

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRO-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA – POSGRAD
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
DOUTORADO EM PSICOLOGIA SOCIAL**

ISRAEL JAIRO SANTOS

**A AMEAÇA DOS ESTEREÓTIPOS E A INFRA-
HUMANIZAÇÃO DAS DIFERENÇAS NA ESCOLHA
PROFISSIONAL DE JOVENS NEGROS**

**São Cristóvão - SE
2024**

ISRAEL JAIRO SANTOS

**A AMEAÇA DOS ESTEREÓTIPOS E A INFRA-HUMANIZAÇÃO DAS
DIFERENÇAS NA ESCOLHA PROFISSIONAL DE JOVENS NEGROS**

Tese apresentada ao Programa de
Pós-Graduação em Psicologia da
Universidade Federal de Sergipe –
PPGPSI - UFS como requisito parcial
para a obtenção do grau de doutor em
Psicologia.

Orientador: Dalila Xavier de
França.

São Cristóvão

2024

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE**

S237a	Santos, Israel Jairo A ameaça dos estereótipos e a infra - humanização das diferenças na escolha profissional de jovens negros / Israel Jairo Santos ; orientadora Dalila Xavier de França. – São Cristóvão, SE, 2024. 472 f.; il. Tese (doutorado em Psicologia) – Universidade Federal de Sergipe, 2024. 1. Psicologia. 2. Estereótipos (Psicologia social). 3. Orientação profissional. 4. Adolescentes - Negros. I. França, Dalila Xavier de, orient. II. Título. CDU 159.9:316.647.8

COMISSÃO JULGADORA

Tese de doutorado do discente **ISRAEL JAIRO SANTOS**, intitulada **A AMEAÇA DOS ESTEREÓTIPOS E A INFRA-HUMANIZAÇÃO DAS DIFERENÇAS NA ESCOLHA PROFISSIONAL DE JOVENS NEGROS** defendida em **05/02/2024**, avaliada pela banca examinadora formada pelos professores doutores:

Prof.^a Dr.^a Dalila Xavier de França (orientadora)

Prof.^a Dr. Raquel Meister Ko. Freitag (UFS-avaliadora interna)

Prof.^o Dr. Marcos Emanuel Pereira (UFBA/UFS- avaliador interno)

Prof.^o. Tiago Jessé Souza de Lima (UNB- avaliador externo)

Prof.^a Dr. Aline Venceslau Vieira de Lima (UFCEG - avaliadora externa)

AGRADECIMENTOS

Estou concluindo mais uma etapa em minha vida e em meio ao turbilhão de emoções, ressalta em mim o sentimento de gratidão a Deus por ter me permitido viver esta experiência. Obrigado Deus!

À minha gratidão a maior torcedora, incentivadora e coach da minha existência. Dizer que sou grato é muito pouco para expressar minha gratidão, mãe.

À Maria Pinheiro sou enormemente grato pelo amor, parceria, torcida e partilha deste processo de doutoramento. Obrigado por sempre estar comigo e por dividirmos as maiores riquezas (Bríggia e Beatrice). Amo vocês!

À minha grande família, sou muito feliz em poder dividir com vocês este momento singular. Especificamente, não poderia deixar de agradecer a minha segunda mãe, mainha Maria do Carmo (in memorian) que foi outra grande incentivadora de minha caminhada acadêmica. Bem como não poderia deixar de externar minha gratidão aos meus irmãos que não estão mais conosco em vida (Eugênio, Bosco, Kátia e Isaías) uma vez que fizeram parte desta etapa desde quando ela era apenas um sonho. E agradecer a Deus por ter vocês, minha irmã Sen-sa-ci-o-nal, Suze, Sil, Raimundo.

À minha orientadora prof^a Dr^a Dalila Xavier expresso minha enorme gratidão por aceitar me conduzir durante este processo, pelos ensinamentos e parceria de sempre. Sou grato por você fazer parte e acompanhar meu crescimento acadêmico.

Aos professores do PPGPSI na pessoa do prof^o Dr^o Marcus Eugênio quero externar minha gratidão pelo conhecimento compartilhado, as aprendizagens que vocês mediarão foram demasiadamente importantes para minha formação.

Ao que se tornou meu amigo, o Impávido Danilo, quero deixar registrada minha gratidão e admiração, sobretudo, pelo profissional fora da curva que você é.

À Fernanda e Walter, secretários do Departamento de Psicologia, muito obrigado pela gentileza característica de vocês, pelo profissionalismo e disponibilidade em ajudar.

Ao GPSAIR externo minha gratidão pelo conhecimento adquirido com todos vocês. Sou muito grato pelas partilhas, discussões e resenhas que vivemos deste o mestrado. Obrigado Amanda, Joana, Joane Bispo, Patrícia, Rozélia e Uelinton.

Aos meus outros amigos da pós, participantes deste processo e que aliviavam as tensões ouvindo, rindo, chorando, enfim, sendo presente, sou grato pela existência de vocês. Abração Charles, Luana, Camilla, Yzy, Lucélia, Enne.

E por fim, aos meus amigos/irmãos Junior, Mira, Dê, Alexandre, Agnilza que participaram deste processo na medida em que me ouviram, sentiam minha ausência, entretanto, torciam por mim.

*Eu também sou vítima de sonhos adiados,
de esperanças dilaceradas, mas, apesar disso, eu
ainda tenho um sonho, porque a gente não pode
desistir da vida.*

Martin Luther King

RESUMO

Objetivou-se nesta tese avaliar os impactos da ameaça dos estereótipos sobre o processo de escolha profissional dos negros, bem como investigar se o fenômeno da infra-humanização deles está associado ao status das ocupações profissionais. A escolha profissional é uma importante decisão que repercute na fase adulta, e caracteriza-se por ser um fenômeno complexo e comum aos adolescentes. Argumenta-se que para o negro os estereótipos sejam uma variável adicional ao processo de escolha da profissão; e que se constitua numa barreira que limita as escolhas e corroboram para a segregação ocupacional deles em profissões de baixo status. Ao passo que se tornam as escolhas de alto status em opções contra normativas para os negros. Sendo a segregação ocupacional potencializada pela infra-humanização dos negros, estando este fenômeno associado ao status ocupacional das profissões. Em conjunto, os estereótipos e infra-humanização dos negros configuram um contexto social propício para que a ameaça dos estereótipos impacte negativamente as escolhas profissionais dos negros, sendo estes impactos estendidos a variáveis subjacentes a escolha profissional. E ela os faça escolher profissões condizentes com as estereotipadas de seu grupo (profissões de baixo status). A teoria que fundamentou esta tese abordou uma revisão da literatura sobre os estereótipos e a ameaça dos estereótipos (estudo 1), revisão do escopo sobre a ameaça dos estereótipos e escolha profissional (estudo 2) e uma revisão de literatura da infra-humanização e os estereótipos (estudo 3). A parte empírica foi composta pelo experimento que avaliou a infra-humanização e atribuição de profissões (alto vs baixo status) a negros e brancos (estudo 4). O estudo 5 (avaliou as escolhas profissionais (alto vs baixo status) dos negros em contextos de ameaça dos estereótipos (AE), sem a ameaça (SA) e contra estereotipado (CE). O estudo 6 avaliou os impactos da AE sobre sentimento de pertencimento escolar, intenção de ingresso no ensino superior e identificação profissional. O estudo 7 avaliou os efeitos da AE sobre as expectativas de futuro dos negros. O estudo 8 avaliou os impactos da AE sobre as expectativas sociais e pessoais dos negros. Os resultados indicaram que a infra-humanização é uma realidade psicológica que se sobrepõe ao status profissional do negro. O negro da condição de alta performance recebeu menor atribuição de traços culturais que o branco da condição de baixa performance. Os negros submetidos à AE escolheram mais profissões de baixo status; apresentaram menor sentimento de pertencimento a escola, identificação profissional e intenção de ingresso no ensino superior que os brancos da mesma condição. Apresentaram menor expectativas de futuro, expectativas sociais e expectativas pessoais que os brancos da mesma condição e os negros das demais condições. E as manipulações não surtiram efeitos para os brancos. Conclui-se que a infra-humanização é consistente e se associa ao status das ocupações profissionais, ressaltando que a raça se sobrepõe as condições socioeconômicas. E o negro de alta performance será visto como menos humano que um branco, mesmo que branco pertencente a uma categoria a baixa performance. A escolhas profissionais dos negros sofrem prejuízos face a ameaça dos estereótipos. Reduzindo neles as aspirações profissionais, a escolha por uma profissão de alto status, diminuindo o sentimento de pertencimento escolar, identificação profissional e as expectativas. Evidenciando, portanto, que as assimetrias ocupacionais dos negros são forjadas e reforçadas pelos estereótipos sociais.

Palavras-chave: Ameaça dos estereótipos, escolha profissional, adolescentes-negros, infra-humanização

ABSTRACT

The aim of this thesis was to assess the impact of the threat of stereotypes on the professional choice process of black people, as well as to investigate whether the phenomenon of their infra-humanization is associated with the status of professional occupations. Professional choice is an important decision that has repercussions in adulthood, and is characterized by being a complex phenomenon common to adolescents. It is argued that for black people stereotypes are an additional variable in the process of choosing a profession, and that they constitute a barrier that limits their choices and corroborates their occupational segregation into low status professions. While high-status choices become counter-normative options for blacks. Occupational segregation is enhanced by the infra-humanization of black people, and this phenomenon is associated with the occupational status of professions. Together, stereotypes and the infra-humanization of black people create a social context in which the threat of stereotypes has a negative impact on black people's career choices, and these impacts are extended to the variables underlying career choice. And it makes them choose professions that are in line with the stereotypes of their group (low status professions). The theory underpinning this thesis included a literature review on stereotypes and stereotype threat (study 1), a scoping review on stereotype threat and career choice (study 2) and a literature review on infrahumanization and stereotypes (study 3). The empirical part was composed of the experiment that evaluated infrahumanization and the attribution of professions (high vs. low status) to blacks and whites (study 4). Study 5 evaluated the professional choices (high vs. low status) of blacks in contexts of stereotype threat (ST), without stereotype threat (WST) counter-stereotyped (CS). Study 6 assessed the impact of SE on feelings of belonging at school, intention to enter higher education and professional identification. Study 7 assessed the effects of SE on the future expectations of black people. Study 8 assessed the impact of SE on the social and personal expectations of black people. The results indicated that infra-humanization is a psychological reality that overrides the professional status of black people. Black people in the high-performance condition received less attribution of cultural traits than white people in the low-performance condition. Blacks who underwent SA chose more low-status professions; they had a lower sense of belonging to school, professional identification and intention to enter higher education than whites in the same condition. They had lower expectations of the future, social expectations and personal expectations than whites in the same condition and blacks in the other conditions. And the manipulations had no effect on whites. The conclusion is that infra-humanization is consistent and associated with the status of professional occupations, emphasizing that race overrides socio-economic conditions. High-performance blacks will be seen as less human than whites, even if they belong to a low-performance category. Black people's career choices are damaged by the threat of stereotypes. This reduces their professional aspirations, their choice of a high status profession, their sense of belonging at school, their professional identification and their expectations. This shows that black occupational asymmetries are forged and reinforced by social stereotypes.

Keywords: Threat of stereotypes; professional choice; black-adolescents; infrahumanization.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: MODELO ANALÍTICO	20
FIGURA 2 : MÉDIA ATRIBUIÇÃO TRAÇOS NATUREZA NEGATIVO	141
FIGURA 3 : MÉDIA ATRIBUIÇÃO TRAÇO CULTURA	143
FIGURA 4 : MÉDIA DE ATRIBUIÇÃO DE TRAÇOS CULTURA POSITIVOS	144
FIGURA 5 : MÉDIA DE ATRIBUIÇÃO TRAÇOS CULTURA NEGATIVO	146
FIGURA 6 : MÉDIA DO SENTIMENTO DE PERTENCIMENTO A ESCOLA	242
FIGURA 7 : MÉDIA DA IDENTIFICAÇÃO COM A PROFISSÃO	246
FIGURA 8 : MÉDIA DE EXPECTATIVA DE INGRESSO NO ENSINO SUPERIOR	250
FIGURA 9 : MÉDIA DA EXPECTATIVA DE VIDA DE FUTURO.....	281
FIGURA 10 : MÉDIA DO FATOR “SUCESSO PROFISSIONAL E FINANCEIRO.....	284
FIGURA 11 : MÉDIA DO FATOR REALIZAÇÃO PESSOAL.....	287
FIGURA 12 : MÉDIA EXPECTATIVA SOCIAL DE PROFISSÃO DE ALTO STATUS - ESPA.....	320
FIGURA 13 : MÉDIA DE EXPECTATIVA SOCIAL PARA PROFISSÃO DE BAIXO STATUS - GERAL	325
FIGURA 14 : MÉDIA DA PROBABILIDADE DE DESEMPENHO DE PROFISSÃO ALTO STATUS	329
FIGURA 15 : MÉDIA SUBESCALA DE CONSCIÊNCIA DO ESTIGMA	335
FIGURA 16 : MÉDIA DA SUBESCALA DA IDENTIFICAÇÃO RACIAL	339

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: TESTE <i>POST-HOC</i> DE <i>BONFERRONI</i> COM <i>BOOTSTRAPPING</i> (95% IC BCA) DAS PROFISSÕES DE BAIXO STATUS GERAL	134
TABELA 2: TESTE <i>POST-HOC</i> DE <i>BONFERRONI</i> COM <i>BOOTSTRAPPING</i> (95% IC BCA) DAS PROFISSÕES DE BAIXO STATUS NÃO ACADÊMICAS.....	137
TABELA 3: TESTE <i>POST-HOC</i> DE <i>GAMES-HOWEL</i> COM <i>BOOTSTRAPPING</i> (95% IC BCA) DA ATRIBUIÇÃO SALARIAL DOS PERSONAGENS	139
TABELA 4: FREQUÊNCIA E PERCENTUAIS DA ESCOLHA PROFISSIONAL DE JOVENS NEGROS (N= 133; $\chi^2= 9,122$; GL= 2; P= .010)	195
TABELA 5: FREQUÊNCIA E PERCENTUAIS DA ESCOLHA PROFISSIONAL DE JOVENS BRANCOS (N= 87; $\chi^2= 0,412$; GL= 2; P= .814)	197
TABELA 6: FREQUÊNCIA E PERCENTUAIS DA ESCOLHA PROFISSIONAL DOS NEGROS E BRANCOS POR CONDIÇÃO EXPERIMENTAL.....	198
TABELA 7: TESTE <i>POST-HOC</i> DE <i>GAMES-HOWEL</i> COM <i>BOOTSTRAPPING</i> (95% IC BCA) DO SENTIMENTO DE PERTENCIMENTO A ESCOLA	241
TABELA 8: TESTE <i>POST-HOC</i> DE <i>BONFERRONI</i> COM <i>BOOTSTRAPPING</i> (95% IC BCA) DA IDENTIFICAÇÃO COM A PROFISSÃO	245
TABELA 9: TESTE <i>POST-HOC</i> DE <i>GAMES-HOWEL</i> COM <i>BOOTSTRAPPING</i> (95% IC BCA) DA EXPECTATIVA DE INGRESSO NO ENSINO SUPERIOR.....	249
TABELA 10: TESTE <i>POST-HOC</i> DE <i>BONFERRONI</i> COM <i>BOOTSTRAPPING</i> (95% IC BCA) DA EXPECTATIVA DE FUTURO DE NEGROS E BRANCOS.	282
TABELA 11: TESTE <i>POST-HOC</i> DE <i>GAMES-HOWEL</i> COM <i>BOOTSTRAPPING</i> (95% IC BCA) DO FATOR SUCESSO PROFISSIONAL E FINANCEIRO DA ESCALA DE EXPECTATIVA DE FUTURO	285
TABELA 12: TESTE <i>POST-HOC</i> DE <i>BONFERRONI</i> COM <i>BOOTSTRAPPING</i> (95% IC BCA) DO FATOR REALIZAÇÃO PESSOAL DA ESCALA DE EXPECTATIVA NO FUTURO.....	289
TABELA 13: TESTE <i>POST-HOC</i> DE <i>BONMFERRONNI</i> COM <i>BOOTSTRAPPING</i> (95% IC BCA) DA EXPECTATIVA SOCIAL DE PROFISSÕES DE ALTO STATUS	322

