>>. Acesso em: 12 Fevereiro 2018.

EXAME. Entenda a crescente tensão racial e violência nos EUA. **Exame**, 2016. ISSN 0102-2881. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/mundo/entenda-a-crescente-tensao-racial-e-violencia-nos-eua/>>. Acesso em: 12 junho 2018.

FAJARDO, B. D. A. G.; LEÃO, G. A. O efeito priming na avaliação de ações antiéticas: um estudo experimental. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 1, p. 59-77, jan./fev. 2014. ISSN 1982-7849.

FANTÁSTICO. Crise e cortes de orçamento fazem ciência brasileira entrar em decadência. **G1 - O portal de notícias da Globo**, 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2017/07/crise-e-cortes-de-orcamento-fazem-ciencia-brasileira-entrar-em-decadencia.html>>. Acesso em: 12 Fevereiro 2018.

FANTINI, J. A. Aquarela da intolerância: racialização e políticas de igualdade no Brasil. **Leitura Flutuante**, v. 4, n. 1, p. 59-84, 2012. ISSN 2175-7291.

FERRARO, J. L. S. Da História Natural à Biologia. **Travessias**, v. 3, n. 3, p. 34-62, set./dez. 2010. ISSN 1982-5935.

FISHER, R. A. Has Mendel's work been rediscovered? **Annals of Science**, Abingdon-on-Thames/UK, v. 1, n. 2, p. 115-137, Abril 1936. ISSN 0003-3790.

FLOOD, P. C. et al. Causes and consequences of psychological contracts among knowledge workers in the high technology and financial services industries. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 12, n. 7, p. 1152-1165, 2001. ISSN 1466-4399.

FOLHA DE SÃO PAULO. A R\$ 9,90, livro relembra polêmicas de Paulo Francis, que atacava Lula e nordestinos. **Folha de São Paulo**, 2011. ISSN 1414-5723. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/livrariadafolha/827408-a-r-990-livro-relembra-polemicas-de-paulo-francis-que-atacava-lula-e-nordestinos.shtml>>. Acesso em: 23 janeiro 2018.

_____. Resultado das eleições por municípios. **Folha de São Paulo**, 2014. ISSN 1414-5723. Disponível em: <<http://eleicoes.folha.uol.com.br/2014/2turno/mapainterativo/index.shtml>>. Acesso em: 21 março 2018.

_____. Líderes de grupo anti-violência policial contra negros criticam ataque a Dallas. **Folha de São Paulo**, 2016. ISSN 1414-5723. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mundo/2016/07/1789727-lideres-de-grupo-anti-violencia-policial-contra-negros-criticam-ataque-a-dallas.shtml>>. Acesso em: 12 junho 2018.

_____. Tensão racial e protestos elevam pressão sobre policiais dos EUA. **Folha de São Paulo**, 2016. ISSN 1414-5723. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mundo/2016/09/1815852-sob-criticas-policia-de-charlotte-eua-diz-que-nao-divulgara-video-de-morte.shtml>>. Acesso em: 11 junho 2018.

FREYRE, G. **Brasis, Brasil e Brasília**. 1ª. ed. Lisboa: Gráfica Record, 1960.

FRÜHAUF-GARCIA, E. O projeto pombalino de imposição da língua portuguesa aos índios e a sua aplicação na América meridional. **Tempo**, v. 12, n. 23, p. 23-38, dezembro 2007. ISSN 1413-7704.

GAZETA. Cresce “fuga” de brasileiros qualificados para o exterior. **Gazeta do Povo**, 2015. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/cresce-fuga-de-brasileiros-qualificados-para-o-exterior-1js42k5s21ddq5ubtlcmt2ez7>>. Acesso em: 12 Fevereiro 2018.

GAZETA DO POVO. Tensão racial fecha escolas em Ferguson. **Gazeta do Povo**, 2014. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/mundo/tensao-racial-fecha-escolas-em-ferguson-ecd2798e7y0nyjfpwybrxj9e6>>. Acesso em: 11 junho 2018.

GILES, H. et al. Reactions to Anglo- and Hispanic-American-accented speakers: Affect, identity, persuasion, and the English-only controversy. **Language & Communication**, v. 15, n. 2, p. 107-120, abril 1995. ISSN 0271-5309.

GLOBO NEWS. Crises econômica e política no Brasil levam brasileiros para o exterior. **G1 - O portal de notícias da Globo**, 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/globo-news/noticia/2016/01/crisis-economica-e-politica-no-pais-levam-brasileiros-para-o-exterior.html>>. Acesso em: 12 Fevereiro 2018.

GOBINEAU, J. A. **The Inequality of Human Races**. Londres: William Heinemann, 1915[1855].

GÓMEZ-ROBLE, A.; HOPKINS, W. D.; SHERWOOD, C. C. Increased morphological asymmetry, evolvability and plasticity in human brain evolution. **Proceedings of the Royal Society of London B**, Londres, v. 280, n. 1761, p. 1-9, Abril 2013. ISSN 0962-8452.

GOULD, S. J. The Geometer of Race. **Discover**, n. 15, p. 65-69, Novembro 1994. ISSN 0274-7529.

GOULD, S. J. **The Mismeasure of Man**. 2ª. ed. New York: W. W. Norton & Company, 1996.

GOURJON, G.; DEGIOANNI, A. Couleur de Peau et Classification Biologique. In: ALBERT, J.-P., et al. **Coloris corpus**. 1ª. ed. Paris: CNRS Editions, 2008. p. 94-102.

GRAVES, J. L. **The emperor's new clothes: biological theories of race at the millennium**. 1ª. ed. Rutgers, NY: Rutgers University Press, 2005.

_____. Why the nonexistence of biological races does not mean the nonexistence of racism. **American Behavioral Scientist**, Thousand Oaks, v. 59, n. 11, p. 1-22, Junho 2015. ISSN 0002-7642.

GTIS. Lines of research. **GTIS - Global Technology, Information, and Society**, 20--. Disponível em: <https://sites.google.com/site/grupotisociedade/lines_of_research>. Acesso em: 11 Maio 2018.

GUASQUE, L. F. **Direito Público: temas polêmicos**. 1ª. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1997.

HASLAM, A. et al. Social identity, self-categorization, and the perceived homogeneity of ingroups and outgroups: The interaction between social motivation and cognition. In: SORRENTINO, R. M.; HIGGINS, E. T. **Handbook of motivation and cognition: The interpersonal context**. New York: Guilford Press, v. III, 1996. p. 181-222.

HELAL, D. H.; NEVES, J. A.; FERNANDES, D. C. Empregabilidade Gerencial no Brasil. **RAC Eletrônica**, v. 1, n. 2, art. 1, p. 1-19, maio/agosto 2007.

HELAL, Diogo Henrique. Mérito, Reprodução Social e Estratificação Social: apontamentos e contribuições para os estudos organizacionais. **Revista O&S**, v. 22, n. 73. Salvador: UFBA, Abr./Jun. 2015. p. 251-267. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302015000200251&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 set. 2018.

HINTERHOLZ, O. Tepequém: uma nova ferramenta para o ensino de algoritmos nos cursos superiores em computação. **Anais do Workshop sobre Educação em Informática**, Bento Gonçalves, v. XVII, n. 1, p. 485-488, Julho 2009. ISSN 2175-2761.

HIRSCHMAN, C. The Origins and Demise of the Concept of Race. **Population and Development Review**, Hoboken, NJ, v. 30, n. 3, p. 385-415, Setembro 2004. ISSN 0098-7921.

HOLMES, J. **Speech Synthesis and Recognition**. 2ª. ed. New York / London: Taylor and Francis, 2001.

HOLTZRMAN, W. H.; RUSSELL, R. W. Otto Klineberg: A Pioneer International Psychologist. **International Journal of Psychology**, v. 27, n. 5, p. 364-365, outubro 1992. ISSN 0020-7594.

- HOLZER, H. J.; REASER, J. Black Applicants, Black Employees, and Urban Labor Market Policy. **Journal of Urban Economics**, v. 48, n. 3, p. 365-387, Novembro 2000. ISSN 0094-1190.
- HOSODA, M.; NGUYEN, L. T.; STONE-ROMERO, E. F. The effect of Hispanic accents on employment decisions. **Journal of Managerial Psychology**, v. 27, n. 4, p. 347-364, abril 2012. ISSN 0268-3946.
- IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais**. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Rio de Janeiro. 1992-2017. (1532-1696).
- INEP. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior**. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Brasília. 2007 - 2016.
- ISO. **Terminology work — Principles and methods**. ISO. Geneve, p. 48. 2000.
- JAMES, L.; JAMES, S. M.; VILA, B. J. The Reverse Racism Effect: are cops more hesitant to shoot black than white suspects? **Criminology & Public Policy**, v. 15, n. 2, p. 457-479, janeiro 2016. ISSN 1745-9133.
- JOST, J. T. et al. Social Inequality and the Reduction of Ideological Dissonance on Behalf of the System: Evidence of Enhanced System Justification Among the Disadvantaged. **European Journal of Social Psychology**, v. 33, n. 1, p. 13-36, janeiro 2003. ISSN 0046-2772.
- JOST, J. T. et al. System Justification: A Motivational Process with Implications for Social Conflict. In: KALS, E.; MAES, J. **London**. [S.l.]: Springer, 2011. Cap. 19, p. 315-322.
- JOST, J. T.; BANAJI, M. R. The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. **British Journal of Social Psychology**, London, v. 33, n. 1, p. 1-27, março 1994. ISSN 0144-6665.
- KAGEYAMA, A.; HOFFMANN, R. Pobreza no Brasil: uma perspectiva multidimensional. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 15, n. 1, p. 79-112, janeiro 2006. ISSN 1982-3533.
- KAISER, C. R.; MILLER, C. T. Derogating the Victim: The Interpersonal Consequences of Blaming Events on Discrimination. **Group Processes & Intergroup Relations**, v. 6, n. 3, p. 227-237, julho 2003. ISSN 1368-4302.
- KEITA, S. O. Y. et al. Conceptualizing Human Variation. **Nature Genetics Supplement**, v. 36, n. 11, p. 17-20, Outubro 2004. ISSN 1546-1718.
- KEITA, S. O. Y.; KITTLES, R. A. The Persistence of Racial Thinking and the Myth of Racial Divergence. **American Anthropologist**, Arlington, VA, v. 99, n. 3, p. 534-544, Setembro 1997. ISSN 1548-1433.
- KLEBA, M. E.; WENDAUSEN, A. Empoderamento: processo de fortalecimento dos sujeitos nos espaços de participação social e democratização política. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 733-743, dezembro 2009. ISSN 1984-0470.
- KLINEBERG, O. Prejudice. In: SILLS, D. L. **International Encyclopedia of the Social Sciences**. New York: Macmillan, v. 12, 1968.
- KUHN, T. S. **A Estrutura das Revoluções Científicas**. 5ª. ed. São Paulo: Perspectiva, 1998[1962].

- LEE, T. L.; FISKE, S. T. Not an outgroup, not yet an ingroup: immigrants in the stereotype content model. **International Journal of Intercultural Relations**, v. 30, n. 6, p. 751-768, novembro 2006. ISSN 0147-1767.
- LEV-ARI, S.; KEYSAR, B. Why don't we believe non-native speakers? The influence of accent on credibility. **Journal of Experimental Social Psychology**, v. 46, n. 6, p. 1093–1096, junho 2010. ISSN 0022-1031.
- LÉVI-STRAUSS, C. **The Savage Mind**. Londres: Weidenfeld & Nicolson, 1966.
 _____. **Race et histoire**. 2^a. ed. Paris: Denoël, 1987[1952].
- LEWONTIN, R. C. The Apportionment of Human Diversity. **Evolutionary Biology**, v. 6, p. 381-398, 1972. ISSN 1420-9101.
- LILA, P. C.; ANJANEYULU,. Networkwide Impact of Telework in Urban Areas: Case Study of Bangalore, India. **Journal of Transportation Engineering, Part A: Syatems**, v. 143, Agosto 2017. ISSN 2473-2907.
- LOBO, R. **A Evasão no Ensino Superior Brasileiro – Novos Dados**. Instituto Lobo para Desenvolvimento da Educação, da Ciência e da Tecnologia. Boston, p. 6. 2017.
- LOBO, R. et al. A Evasão no Ensino Superior. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 641-659, set./dez. 2007. ISSN 1980-5314.
- LONDOÑO, R. A.; ESTUPIÑÁN, M. C.; IDÁRRAGA, L. E. T. **Sociolingüística: enfoques pragmático y variacionista**. 2^a. ed. Bogotá: Ecoe Ediciones, 2012.
- MAIO, M. C. A Crítica de Otto Klineberg aos testes de inteligência. **Varia Historia**, Belo Horizonte, v. 33, n. 61, p. 135-161, janeiro 2017. ISSN 0104-8775.
- MALASPINAS, A.-S. et al. A genomic history of Aboriginal Australia. **Nature**, v. 538, p. 207–214, Outubro 2016. ISSN 0028-0836.
- MALHOTRA, N. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 6^a. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.
- MALLICK, S. et al. The Simons Genome Diversity Project: 300 genomes from 142 diverse populations. **Nature**, v. 538, p. 201–206, Outubro 2016. ISSN 0028-0836.
- MANPOWERGROUP. Pesquisa Escassez de Talentos 2016/2017. **ManPowerGrouo**, 2016. Disponível em: <<https://www.manpowergroup.com/talent-shortage-explorer/#.Wxxgl0iUvIU>>. Acesso em: 2 Maio 2018.
- MARIANI, B. Políticas de Colonização Linguística. **Letras**, Santa Maria, RS, n. 27, p. 73-82, dezembro 2003. ISSN 1519-3985.
- MELLO, Á. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. 1^a. ed. São Paulo: Qualitymark, 2000.
- MENDEL, G. Experiments on Plant Hybridization. **Proceedings of the Natural History Society of Brünn**, Brünn, v. IV, p. 3-47, 1865.
- MONTAGU, A. The Concept of Race in the Human Species in the Light of Genetics. **Journal of Heredity**, Oxford, v. 32, n. 8, p. 243-248, Agosto 1941. ISSN 0022-1503.
 _____. **Man's Most Dangerous Myth: the fallacy of race**. 1^a. ed. New York: Columbia University Press, 1942.
- MOORE, J. E.; LOVE, M. S. IT Professionals as Organizational Citizens. **Communications of the ACM**, v. 48, n. 6, p. 88-93, Junho 2005. ISSN 0001-0782.