TABELA 14: TESTE POST-HOC DE BONMFERRONNI COM BOOTSTRAPPING (95% IC BCA) DA EXPECTATIVA SOCIAL DE PROFISSÃO DE BAIXO STATUS –ESPB.....	326
TABELA 15: TESTE POST-HOC DE BONMFERRONNI COM BOOTSTRAPPING (95% IC BCA) DA EXPECTATIVA PESSOAL SOBRE PROBABILIDADE DE DESEMPENHO DE PROFISSÃO DE ALTO STATUS.....	330
TABELA 16: SENTIMENTO DE DISTÂNCIA DAS PROFISSÕES DE ALTO E BAIXO STATUS	333
TABELA 17: TESTE POST-HOC DE BONFERRONI COM BOOTSTRAPPING (95% IC BCA) DA SUBESCLA DA CONSCIÊNCIA DO ESTIGMA (PICHO E BROWN)	337
TABELA 18: TESTE POST-HOC DE BONFERRONI COM BOOTSTRAPPING (95% IC BCA) DA SUBESCALA IDENTIDADE RACIAL (PICHO E BROWN).....	341

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1 ESTEREÓTIPO E A AMEAÇA DOS ESTEREÓTIPOS: ANÁLISE E CARACTERIZAÇÃO	24
1.1 Definição.....	26
1.2 Qual a utilidade social dos estereótipos?	38
1.3 A ameaça dos estereótipos: os prejuízos dos estereótipos a nível individual.....	46
1.4 Quem experimenta a ameaça e o papel da identidade social neste processo	55
1.5 Considerações	61
2 A AMEAÇA DOS ESTEREÓTIPOS E A ESCOLHA PROFISSIONAL: UMA REVISÃO DE LITERATURA	65
2.1 Ameaça dos estereótipos: perspectiva histórica e aspectos conceituais	67
2.2 Atualizações nas pesquisas sobre a ameaça dos estereótipos.....	71
2.3 Estereótipos e escolha profissional: ameaça e tomada de decisão	74
2.4 Considerações	84
3 ESTEREÓTIPOS E INFRA-HUMANIZAÇÃO	89
3.1 A infra-humanização: Antecedentes e conceituação	91
3.2 Infra-humanização: As pesquisas	98

3.3	Considerações	106
4	PROFISSÕES DE ALTO/BAIXO STATUS E RAÇA: UMA PERSPECTIVA INFRA-HUMANIZADA	110
4.1	Infra-humanização – a partir dos traços psicológicos.....	115
4.2	Objetivos	119
4.2.1	Objetivo Geral.....	119
4.2.2	Objetivo Específicos.....	119
4.3	Método.....	121
4.4	Resultados	128
4.5	Discussões.....	149
4.6	Considerações	163
5	DECISÕES DE VIDA: IMPACTOS DA AMEAÇA DOS ESTEREÓTIPOS E DO STATUS DAS PROFISSÕES NA ESCOLHA PROFISSIONAL DE JOVENS NEGROS.....	170
5.1	Evidências dos impactos da ameaça dos estereótipos na realidade social	174
5.2	Evidências dos impactos dos Contraestereótipos na realidade social	179
5.3	Objetivos	185
5.3.1	Objetivo Geral	185
5.3.2	Objetivo específicos	185
5.4	Método.....	187
5.5	Resultados	193
5.6	Discussões.....	199

5.7	Considerações	210

6	VIESES DA AMEAÇA DOS ESTEREÓTIPOS NA ESCOLHA PROFISSIONAL: IMPLICAÇÕES DO PERTENCIMENTO ESCOLAR, EXPECTATIVA DE INGRESSO NO ENSINO SUPERIOR E IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL.....	217

6.1	Objetivos	232
6.1.1	Objetivo Geral.....	232
6.1.2	Objetivo específicos	232
6.2	Método.....	235
6.3	Resultados	239
6.4	Discussões.....	251
6.5	Considerações	259

7	A AMEAÇA DOS ESTEREÓTIPOS (AE): EFEITOS SOBRE A EXPECATIVA DE FUTURO EM JOVENS NEGROS	265

7.1	Objetivos	273
7.1.1	Objetivo Geral.....	273
7.1.2	Objetivo específicos	273
7.2	Método.....	275
7.3	Resultados	280
7.4	Discussões.....	290
7.5	Considerações	297

8	A INTERFERÊNCIA DA AMEAÇA DOS ESTEREÓTIPOS NAS EXPECTATIVAS PESSOAIS E SOCIAIS A RESPEITO DAS OCUPAÇÕES DE ALTO E BAIXO STATUS	300
8.1	Objetivos	310
8.1.1	Objetivo Geral	310
8.1.2	Objetivo específicos	310
8.2	Método.....	312
8.3	Resultados	319
8.4	Discussões.....	342
8.5	Considerações	356
9	CONSIDERAÇÕES FINAIS	361
10	REFERÊNCIAS	383
11	APÊNDICES	440

INTRODUÇÃO

A sociedade brasileira apresenta uma realidade contraditória e no mínimo curiosa; os pretos e pardos compõem majoritariamente a população brasileira (IBGE, 2010), entretanto, nos cargos públicos e/ou nas profissões de prestígio a proporção deles é assustadoramente inferior a de brancos (Dieese, 2021; Instituto Ethos, 2016). Realidade também denunciada por Gonçalves et. al. (2016) e Oliveira (2021) que constataram que no Brasil há uma severa discriminação racial concernente as oportunidades de trabalho aos negros.

No entanto, observa-se uma naturalização desta realidade visto que as desigualdades impostas aos negros são sistêmicas e estruturantes de um ordenamento social baseado numa hierarquia de raças; estando o negro na base desta estrutura. O que torna compreensível o fato de que na atualidade, tal qual no passado, os negros estão limitados a ocupações profissionais de baixo status social, o que, no entanto, se contrapõe aos ideais de igualdade e igualitarismo.

O cerceamento dos negros a profissões de baixo status, se constitui num problema com causas objetivas e subjetivas. O racismo sistêmico, como exemplo de uma causa objetiva, limita o acesso dos negros à educação, a moradia, ao emprego e empregabilidade (IBGE, 2015) aspectos que serão refletidos na possibilidade de ocupações de profissão de alto status. E argumenta-se que a ameaça dos estereótipos se constitua na causa subjetiva que sustenta a desigual presença de negros em profissões de alto status.

Salienta-se que os estereótipos endossam as desigualdades ocupacionais impostas aos negros na medida em que cumprem a funções sociais de justificar o status quo do grupo, visando a manutenção do ordenamento social (Fiske et al., 2002; Jairo & França, 2022a), e forjando um contexto no qual as expectativas sociais para a ocupação

profissional dos negros sejam direcionadas a profissões de baixo status (Santos, 2018). Se tornando a ameaça dos estereótipos num fenômeno psicológico com prejuízos a nível intraindividual que impacta a vida dos alvos que experienciam contextos estereotipados.

A ameaça dos estereótipos (AE) é um fenômeno psicológico que circunscreve o medo de confirmar como própria uma característica atribuída ao grupo (Steele & Aronson, 1995), tendo este fenômeno impacto sobre o desempenho, a realização, a capacidade cognitiva e a tomada de decisão dos alvos (Lewis & Michalak, 2019). De modo que se argumenta que este fenômeno esteja presente no processo de escolha profissional dos negros.

Sendo assim, esta tese objetivou **avaliar os impactos da ameaça dos estereótipos sobre o processo de escolha profissional dos negros, bem como investigou se o fenômeno da infra-humanização deles está associado ao status das ocupações profissionais.** De modo que se constituiu numa investigação da realidade dos impactos que a AE exerce sobre a realidade individual e grupal dos negros submetidos a uma dinâmica social que naturalizou as desigualdades ocupacionais.

Como aspecto central de toda a investigação, os estereótipos dos negros foram pano de fundo para avaliação dos impactos da AE sobre a escolha profissional deles. Tendo por hipótese central que a AE impactaria negativamente as escolhas profissionais. Dito de outra forma, a AE interferiria a escolha profissional dos negros, fazendo-os escolher mais profissões de baixo status (ocupações estereotipadas de seu grupo) em detrimento das profissões de alto status. E de que a infra-humanização estaria relacionada a atribuição profissional (alto vs baixo status) ao negro. De modo que quanto mais baixo status profissional, mais infra-humanizado o negro seria.

Concernente a escolha profissional, entende-se que a ela é um processo complexo de múltiplas variáveis e, optar por uma profissão em detrimento de outra é uma tomada

de decisão que reflete um produto contextual. Nesse sentido, esta tese considerou e investigou as variáveis sentimento de pertencimento a escola, expectativa de ingresso no ensino superior, identificação profissional, expectativa de futuro, expectativas pessoais e sociais como variáveis que integram a escolha profissional e por conseguinte, passíveis de influência da AE; ainda mais porque elas são subjacentes a escolha profissional.

Acrescenta-se a problemática desta tese um episódio relativamente recente que se constitui numa evidência dos aspectos subjetivos que sustentam as desigualdades imposta aos negros. Na campanha eleitoral para a presidência da República de 2018, um dos candidatos protagonizou uma cena depreciativa dos negros pertencentes a uma reserva quilombola. Ao referir-se a eles, o então candidato afirmou que “aqueles afrodescendentes estariam acima do peso corporal”, e creditou tal constatação ao fato de que “eles eram preguiçosos”, e complementou a ideia depreciando o peso daqueles usando a medida em “arrobas”; termo utilizado para referir-se ao peso de animais e escravos no período colonial.

Abstendo-se da emissão de juízo de valor sobre o episódio e a conduta do candidato, dois aspectos ficam evidentes: o primeiro é o uso de estereótipos raciais e o segundo, é que este episódio desvelou o cenário das relações interraciais no Brasil. Podendo estas duas evidências serem indicativas de uma perspectiva infra-humanizada dos negros. Uma vez que o discurso emitido pelo candidato se dirigia a eleitores brancos e com expressivo poder monetário. Externalizando que os estereótipos raciais deixaram a contragosto, marcas danosas (Fernandes, 2007; Carone & Bento, 2002) persistentes e disfarçadas (ver Turra & Venturi, 1995) na atual dinâmica intergrupar nesta sociedade.

Expostas as causas objetivas e subjetivas para o cerceamento dos negros em profissões de baixo status, destaca-se a infra-humanização como um fenômeno decorrente da estruturação da sociedade brasileira e da forma como se processou as interações

intergrupais. De modo que ela se constituiu numa teoria auxiliar para a compreensão dos aspectos sutis que compõe as relações entre os grupos.

Os estereótipos são compreendidos como ideias ou crenças compartilhadas acerca dos grupos sociais (Tajfel, 1981). Sendo os alvos, assim que categorizados, despersonalizados; deixando de serem vistos como indivíduos e passando a serem percebidos como parte de um todo, um representante da entidade (Pereira, 2021). Na prática, isso significa que aquele candidato, ao encontrar modelos de humanos de pele escura, os categorizou racialmente, e eles não tiveram individualidade, apenas foram vistos com um ente do grupo dos negros. E as crenças que o candidato nutria a respeito do grupo racial eram de que eles eram “preguiçosos”.

Associada a esta perspectiva, acrescenta-se o aspecto psicológico da disposição do observador em julgar mais positivamente o grupo ao qual ele integra, do que o grupo ao qual ele não pertence (Pereira, 2021). Argumenta-se que os grupos estão dispostos ou possuem uma motivação para se perceberem de forma distinta, marcada pelo favorecimento endogrupal.

E nesse sentido, as distinções entre os grupos raciais brancos vs negros são marcantes em termos dos estereótipos; e que se fez notória na fala do então candidato à presidência da república citada no exemplo acima. Revelando como a sociedade, ou o grupo dos brancos percebem os negros. Mesmo coexistindo as normas antirracistas que inibem expressões flagrantes de estereótipos e racismo. Exigindo do observador cada vez mais adequação comportamental as normas. E foi diante desta realidade que a infra-humanização se inseriu no campo de análises desta tese.

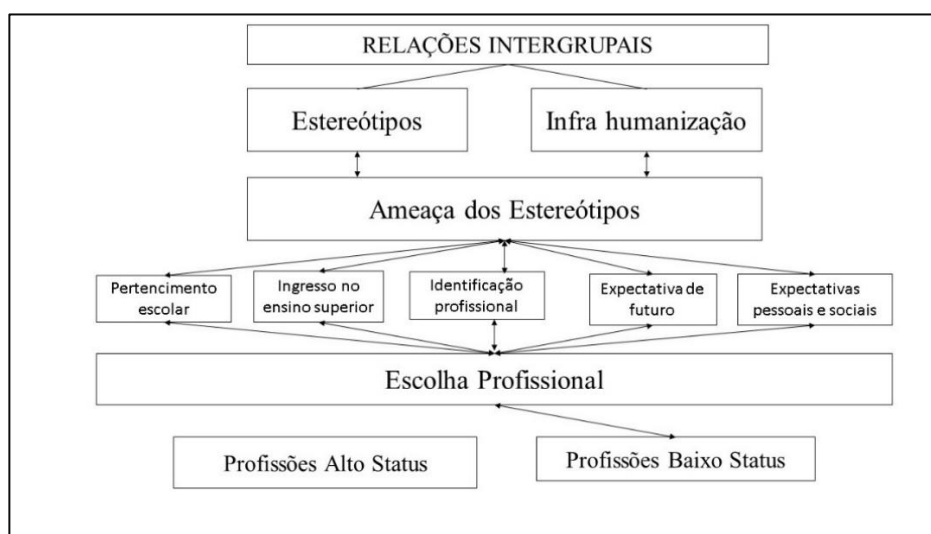
A infra-humanização é um fenômeno que circunscreve uma percepção inferiorizada dos membros do grupo alvo. Revelando um entendimento de que o “outro” pertence a uma categoria de estágio de desenvolvimento inferior. Sendo importante

salientar que a infra-humanização compreende a dimensão psicológica das relações intergrupais, sendo um fenômeno sutil que revela a adequação comportamental às normas igualitárias, uma vez que as crenças não configuram a expressão comportamental do observador.

Sendo assim, considerou-se avaliar se a infra-humanização dos negros é um fenômeno presente na percepção dos brancos e se ele se relaciona ao status social das profissões. No sentido de que a infra-humanização caracterizaria o contexto racialmente estereotipado quanto as profissões /ocupações dos negros, embasada nas crenças infra-humanizadoras dos negros. Tornando possível a compreensão psicológica do cerceamento dos negros a ocupações de baixo status.

Tomadas em conjunto, estas teorias embasam esta tese, na perspectiva de que elas foram possibilidades de análise e investigações sobre as disparidades encontradas no mercado de trabalho brasileiro no que concerne a presença de negros em ocupações de alto status (Instituto Ethos, 2016), sobretudo, relativamente aos impactos que exercem sobre as escolhas profissionais de jovens negros. Sendo a ameaça dos estereótipos um fator importante para se entender a continua desigualdade de negros em ocupações de alto status (ver Figura 1)

Figura 1: Modelo Analítico



A tese que se defende aqui é a de que os estereótipos e a infra-humanização dos negros se constituem em aspectos que circunscrevem uma realidade cristalizada do lugar deles no mercado de trabalho, tornando a ameaça dos estereótipos num fenômeno com alto poder de interferência sobre escolhas profissionais dos negros. Promovendo efeitos negativos sobre as escolhas profissionais dos negros, fazendo com que eles optem mais por profissões estereotipadas de seu grupo, ou seja, profissões de baixo status. Sendo os efeitos da ameaça dos estereótipos estendidos a outras dimensões individuais que se relacionem ao processo de escolha da profissão como as expectativas, pertencimento e engajamento escolar dos negros.

Sendo assim, esta tese estruturou-se em três partes. A primeira delas compreendeu três estudos de revisão de literatura sobre as teorias centrais abordadas. O primeiro capítulo abordou os aspectos conceituais que caracterizam os estereótipos e da ameaça dos estereótipos como importantes fenômenos sociais com impactos intraindividuais no alvo. O segundo capítulo correspondeu a revisão de literatura da ameaça dos estereótipos relacionada as escolhas profissionais, buscando evidências da ameaça sobre o domínio da

tomada de decisão. De modo que ele cumpriu o objetivo fazer um levantamento do estado da arte sobre o tema. E o terceiro revisou os aspectos conceituais da infra-humanização.

A segunda parte desta tese é composta de um estudo. O quarto capítulo investigou a infra-humanização dos negros relacionando as atribuições profissionais de alto/baixo status a brancos e negros. Este capítulo correspondeu a uma pesquisa empírica experimental da qual cumpriu a função nesta tese de circunscrever o ambiente estereotipado quanto as ocupações profissionais. Evidenciando empiricamente a percepção sobre estereotipada quanto as ocupações profissionais e o status social atribuídos a elas.

A terceira parte desta tese é composta por quatro estudos empíricos. O quinto capítulo correspondeu a investigação da ameaça dos estereótipos sobre as escolhas profissionais dos negros. Ou seja, a testagem direta dos efeitos da ameaça a dos estereótipos sobre a tomada de decisão dos negros. No sexto capítulo foram investigadas empiricamente os impactos da ameaça dos estereótipos sobre o sentimento de pertencimento a escolar, o interesse de seguir carreira acadêmica e identificação profissional.

O sétimo capítulo abordou os impactos da ameaça dos estereótipos sobre as expectativas de futuro dos negros. Na sequência, o capítulo oitavo apresenta a investigação sobre os efeitos da ameaça dos estereótipos sobre as expectativas pessoais e sociais dos negros sobre quais profissões desempenharão no futuro em termos do status social que a profissão possui.

Em geral, do quinto ao oitavo capítulo, as variáveis investigadas cumpriram o papel de apresentar evidência mais profundas dos efeitos da ameaça a dos estereótipos sobre as escolhas profissionais, uma vez que as variáveis estudadas se relacionam ao processo de escolha da profissão, contemplando aspectos motivacionais, pessoais e

sociais que circunscreve a escolha de uma profissão. E por fim, no capítulo nono estão registras as considerações finais desta tese

Ademais, se faz importante destacar que para esta tese, o termo raça, foi utilizado enquanto uma categoria história de classificação dos grupos étnicos, e embora reconheça-se que este termo já deveria ter sido abolido do vocabulário, recorre-se a ele por um entendimento prático das discussões aqui contidas, contudo, em nenhum momento desta tese, o referido termo assume o sentido equivocado tal qual ele foi pensado para distinguir os grupos humanos.

PARTE 1

Esta parte dedicou-se a compreensão e revisão da literatura a respeito dos conceitos centrais desta tese. Em termos gerais, nela são apresentados os conceitos centrais que embasam o desenho e método empregado na parte empírica desta tese. Nesse sentido esta parte contempla conteúdos revisionais da literatura a respeito de fenômenos como os estereótipos, a ameaça dos estereótipos e a infra-humanização voltados para a compreensão de como eles se relacionam ao problema das escolhas profissionais de jovens negros.

Sendo assim, esta parte é composta de três capítulos teóricos sendo eles de caráter revisional. O capítulo I aborda a compreensão sobre os estereótipos e a sobre a ameaça dos estereótipos, apresentando a compreensão psicológica sobre os fenômenos, bem com trazendo aspectos fundamentais da ocorrência deles. Ademais, são apresentadas as implicações psicológicas de eles promovem a nível individual e social.

O capítulo II aborda a compreensão e produção sobre a ameaça dos estereótipos como um fator prejudicial das escolhas profissionais. Nesse sentido, este capítulo cumpriu o papel de nortear o que se tem produzido sobre os efeitos da ameaça dos estereótipos relacionado as escolhas profissionais. Ademais este capítulo abordou a produção científica da ameaça dos estereótipos com as escolhas profissionais.

E o terceiro capítulo abordou o conceito da infra-humanização a partir das pesquisas e conceitos que integram a compreensão deste fenômeno como presente nas interações intergrupais. Tendo este capítulo a intenção de embasar a pesquisa empírica (registrada no capítulo seguinte) que investigou a percepção infra-humanizada dos negros associada aos status (alto X baixo) das ocupações profissionais de brancos e negros.

CAPÍTULO I

1 ESTEREÓTIPO E A AMEAÇA DOS ESTEREÓTIPOS: ANÁLISE E CARACTERIZAÇÃO

A psicologia social tem investigado o fenômeno ambíguo da existência do racismo em sociedades que estabeleceram para si ideais de igualdade e igualitarismo. E tem evidenciado que esta realidade incongruente tem sido sustentada pelos estereótipos raciais que endossam e naturalizam as assimetrias de poder (Fiske et al., 2002; Jost & Banaji, 1994). Residindo neles, portanto, uma parcela importante da compreensão da dinâmica intergrupar. Sendo assim, objetivou-se neste capítulo investigar a compreensão da psicologia sobre os estereótipos e a ameaça dos estereótipos como fenômenos presentes nas relações intergrupais e que validam as assimetrias de poder entre os grupos.

Na atualidade, as relações intergrupais representam um amplo campo de investigações da psicologia social, cujo foco é a compreensão genuína dos componentes que integram a dinâmica das interações entre grupos; investigando as lógicas, o funcionamento e o ordenamento das interações; de modo que os estereótipos integram a dimensão cognitiva dos estudos sobre relações intergrupais. Entender os estereótipos torna-se essencial para a compreensão das relações entre grupos, uma vez que os estereótipos moldam as atitudes e comportamentos sociais. Em outras palavras, eles fundamentam as emoções, sensações e ações dirigidas a membros de grupos ou categorias distintas (Esses et al., 1993).

Eles foram inicialmente conceituados como representações mentais distorcidas e/ou exageradas dos grupos sociais (Lippmann, 1922), de maneira semelhante Allport (1954) os compreendeu como crenças associadas a categorias sociais. Sendo acrescentada

a compreensão de que residem neles os padrões cognitivos de percepção, cognição e categorização dos grupos (Fiske, 1998; Jairo & França, 2022).

Ancoradas nas teorias sociocognitivas, as pesquisas da segunda metade do século XX ampliaram significativamente a compreensão sobre os estereótipos; elas avaliaram e encontraram evidências da existência de um grau consensual e homogêneo da percepção de grupos étnicos, sendo ressaltada a constância temporal na homogeneidade dos estereótipos (ver Triologia de Princeton, Gilbert, 1951; Karlins et al., 1969; Katz & Braly, 1933); elas também constataram a interferência dos estereótipos nos sentimentos e emoções dos indivíduos (Fiske et al., 2002) e na forma como eles são ativados e/ou controlados (Devine, 1989; Oakes & Turner, 1990; Oakes et al., 1994). Resultando num corpo robusto de estudos que atestam que eles possuem grande impacto nas atitudes e ações das pessoas e por conseguinte, nas relações intergrupais (Pereira, 2021).

Os estereótipos passaram a ser amplamente estudados em contextos que buscavam a compreensão de assimetrias entre os grupos de gênero (Chalabaev et al., 2013), raciais/étnicos (Abreu, 2001; Smith & Alpert, 2007), etários (Dordoni & Argentero, 2015; Hummert et al., 1999), de papéis sociais e profissionais (Blalock & Devellis, 1985; Jairo & França, 2022b; Valiquette-Tessier et al., 2016) entre outros.

Adicionalmente, ressalta-se que os estereótipos se constituem num fenômeno central desta tese, na medida em que a partir deles se investiga a dinâmica racial brasileira na qual segrega os negros a determinadas ocupações profissionais, ao passo que estes estereótipos sustentam e naturalizam o privilégio dos brancos na hierarquia ocupacional desta sociedade. E sequencialmente, argumenta-se que a ameaça dos estereótipos seja um fenômeno auxiliar que apresente efeitos estendidos a diversos domínios da vida social.

Nesse sentido, se faz necessária a compreensão dos estereótipos na dimensão psicossocial; como eles são definidos? Qual a utilidade deles nas relações interpessoais e

intergrupais? Quais as consequências deles e como se processa a ameaça dos estereótipos? Quais implicações para os alvos? De modo que estas indagações se tornam necessárias para a compreensão mais detalhada da forma como os estereótipos podem se constituir num problema social que podem impactar a construção do projeto de vida de membros de grupos estereotipados.

Sendo assim, serão abordados os aspectos da literatura psicológica sobre os estereótipos e da ameaça dos estereótipos, bem como serão descritos aspectos empíricos que validaram a teorias que dão conta da compreensão sobre estes fenômenos que circundam a realidade intergrupar.

1.1 Definição

O termo estereótipo era bastante conhecido na área de impressão gráfica quando Lippmann (1922) acrescentou um sentido social, definindo-o como “imagens na cabeça”, no sentido de que seriam representações do meio social. Proporcionando uma compreensão de que haveria um padrão cognitivo de percepção dos sujeitos e grupos (Hummert et al., 1999). Sendo esta percepção atestada por Allport (1954) quando na obra *The Nature of Prejudice* ele explicitou a inerente perspectiva no sujeito de perceber o outro como um representante do grupo, desprovido de individualidade e dotado de atributos somente pela pertença ao grupo; sendo este entendimento validado pelo destaque dado aos aspectos da dinâmica funcional dos estereótipos nas relações intergrupais defendida nas conceitualizações de Tajfel (1982), Yzerbyt et. al. (1997) e Dovídio et. al. (2009).

Os estereótipos também foram compreendidos como estruturas cognitivas que contém o conhecimento e as crenças do observador sobre um grupo social e seus membros (Hamilton et al., 1990) reafirmando em tese de que eles se constituem numa fonte importante das expectativas do observador sobre como é o grupo na totalidade, bem como quais atributos individualmente, possuem ou devem possuir os membros.

Semelhantemente, Yzebert et. al. (1997) os definiram como “*shared beliefs about person attributes, usually personality traits, but often also behaviours, of a group of people*”. Tal qual Valiquette-Tessier et. al. (2016) os compreenderam como uma categoria de esquemas cognitivos na qual a ideia principal é a de um grupo de pessoas que compartilham uma característica.

Smith e Alpert (2007, p.1269) afirmaram que os “*Stereotypes are cognitive structures contained within the mind of the perceiver, and they are made up of the perceiver’s knowledge, beliefs, and expectations regarding an identifiable social group*”. Numa perspectiva semelhante Czopp et. al. (2015) definiram os estereótipos como crenças subjetivamente favoráveis ou não, sobre membros de grupos sociais que direta ou indiretamente conotam ou conferem vantagem/favorabilidade/superioridade e/ou seus opostos, com base na associação de categorias. E Dovidio et al., (2010, p. 5), descreveram os estereótipos como “*associations, and attributions of specific characteristics to a group*” no entendimento de que os estereótipos moldam o modo como as pessoas pensam e respondem aos alvos.

Acrescenta-se definição dos estereótipos como estruturas cognitivas (crenças e esquemas) compartilhadas a respeito dos atributos de um grupo, usadas pelo observador para processar as informações coletadas do indivíduo alvo, de modo a promover associações que permitam a ele (o observador) inferir atributos do alvo apenas pelo enquadramento dele a determinado grupo ou categoria, de tal maneira que os

pensamentos, ações, reações e as expectativas do observador em relação ao alvo sofrerão interferência destas estruturas (Jairo & França, 2022a).

Nas definições apresentadas para este fenômeno sobressai um aspecto *sine qua non* para a compreensão dele: os estereótipos são resultantes de processamentos cognitivos. Sendo evidente na própria definição a necessidade de aprofundamento sobre conceitos que integram o entendimento sobre os estereótipos e os impactos que eles possuem sobre a realidade social.

Na definição de Smith e Alpert (2007), por exemplo, fica evidente a presença da percepção enquanto construto do qual argumenta-se ser condicionante para a compreensão do fenômeno. A percepção foi definida por Krüger, (2004) como toda experiência sensorial que é transmitida à consciência. Contudo, nos aspectos conceituais desta definição se insere a compreensão de que a percepção é um fenômeno moldado pelas limitações psicológicas do observador (*e.g.* aspectos da personalidade, aspectos motivacionais, estado de humor e atitudes) e interferências ambientais da informação (*e.g.* disposição da informação ou relevância); se tornando possível que um mesmo cenário possa ser percebido de maneira distinta em função da individualidade do observador (Fiske e Taylor, 1998; Hamilton et al., 1990; Krüger, 2004).

Nesse sentido, argumenta-se que a percepção é seletiva e sendo assim, o sujeito contribui ativamente na forma como ele perceberá e compreenderá os eventos e pessoas a sua volta, se tornando as informações disponíveis no ambiente no trampolim para uma série de processos que acrescentarão significado ao que o observador viu e apreendeu sobre as pessoas e eventos (Hamilton et al., 1990). Uma vez que a interpretação dos eventos e pessoas estará condicionada aos recursos individuais da atenção do observador, de modo que a interpretação da realidade pode não corresponder a uma verdade em si, porém, ser apenas uma visão particular da realidade (Hamilton et al., 1990).

Adicionalmente, observa-se que a percepção sofre influência das interações sociais (Tajfel, 1981) e associado a esta compreensão, destaca-se a cognição social, que pode ser compreendida como a forma como os indivíduos percebem a si próprios, os outros enquanto atores sociais, abrangendo a lógica de pensar sobre os eventos e pessoas. A cognição social pode ser esclarecedora dos atos, julgamentos, previsões do observador, inclusive ela pode até mesmo influenciar os comportamentos (Garrido et al., 2011).

A cognição social esteve subjacente na definição de Yzebert et. al. (1997) na forma como aborda os estereótipos enquanto certezas atribuídas a características grupais e pessoais, na medida em que estas certezas tratam de uma perspectiva abrangente da forma como as pessoas e grupos são percebidas. A cognição social corresponde a compreensão do sujeito sobre qualquer aspecto social, seja sobre si próprio, a consciência de quem o indivíduo é, da percepção de si ou que seja sobre um indivíduo, de quem ele acredita ser, de seu papel social ou do papel social que deveria cumprir, dos grupos ou instituições, perfazendo um sistema de processos e conteúdos mentais inter-relacionados que exercem influência sobre as tomadas de decisões, comportamentos e valores dos indivíduos (Garrido et al., 2011; Krüger, 2004;), ao passo que se constituem em explicações dos eventos/circunstâncias para o observador, e compartilhadas pelos grupos sociais (Fiske & Taylor, 1991).

Colaborativamente a compreensão da cognição social, destaca-se os construtos de identidade e identidade social como primordiais para o sentimento e identificação/pertencimento do sujeito como membro de um determinado grupo; tendo este aspecto alta relação para a compreensão dos estereótipos, uma vez que o observador em certa medida se vale dos recursos cognitivos (perceptivos) para estabelecer semelhanças e diferenças entre as pessoas e grupos sociais.

Tajfel (1978) definiu como identidade social a parcela do autoconceito do indivíduo proveniente da consciência de pertencimento a um ou vários grupos sociais (Tajfel & Turner, 1979), de modo que este construto cognitivo contribui para a compreensão dos estereótipos, na medida em que a partir dele, ou seja, da identificação ou não com determinado grupo, ocorrerá mudanças em outras estruturas cognitivas e comportamentais (Smith & Alpert, 2007).

Nesse sentido, estabelecer identidade social com determinado grupo implica numa série de significados e valores emocionais construídos pelo sujeito. Sendo esta identificação extremamente importante e norteadora dos processos de diferenciação e exclusão do diferente. De modo que este aspecto se torna altamente característico da dinâmica intergrupar, e correlaciona-se com a perspectiva enviesada de enxergar mais positivamente o grupo do qual se faça parte (endogrupo), do que o grupo que não se vê (ou percebe) como integrante (exogrupo) (Deschamps & Moliner, 2009).

Em decorrência da identidade social se faz necessário destacar um fenômeno que parece ser um princípio cognitivo do ser social: a percepção de homogeneidade dos grupos. A homogeneidade foi definida como um princípio cognitivo que favorece o processo de diferenciação e distinção entre os grupos, sendo este aspecto é um elemento central para a formação e caracterização dos estereótipos (Pereira, 2021, 2019).

Quando na definição dos estereótipos, Dovidio et. al. (2009, p. 5) os apresenta como “*associations, and attributions of specific characteristics to a group*”, estando subjacente a esta definição a percepção homogênea dos grupos, da qual para o observador, os indivíduos que integram o grupo são percebidos como mais semelhantes entre si, e facilmente identificados como distintos dos outros grupos (Maass & Schaller, 1991).

Para além de ser um princípio cognitivo, argumentado por Pereira (2021) a homogeneidade percebida pode ser compreendida e justificada pelo fato de que as regras

estabelecidas dentro dos grupos em certa medida exercem pressão sobre seus membros. O que favorece a adoção de padrões relativamente homogêneos de conduta por parte dos membros. Sendo estas regras aplicadas e estendidas a diversos domínios, como a exemplo dos valores, atitudes, crenças, aparência física e até mesmo a vestimentas.