- MOREIRA, A. A. N. Nordeste Brasileiro: problemas e tentativas de desenvolvimento. **Revista Geográfica**, v. 1, n. 70, p. 29-56, junho 1969.
- MOSCAROLA, J. **Enquêtes et analyse de donées**. Paeis: Vulbert, 1990.
- MOYA, R. G. **El Viejo y El Nuevo Trabajo a Domicilio**: de La Maquina de Hilar Al Ordenador. 1ª. ed. Madrid: Ibdem Press, 1998.
- NASCENTES, A. **O linguajar carioca**. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Simões, 1953[1922].
- NIELSEN, M. J. Three weeks among the Korowai people. **British Medical Journal**, Londres, v. 351, Dezembro 2015. ISSN 2044-6055.
- NOLL, V. **O português brasileiro**: formação e contrastes. 1ª. ed. São Paulo: Globo, 2008.
- NORTON, M. I.; SOMMERS, S. R. Whites See Racism as a Zero-Sum Game That They Are Now Losing. **Perspectives on Psychological Science**, v. 6, n. 3, p. 215–218, maio 2011. ISSN 1745-6916.
- NUNN, J. F. **Ancient Egyptian Medicine**. 1ª. ed. Norman: University of Oklahoma, 1996.
- O GLOBO. Crise e violência levam brasileiros a se mudar para o Canadá. **O Globo**, 2017. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/mundo/crise-violencia-levam-brasileiros-se-mudar-para-canada-1-21462957>>. Acesso em: 12 Fevereiro 2018.
- O'BRIEN, L. T.; MAJOR, B. System-Justifying Beliefs and Psychological Well-Being: The Roles of Group Status and Identity. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 31, n. 12, p. 1718-1729, dezembro 2005. ISSN 0146-1672.
- ODA, A. M. G. R.; DALGALARRONDO, P. Juliano Moreira: um psiquiatra negro frente ao racismo científico. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, São Paulo, v. 22, n. 4, p. 178-179, Dezembro 2000. ISSN 1516-4446.
- OLIVEIRA, L. A. "Mate um nordestino afogado": análise crítica de um artigo da revista época. **Linguagem em (Dis)curso**, v. 11, n. 2, p. 361-376, 2011. ISSN 1982-4017.
- ONU. **Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial**. Organização das Nações Unidas. [S.l.], p. 4. 1963.
- OXFORD DICTIONARIES. Race Definition. **English Oxford Living Dictionaries**, 20---. Disponível em: <<https://en.oxforddictionaries.com/definition/race>>. Acesso em: 12 Março 2018.
- _____. Reverse Racism Definition. **English Oxford Living Dictionaries**, 20---. Disponível em: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/reverse_racism>. Acesso em: 21 março 2018.
- PAGANI, L. et al. Genomic analyses inform on migration events during the peopling of Eurasia. **Nature**, v. 538, p. 238–242, Outubro 2016. ISSN 0028-0836.
- PARRA, F. C. et al. Color and genomic ancestry in Brazilians. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, Washington, D.C., v. 100, n. 1, p. 177-182, janeiro 2003. ISSN 0027-8424.
- PENA, S. D. J. et al. The Genomic Ancestry of Individuals from Different Geographical Regions of Brazil is More Uniform Than Expected. **PLoS ONE**, v. 6, n. 2, fevereiro 2011. ISSN 1932-6203.
- PENNA, M. **O que faz ser nordestino**: identidades sociais, interesses e o escândalo Erundina. 1. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

PETERSEN, T.; SAPORTA, I.; SEIDEL, M. L. Offering a Job: Meritocracy and Social Networks. **American Journal of Sociology**, Chicago, v. 106, n. 3, p. 763-816, Novembro 2000. ISSN 0002-9602.

PHILLIPSON, R. Realities and Myths of Linguistic Imperialism. **Journal of Multilingual and Multicultural Development**, v. 18, n. 3, p. 238-248, 1997. ISSN 0143-4632.

PHILLIPSON, R. The Linguistic Imperialism of Neoliberal Empire. **Critical Inquiry in Language Studies**, v. 5, n. 1, p. 1-43, março 2008. ISSN 1542-7587.

PINEDA, E.; GONZALEZ, C. **Networking Skills in Latin America**. IDC. Cidade do México, p. 32. 2016.

PISONI, D. B. Long-term memory in speech perception: Some new findings on talker variability, speaking rate and perceptual learning. **Speech Communication**, v. 13, n. 1-2, p. 109-125, Outubro 1993. ISSN 0167-6393.

PORTAL IG. Disputa presidencial gera surto de preconceito contra nordestinos. **IG Último Segundo**, 2014. Disponível em: <<http://ultimosegundo.ig.com.br/politica/2014-10-07/disputa-presidencial-gera-surto-de-preconceito-contr-nordestinos.html>>. Acesso em: 21 março 2018.

PRADO, J. C. G. Ideologia do Holocausto. **Maiêutica**, Indaial, v. 5, n. 1, p. 67-73, 2017. ISSN 2525-8338.

PRRI. **What it Means to be American: Attitudes towards Increasing Diversity in America Ten Years after 9/11**. Public Religion Research Institute. Washington, D.C. 2011.

RAMOS, J. M. Avaliação de dialetos brasileiros: o sotaque. **Revista de Estudos da Linguagem**, Belo Horizonte, v. 5, n. 1, p. 103-125, jan./jun. 1997. ISSN 2237-2083.

REARDON, J. **Race to the Finish: identity and governance in an age of genomics**. 1ª ed. Princeton, NJ: Princeton University Press, 2005.

REDE GLOBO. Jovem é condenada por mensagem contra nordestinos no Twitter. **Portal G1**, 2012. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2012/05/condenada-estudante-que-publicou-mensagem-contr-nordestinos-em-sp.html>>. Acesso em: 21 março 2018.

_____. OAB recebe 90 denúncias em 24h por ataques contra nordestinos na web. **Portal G1**, 2014. Disponível em: <<http://g1.globo.com/bahia/noticia/2014/10/oab-recebe-90-denuncias-em-24h-por-ataques-contr-nordestinos-na-web.html>>. Acesso em: 21 março 2018.