Por exemplo do que foi exposto, pode-se pensar nas normas impostas aos membros do grupo de executivos. No tocante as vestimentas, a norma é que eles estejam trajando terno e muito bem alinhados. Dificilmente se encontra um executivo que esteja trajando camiseta e tênis enquanto desempenham as atividades laborativas. Nesse sentido, destaca-se o aspecto de que há uma homogeneidade do comportamento do sujeito que integra o grupo dos executivos; e mesmo que um membro deste grupo, no seu íntimo não se sinta confortável com as roupas formais e mais quentes, seu comportamento se adequará a pressão existente sobre os pertencentes ao grupo dos executivos.

Sendo assim, a percepção homogeneizada a respeito dos grupos em certa medida é reforçada pelas normas estabelecidas para aquele grupo. De modo que a identidade social do sujeito a um determinado grupo está condicionada a fatores diversos, inclusive o das normativas que o grupo estabelece como condicionantes para integrar a determinado grupo; reforçando o entendimento de que no endogrupo, todos são semelhantes, ao passo que se distinguem dos outros.

Destacando um aspecto e construto diferente dos até então relatados, as definições de Yzebert et. al. (1997) e Czopp et. al. (2015) descreveram o fenômeno dos estereótipos a partir das crenças e esquemas. Sendo estes processos cognitivos condicionantes da compreensão dos estereótipos segundo os autores citados. As crenças são estruturas cognitivas constituídas pelas experiências pessoais, podendo referir-se a aspectos exclusivamente particulares e/ou compartilhadas. Sendo formadas por conclusões, processos perceptuais e pela experiência ou compreensão pessoal, o que faz dela

altamente suscetível às interferências dos aspectos constitutivos do sujeito (personalidade, motivação, atenção, cognição e aspectos fisiológicos (Krüger, 2004).

Em outras palavras, argumenta-se que as crenças não têm obrigatoriedade de serem verdadeiras (Krüger, 2004, Hamilton, 1990), uma vez que estão baseadas nas experiências e conhecimento do observador, estes por sua vez, podem sofrer alterações de variáveis que compõe a particularidade do observador. De modo que quando se trata de crenças, elas podem apenas corresponder a um aprendizado errôneo, uma experiência que desconsiderou variáveis ambientais, ou um conhecimento enviesado.

Com o passar do tempo e em decorrência das experiências do observador, as crenças tornam-se cristalizadas, ganhando graus de confiabilidade subjetiva, ao passo que se relacionam a outras crenças anteriores, a ponto de tornar-se um conhecimento fixo e imutável do estímulo social correspondente (Krüger, 2004, Techio, 2011). Nesse sentido, elas tornam-se estruturas cognitivas complexas, sendo reconhecidas como esquemas. Os esquemas representam o conhecimento de determinado indivíduo sobre um conceito ou classe de estímulos, atributos e as relações entre eles (Fiske & Taylor, 1984) Ou seja, eles são como estruturas mentais constituídas de conhecimentos e expectativas gerais.

Destaca-se o fato que estas referidas estruturas são participantes do processo da percepção, sendo as crenças e esquemas o conteúdo habitualmente recorrido para interpretação da realidade perceptiva do observador. Ou seja, é necessário o processamento dos esquemas para decodificação perceptiva do observador (Krüger, 2004).

Sendo os esquemas estruturas abstratas dos conhecimentos armazenados na memória, construídos a partir de crenças, aprendizagens e experiências, pode deduzir que eles se diferenciam de várias formas. A exemplo dos esquemas mentais relacionadas aos

papéis sociais do indivíduo, podendo estes esquemas se constituírem no modelo de expectativas de desempenho para determinado grupo (Krüger, 2013).

Nesse sentido, pensando no exemplo anterior do grupo de executivos, considere um observador qualquer, que possua o poder de promover um sujeito em uma empresa para um cargo executivo. Suponha-se que ele seja natural de um contexto social no qual os negros sempre ocuparam profissões de pouca importância e prestígio dentro das organizações. Dito isto, surge o questionamento: Quais seriam as crenças deste observador sobre qual pessoa seria mais indicada para ocupar o cargo de executivos? Certamente, não virá a sua memória do observador aquele profissional da raça negra com capacitação, competência e longa história de trabalho e dedicação a empresa. Simplesmente porque o conhecimento e as experiências daquele observador sobre o grupo de executivos não incluem pessoas negras. Ou seja, as crenças e esquemas do observador norteará os alvos possíveis de serem promovidos em razão do aprendizado errôneo sobre a estrutura laboral na sociedade.

Ademais, a literatura afirma que os esquemas são os responsáveis pelo processamento da informação percebida, ativando estruturas correspondentes. Ou seja, a percepção de um fato/objeto social ativará esquemas mentais correspondentes e, mesmo diante de um baixo volume de informações, uma única informação será suficiente para ativar o esquema correlato. Ademais, sobre a ativação dos esquemas não se pode negligenciar a presença de variáveis de crenças, motivacionais e emocionais do observador (Techio, 2011; Kruger, 2013).

Destes fenômenos cognitivos (crenças e esquemas) ressalta-se o aspecto preocupante de que eles podem significar aprendizados errôneos, uma vez que são resultantes de experiências individuais. Entretanto, para o observador, estas experiências possuem elevado valor de verdade e imutabilidade. Estando o prejuízo social das crenças

e esquemas errôneos no processamento, consolidação e interpretação da informação. O que significa dizer que muitas vezes o conhecimento do observador não equivale a uma verdade, porém, corresponda a um produto decorrente de um estímulo interpretado a partir crenças e esquemas que estabeleceu.

A categorização é outro processo cognitivo que também está subentendido nas definições dos estereótipos. Sendo até mesmo explicitamente relatado por Jairo & França (2022a) quando apresentaram os estereótipos como uma atribuição de características ao alvo apenas pela inclusão a uma categoria. A categorização se relaciona a capacidade de discriminar e agrupar os indivíduos/grupos pelas semelhanças e diferenças (Tajfel, 1982).

Ela pode ser compreendida como um processo cognitivo no qual as características ou atributos dos objetos sociais são diferenciados e agrupados de modo que seja possível distinguir os atores sociais individualmente ou quando agrupados (McGarty et al., 2002; Allport, 1954). Ela se define pelo empenho no enquadramento de uma realidade percebida à uma representação mental já armazenada, ou seja, a uma categoria.

Na categorização o alvo deixa de ser indivíduo e passa a ser percebido como uma parte integrante de um todo. O processo de categorização pode ser eliciado por diversas informações disponíveis nos alvos, podendo ser deste a cor de pele, gênero e idade, a modalidades diversas, como condição social/ econômica, religiosa, étnica; podendo tais aspectos se constituírem no conteúdo dos estereótipos (Pereira, 2013; Tajfel, 1982).

A categorização é um fenômeno cognitivamente natural, entretanto, possuindo consequências diretas nos processos de diferenciação intercategoria (identificação das diversas categorias) e na assimilação intracategoria (reconhecimento de semelhanças entre os indivíduos do grupo de pertença), de modo a reforçar no sujeito a perspectiva de que ele é uma extensão do grupo ao qual pertence, ao passo que este aspecto se constitui numa fonte potencial dos estereótipos (Fiske, 1998; Pereira, 2013).

Todavia, é importante destacar que se a categorização é um fenômeno natural do processamento cognitivo da realidade (Lima & Vala, 2004; Tajfel, 1982), em contrapartida, nela reside prejuízos sociais na medida em que é atribuído teor valorativo as diferenças das características que distinguem os grupos; sendo neste ponto que ele a categorização ganha forte relação com os estereótipos. De modo que se argumenta que categorizar é natural; porém, a valoração dos atributos é funcional, estando neste aspecto o maior prejuízo (Fiske et al., 2002; Jairo & França, 2022a).

Falou-se anteriormente nas vestimentas do grupo dos executivos, e nesse caso hipotético, poderiam ser o terno e gravata atributos característicos do grupo que favoreceriam a categorização do sujeito a citada categoria laboral. Contudo, ao pensar no valor atribuído a esta forma de vestimenta em detrimento de qualquer outra vestimenta utilizada pelos trabalhadores da mesma empresa, o terno e gravata possuem valor e significado de poder, domínio, hierarquia. De modo que a inclusão do sujeito a categoria de executivo, seria natural, contudo, o valor atribuído a forma de se vestir naquele contexto seria um marcador social que prejudica socialmente as relações intergrupais.

Associado ao processo de categorização, destaca-se o princípio cognitivo que favorece o processo de diferenciação e distinção das diferenças entre os grupos, sendo este aspecto central para a formação e caracterização dos estereótipos (Pereira, 2021), e evidenciado pelo fato de que os indivíduos que integram o grupo são percebidos como semelhantes entre si, e facilmente identificados como distintos dos membros dos outros grupos (Maass & Schaller, 1991).

A percepção de semelhantes e diferenças, como tratado anteriormente, relaciona-se com a homogeneidade percebida, que pode ser em partes explicada pelas normas internas do grupo, de modo que favorecem a adoção de padrão relativamente homogêneo de conduta, sendo ela estendida a diversos domínios como as crenças, valores, atitudes,

aparência física, e vestimentas; sendo estas duas últimas de maior destaque para a percepção homogênea (Pereira, 2021).

A homogeneidade não é apenas o único elemento que permite concebê-lo como um ente distintos dos demais; a crença de que os membros de um grupo compartilham um destino comum também exerce uma forte influência na maneira como os estereótipos são percebidos. Nesse sentido, a capacidade de discriminar os alvos pode ser alterada e caracterizar-se em erros cognitivos. A exemplo da possibilidade de superestimar as diferenças entre os grupos, associada ao favoritismo endogrupal. Sendo a superestimação das diferenças um processo que fortalece as crenças, esquemas e percepção enviesada, e sobretudo, os julgamentos sobre os alvos, resultando em estereótipos.

A percepção de semelhança entre os membros do grupo é um processo importante para a compreensão da estereotipagem, pois a percepção de homogeneidade contribui diretamente para o processamento dos estereótipos (Hamilton et al., 2009; Jairo e França, 2022a; Mullen & Hu, 1989; Ostrom & Sedikides, 1992; Park e Judd, 1993; Pereira, 2019, 2021) uma vez que as pessoas percebem membros do grupo exogrupo como mais semelhantes entre si do que os membros do endogrupo. Sendo esta relação entre semelhança percebida e estereotipagem, testada e confirmada (Park & Hastie, 1987; Ryan et al., 1996), e abordada pela Teoria da Identidade Social - TIS (Tajfel & Turner, 1979).

A homogeneidade conforme argumentou Hamilton et al. (2009) é motivada pelo desejo de distintividade positiva dos membros do endogrupo em relação ao exogrupo. De modo que veem os membros do endogrupo como únicos e diferenciados entre si, enquanto os membros dos exogrupos são vistos como “todos iguais”. Esse entendimento pode ser observado numa expressão que, embora seja reducionista, é bastante habitual no contexto brasileiro no qual um observador qualquer confunde pessoas negras, e como

justificativa do equívoco, utiliza-se a frase: “Desculpe, é que todos negros se parecem!” Ou seja, há homogeneidade até nos traços físicos dos integrantes deste grupo racial.

Outro argumento para a homogeneidade do grupo do outro reside no fato que uma menor familiaridade com os membros do exogrupo, e ao contrário, a maior familiaridade com os membros do endogrupo faria o observador perceber as diferenças internas de seu grupo (Hamilton, 2009; Stangor, 2015).

Para além das explicativas da homogeneidade, o fato é que os estereótipos ampliam as diferenças sistemáticas entre os grupos. E são estes erros perceptivos (em sua maioria caracterizados pela superestimação das diferenças) constituídos de um “cerne de verdade” sobre os grupos, independentemente do tamanho ou frequência na qual a diferença entre os grupos se apresente; ao passo que esta diferença passa ser compreendida como altamente diagnósticas do grupo alvo (Von Hippel et al., 2005).

Sendo assim, a categorização se torna num fenômeno explicativo dos estereótipos, pois o observador insere um alvo em determinada categoria, compreende-o como parte de um ente social, ou seja, não o enxergando como indivíduo, percebe esta categoria de forma homogeneizada e por fim, as distinções entre as categorias são influenciadas pela valoração dos atributos que são associados aos grupos. Sendo neste sentido compreendido que a categorização precede aos estereótipos, este processo cognitivo passa a ser bastante elucidativo do fenômeno dos estereótipos.

Diante do exposto, surge a necessidade de compreender a utilidade dos estereótipos, qual função que eles possuem? Se cognitivamente os estereótipos são inevitáveis (Lima e Vala, 20004, Devine, 1989), quais as implicações que eles trazem? É neste sentido que a seguir serão apresentados aspectos que justificam a permanência dos estereótipos mesmo sendo eles compreendidos como um problema social, explicitando os impactos que eles possuem nas interações intergrupais sobre a vida do sujeito.

1.2 Qual a utilidade social dos estereótipos?

Diante da constatação de que os estereótipos são um fenômeno cognitivamente natural, se faz importante ressaltar que para além das funções cognitivas, eles tornam-se um problema na medida em que eles sofrem interferência de variáveis sociais, sendo igualmente resultantes delas; e estas interferências, por sua vez, se efetivam como estruturante das relações e assimetrias de poder entre os grupos. Por exemplo, argumenta-se que estereotipar um alvo étnico seja algo natural. Contudo, se este alvo pertencer a etnia negra e estiver vestindo bermuda e camiseta, vestimenta comum a outros alvos de etnias diversas, será interpretado de maneira racialmente estereotipada. E os trajes deles serão utilizados para justificarem a discriminação e possível agressão perpetrada por agentes do Estado.

Neste sentido, os estereótipos conferem validade a configuração de dominação social, fazendo com que os grupos assumam papéis de dominante/dominado, mantendo relação de interdependência cooperada e de exploração (Techio, 2011; Fiske et al., 1999).

São nas interações intergrupais que as percepções sobre um traço/característica associado ao valor (positivo/negativo) dos grupos vão modelando a realidade intergrupal. Podendo os estereótipos se referirem a uma série de atributos/traços dos grupos, estando relacionados a aspectos do fenótipo, interesses, papéis sociais, profissionais, gênero, sexuais, formação política, étnicos/raciais, etários, de personalidade, emoções, afetividade, cognições e outros (Fiske et al., 1999; Fiske et al., 2002).

E se por um lado os estereótipos facilitam a compreensão da realidade perceptiva (Jairo & França 2022a, Fiske et al., 2002), por outro lado, destaca-se o fato de que esta realidade é compreendida a partir de um conhecimento prévio, já estabelecido para o observador. De modo que se argumenta que sobre este aspecto os estereótipos ganham

funcionalidade, não se limitando a fenômenos exclusivamente cognitivo, mas sim, um fenômeno com dimensão social (Tajfel, 1982).

A nível individual uma das funções dos estereótipos apresentada na literatura é que eles interferem nas expectativas e no julgamento dos outros (Tajfel, 1982) uma vez que se caracterizam pela associação de um indivíduo a uma categoria social por intermédio de determinadas características (Brown, 2010). Ou seja, os estereótipos alteram o julgamento sobre o alvo a partir do grupo ao qual ele foi associado.

Kunda et. al. (1997) avaliaram o quanto os estereótipos influenciavam a interpretação dos comportamentos dos alvos, e com base em informações individuais sobre a reação a um evento provocador, os participantes julgaram a resposta a agressão de um trabalhador da construção civil e de um advogado. E os resultados indicaram que os participantes foram propensos a rotular o comportamento como agressivo quando o emissor era um trabalhador da construção civil, e do advogado foi esperada uma reação mais dialogada, discutida. De modo que estes resultados indicaram que os estereótipos afetam as previsões sobre o comportamento relacionado a traços de uma pessoa.

Nesse sentido, observa-se destes resultados que o status social da profissão do alvo foi suficiente para evidenciar que se é esperado do sujeito em razão da categoria profissional. Sendo possível a partir desta constatação se conjecturar que se a raça do alvo fosse ao estudo de Kunda et. al. (1997) os resultados seriam idênticos e reveladores da distinção em termos raciais das expectativas que teriam os observadores.

De maneira semelhante também foram encontradas evidências dos impactos dos estereótipos sobre o julgamento social. Darley e Cross (1983) apresentaram um vídeo de uma criança a grupos distinto, sendo manipulada a informação do grupo socioeconômico (alto e baixo) a qual a criança pertencia. Embora a classe social não tenha relação direta com a capacidade cognitiva da criança, os participantes, ao serem solicitados para

inferirem sobre o desempenho da criança, associaram as expectativas de acordo com a informação de pertencimento a determinada classe social. De modo que Darley e Cross (1983) concluíram que os estereótipos não criam certezas, mas sim, hipóteses sobre o indivíduo estereotipado. E o uso deles não é de forma indiscriminada ou impensada.

Correlacionado ao entendimento de que os estereótipos funcionam como “hipóteses” sobre os indivíduos e grupos encontrado por Darley e Cross (1983), destaca-se outra função dos estereótipos como profecias autorrealizadoras (Allport, 1954; Tajfel, 1982). Essa função circunscreve o efeito dos estereótipos na perspectiva de que os indivíduos diante dos estereótipos de seu grupo, adotam a postura de conformidade ao que é esperado de seu grupo. Ou seja, os alvos adotam comportamentos e internalizam atributos que são imputados ao grupo que ele pertence.

Nesse sentido observa-se que os indivíduos acabam por aquiescer às expectativas que outrora fora estereotipada a respeito de seu grupo. Em outras palavras, as expectativas sociais sobre o alvo podem influenciá-lo a ponto dele se comportar de acordo com o que é esperado dele. Conforme argumentou Rosenthal (1966), se alguém profetiza um evento, a expectativa do evento muda o comportamento do destinatário da profecia, de tal modo, que torna a profecia mais provável.

A função dos estereótipos como profecias autorrealizadoras foi testada empiricamente por Rosenthal e Jacobson (1968), quando evidenciaram que as expectativas dos professores com relação ao desempenho dos alunos influenciavam o crescimento intelectual deles, e estes resultados eram confirmatórios do que se era esperado destes alunos. Sendo estes resultados semelhantes aos achados de Britto e Lomonaco (1983) com especificidade para a criatividade dos alunos.

Snyder e Swann (1978) levaram os participantes a acreditarem que realizariam uma entrevista e deveriam identificar traços de personalidade nos entrevistados. Os

autores manipularam a informação de que um dos entrevistados seria extrovertido e outro introvertido. Os entrevistados eram atores que foram treinados para o experimento. E os participantes deveriam identificar os sujeitos e os respectivos traços de personalidade. As hipóteses estabelecidas eram de que os participantes (ou entrevistadores) inicialmente escolheriam as perguntas que confirmassem a teoria de que primeiro se estabelece os estereótipos para depois acontecer a busca por informações confirmatórias.

Contudo, os autores observaram que ao longo do estudo que os atores entrevistados estavam incorporando os aspectos da personalidade (introvertida ou extrovertida) a qual eles representavam no experimento. Sendo este dado um achado secundário do estudo. De modo que se cita este exemplo com modelo da influência que os estereótipos exercem sobre o comportamento do indivíduo, passando ele a confirmar as expectativas que lhes são imputadas.

A função dos estereótipos como profecias autorrealizadoras torna-se importante para esta tese uma vez que entre as hipóteses estabelecidas está a previsão de que os estereótipos promovam alteração nas escolhas profissionais dos negros, sendo as expectativas sociais o fator que impulsionará os negros escolherem mais profissões de baixo status, considerando que estas profissões são estereotipadas para este grupo. De modo que os estereótipos correspondem as expectativas ocupacionais para os negros, e os negros, se conformarão ao que é esperado deles em termos de escolha profissional.

Adicionalmente, aos estereótipos é conferido o entendimento de que eles possuem a função de automatizar a realidade, sendo necessário apenas a identificação de uma característica para ativar o processo de estereotipia (Fiske & Taylor, 1991). Sendo neste sentido os estereótipos compreendidos como resultado de um processo no qual os sujeitos não possuem consciência e nem controle, ou seja, caracterizado pela sua execução não intencional e consciente do observador (Devine, 1989; Lima & Vala, 2004a).

A função de automaticidade foi testada por Payne (2001) em um experimento que no qual os participantes deveriam identificar qual instrumento estava sobre a posse um alvo branco e um negro. As opções de instrumento era alicate, furadeira elétrica ou arma. A manipulação ocorreu para um grupo de participantes que antes da imagem na qual seria realizado o julgamento, apresentava-se a imagem de um homem negro ou branco, contudo, o participante era instruído a desconsiderar a imagem, afirmando ter sido a aparição da imagem de um erro do percurso.

Os resultados demonstraram que para o grupo em que a imagem do homem negro foi apresentada, o tempo de reação de resposta foi menor e seguido por mais erros se comparado ao tempo de resposta dos brancos. Ademais, os resultados mostraram-se totalmente opostos ao que foi encontrado como resultado do grupo ao que foi apresentada a figura de um homem branco. Ou seja, a imagem do negro ativou estereótipos de violência e consequentemente o tempo de reação dos participantes sofreu influência mostrando-se o tempo de resposta reduzido e seguido de mais erros. A automaticidade também foi testada e encontradas evidências dos estereótipos dos negros na decisão de tiro no reconhecimento dos alvos por Correll et al. (2002) e Poderoso (2018).

A função dos estereótipos de automatizar a realidade é emblemática, na medida em que ressalta sua utilidade prática de economia cognitiva, podendo, consequentemente, levar a erros no julgamento. O estudo de Poderoso (2018) salienta a preocupação de como a decisão de tiro por policiais é enviesada pelos estereótipos raciais. Colocando o negro na condição automatizada de ser alvejado pelo observador policial somente pelo reconhecimento de seu fenótipo negro. E neste ponto, explicita-se o risco de morte física do alvo em razão dos estereótipos que automatizam a realidade; e ressalta-se que neste ponto fica evidente o ápice dos prejuízos: a morte física do alvo, contudo, existe outros estágios de morte que os estereótipos podem promover.

Há também nos estereótipos que foram classificadas como funções sociais, recebendo destaque a função dos estereótipos de explicar a realidade e produzir causalidade. Nesse ponto, reside o entendimento que os estereótipos são usados para dar sentido a realidade social e, produzir contextos e lógicas legitimadoras das assimetrias/disparidades sociais. Significando dizer que eles dão sentido as experiências sociais, ao passo que se tornam num “argumento” autoexplicativo e naturalizado das experiências cotidianas, corroborando para as explicações do ordenamento social.

Nesse sentido, emprega-se a compreensão de que foram os estereótipos dos negros como preguiçosos, pouco inteligentes, agressivos, dentre outros atributos depreciativos que justificou e explicou a necessidade de branqueamento da população brasileira em tempos passados (ver Carone & Bento, 2002; para uma revisão), semelhantemente, foram os estereótipos dos semitas judeus utilizados para explicar a péssima realidade econômica e política que a Alemanha enfrentava no pós I Guerra Mundial, ao passo que estes estereótipos “legitimaram” as atrocidades cometidas contra eles, uma vez que os estereótipos justificam as ações contra os exogrupos (Techio, 2011).

A outra função social dos estereótipos apresentada na literatura e que se mostra bastante relevante para esta pesquisa é a de que eles influenciam a percepção das pessoas. Esta função em muito se aproxima da compreensão dos estereótipos como sendo uma “hipótese” do mundo social. De modo que se compreende que os estereótipos influenciam a percepção do indivíduo sobre os eventos sociais (Tajfel, 1982). Isso significa que a percepção do alvo e dos eventos no qual seja participante será alterada em função dos estereótipos grupo ao qual ele foi categorizado pelo observador.

Ademais é saliente que a forma como o alvo enxerga, percebe e interpreta o outro, os grupos e os eventos sociais são altamente influenciados pelo grupo ao qual o observador pertence. Uma vez que é postulado haver uma inclinação para compreender e

interpretar as informações sobre os alvos de maneira congruente com o que se pensa da categoria na qual ele foi alocado (Sawaia, 2004). E em decorrência desta avaliação é que são constituídas as bases de atitudes preconceituosas, ora segregadoras e discriminatórias (Tajfel, 1982; Pereira, 2021).

A função dos estereótipos influenciando na percepção dos observadores foi amplamente abordada nos estudos da teoria da atribuição, que investigavam a percepção, o julgamento e a atribuição de significados a fatos sociais a partir dos estereótipos do grupo alvo. Como exemplo clássico relata-se o experimento de Duncan (1976) que manipulou uma cena gravada de um ator branco e outro negro que protagonizavam uma encenação de um empurrão de outro indivíduo. Cada participante assistiu apenas a uma das cenas e emitiu a interpretação do que fora apresentado no vídeo. Observou-se que os participantes que assistiram a cena do protagonista negro, 90% deles julgaram como violenta, interpretaram como agressiva a postura do protagonista e, foram tendenciosos a atribuir a causa do comportamento a fatores internos.

Contudo, a cena na qual o protagonista era branco, menos da metade dos participantes (40%) julgou como violenta a cena, ou perceberam como agressiva a ação do protagonista e, foram tendenciosos a atribuir o comportamento a causas situacionais; ou seja, eles atribuíram ao comportamento do protagonista do vídeo a possibilidade de ter sido uma resposta a um evento anterior não exposto no vídeo.

Diante do exposto, depreende-se que nos estereótipos se encontram as explicações para o fato de que membros de grupos diferentes possam ter compreensões e impressões distintas para um mesmo fato social. Ademais, de como os estereótipos podem enviesar a interpretação de comportamentos/eventos dos quais “o outro” seja o protagonista. Uma vez que do julgamento de membros do exogrupo a sentença será: “Eles são assim!”. Estando incutida a ideia de que há uma naturalidade, um cerne inerente e característica

daquele grupo. Entretanto, o mesmo comportamento quando proveniente de algum membro do endogrupo, sempre terá uma justificativa externa, situacional: “Isto aconteceu por causa daquele fator”.

Em suma, fica evidente que os estereótipos assumem importante papel no processo de atribuição de sentido aos fatos da vida do observador, influenciando a percepção deles; que passará a compreender a sua realidade a partir destes estereótipos. E isto significa dizer que a percepção do outro está condicionada as lentes que o grupo de pertença do observador possui. Sendo este aspecto altamente explicativo de muitos problemas de ordem intergrupar e da forma como os membros de grupos distintos estabelecem suas interações baseadas em perspectivas estereotipadas.

Infere-se que os estereótipos são um problema social que merece atenção e empenho para combatê-lo. Uma vez que eles promovem uma série de prejuízos sociais aos grupos e indivíduos. E numa perspectiva crítica, argumenta-se que os estereótipos são um projeto cognitivo e social para a manutenção da desigualdade entre grupos. E por mais que, por sua dimensão cognitiva, eles pareçam inevitáveis, na dimensão social constata-se a necessidade de extinção dos estereótipos, sobretudo, porque eles visam naturalizar o ordenamento social e dos grupos.

Se por um lado os estereótipos são constituídos de uma série de processamentos cognitivos enviesados (na maneira de perceber, de estabelecer a cognição social, de formar crenças e esquemas, de formar a identidade, de categorizar e homogeneizar o outro grupo) por outro lado, eles possuem funções específicas que ajudam na manutenção do status quo do grupo dominante e a manutenção das desigualdades. Se constituindo num potente fenômeno que intervém negativamente na realidade social, modelando a perspectiva do observador e fortalecendo as assimetrias de poder (Brown 2010; Fisk et al. 2002; Jost & Banaji, 1994; Picho & Brown 2011).

Nesse sentido, tendo os estereótipos forte poder sobre a forma do observador compreende a realidade, faz-se relevante pensar nos impactos que eles exercem sobre os alvos. Se os estereótipos são prejudiciais para as interações entre os grupos, em qual medida estes prejuízos são relatados para o grupo alvo da estereotipia? Se os estereótipos possuem funções muito bem definidas, quais os impactos deles na vida de membros de grupos nos quais são alvos?

Os prejuízos individuais dos estereótipos nos alvos foram amplamente abordados na literatura psicológica (Quinn et al., 2010); contudo, concentra-se este capítulo na abordagem e compreensão da Teoria da Ameaça dos Estereótipos - TAE (Steele & Aronson, 1995). A Ameaça dos Estereótipos - AE que tem sido bastante utilizada nas investigações dos impactos exercidos pelos estereótipos sobre alvos. De modo que a discussão em torno dos efeitos e prejuízos dos estereótipos a partir da AE serão considerados como fator promotor de prejuízos em diversos domínios da vida do alvo. Sendo esta teoria abordada a seguir.

1.3 A ameaça dos estereótipos: os prejuízos dos estereótipos a nível individual

Compreendido que os estereótipos se caracterizam como um fenômeno complexo, de dimensões distintas (cognitiva e social) e que possuem funções específicas; pode-se dimensionar sobre a força e prejuízos que eles acarretam para a sociedade. Correspondendo os estereótipos a distorções da realidade (Moya, 1999), compreende-se que o emprego deles representa uma realidade de interações distorcidas que validam as desigualdades aos grupos, conferem uma percepção de normalidade a tal dinâmica, tornando legítimas as disparidades de poder (Bronw, 2010; Jost & Banaji, 1994).

Ademais, observa-se que os prejuízos dos estereótipos vão além das limitações nas interações entre os grupos sociais, os prejuízos são estendidos a dimensão particular da vida do indivíduo que pertença a um grupo estereotipado, nos mais diversos domínios. A literatura psicológica tem dado ênfase a TEA como uma forte evidência destes prejuízos na vida individual do alvo e que possui repercussões sociais.

A AE é um fenômeno que abrange e investiga as formas e dimensões dos impactos que os estereótipos produzem no alvo a nível cognitivo e, de como este impacto reforça a compreensão estereotipada a respeito do grupo. A ameaça dos estereótipos se desenvolve dentro de um contexto psicossocial no qual o alvo perceba que os estereótipos a respeito do grupo são considerados como a baliza, a métrica pela qual eles serão avaliados naquele determinado contexto (Steele & Aronson, 1995).

A AE postula que o resultado da realização de uma determinada ação/tarefa será prejudicada e diminuída em membros de grupos alvos nos quais os estereótipos de seu grupo tenham relação direta com a ação/tarefa. Entende-se que a relação percebida dos estereótipos com a tarefa, configura-se num contexto situacional no qual o alvo compreenderá que o rendimento dele será analisado por crenças estereotipadas a respeito de seu grupo (Silva & Pereira, 2009; Steele, 1997; Wout et al., 2009).

De modo que a ameaça do estereótipo é um fenômeno psicológico que reduz a capacidade de realização e resultados de alvos quando interpretam que existe a possibilidade de confirmarem os estereótipos de seu grupo razão da realidade que lhe é apresentada (Lewis & Sekaquaptewa, 2016; Murphy & Taylor, 2012). Ou seja, este fenômeno circunscreve uma instabilidade no indivíduo em contexto nos quais eles interprete como confirmatórios dos estereótipos do seu grupo ao qual ele pertence.

Imaginemos como exemplo a situação hipotética de Alana, uma jovem de 25 anos, recém-formada e recém-contratada por uma multinacional para gerenciar uma rede de

concessionárias de veículos. Alana se diz realizada no seu trabalho, pois conciliou a sua paixão pessoal (carros) com a profissão de administradora. O hobby dela é dirigir, e desde os 18 anos ela é habilitada, não se sabe se por influência de seu pai ou não ela relata que gosta muito de carros grandes. Dirige caminhões, tratores e disse que desde cedo ajudada o pai nos trabalhos da propriedade rural que a família possuía.

Recentemente, ela começou a namorar com um rapaz que tinha a mesma paixão por carros que ela. O namorado gosta muito de pilotar Kart, e sempre que podia pratica o esporte com os amigos. Certo dia, o namorado de Alana a convidou para participar da corrida no clube ao qual fazia parte. Alana estava empolgada para a experiência e, no dia combinado, foram ao clube. O namorado dela tinha levado as roupas apropriadas para o esporte, contudo, somente lá no lá ele se deu conta que não tinha banheiro feminino no local, de modo que a Alana teve que se trocar dentro do carro.

Inicialmente, a presença de Alana causou surpresa nos colegas do namorado. Diziam entre eles: Ela veio vigiá-lo! Veio ver se aqui tinha mulher! Contudo, ao virem ela com roupas para praticar o esporte, começaram a rir. E comentaram que estavam com medo de morrer. Porque ela tinha ido ao clube para matar todos os amigos do namorado e, ainda teria como atenuante o argumento de ter sido acidental, um crime culposos, sem intenção de matar.