REDE GLOBO a. Veja mapa da apuração para a Presidência, estado por estado. **Portal G1**, 2010. Disponível em: <<http://g1.globo.com/especiais/eleicoes-2010/noticia/2010/10/veja-mapa-da-apuracao-para-presidencia-estado-por-estado.html>>. Acesso em: 21 março 2018.

REDE GLOBO b. Polícia Civil de SP abre inquérito por suspeita de racismo no Twitter. **Portal G1**, 2010. Disponível em: <<http://g1.globo.com/brasil/noticia/2010/11/policia-civil-abre-inquerito-por-suspeita-de-racismo-no-twitter.html>>. Acesso em: 21 março 2018.

REDE GLOBO c. ONG lista 'tweets' contra nordestinos e envia material ao Ministério Público. **Portal G1**, 2010. Disponível em:

<<http://g1.globo.com/brasil/noticia/2010/11/ong-lista-tweets-contra-nordestinos-e-envia-material-ao-ministerio-publico.html>>. Acesso em: 21 março 2018.

REVISTA FÓRUM. Resultado das eleições desperta preconceito contra nordestinos. **Revista Fórum**, 2014. Disponível em: <<https://www.revistaforum.com.br/resultado-das-eleicoes-desperta-preconceito-contra-nordestinos/>>. Acesso em: 21 março 2018.

REVISTA VEJA. Homem é condenado por discriminar nordestinos na eleição de Dilma. **Revista Veja**, 2017. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/brasil/homem-e-condenado-por-discriminar-nordestinos-na-eleicao-de-dilma/>>. Acesso em: 21 março 2018.

RIBEIRO, D. **O Povo Brasileiro: a formação e o sentido de Brasil**. 2.^a ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

RIVERS, W. H. R. Observations on the Senses of the Todas. **British Journal of Psychology**, v. I, p. 321-396, Dezembro 1905. ISSN 2044-8295.

ROCHA, C. ; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, Março 2018. ISSN 1679-3951.

RODRIGUES, R. N. **O Animismo Fetichista dos Negros Baianos**. Rio de Janeiro: Fundação Biblioteca Nacional / Editora UFRJ, 2006[1900].

RONCARATI, C. Prestígio e Preconceito Lingüístico. **Cardernos de Letras da UFF**, Niterói, n. 36, p. 45-56, 1.^o semestre 2008. ISSN 2447-4207.

ROSE, A. M. A Origem dos Preconceitos. In: UNESCO **Raça e Ciência**. Tradução de Fernando Santos Fonseca. São Paulo: Perspectiva, v. II, 1972[1960]. Cap. 4, p. 161-194.

RTP. Tensão racial continua viva em Ferguson. **RTP Notícias**, 2015. Disponível em: <https://www.rtp.pt/noticias/mundo/tensao-racial-continua-viva-em-ferguson_v850745>. Acesso em: 11 junho 2018.

RYAN, E. B.; HEWSTONE, M.; GILES, H. Language and Intergroup Attitudes. In: EISER, J. **Attitudinal Judgment**. New York: Springer-Verlag, 1984. Cap. 7, p. 135-160.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de Pesquisa**. 3.^a ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SANTOS, E. C.; HELAL, D. H. O Moderno e o Tradicional no Agreste de Pernambuco. **Ciência & Trópico**. Recife, v. 42, n. 1, p. 163-188, 2018.

SCHULTZ, J. R.; MADDOX, K. B. Shooting the Messenger to Spite the Message? Exploring Reactions to Claims of Racial Bias. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 39, n. 3, p. 346-358, janeiro 2013. ISSN 0146-1672.

SHANTZ, A.; LATHAM, G. P. An exploratory field experiment of the effect of subconscious and conscious goals on employee performance. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 109, p. 9-17, 2009. ISSN 0749-5978.

SKUTNABB-KANGAS, T. Linguicism. In: CHAPELLE, C. A. **The Encyclopedia of Applied Linguistics**. [S.l.]: John Wiley & Sons, 2015.

SMEDLEY, A. "Race" and the Construction of Human Identity. **American Anthropologist**, v. 1000, n. 3, p. 690-702, setembro 1998. ISSN 0002-7294.

SMEDLEY, A.; SMEDLEY, B. D. Race as Biology is Fiction, Racism as a Social Problem is Real: anthropological and historical perspectives on the social construction of

race. **American Psychologist**, Washington, DC, v. 60, n. 1, p. 16-26, Janeiro 2005. ISSN 0003-066X.

SOUZA, C. R. S. **Secretaria da Fazenda do Estado da Bahia: um case de transformação organizacional através da tecnologia da informação**. Secretaria da Fazenda do Estado da Bahia. Salvador, p. 20. 2002. (1315-2378).

STASCH, R. Giving Up Homicide: Korowai Experience of Witches and Police (West Papua). **Oceania**, Sydney, v. 72, n. 1, p. 33-52, Setembro 2001. ISSN 1834-4461.

STONE-ROMERO, E. F.; STONE, D.. Cognitive, Affective, and Cultural Influences on Stigmatization: impact on human resource management processes and practices. **Research in Personnel and Human Resources Management**, v. 26, p. 111–161, Agosto 2007. ISSN 0742-7301.

TAJFEL, H. Cognitive Aspects of Prejudice. **Journal of Biosocial Science**, v. 25, n. 4, p. 173-191, 1969. ISSN 0021-9320.

TAJFEL, H.; TURNER, J. C. The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. *Psychology of Intergroup Relations*. **Psychology of Intergroup Relations**, v. 5, p. 7-24, 1986.

TERRA. Nordestinos são hostilizados após vitória de Dilma Rousseff. **Portal Terra**, 2014. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/noticias/eleicoes/nordestinos-sao-hostilizados-apos-vitoria-de-dilma-rousseff,aa13fc86bd059410VgnVCM5000009ccceb0aRCRD.html>>. Acesso em: 21 março 2018.

THE ECONOMIST. Knowledge and knowledge workers. **The Economist**, 2012. ISSN 0013-0613. Disponível em: <<https://www.economist.com/schumpeter/2012/08/24/knowledge-and-knowledge-workers>>. Acesso em: 01 Junho 2018.

THE WASHINGTON POST. Whites think discrimination against whites is a bigger problem than bias against blacks. **The Washington Post: Democracy Dies in Darkness**, 2014. ISSN 0190-8286. Disponível em: <https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2014/10/08/white-people-think-racial-discrimination-in-america-is-basically-over/?noredirect=on&utm_term=.d100c623d141>. Acesso em: 10 junho 2018.

_____. White Trump voters think they face more discrimination than blacks. The Trump administration is listening. **The Washington Post: Democracy Dies in Darkness**, 2017. ISSN 0190-8286. Disponível em: <https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2017/08/02/white-trump-voters-think-they-face-more-discrimination-than-blacks-the-trump-administration-is-listening/?utm_term=.dd8292dfa400>. Acesso em: 10 junho 2018.