Alana mostrou-se desconfortável com a brincadeira dos amigos do namorado, mas não deixou transparecer, assumindo a postura de indiferença às chacotas. Acontece que iniciada a partida, Alana parecia desconhecer o automóvel, apresentou erros de principiante e logo abandonou a pista. Afirmando que estava muito nervosa e não estava conseguindo se adaptar ao carro e a velocidade empregada no esporte.

No exemplo citado fica evidenciado o contexto situacional no qual os estereótipos interferiram no desempenho motor do alvo estereotipado. Os estereótipos de gênero

relacionados a mulher no trânsito são de que elas representam perigo e são pouco habilidosas para esta tarefa; de modo que foram estes dos amigos do namorado de Alana; embora no exemplo citado os estereótipos não foram necessariamente sutis, mas deste contexto não se pode ter dúvidas de que eles se fizeram presentes. E foram eles que empregado anteriormente a execução da direção veicular que configurou o contexto situacional na qual os estereótipos das mulheres eram relevantes para a tarefa a qual ela estava prestes a realizar.

Tomando o exemplo citado como base, reafirma-se a compreensão dos estereótipos como medo de confirmar como característica própria um estereótipo de seu grupo (Steele, 1997). E no exemplo, o contexto situacional foi propício para que Alana percebesse e interpretasse que o desempenho dela na direção do carro estava a ser julgado pelos estereótipos das mulheres; e tal contexto proporcionou uma diminuição do desempenho dela. Pensar neste exemplo tão cotidiano das relações entre homens e mulheres, revela o poder e impacto que reside nos estereótipos, sendo importante destacar que no exemplo, Alana não era uma aprendiz na condução de um veículo, e os resultados da atividade não foram condizentes com a experiência cognitiva e motora que ela possuía na direção veicular; significando que os estereótipos interferiram e tiveram efeitos depressores sobre a capacidade do alvo.

O fenômeno da ameaça dos estereótipos postula que os impactos deles serão percebidos justamente nos resultados das realizações dos alvos, como um efeito negativo do contexto em que eles percebem que estão por serem avaliados em razão de crenças estereotipadas do grupo ao qual pertencem (Wout et al., 2009; Silva & Pereira, 2009; Steele, 1997). Ou seja, este fenômeno circunscreve a instabilidade e preocupação que surge no indivíduo de confirmar um estereótipo negativo a respeito do seu grupo de pertencimento (Picho & Brow, 2011; Lewis & Sekaquaptewa, 2016).

A ameaça dos estereótipos foi testada e comprovada por Steele e Aronson (1995) quando inconformados com a compreensão vigente há época de que as disparidades entre brancos e negros nos testes de inteligência eram provenientes do processo de socialização (e.g., Eccles et al., 1990), das condições socioeconômicas (e.g., White, 1982) ou das diferenças genéticas (e.g., Herrnstein & Murray, 1994) eles testaram a hipótese de que residiam nos estereótipos as razões para as diferenças entre no desempenho dos grupos.

Steele e Aronson (1995) submeteram universitários a um teste de habilidade verbal com elevado grau de dificuldade (Record Examination Verbal Pós-Graduação – GRE) no qual os estereótipos foram manejados para caracterizar três contextos distintos aos quais os participantes seriam designados, sendo cada grupo formado por negros e brancos. O teste foi apresentado como uma atividade diagnóstica da capacidade intelectual para o primeiro grupo. Para o segundo grupo, o mesmo teste foi apresentado como uma simples tarefa de resolução de problemas e para o terceiro, a atividade foi descrita como um desafio intelectual e os participantes foram encorajados a resolvê-los.

O manejo das condições experimentais tinha por finalidade exercer a ameaça para o primeiro grupo, uma vez que a informação de que a atividade era diagnóstica da inteligência do participante. Se tornado esta informação no emprego da ameaça dos estereótipos, uma vez que os estereótipos raciais sobre a capacidade intelectual dos negros eram de que eles seriam menos inteligentes do que os brancos. Tendo estabelecida por hipótese a interferência da ameaça sobre o desempenho dos negros.

Para o segundo grupo, ao qual a tarefa foi descrita como de resolução de problemas, esta informação manteve o estereótipo racial inativo, ou melhor, inexistente, sendo este grupo denominado de grupo sem ameaça. E o terceiro grupo foi o grupo controle, onde além de não haver menção aos estereótipos, os participantes foram incentivados a concluírem a tarefa.

Da testagem realizada, constatou-se a confirmação das hipóteses, uma vez que se observou que os universitários negros pertencentes ao grupo da ameaça do estereótipo apresentaram menor desempenho no teste do que os brancos do mesmo grupo e, também foi inferior se comparado ao desempenho dos negros que pertenceram ao grupo sem ameaça e o grupo controle. E entre os participantes do grupo sem ameaça houve uma relativa equivalência nos resultados das amostras dos brancos e negros.

Os resultados de Steele e Aronson (1995) proporcionaram uma nova compreensão sobre as desigualdades entre os grupos. Vindo os antigos argumentos como o da socialização, o da pertença socioeconômica e os de ordem genética, utilizados para justificar as diferenças no desempenho de brancos e negros, perder o foco das investigações que buscavam a compreensão dos cenários dispare entre os grupos.

Pode-se inferir que a confirmação da ameaça dos estereótipos proporcionou um novo olhar sobre a dinâmica intergrupal, dando aos estereótipos um lugar de destaque para a compreensão de como as assimetrias de poder são validadas em contexto diversos e, de como os estereótipos se configuram em artifícios psicossociais que os grupos se valem para alimentar a dinâmica desigual dentro da hierarquia social.

Estudos posteriores, como o de Spencer et. al. (1999) encontraram o mesmo padrão da ameaça dos estereótipos em mulheres, desta vez, utilizando os estereótipos negativos delas no domínio da matemática. Em grupos compostos por homens e mulheres, para um deles anterior a aplicação do teste não houve nenhuma menção aos estereótipos. Entretanto para o grupo de ameaça dos estereótipos o aplicador antes da aplicação do teste tratou sobre as diferenças de gênero entre homens e mulheres na matemática e afirmou que aquela tarefa era diagnóstica sobre o desempenho deles.

E tal qual Steele e Aronson (1995), Spencer et. al. (1999) constataram que as mulheres submetidas a ameaça dos estereótipos tiveram desempenho inferior comparado

ao dos homens do mesmo grupo. E para o grupo de ausência dos estereótipos constatou-se a inexistência de diferenças no desempenho de mulheres e homens.

Em linhas gerais, observa-se do fenômeno da ameaça os estereótipos que ele significou uma ampliação da compreensão sobre as disparidades entre os grupos, e na mesma medida, ressalta-se que ele revelou a força com que os estereótipos são prejudiciais para os alvos. Pois se a ameaça dos estereótipos explica o déficit do desempenho em membros de grupos alvos, presume-se que na ausência deles não haverá diferenças. Contudo, ressalta o questionamento, quais mecanismos estão presentes neste processo que justifica o decréscimo no alvo?

Como podem os estereótipos diminuir a capacidade de realização do sujeito?

Os estudos subsequentes a experimentação de Steele e Aronson (1995) suscitaram variadas investigações na qual os estereótipos passaram a ser o objeto principal para se compreender a realidade dos grupos, e sobretudo, para se elucidar o mistério que residia no fato de que a simples menção aos estereótipos do grupo poderia causar tamanhos prejuízos ao alvo. Quinn et. al. (2010). Os primeiros estudos se concentraram em fatores cognitivos para explicar o que ocorria com o alvo ao perceber a ameaça que pudesse explicar os resultados diminuídos. No próprio estudo de Steele e Aronson (1995) eles já investigaram a distração, a competência acadêmica e o valor pessoal como sendo os fatores que interfeririam nos resultados, ou seja, como mediadores do fenômeno.

Outras pesquisas como a de O'brien e Crandall (2003) e a Spencer et. al. (1999) investigaram a apreciação da autoeficácia, outros investigaram a autoestima (Levy & Langer, 1994) e o esforço percebido e a dificuldade da tarefa (Keller & Deunheinmer, 2003) como fenômenos que estariam relacionados a diminuição de capacidade do alvo

quando submetido a ameaça; porém, estes mediadores eram relativamente fracos, visto que havia uma variabilidade nos resultados Quinn et. al. (2010). De modo que não pôde ser atribuído a eles o poder de mediadores da ameaça dos estereótipos.

Houve estudos que investigaram a ansiedade como sendo a mediadora do efeito da ameaça. Ou seja, avaliaram se a ansiedade poderia explicar o baixo desempenho que os alvos ameaçados. Estudos como o de Spencer et. al. (1999) e Osborne, 2001 encontraram efeitos confirmatórios da ansiedade como sendo a mediadora do baixo desempenho. Ou seja, a ameaça dos estereótipos provocava ansiedade nos alvos e em decorrência dela o desempenho dele era prejudicado. Em contrapartida, Gonzales et.al. (2002) e Schmader e Johnson (2003) não encontraram evidência para efeitos da ansiedade relacionada ao baixo desempenho.

Nesse sentido, percebe-se não houver consenso da ansiedade como mediadora dos efeitos da ameaça. Em contrapartida, esta inconstância da mediação da ansiedade possa estar no fato que elas foram coletadas por meio de autorrelato. Todavia, as pesquisas que avaliaram a ansiedade através de respostas fisiológicas tiveram maior consistência dela como mediadora da ameaça (Quinn et al., 2010).

O estudo de Blascovich et. al. (2001) evidenciou nos participantes negros submetidos a ameaça uma pressão arterial aumentada comparada a dos bancos da mesma condição e, superior a dos negros do grupo sem ameaça. Semelhantemente, Osborne (2007) encontraram alteração na pressão arterial e temperatura da pele mais rebaixadas em mulheres ameaçadas do que nos homens do mesmo grupo, e menores do que nas mulheres do grupo sem ameaça.

Sendo assim, as evidências mistas quanto a ansiedade como mediadora não permite uma sentença definitiva como sendo ela uma importante mediadora dos efeitos da ameaça. Porém, argumenta-se que ela seja um fator que se faça presente no processo

em que o sujeito perceba o contexto como ameaçador. E em certa medida o estado de ansiedade atrapalhe a realização da tarefa que esteja prestes.

Cadinu et. al. (2005) investigaram os pensamentos intrusivos como os mediadores da ameaça. Nesta investigação os autores submeteram estudantes a um difícil teste de matemática e as instruiu a registrarem os pensamentos que viessem à cabeça durante a realização. As participantes foram divididas em grupo de ameaça e sem ameaça dos estereótipos. Os autores tinham por hipótese que os pensamentos negativos relacionados à execução da tarefa seriam mais prevalentes nas mulheres submetidas à ameaça.

E os resultados confirmaram o que Cadinu et. al. (2005) hipotetizaram. Ademais, as mulheres submetidas à ameaça tiveram desempenho inferior ao que pertenceram ao grupo sem ameaça. Sendo possível aos autores evidenciarem a presença de pensamentos negativos como depressores da capacidade cognitiva na resolução da tarefa.

Outras investigações apresentaram como mediador dos efeitos da ameaça a redução na capacidade da memória de trabalho dos sujeitos ameaçados, ou seja, o alvo em situação de ameaça teria sua capacidade de memória reduzida em função da preocupação com o contexto ameaçador; e em razão disso, os resultados do seu desempenho na tarefa apresentaram-se inferiores (ver Beilock et al., 2006; Schmader & Johns, 2003). Bem como houve pesquisadores que suscitaram que a excitação como um moderador, e na medida em que os alvos se vissem ameaçados, esta condição provocaria um estado de excitação o que por sua vez explicaria o desempenho reduzido (O'Brien & Crandall, 2003; Ben-Zeev et al., 2005).

Diante do exposto, observa-se que as explicações para os efeitos da ameaça dos estereótipos diminuindo a capacidade dos alvos são diversas, não tendo um moderador específico que seja explicativo da forma com que os resultados se apresentam nos alvos ameaçados. Porém, ao mesmo tempo, destaca-se neste aspecto a pluralidade de

possibilidades de moderadores que possam explicar os efeitos reduzidos em sujeitos ameaçados. E embora ainda não tenha um fenômeno em específico, observa-se que a ansiedade, a redução na capacidade de memória, os pensamentos intrusivos e/ou excitação são fenômenos experienciados pelos alvos dos estereótipos que estão sob a ameaça de confirmar como característica própria uma estereotipia de seu grupo.

A constatação de que possam ser vários moderados que operem os efeitos da ameaça sobre o alvo suscita uma compreensão de que o fenômeno da ameaça seja complexo em termos elucidativos das ocorrências internas que ele promove, de modo que não se tenha um consenso. Contudo, esta complexidade possa estar presente em outros aspectos do fenômeno. Por exemplo, considerando que os estereótipos são diversos, serão apenas os grupos raciais e de gênero que experienciam a ameaça dos estereótipos? Ela é aplicável apenas a pesquisas com testes matemáticos? De modo que estes aspectos

1.4 Quem experimenta a ameaça e o papel da identidade social neste processo

É importante se destacar que a ameaça dos estereótipos propõe um entendimento sobre o contexto situacional para se compreender a realidade das interações intergrupais que é mediada pelos estereótipos. E nesse sentido, considerando que os estereótipos são múltiplos e diversos, reside no fenômeno em questão a possibilidade dele ser aplicável a diferentes alvos, conforme o contexto estereotipado, não se limitando apenas a grupos com longa história de estereotipia como o exemplo dos negros e mulheres.

Embora observe-se uma elevada ocorrência de pesquisas que investigaram os efeitos da ameaça em grupos raciais (Blascovich et al., 2001; Deaux et al., 2007; Jairo & França, 2022b) e grupos de gênero (Fassiotto, et al., 2018; Heidrich & Chiviacowsky,

2015; Inzlicht & Ben-Zeev, 2000; Johns et al., 2005; Quinn et al., 2010; Schmader & Johns, 2003). Há também estudos que investigaram os efeitos da ameaça dos estereótipos sobre grupos etários, associando as variáveis de gênero e raça, com crianças (McKown & Weinstein, 2003; Neuville & Croizet, 2007) e adolescentes (Keller, 2002, 2007).

Outros estudos avaliaram os impactos dos estereótipos de grupos socioeconomicamente distintos (Croizet & Millet, 2011) e incluindo os atravessamentos raciais e gênero (Croizet & Claire, 1998). Tendo estas pesquisas encontrado efeitos condizentes a teoria da ameaça a dos estereótipos. Croizet e Claire (1998) apresentaram uma tarefa de compreensão de francês como diagnóstica da capacidade intelectual para estudantes de baixa renda. E eles tiveram o desempenho prejudicado apresentando menor rendimento se comparados aos alunos de alto nível socioeconômico. Contudo, para o grupo em que o teste não foi descrito como diagnóstico não houve diferenças nos resultados dos estudantes, evidenciando equivalência no desempenho e adicionalmente endossando o aspecto prejudicial que reside nos contextos estereotipados.

A ameaça também foi empregada em grupos etários com longa estereotipia a respeito de capacidade de memória. Levy (1996) ameaçou um grupo de idosos com os estereótipos negativos dos idosos quando estavam prestes a realizar uma tarefa que avaliaria a capacidade de memorização deles. Sendo que para o outro grupo de idosos não houve esta ameaça. E constatou-se que os idosos submetidos a ameaça tiveram o desempenho cognitivo e o julgamento a respeito de si alterado, comparando com o grupo dos idosos em que os estereótipos não se fizeram presentes.

De igual modo, Quinn et. al. (2004) testou a ameaça dos estereótipos com doença mental na sociedade norte americana. Ou seja, investigando os efeitos da ameaça em grupos/categorias de pequena proporção de membros. E encontram efeitos confirmatórios da ameaça deprimindo os resultados na tarefa de raciocínio.