TODOROV, T. **Nós e os outros**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1993.

TURNER, M. A.; FIX, M.; STRUYK, R. J. **Opportunities Denied, Opportunities Diminished: racial discrimination in hiring**. Urban Institute Report. The Urban Institute Press. Washington, D.C., p. 109. 1991. (ISSN 0897-7399).

TYLOR, E. B. **Primitive Culture**. Mineola: Dover Publications, v. I, 2016[1871].

UNIÃO EUROPEIA. **Council Directive 2000/43/EC**. Implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. Luxemburgo: Official Journal of the European Union. 2000.

UNICEF. Declaração Universal dos Direitos Humanos. **Unicef Brasil**, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm>. Acesso em: 12 maio 2018.

US SUPREME COURT. Regents of Univ. of California v. Bakke, 438 U.S. 265. **Justia US Supreme Court**, 1978. Disponível em: <<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/438/265/case.html>>. Acesso em: 11 maio 2018.

_____. Gratz v. Bollinger, 539 U.S. 244. **Justia US Supreme Court**, 2003. Disponível em: <<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/539/244/case.html>>. Acesso em: 11 maio 2018.

_____. Ricci v. DeStefano, 557 U.S. 557. **Justia US Supreme Court**, 2009. Disponível em: <<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/557/557/>>. Acesso em: 11 maio 2018.

VALASKI, J.; PARAISO, E. C. Limitações da Utilização do Alice no Ensino de Programação para Alunos de Graduação. **Anais do Simpósio Brasileiro de Informática na Educação**, Rio de Janeiro, v. XXIII, n. 1, Novembro 2012. ISSN 2316-6533.

VANSON BOURNE. **The Future of IoT in Enterprise - 2017**. Vanson Bourne. Newbury, p. 32. 2017.

VASUNIA, P. **The Gift of the Nile: hellenizing Egypt from Aeschylus to Alexander**. 1ª ed. Berkeley: University of California Press, 2001.

WELLMAN, J. D.; LIU, X.; WILKINS, C. L. Priming status-legitimizing beliefs: Examining the impact on perceived anti-White bias, zero-sum beliefs, and support for Affirmative Action among White people. **British Journal of Social Psychology**, London, v. 55, n. 3, p. 426-437, novembro 2015. ISSN 0144-6665.

WERTHEIN, J. A sociedade da informação e seus desafios. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 29, n. 2, p. 71-77, mai./ago. 2000.

WIERSMA, W.; JURIS, S. G. **Research methods in education: an introduction**. 8ª ed. USA: Pearson, 2005.

WILKINS, C. L.; WELLMAN, J. D.; KAISER, C. R. Status legitimizing beliefs predict positivity toward Whites who claim anti-White bias. **Journal of Experimental Social Psychology**, v. 49, n. 6, p. 1114-1119, novembro 2013. ISSN 0022-1031.

WORCHEL, S.; COOPER, J.; GOETHALS, G. R. **Understanding Social Psychology**. 4ª ed. Chicago: Dorsey Press, 1988.

WRIGHT, B. R. E. et al. Religious affiliation and hiring discrimination in New England: a field experiment. **Research in Social Stratification and Mobility**, v. 34, p. 111-126, dezembro 2013. ISSN 0276-5624.

WYATT, S. et al. **Technology and Inequality: questioning the information society**. 1ª ed. London and New York: Routledge, 2000.

ANEXO 1 - Questionário para medir discriminação

QUESTIONÁRIO 1

Cumprimento dos requisitos do cargo

1. ____ Eu acho que ele é adequado para o cargo.
2. ____ Eu acho que ele possui o conhecimento e as habilidades necessárias para desempenhar o cargo.
3. ____ Eu acredito que ele é qualificado para o cargo.

Probabilidade de Recebimento de Promoção

1. O potencial de que ele seja promovido nos próximos cinco anos é:

Muito baixo	1 2 3 4 5 6 7	Muito alto
-------------	---------------	------------

2. A probabilidade de ele se mover para uma posição de nível gerencial é:

Muito baixo	1 2 3 4 5 6 7	Muito alto
-------------	---------------	------------

Probabilidade de contratação

6. Você o contrataria para o cargo? ____ Não ____ Sim

Competência percebida

Educado	1 2 3 4 5 6 7	Não educado
De classe	1 2 3 4 5 6 7	Sem classe
Inteligente	1 2 3 4 5 6 7	Não inteligente
Administrativo	1 2 3 4 5 6 7	Operacional
Em vantagem	1 2 3 4 5 6 7	Em desvantagem
Confiante	1 2 3 4 5 6 7	Não confiante
Competente	1 2 3 4 5 6 7	Incompetente

Cordialidade percebida

Amável	1 2 3 4 5 6 7	Não amável
Cordial	1 2 3 4 5 6 7	Frio
Amigável	1 2 3 4 5 6 7	Não amigável
Simpático	1 2 3 4 5 6 7	Antipático
Agradável	1 2 3 4 5 6 7	Desagradável
Atencioso	1 2 3 4 5 6 7	Não atencioso
Honesto	1 2 3 4 5 6 7	Desonesto

APÊNDICE A - Texto para *priming*

Recrutamento em TI - Intuição

POR MEIO DE TRABALHO DURO, TALENTO E MOTIVAÇÃO É POSSÍVEL MELHORAR SUA VIDA, SEU STATUS SOCIAL!

NÃO ESPERE PELO GOVERNO OU POR QUALQUER ENTIDADE EXTERNA! CORRA ATRÁS E MUDE SUA VIDA PARA MELHOR!

VOLTAR

PRÓXIMA

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

APÊNDICE B - *Script* de apresentação de candidato-experimental

O texto abaixo será pronunciado pelos atores que interpretarão os candidatos-experimentais. O texto não variará para nenhum dos candidatos, isto é, todos os candidatos-experimentais terão o mesmo nome, a mesma idade e a mesma formação. A idade está entre chaves, pois ainda precisa ser definida – de acordo com as idades dos atores que interpretarão os candidatos-experimentais – e o texto entre colchetes varia de acordo com o estado de origem do candidato-experimental: da Paraíba ou de São Paulo.

As partes destacadas em cinza referem-se às variações dialetais existentes entre o falar do nordestino e o falar do sulista, de acordo com Noll (2008, p. 49-76) e Cristófaró (2013, p. 23-116).

Olá, eu me chamo Diego, tenho {idade} anos e sou [gentílico].

Sou graduado em Redes de Computadores e tenho especialização em Segurança da Informação.

Eu tenho algumas certificações. No contexto de redes, destaco as certificações da CISCO “Roteamento e Comutação” e “Integração SNA/IP”. No contexto de Segurança, sou certificado em “ISO 27.002” no nível fundamental. O nível fundamental é o código de práticas em segurança da informação. Eu também participei da certificação “ISO 27.001”, na empresa em que eu trabalho. Essa certificação trata da gestão da segurança de informação.

Eu soube dessa oportunidade pela indicação de colegas e acredito que tenho ótimas referências.

Eu preciso retirar uma pergunta da urna, é isso?

A questão é: quais são os três pilares da segurança da informação?

Os alicerces da segurança da informação são: confidencialidade, integridade e disponibilidade. A confidencialidade trata da proteção contra exposição não-autorizada; a integridade é a proteção contra a modificação não-autorizada; e a disponibilidade é a concessão de acesso às pessoas autorizadas, sempre que necessário.

É somente isso?

Pois então, muitíssimo obrigado!

APÊNDICE C - Questionário de perfil social**QUESTIONÁRIO 2**

Ano de nascimento: _____

Cidade de nascimento: _____

Cidade em que trabalha: _____

Caso não seja o mesmo local de nascimento, há quanto tempo mora na cidade em que trabalha? _____

Caso seja nativo da cidade em que trabalha, já morou em outras cidades? Quais?

Se já morou em outras cidades, quanto tempo ficou afastado de sua cidade natal?

Há quanto tempo atua com TI? _____

Qual é sua função na TI?

Qual é seu nível na TI? (júnior, pleno, sênior)

Em que setor você atua dentro da empresa em que trabalha? (p.ex., trabalho com TI, mas estou alocado no setor de Marketing) _____

Sexo: _____ Orientação sexual: _____

Estado civil: _____

Nível de escolaridade (fundamental, médio, superior, especialização, mestrado, doutorado): _____

Etnia com que mais se assemelha (branco, pardo, negro, asiático, indígena): _____

APÊNDICE D - *Screenshots* do Formulário da Pesquisa

Parte 1

A primeira tela do formulário trazia o texto abaixo, salvo a parte “POR MEIO DE TRABALHO DURO, TALENTO E MOTIVAÇÃO É POSSÍVEL MELHORAR SUA VIDA, SEU STATUS SOCIAL! NÃO ESPERE PELO GOVERNO! CORRA ATRÁS E MUDE SUA VIDA PARA MELHOR!”, reservada apenas para as pessoas que deveriam receber o tratamento de SLB. As demais receberam o link de um formulário do Google sem este trecho.

Recrutamento em TI - Intuição

A LEITURA ABAIXO É OBRIGATÓRIA!

Prezado, você está prestes a participar de uma nova forma de recrutamento.

Apresentaremos um vídeo - de pouco mais de 1 minutos e meio - de um profissional de TI, candidato ao cargo de Analista de Segurança da Informação em nossa empresa. Gostaríamos que você respondesse a algumas perguntas.

ATENÇÃO: O CANDIDATO RESPONDEU CORRETAMENTE A TODAS AS PERGUNTAS, então não é necessário que haja preocupação quanto ao que ele está dizendo. Gostaríamos de saber sua percepção pessoal sobre o candidato.

Vasta literatura na ciência da administração prega que a INTUIÇÃO não tem nada de sobrenatural e, na prática, tem muito a ver com a experiência de cada profissional.

Sua avaliação acerca do candidato não será determinante na contratação do profissional apresentado, mas poderá ser levada - até certo grau - em consideração.

O QUESTIONÁRIO É TOTALMENTE ANÔNIMO.

POR MEIO DE TRABALHO DURO, TALENTO E MOTIVAÇÃO É POSSÍVEL MELHORAR SUA VIDA, SEU STATUS SOCIAL! NÃO ESPERE PELO GOVERNO! CORRA ATRÁS E MUDE SUA VIDA PARA MELHOR!

As pessoas demoram, em média, 5 minutos para responder às perguntas do formulário.

PRÓXIMA

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Parte 2

A parte 2 foi reservada apenas às pessoas selecionadas a receber tratamento de SLB. As demais receberam o link de um formulário do Google sem essa segunda parte.

Recrutamento em TI - Intuição

POR MEIO DE TRABALHO DURO, TALENTO E MOTIVAÇÃO É POSSÍVEL MELHORAR SUA VIDA, SEU STATUS SOCIAL!

NÃO ESPERE PELO GOVERNO OU POR QUALQUER ENTIDADE EXTERNA! CORRA ATRÁS E MUDE SUA VIDA PARA MELHOR!

VOLTAR

PRÓXIMA

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Parte 3

Na parte 3, os juízes-experimentais deveriam assistir ao vídeo-experimental. Parte do texto da parte 1 se repete para deixar claro que o candidato-experimental deu respostas precisas.

Recrutamento em TI - Intuição

Diego, 32 anos, Rio de Janeiro

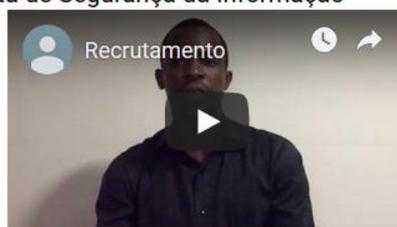
ATENÇÃO!! O CANDIDATO RESPONDEU CORRETAMENTE A TODAS AS PERGUNTAS E SUAS CERTIFICAÇÕES VERIFICADAS.

Gostaríamos de saber sua percepção pessoal sobre o candidato.

O vídeo pode conter cortes, mas estes foram feitos por nossa equipe. O candidato não obteve informação externa.

Vasta literatura na ciência da administração prega que a INTUIÇÃO não tem nada de sobrenatural e, na prática, tem muito a ver com a experiência de cada profissional. Por isso, siga sua intuição.

Cargo: Analista de Segurança da Informação



VOLTAR

PRÓXIMA

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Parte 4

Na parte 4 havia três perguntas objetivas, de preenchimento obrigatório, de “sim” ou “não”.

Recrutamento em TI - Intuição

*Obrigatório

Cumprimento dos requisitos do cargo

Eu acho que ele é adequado para o cargo. *

- Sim
 Não

Eu acho que ele possui o conhecimento e as habilidades necessárias para desempenhar o cargo. *

- Sim
 Não

Eu acredito que ele é qualificado para o cargo. *

- Sim
 Não

VOLTAR

PRÓXIMA

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Parte 5

Recrutamento em TI - Intuição

*Obrigatório

Probabilidade de Recebimento de Promoção

O potencial de que ele seja promovido nos próximos cinco anos é *

	1	2	3	4	5	6	7	
Muito baixa	<input type="radio"/>	Muito alta						

A probabilidade de ele se mover para uma posição de nível gerencial é *

	1	2	3	4	5	6	7	
Muito baixa	<input type="radio"/>	Muito alta						

VOLTAR

PRÓXIMA

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Parte 6

Recrutamento em TI - Intuição

Probabilidade de contratação

Você o contrataria para o cargo?