As pesquisas apontam que a ameaça dos estereótipos pode ser empregada a todos grupos sociais (Murphy & Taylor, 2012; Quinn et al.; 2010). Ademais, ressalta-se a aplicabilidade dela até mesmo a grupos que desavisadamente se possa pensar que eles não sofreriam impactos dos estereótipos. A exemplo, Aronson et. al. (1999) submeteram estudantes brancos aos efeitos da ameaça. Usando o mesmo de manipulação dos estereótipos no qual os grupos era composto por participantes de etnias distintas (brancos e asiáticos) e diferenciados pela informação de que para um grupo a tarefa era diagnóstica e, não sendo para o segundo grupo acrescentada nenhuma informação ameaçadora. Sendo aplicada para ambos os grupos um teste de alta dificuldade para a realização (*Scholastic Aptitude Test* - SAT). Para o contexto da pesquisa, os estereótipos estabelecidos era de que os asiáticos eram superiores no desempenho.

E os resultados encontrados por Aronson et. al. (1999) foram condizentes com a teoria da ameaça. Ou seja, os brancos que pertenceram a condição de ameaça a dos estereótipos apresentaram desempenho inferior ao dos asiáticos do mesmo grupo, e aos dos brancos do grupo sem ameaça. Constatando este achado que a teoria da ameaça é contextual e pode ser aplicada a qualquer grupo no qual os estereótipos possam mediar as interações entre os membros.

Na mesma perspectiva, Pansu et. al. (2015) avaliaram a aplicabilidade da ameaça do estereótipo para grupos de gêneros diferentes, contudo, ameaçando os homens com os estereótipos sobre a capacidade de leitura. E os resultados foram condizentes com o postulado sobre a ameaça dos estereótipos. Sendo esta especificidade da ameaça dos estereótipos de não ser limitada a grupos com longa história de estereotipia também atestada por Leyens et.al. (2000), por Koenig & Eagly (2005) e Kray et. al. (2002).

Diante do exposto, constata-se que o emprego da ameaça dos estereótipos não se limita a grupos específicos, mas a contextos das relações intergrupais independente da

raça, gênero, idade, o status social, ou outras identidades sociais nas quais os estereótipos se façam presentes, configurando uma desigualdade racionalizada.

Se por um lado a literatura aponta que a ameaça pode ser experienciada por qualquer grupo, por outro, enfatiza-se a necessidade da identificação do alvo com o grupo estereotipado para que a ameaça seja efetivada. A teoria da identidade social de Tajfel & Turner (1986) postula que o indivíduo ao longo de seu desenvolvimento vai agregando múltiplas identidades (e.g., de gênero, de raça, classe social) sendo elas uma importante dimensão promotora da percepção do cenário como ameaçador.

Em outras palavras, o que se argumenta é que a ameaça é percebida pelo alvo quando há uma identificação dele como grupo estereotipado. É a identidade social do alvo como pertencente ao grupo que torna possível a ele a compreensão do ambiente como ameaçador (Brown, 2010; Murphy & Taylor, 2012). De modo que o impacto sobre o desempenho ocorre a partir do momento em que o alvo, tendo internalizado os estereótipos do grupo, passa a ver a possibilidade de ser julgado em razão dos estereótipos de seu grupo (Quinn et al., 2010).

Nesse sentido, é a consciência dos estereótipos do grupo ao qual pertence que torna possível o reconhecimento de uma pista situacional como ameaçadora. Por exemplo, a informação de que a tarefa possui o caráter diagnóstico de inteligência, por exemplo, é uma pista que só ameaça a quem possui identidade social com o grupo estereotipado. De modo que é esta percepção que elicia o processo de vigilância que o alvo buscará informações ambientais que possa certificar ele do possível risco em termos cognitivos (Quinn et al., 2010; Murphy & Taylor, 2012; Picho & Brown, 2011).

Dessa realidade é possível conjecturar que na tentativa de encontrar informações ameaçadoras a identidade, erroneamente, o alvo superestime a realidade e interprete contexto de forma ameaçadora que em outras ocasiões não teriam a mesma configuração.

Numa situação de testagem na qual os estereótipos sejam raciais, a etnia do aplicado pode se tornar numa informação adicional na qual o alvo poderá interpretar como sendo ameaçadora, por exemplo, sendo esta possibilidade testada nas pesquisas de Kaiser et. al. (2006) e Wout et. al. (2009). Tendo Murphy et.al. (2007) avaliado este princípio até mesmo manejando a quantidade da representação de gênero a partir de uma exposição de vídeo antes a realização de uma tarefa de matemática, ciência e engenharia. Tendo os autores encontrados efeitos positivos de que a pouca representação no vídeo de mulheres interferiu nos resultados das participantes que foram expostas a este vídeo.

De modo que estes dados tornam ainda mais evidente que é a consciência dos estereótipos com relação ao grupo que provoca a tensão diante da possibilidade da identidade negativa do grupo ser a métrica pela qual o alvo está sendo avaliado; e esta, por sua vez provoca reações afetivas no indivíduo que fará com que o desempenho evidenciado se mostre inferior (Beilock et al., 2007; Lewis & Sekaquaptewa, 2016; Pinel, 1999). É a identidade social com o grupo que faz com que o sujeito processe as informações ambientais como ameaçadoras. (ver Deaux et al., 2007; Shih et al., 1999).

O princípio relatado é presente na teoria da ameaça a ponto de McKown e Weinstein (2003) investigarem e endossaram a premissa com os achados de que o conhecimento do estereótipo é necessário para que a ameaça seja efetivada; uma vez que eles constataram diferenças na compreensão dos estereótipos e os efeitos deles em crianças de 6 a 10 anos. Constatando que a medida que as crianças ficavam mais velhas, elas tornavam-se conscientes dos estereótipos de seu grupo. E concluíram que crianças de grupos racialmente minoritários (negros e latinos) no contexto norte americano eram, em todas as faixas etárias, mais conscientes dos estereótipos de seu grupo.

Ademais, se faz necessário destacar o fato de que sendo múltiplas as identidades sociais, para alguns sujeitos, o pertencimento a grupos estereotipados sejam um problema

duplamente potencializado. Ou seja, alvos com dupla identidade com grupos estereotipados significa que ele se torna alvos nos quais os efeitos serão mais potentes. Em um estudo com universitários brancos e latinos, Gonzales et. al. (2002) submeteram os participantes a um teste de matemática de difícil realização. Os grupos eram compostos por homens e mulheres e se diferenciaram em razão da manipulação dos estereótipos (com ameaça x sem ameaça). A informação de que o teste era diagnóstico da capacidade foi a pista ameaçadora para os latinos e as mulheres que participavam do experimento.

Para além do teste, os autores fizeram o registro da experiência do esforço para a realização da tarefa por meio de medidas de autorrelato, averiguaram a ocorrência dos pensamentos intrusivos a partir de uma escala de ansiedade para averiguar os pensamentos intrusivos, e investigaram o grau de preocupação com os estereótipos a partir de um questionário.

Como resultado, eles constataram que latinos submetidos a ameaça tiveram desempenho inferior aos brancos nas duas condições experimentais (com e sem ameaça). E as mulheres latino-americanas submetidas a ameaça tiveram o pior desempenho comparativamente a todos os outros grupos de análises. Sendo evidenciada um efeito maior para os alvos que possuíam dupla identidade, ou seja, constatou-se que ser mulher e latina era um prejuízo maior para os seres sociais que tinham esta dupla identidade.

Diante do exposto, depreende-se que na identificação do alvo com o grupo é parte significativa para o conceito da teoria da ameaça do estereótipo, uma vez que os estudos revelam que a identidade estará intimamente ligada a percepção da situação como ameaçadora. Sendo assim, quanto maior for a identificação do alvo com o grupo, maior será a experiência de vulnerabilidade que o alvo sentirá (Aronson, et al., 1999; Brown, 2011; Wout et al., 2008; Steele et al., 2002).

1.5 Considerações

Este capítulo objetivou investigar a compreensão da psicologia sobre os estereótipos e a ameaça dos estereótipos como fenômenos presentes nas relações intergrupais e que validam as assimetrias de poder entre os grupos. De modo que os aspectos teóricos apontam que estes fenômenos se constituem em problemas sociais uma vez que ajudam na manutenção das desigualdades entre os grupos, e ao exercerem ameaça sobre o alvo, estes fenômenos tendem a minar as possibilidades de equidade entre os grupos em diversos domínios.

Compreende-se que os estereótipos são um fenômeno complexo, produto de uma série de eventos cognitivos que afetam a realidade social de modo a servir para a conservação das disparidades dentro de uma dinâmica de dominação entre os grupos. Na dimensão cognitiva, compreende-se que os estereótipos sejam um fenômeno natural e necessário, se considerada a teoria da economia cognitiva na qual a existência deles são decorrentes de um processamento da realidade de forma otimizada, partindo do pressuposto de simplificação da realidade, o que incorreria numa padronização e enquadramento de entes sociais a modelos e formas previamente estabelecidas.

Entretanto, na mesma medida em que pareça residir nos estereótipos uma inevitabilidade em razão de sua constituição cognitiva, pode-se destacar os prejuízos que eles acarretam para a realidade social, se observados os impactos que promovem sobre as relações intergrupais. E neste sentido, eles podem ser apresentados com alternativas enviesadas de compreensão da realidade dos grupos sociais.

Uma vez que a predisposição para o favoritismo do próprio grupo se associa a uma hierarquização dos valores atribuídos as categorias e grupos, de modo que juntos se constituem no terreno para que o observador estabeleça distinções nos atributos e

características que distinguem o grupo que ele pertence do outro grupo. Endossando a percepção de diferença entre o eu e nós. Fazendo com que as diferenças entre os grupos e indivíduos sejam cada vez mais acentuadas.

Sendo assim, os estereótipos vão além de um simples problema no processamento cognitivo das informações dos grupos, eles assumem papéis muito bem definidos e orgânicos dentro da dinâmica das relações intergrupais. Ou seja, os estereótipos são estruturas cognitivas que modelam a forma como o observador pensa, age, reage e estabelece expectativas sobre o outro grupo a partir de associações de atributos e características percebidas (Jairo & França, 2022).

Observa-se que os estereótipos naturalizam as realidades desiguais entre os grupos, ao passo que correspondem a estruturas lógicas que legitimam tal situação. Ou seja, os estereótipos são usados para a manutenção do status quo entre os grupos, e mantém os observadores e alvo distantes de uma compreensão crítica da realidade que seja alinhada com os ideais de igualdade e igualitarismo.

E sendo os estereótipos um fenômeno que se relaciona as assimetrias de poder entre os grupos, acentuando a percepção de diferença entre eles; é importante destacar que os estereótipos ao passo que acentuam as diferenças, eles impelem a uniformização dos grupos na medida em que reside neles a função de conformidade dos alvos ao estabelecido para o seu grupo. Em outras palavras, argumenta-se que os estereótipos possuem a função de se tornarem profecias autorrealizadoras a respeito do alvo.

Dito de outra forma, os estereótipos possuem o poder de alterar os comportamentos dos alvos, na medida em que um membro de um grupo estereotipado, por exemplo, tenderá a emitir comportamentos alinhados aos estereótipos de seu grupo. Vindo esta realidade funcional dos estereótipos ser erroneamente compreendida pelo alvo como confirmatória do que anteriormente era estabelecido como estereótipo do grupo.

Nesse sentido, se pode inferir que os estereótipos correspondem a uma engenharia danosa na qual 1) modela as expectativas do observador, 2) afetam os alvos e, 3) afetado pelos estereótipos, o alvo tende a tomar a forma das expectativas estereotipadas de seu grupo. Assumindo ou tomando a forma do atributo que lhe foi imputado por ser membro alvo.

No sentido aproximado a utilidade/função dos estereótipos como profecias autorrealizadoras, destaca-se um efeito prejudicial que os estereótipos promovem sobre os alvos. Trata-se da ameaça dos estereótipos, definida como o medo de confirmar como característica própria um estereótipo do grupo ao qual pertence (Steele & Aronson, 1995).

A ameaça dos estereótipos pode ser compreendida como um fenômeno que evidencia os prejuízos dos estereótipos sobre a cognição, a capacidade de realização e desempenho de membros de grupos alvos. Tendo este fenômeno o poder de interferir em diversos domínios de competência do alvo e, sendo os resultados mais uma vez interpretados de maneira equivocada como confirmatórios dos estereótipos.

A ameaça dos estereótipos corresponde a um aprofundamento empírico sobre os prejuízos que residem nos estereótipos. E aos impactos que eles promovem sobre o alvo. Podendo se constituir a ameaça dos estereótipos numa importante medida para aferir os impactos psicológicos que os estereótipos promovem. A ameaça dos estereótipos é um fenômeno puramente psicológico e revela os impactos que a identidade/identificação com grupo estereotipado caracteriza uma sensibilidade do alvo ao perceber que em determinado contexto ele será julgado em razão dos estereótipos.

Um aspecto importante sobre a ameaça dos estereótipos é que ela foi testada e abarcou um grupo de participantes que eram semelhantes em competências, entretanto, os estereótipos mostraram-se depressores da capacidade dos membros do grupo alvo. E diferentemente da profecia autorrealizadora, que pode forjar o enquadramento do alvo ao

estereótipo, a ameaça dos estereótipos concentra-se na investigação das diferenças e assimetrias entre os grupos que são justificadas pelos estereótipos.

Steele e Aronson (1995) propuseram que as diferenças no desempenho de testes intelectuais fossem apenas efeitos contextuais que os estereótipos provocavam aos alvos. O que até aquele determinado momento, as assimetrias eram mal compreendidas como confirmatórias da “real diferença intelectual entre negros e brancos”. Contudo, os autores evidenciaram que reside nos estereótipos a força de desestabilizar o alvo em contexto nos quais ele seja avaliado pelos estereótipos, o que fará com que ele apresente um desempenho prejudicado no domínio investigado.

Diante do exposto, conclui-se que a psicologia apresenta os fenômenos dos estereótipos e da ameaça dos estereótipos como potencialmente prejudiciais. Sendo percebidos e evidenciados na dinâmica das relações intergrupais, contudo, os efeitos produzidos ocorrem em variados níveis e podem impactar psicologicamente alvos dos estereótipos, a ponto da percepção do contexto ameaçador interferir na capacidade do alvo em diversos domínios. De modo que no próximo capítulo serão apresentadas as evidências da ameaça dos estereótipos sobre o domínio da tomada de decisão, uma vez que as escolhas profissionais são o alvo das investigações desta tese.

CAPÍTULO II

2 A AMEAÇA DOS ESTEREÓTIPOS E A ESCOLHA PROFISSIONAL: UMA REVISÃO DE LITERATURA

Nos últimos anos têm sido documentados pela psicologia social os efeitos deletérios que os estereótipos exercem na sociedade e nos indivíduos membros de grupos estereotipados. Inicialmente, definidos como fotografias registradas na cabeça do observador (Lippman, 1922), os estereótipos são como representações exageradas e errôneas da realidade social (Pereira, 2019), que se efetivam por meio de associações e atribuições de características específicas a grupos (Dovídio et al., 2009). Por conseguinte, eles interferem no modus operandi das interações intergrupais, ocasionando prejuízos, quer seja nas dimensões social ou individual; isso porque eles distorcem as expectativas e os julgamentos dos outros e sobretudo, servem de justificativa para preservar as assimetrias de poder existentes entre os grupos sociais (Fiske, 1998).

A pesquisa empírica sobre os estereótipos tem evidenciado e catalogado de maneira ampla os impactos negativos que eles exercem em diversas áreas da vida pessoal e social dos pertencentes a grupos alvos, que abrange aspectos da autoestima pessoal e grupal (Jach & Kryton, 2021; Wang et al., 2018) da saúde física mental (Donavan & West, 2015; Stewart et al., 2012), das expectativas sociais (Kornadt, 2016), até a realização acadêmica (Igbo et al., 2015; Hartley & Sutton, 2013).

Considerando a vasta literatura a respeito dos efeitos danosos que os estereótipos exercem sobre a vida dos membros de grupos alvos, destaca-se para esta tese a teoria da Ameaça dos estereótipos – TAE de Steele e Aronson (1995), por entender que nela reside um potencial impacto cognitivo sobre o alvo, interferindo no desempenho/realização dele em um determinado domínio.

A teoria da ameaça dos estereótipos se apresenta como uma evidência de que as assimetrias e desigualdades entre os grupos se preservam por meio dos efeitos que os estereótipos promovem na dinâmica intergrupar. Em outras palavras, esta teoria coloca em destaque a dinâmica estabelecida entre os grupos sendo os estereótipos um forte instrumento para a manutenção dos contextos desiguais, sendo especificamente os efeitos dos estereótipos avaliados numa perspectiva intraindividual.