Sim

Não

VOLTAR

PRÓXIMA

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Parte 7 - Variáveis que compõem o Índice de Competência

Recrutamento em TI - Intuição

*Obrigatório

Competência percebida

Educação *

1 2 3 4 5 6 7

Educado Não educado

Classe *

1 2 3 4 5 6 7

De classe Sem classe

Inteligência *

1 2 3 4 5 6 7

Inteligente Não inteligente

Área *

1 2 3 4 5 6 7

Administrativo Operacional

Classificação *

1 2 3 4 5 6 7

Em vantagem Em desvantagem

Confiança *

1 2 3 4 5 6 7

Confiante Não confiante

Competência *

1 2 3 4 5 6 7

Competente Incompetente

VOLTAR

PRÓXIMA

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Parte 8 - Variáveis que compõem o Índice de Cordialidade

Recrutamento em TI - Intuição

*Obrigatório

Cordialidade Percebida

Amabilidade *

1 2 3 4 5 6 7

Amável Não amável

Cordialidade *

1 2 3 4 5 6 7

Cordial Frio

Amigabilidade *

1 2 3 4 5 6 7

Amigável Não amigável

Simpatia *

1 2 3 4 5 6 7

Simpático Antipático

Cortesia *

1 2 3 4 5 6 7

Agradável Desagradável

Dedicação *

1 2 3 4 5 6 7

Atencioso Não atencioso

Honestidade *

1 2 3 4 5 6 7

Honesto Desonesto

VOLTAR

PRÓXIMA

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Parte 9 - Questionário social

Recrutamento em TI - Intuição

*Obrigatório

Questionário de perfil social

Chegamos ao fim. As respostas às perguntas contidas nesta seção, apesar de obrigatórias, não fazem parte do escopo da pesquisa, mas, ainda assim, servem de controle e devem ser respondidas com tanta acurácia quanto as perguntas anteriores. Essas respostas tem como objetivo fornecer insumo para que se conheça o perfil social GERAL do público respondente, mas não serve para identificação individual.

Ano de nascimento *

Escolher ▾

Estado de nascimento *

Escolher ▾

Em que estado você trabalha? *

Escolher ▾

Caso não tenha sido criado no estado em que nasceu, que estado você considera como seu? *

Escolher ▾

Há quanto tempo trabalho com TI? *

- Menos de 1 ano
- Entre 1 e 2 anos
- Entre 3 e 5 anos
- Entre 5 e 10 anos
- Mais de 10 anos

Você se considera em que nível, na TI? *

- Profissional de nível Júnior
- Profissional de nível Pleno
- Profissional de nível Sênior

Qual é a sua função na TI? *

Sexo *

- Masculino
- Feminino

Estado civil *

Escolher ▾

Escolaridade *

Escolher ▾

Etnia com que mais se assemelha *

Escolher ▾

VOLTAR

ENVIAR

Nunca envie senhas pelo Formulário Google.

APÊNDICE F - Tabela de Frequências

NATURAL

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Carioca	113	54,3	54,3	54,3
	Paraibano	95	45,7	45,7	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

COR

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Branco	109	52,4	52,4	52,4
	Negro	99	47,6	47,6	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

SLB

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	108	51,9	51,9	51,9
	Sim	100	48,1	48,1	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Eu acho que ele é adequado para o cargo.

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	76	36,5	36,5	36,5
	Sim	132	63,5	63,5	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Eu acho que ele possui o conhecimento e as habilidades necessárias para desempenhar o cargo.

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	72	34,6	34,6	34,6
	Sim	136	65,4	65,4	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Eu acredito que ele é qualificado para o cargo.

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	78	37,5	37,5	37,5
	Sim	130	62,5	62,5	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

O potencial de que ele seja promovido nos próximos cinco anos é

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1	17	8,2	8,2	8,2
	2	21	10,1	10,1	18,3
	3	29	13,9	13,9	32,2
	4	64	30,8	30,8	63,0
	5	44	21,2	21,2	84,1
	6	24	11,5	11,5	95,7
	7	9	4,3	4,3	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

A probabilidade de ele se mover para uma posição de nível gerencial é

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1	21	10,1	11,5	11,5
	2	23	11,1	12,6	24,0
	3	31	14,9	16,9	41,0
	4	54	26,0	29,5	70,5
	5	35	16,8	19,1	89,6
	6	13	6,3	7,1	96,7
	7	6	2,9	3,3	100,0
	Total	183	88,0	100,0	
Omisso	Sistema	25	12,0		
Total		208	100,0		

Você o contrataria para o cargo?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	80	38,5	38,5	38,5
	Sim	128	61,5	61,5	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Educacao

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1	46	22,1	22,1	22,1
	2	50	24,0	24,0	46,2
	3	22	10,6	10,6	56,7
	4	29	13,9	13,9	70,7
	5	31	14,9	14,9	85,6
	6	27	13,0	13,0	98,6
	7	3	1,4	1,4	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Classe

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1	35	16,8	16,8	16,8
	2	41	19,7	19,7	36,5
	3	34	16,3	16,3	52,9
	4	38	18,3	18,3	71,2
	5	40	19,2	19,2	90,4
	6	15	7,2	7,2	97,6
	7	5	2,4	2,4	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Inteligencia

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1	32	15,4	15,4	15,4
	2	52	25,0	25,0	40,4
	3	34	16,3	16,3	56,7
	4	39	18,8	18,8	75,5
	5	34	16,3	16,3	91,8
	6	14	6,7	6,7	98,6
	7	3	1,4	1,4	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Área

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1	4	1,9	1,9	1,9
	2	8	3,8	3,8	5,8
	3	25	12,0	12,0	17,8
	4	30	14,4	14,4	32,2
	5	41	19,7	19,7	51,9
	6	51	24,5	24,5	76,4
	7	49	23,6	23,6	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Classificacao

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1	18	8,7	8,7	8,7
	2	43	20,7	20,7	29,3
	3	38	18,3	18,3	47,6
	4	51	24,5	24,5	72,1
	5	32	15,4	15,4	87,5
	6	21	10,1	10,1	97,6
	7	5	2,4	2,4	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Confianca

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1	20	9,6	9,6	9,6
	2	36	17,3	17,3	26,9
	3	39	18,8	18,8	45,7
	4	37	17,8	17,8	63,5
	5	38	18,3	18,3	81,7
	6	24	11,5	11,5	93,3
	7	14	6,7	6,7	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Competencia

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1	22	10,6	10,6	10,6
	2	45	21,6	21,6	32,2
	3	48	23,1	23,1	55,3
	4	49	23,6	23,6	78,8
	5	29	13,9	13,9	92,8
	6	12	5,8	5,8	98,6
	7	3	1,4	1,4	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Amabilidade

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1	19	9,1	9,1	9,1
	2	39	18,8	18,8	27,9
	3	51	24,5	24,5	52,4
	4	50	24,0	24,0	76,4
	5	32	15,4	15,4	91,8
	6	10	4,8	4,8	96,6
	7	7	3,4	3,4	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Cordialidade

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1	32	15,4	15,4	15,4
	2	45	21,6	21,6	37,0
	3	52	25,0	25,0	62,0
	4	32	15,4	15,4	77,4
	5	26	12,5	12,5	89,9
	6	16	7,7	7,7	97,6
	7	5	2,4	2,4	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Amigabilidade

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1	25	12,0	12,0	12,0
	2	44	21,2	21,2	33,2
	3	52	25,0	25,0	58,2
	4	43	20,7	20,7	78,8
	5	26	12,5	12,5	91,3
	6	13	6,3	6,3	97,6
	7	5	2,4	2,4	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Simpatia

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1	22	10,6	10,6	10,6
	2	43	20,7	20,7	31,3
	3	45	21,6	21,6	52,9
	4	47	22,6	22,6	75,5
	5	27	13,0	13,0	88,5
	6	20	9,6	9,6	98,1
	7	4	1,9	1,9	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Cortesia

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1	26	12,5	12,5	12,5
	2	52	25,0	25,0	37,5
	3	47	22,6	22,6	60,1
	4	43	20,7	20,7	80,8
	5	21	10,1	10,1	90,9
	6	16	7,7	7,7	98,6
	7	3	1,4	1,4	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Dedicacao

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1	25	12,0	12,0	12,0
	2	40	19,2	19,2	31,3
	3	46	22,1	22,1	53,4
	4	54	26,0	26,0	79,3
	5	24	11,5	11,5	90,9
	6	15	7,2	7,2	98,1
	7	4	1,9	1,9	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Honestidade

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1	32	15,4	15,4	15,4
	2	47	22,6	22,6	38,0
	3	43	20,7	20,7	58,7
	4	50	24,0	24,0	82,7
	5	13	6,3	6,3	88,9
	6	21	10,1	10,1	99,0
	7	2	1,0	1,0	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Ano de nascimento

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1952	1	,5	,5	,5
	1958	2	1,0	1,0	1,4
	1959	3	1,4	1,4	2,9
	1960	2	1,0	1,0	3,8
	1961	3	1,4	1,4	5,3
	1962	2	1,0	1,0	6,3
	1963	3	1,4	1,4	7,7
	1964	1	,5	,5	8,2
	1965	1	,5	,5	8,7
	1966	2	1,0	1,0	9,6
	1967	3	1,4	1,4	11,1
	1969	3	1,4	1,4	12,5
	1970	6	2,9	2,9	15,4
	1971	3	1,4	1,4	16,8
	1972	1	,5	,5	17,3
	1973	4	1,9	1,9	19,2
	1975	5	2,4	2,4	21,6
	1976	6	2,9	2,9	24,5
	1977	8	3,8	3,8	28,4
	1978	10	4,8	4,8	33,2
	1979	10	4,8	4,8	38,0
	1980	13	6,3	6,3	44,2
	1981	14	6,7	6,7	51,0
	1982	9	4,3	4,3	55,3
	1983	18	8,7	8,7	63,9
	1984	10	4,8	4,8	68,8
	1985	8	3,8	3,8	72,6
	1986	12	5,8	5,8	78,4
	1987	6	2,9	2,9	81,3
	1988	4	1,9	1,9	83,2
	1989	11	5,3	5,3	88,5
	1990	6	2,9	2,9	91,3
	1991	4	1,9	1,9	93,3
	1992	9	4,3	4,3	97,6
	1993	1	,5	,5	98,1
	1994	1	,5	,5	98,6
	1995	1	,5	,5	99,0
	1996	1	,5	,5	99,5

Ano de nascimento

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
1997	1	,5	,5	100,0
Total	208	100,0	100,0	

Estado de nascimento

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Bahia	3	1,4	1,4	1,4
	Ceará	3	1,4	1,4	2,9
	Distrito Federal	3	1,4	1,4	4,3
	Espírito Santo	3	1,4	1,4	5,8
	Mato Grosso do Sul	1	,5	,5	6,3
	Minas Gerais	9	4,3	4,3	10,6
	Pará	1	,5	,5	11,1
	Paraíba	69	33,2	33,2	44,2
	Pernambuco	5	2,4	2,4	46,6
	Rio de Janeiro	100	48,1	48,1	94,7
	Rio Grande do Norte	1	,5	,5	95,2
	São Paulo	9	4,3	4,3	99,5
	Sergipe	1	,5	,5	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Em que estado você trabalha?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Bahia	1	,5	,5	,5
	Ceará	1	,5	,5	1,0
	Distrito Federal	1	,5	,5	1,4
	Mato Grosso do Sul	1	,5	,5	1,9
	Paraíba	80	38,5	38,5	40,4
	Pernambuco	2	1,0	1,0	41,3
	Rio de Janeiro	117	56,3	56,3	97,6
	Rio Grande do Norte	1	,5	,5	98,1
	Rio Grande no Norte	1	,5	,5	98,6
	São Paulo	3	1,4	1,4	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

**Caso não tenha sido criado no estado em que nasceu, que estado
você considera como seu?**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Ceará	1	,5	,5	,5
	Minas Gerais	2	1,0	1,0	1,4
	Paraíba	84	40,4	40,4	41,8
	Pernambuco	1	,5	,5	42,3
	Rio de Janeiro	120	57,7	57,7	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Há quanto tempo trabalho com TI?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Entre 1 e 3 anos	5	2,4	2,4	2,4
	Entre 3 e 5 anos	16	7,7	7,7	10,1
	Entre 5 e 10 anos	47	22,6	22,6	32,7
	Mais de 10 anos	136	65,4	65,4	98,1
	Menos de 1 ano	4	1,9	1,9	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Você se considera em que nível, na TI?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida
Válido	Profissional de nível Júnior	21	10,1	10,1
	Profissional de nível Pleno	71	34,1	34,1
	Profissional de nível Sênior	116	55,8	55,8
	Total	208	100,0	100,0

Você se considera em que nível, na TI?

		Porcentagem acumulativa
Válido	Profissional de nível Júnior	10,1
	Profissional de nível Pleno	44,2
	Profissional de nível Sênior	100,0
	Total	

Sexo

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Feminino	32	15,4	15,4	15,4
	Masculino	176	84,6	84,6	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Estado civil

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida
Válido	Casado(a)	131	63,0	63,0
	Separado(a)/Divorciado(a)	11	5,3	5,3
	Solteiro(a)	66	31,7	31,7
	Total	208	100,0	100,0

Estado civil

		Porcentagem acumulativa
Válido	Casado(a)	63,0
	Separado(a)/Divorciado(a)	68,3
	Solteiro(a)	100,0
	Total	

Escolaridade

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Doutorado	2	1,0	1,0	1,0
	Especialização	82	39,4	39,4	40,4
	Médio	3	1,4	1,4	41,8
	Mestrado	38	18,3	18,3	60,1
	Superior	83	39,9	39,9	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Etnia com que mais se assemelha

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Asiática	1	,5	,5	,5
	Branca	125	60,1	60,1	60,6
	Negra	15	7,2	7,2	67,8
	Parda	67	32,2	32,2	100,0
	Total	208	100,0	100,0	