As pesquisas apontam que os grupos raciais no contexto brasileiro não desfrutam das mesmas condições e oportunidades no mercado de trabalho. Associado a esta realidade observa-se a existência de naturalização de uma realidade excludente de pessoas negras em ocupações de alto status, se configurando numa realidade estereotipada a respeito da capacidade laborativa dos negros que é limitada a profissões de baixo status.

Nesse sentido, argumenta-se que os estereótipos dos negros além de naturalizar as desigualdades ocupacionais, possam explicar efeitos intraindividuais que adolescentes negros enfrentam na hora de fazer a escolha profissional, uma vez que a escolha profissional pode vir a ser influenciada pelos estereótipos. As evidências dos efeitos da ameaça dos estereótipos são extremamente recentes (Jairo & França, 2022b), sendo necessária replicações e novas avaliações.

E considerando que a escolha profissional é uma variável que integra a dimensão da tomada de decisão foi que se objetivou neste capítulo revisar a literatura sobre os efeitos da ameaça dos estereótipos no domínio da tomada de decisão relacionada a escolhas profissionais de membros de grupos estereotipados.

2.1 Ameaça dos estereótipos: perspectiva histórica e aspectos conceituais

A AE é definida como o medo de confirmar como própria, uma característica atribuída ao seu grupo; o que oportuniza uma tensão cognitiva que irá comprometer o desempenho do sujeito (Steele & Aronson, 1995) e consequentemente, o baixo desempenho apresentado será interpretado como uma confirmação das expectativas estereotipadas a respeito do alvo. Dito de outra forma, a AE ocorre “quando alguém está em uma situação ou fazendo algo para o qual um estereótipo negativo sobre o grupo pode ser aplicado a si mesmo” (Steele, 1997, p. 614).

Por exemplo, Huber et al., (2016) ameaçaram mulheres com os estereótipos de gênero sobre o desempenho delas na matemática e a capacidade espacial, áreas que eram relevantes para a realização de uma tarefa proposta pelos pesquisadores. As mulheres não tinham nenhum comprometimento motor que as incapacitasse de resolver a tarefa. Porém, observou-se que as mulheres que foram submetidas a ameaça dos estereótipos, tiveram menor desempenho do que as mulheres que não receberam as informações dos estereótipos quanto ao desempenho das mulheres naquela tarefa/domínio. Endossando que membros de grupos estereotipados podem sentir uma pressão extra em situações em que seu comportamento possa confirmar a reputação negativa de que seu grupo carece de alguma capacidade ou valor (ver Aronson et al., 1998).

O conceito da AE foi desenvolvido experimentalmente, após manipulações que buscavam compreender o baixo desempenho dos afro-americanos nos testes de QI, considerando que estes eram estereotipados como menos inteligentes. E da manipulação proposta por Steele e Aronson (1995) evidenciou-se que o contexto estereotipado é uma variável central da compreensão das diferenças intergrupais, não limitada apenas a resultados discrepantes nos testes de exames de inteligência. Pois os achados da TAE oportunizaram a compreensão de que qualquer sujeito que for exposto à AE, se sentirá

desconfortável/ameaçado por ser negativamente estereotipado, julgado, receber um tratamento desigual ou ter que se conformar com o estereótipo (Rice et. al., 2013).

Desse modo a AE se caracteriza por ser uma experiência situacional em que pares subrepresentados se sintam pressionados pela possibilidade de serem julgados pelos estereótipos associados a um domínio específico (Steele & Aronson, 1995, 2002). E ao analisar este aspecto teórico, observa-se que a TAE explicita como os estereótipos do grupo podem moldar o comportamento dos indivíduos de uma forma que ponha em risco o seu desempenho e reforça ainda mais a estereotipia negativa (Pennington et al., 2016). Ou seja, a TAE se mostra uma explicação mais plausível para a compreensão das disparidades existente entre o desempenho de grupos sociais ne porque elas se sustentam ao longo do tempo e transformações sociais.

Como foi visto no capítulo anterior, embora tenha sido desenvolvida avaliando os impactos em contexto racial, a AE não está restrita a análise de discrepâncias entre grupos raciais; podendo ser aplicada para a compreensão das desigualdades de gênero, étnica, etária, de nacionalidade entre outras que caracterizem uma interação intergrupar assimétrica (ver Pennington et al., (2016) e Spencer et al., (2016) para revisão).

A amplitude de aplicação da AE a diversos grupos baseia-se em duas razões, a primeira, no fato de que os estereótipos cumprem funções sociais, a exemplo, da manutenção do status quo do grupo dominante (Fiske, 1998), e a segunda, no fato de que todo indivíduo é potencialmente vulnerável a AE, uma vez que todos possuem ao menos uma identidade social que seja alvo de algum estereótipo (Spencer et al., 2016).

Dessa forma Aronson et. al. (1999) testaram a hipótese de que para interferir no desempenho do alvo, não haveria a necessidade de uma estereotipia historicamente relacionada ao grupo, nem mesmo condições para que fossem interpretada uma relativa inferioridade internalizada. Eles manipularam a ameaça a homens brancos, selecionados

pela alta habilidade na matemática, comparando-os aos asiáticos, grupo minoritário, porém estereotipados por se destacar no domínio. Os resultados apontaram que os brancos submetidos à AE apresentaram desempenho diminuído.

De modo que o modelo proposto por Aronson et. al. (1999) acrescentou a literatura a perspectiva de que a internalização dos estereótipos não explicava suficientemente a razão para o baixo desempenho em situações de testagem conforme argumentou Howard e Hammond (1985). De tal forma, validaram o escopo da AE como uma proposta situacional que pode interferir no desempenho do sujeito alvo.

Corroborando com o argumento de Spencer et al. (2016) de que todos os indivíduos estão sujeitos a experimentar a AE, salienta-se o postulado teórico sobre o caráter situacional necessário para que se processe a AE; uma vez que é a partir da percepção do sujeito sobre qualquer pista contextual que poderá ser interpretada por ele como um risco de ser julgado à luz de um estereótipo negativo sobre uma de suas identidades sociais (Steele 1997, Steele et al. 2002).

Sendo assim, as pistas situacionais podem desencadear a AE pelo simples alerta de que o grupo é desvalorizado em determinado domínio (Emerson & Murphy 2015; Steele & Aronson, 1995; Van Loo & Rydell 2014), pela lembrança dos estereótipos mantidos culturalmente a respeito de seu grupo (Davies et al., 2002, 2005), ou até mesmo pelo desequilíbrio numérico dos sujeitos em determinados ambientes (Murphy et al., 2007, Purdie-Vaughns et al., 2008). Um aspecto que merece destaque sobre todas as pistas anteriormente relatadas, é que elas são maneiras sutis de desencadear a AE e consequentemente, o declínio do desempenho/realização do sujeito.

Embora as evidências sugiram que tanto as pistas sutis quanto as mais gritantes/evidentes prejudiquem o desempenho (ver McGlone et al., 2006), Hakim et al. (2017) encontram resultados divergentes do postulado teórico da AE quando utilizaram

uma pista situacional mais evidente/explicita sobre a capacidade de cidadãos palestinos em Israel em situação de testagem psicométrica, de modo que verificou neles um desempenho superior; fenômeno que os autores explicaram segundo a teoria da reatância psicológica (ver Brehm (1966) para uma revisão teórica). Os achados corroboram os de e Kray et. al. (2001). Entretanto, o que queremos destacar ao ressaltarmos este aspecto é que independente da maneira em que seja empregada a pista situacional, há uma alteração no desempenho do sujeito, pois as pessoas tendem a ser altamente sensíveis a pistas que indicam que sua identidade pode ser desvalorizada (Purdie-Vaughns et al., 2008).

Quanto aos aspectos conceituais da teoria ressaltamos aqueles que dizem respeito suscetibilidade a AE, a exemplo, a consciência dos estereótipos como condição necessária para que o sujeito seja afetado em seu desempenho (Hess et al., 2003; Brow & Pinel, 2003). E embora este seja um aspecto bastante discutido na literatura, pesquisas tem identificado outros moderadores que tornam mais prováveis a efetivação da AE, como por exemplo o nível de dificuldade da tarefa (Hess et al., 2009), ou quando acreditam na veracidade dos estereótipos (Elizaga & Markman, 2008), para aqueles que possuem baixa autoestima (Rydell, 2010) e locus de controle interno (Cadinu et al., 2006).

Sendo assim, as descobertas anteriormente relatadas evidenciam que quando o estereótipo é aplicável a um contexto avaliativo de uma competência ou domínio, se acentuada a identidade grupal, surgirá a AE. E não são as características do grupo ou do alvo dos estereótipos fatores que desempenham papel fundamental para a teoria. De modo que ela se processa em diversos grupos e contextos, sendo possível o avanço e amplificação de domínio em que ela foi relacionada e testada ao longo dos últimos anos.

2.2 Atualizações nas pesquisas sobre a ameaça dos estereótipos

As pesquisas subsequentes ao estudo de Steele e Aronson (1995) que testou a TAE, cresceram significativamente ao longo dos últimos anos acrescentando contextos, mediadores, variáveis, e domínios diversos do quais o estudo originário da teoria foi modelado. Inclusive, com estudos que avaliaram os impactos da AE em contextos reais (Watson et al., 2017), de igual forma, os resultados encontrados nestes estudos não mais se limitaram ao desempenho intelectual, de modo que atualmente o desempenho diminuído em testes não é o único resultado documentado face a ameaça de estereótipo (Hakim et al., 2017) embora a maior parte da pesquisa esteja apoiada em achados de ambientes laboratoriais (Danaher & Grandal, 2008).

Pesquisas sobre a AE apontam que ela interfere em domínios diversos como o domínio acadêmico, apresentando uma série de contextos envolvendo variáveis de análise distintas, sendo a AE testada no campo das Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática (CTEM) para explicar as diferenças no desempenho relacionado ao gênero e aos imigrantes (Deemer et al., 2016; Weber et al., 2015), ou com pesquisas voltadas para a compreensão das diferenças no desempenho das mulheres em teste de matemática (Nguyen & Ryan, 2008; Spencer et al., 1999), ou na engenharia (Bell et al., 2003) e até mesmo a AE interferindo nas estratégias de estudos para testes CTEM das mulheres que foram ameaçadas com os estereótipos de baixa proficiência (Appel et al., 2011).

Outro domínio de investigação da AE foi o das negociações. Onde Kray et. al. (2001) encontraram resultados consistentes de que a AE interferiu no desempenho de negociações das mulheres, evidenciando que os estereótipos de gênero favoreciam a uma vantagem masculina no momento das negociações. Achados semelhantes também foram encontrados em Kray et. al. (2004) e Kray e Shapiro (2011). No contexto empresarial,

Gupta et. al. (2014) constataram efeitos da AE na avaliação de oportunidade de negócio, pressupondo que as mulheres teriam a avaliação prejudicada a partir dos estereótipos de gênero na proposta de negócio a ser avaliada no campo do empreendedorismo.

Há pesquisas também que avaliaram os impactos da AE no domínio cognitivo para explicar o *déficit* da capacidade de memória de adultos mais velhos (Barber & Mather, 2013; Mazerolle et al., 2012), ou relacionando o TDAH em adultos (Foy, 2018).

Bem como muitas pesquisas que testaram a AE em domínios pouco convencionais como o musical relacionado ao gênero (Watson et al., 2017); ao domínio do desenvolvimento físico e sensório motor (Huber et al., 2016; Silverman & Cohen, 2014); de jogos (Rothgerber & Wolsiefer, 2014); golfe (Stone et al., 1999), direção segura (Yeung & von Hippel, 2008), ao domínios computacionais e ambiente virtuais (Fordham et al.; 2020; Kumar, 2012; Kaye & Pinnington, 2016) e até mesmo em domínios de tomada de decisão (Carr & Steele 2010; Jouini et al.; 2018), sendo que neste último aspecto se insere a especificidade desta pesquisa.

Considerando o crescimento e testagem teórica da AE em diversos domínios e contextos, associado ao fato de que esta teoria é relativamente recente sobre os efeitos deletérios dos estereótipos, os achados mistos decorrentes dos diferentes fatores e variáveis se constituam num aspecto que levante questionamentos sobre a teoria; embora Spencer et. al. (2016) tenha destacado que as manipulações laboratoriais da AE apresentam resultados robustos; os tamanhos dos efeitos encontrados geralmente estejam entre moderados a pequenos (Flore & Wicherts 2015; Lamont et al., 2015), sendo possível encontrar variâncias conforme o grupo pesquisado (Spencer et al., 2016).

Em alguns domínios de investigação da AE, as meta-análises têm demonstrado inconsistências nas variáveis moderadoras da AE e encontrado erros de viés de publicação (Flore & Wicherts, 2015). Noutra perspectiva, Nguyen e Ryan (2008) evidenciaram que

as manipulações com pistas sutis provocaram maior efeito da AE sobre mulheres na matemática do que pistas flagrantes no contexto ameaçador, porém, para as mulheres que moderadamente se identificavam com o domínio da matemática, os efeitos da AE superaram as que se identificavam altamente com o domínio, aspecto que destoa do que é teorizado sobre a AE, caracterizando uma realidade de achados mistos.

Por outro lado, a revisão e meta-análise de Lamont et. al. (2015) encontraram resultados satisfatórios quanto aos moderadores da AE com base na idade. Eles evidenciaram que os mais velhos, quando avaliados em tarefas cognitivas, estavam mais suscetíveis a um baixo desempenho do que quando a avaliação envolveu tarefas motoras (baseadas nas habilidades e competências físicas). Há também estudos como a meta análise de Stoet e Geary (2012) que levantaram impasses analíticos sobre os resultados das pesquisas, salientando que as covariáveis utilizadas inflaram os tamanhos de efeitos se comparado a estudos que não fizeram uso de covariáveis. Ou no caso de Danaher e Grandal (2008) que diferentemente dos autores da pesquisa, ao reanalisarem os achados, encontram resultados significativos para os dados relatados por Stricker e Ward (2004).

De modo geral, a partir dos estudos desta revisão, infere-se que é consensual o entendimento sobre os efeitos da AE; entretanto, por razões diversas, quer sejam de delineamento ou medidas estatisticamente adequadas para a análise, as diferenças entre moderadores e tamanhos de efeito tem fomentado questionamentos conceituais. Contudo, as críticas embasadas nas lacunas e nos resultados de caráter misto não são suficientes para invalidar os efeitos que a manipulação experimental exerce sobre o alvo, e que se permite conjecturar sobre a dimensão de alcance dos efeitos da AE quando operada no campo real das relações intergrupais. E diante deste aspecto suscita-se uma investigação mais aprofundada sobre a produção científica dos efeitos da AE na escolha profissional.

2.3 Estereótipos e escolha profissional: ameaça e tomada de decisão

A escolha da profissão é uma importante decisão da vida, da qual terá implicações para toda a vida adulta, garantindo a qualificação para ingresso no mercado de trabalho, autonomia econômica e até mesmo ascensão social (Sobrosa et al.; 2015). Contudo, entre as diversas variáveis que compõem este momento decisório, destaca-se os estereótipos, mais especificamente, os estereótipos ocupacionais na hora da decisão.

Pesquisas apontam que os estereótipos de gênero nas ocupações explicam as diferenças nas escolhas profissionais, uma vez que frequentemente meninas escolhem caminhos educacionais que levam a empregos com salários mais baixos e carreiras de menor prestígio (Rapoport & Thibout, 2018). Outro aspecto que impacta na escolha é a raça, e para os negros essa se torna uma dificuldade adicional para ingressar no mercado de trabalho no brasileiro (Paim & Pereira, 2011).

O mercado de trabalho brasileiro é marcado pelos critérios étnicos raciais excludentes dos negros a determinadas profissões (dos Santos Paim & Pereira, 2012) e consequentemente, tal realidade impacta negativamente a construção do projeto de vida do negro, pois a ele é limitado o leque de opções de escolha profissional, e a raça se constitui uma barreira, acrescida dos impasses de ordem econômica.

Historicamente os negros foram associados a ocupações de baixo status e sem nenhum prestígio social, de modo que ao longo do tempo, estereótipos sobre sua competência e habilidades ocupacionais foram sendo sedimentadas no cotidiano a ponto de serem vistas como naturais as discrepâncias entre negros e brancos em determinadas ocupações profissionais de prestígio no Brasil.

E sob esta perspectiva desnaturalizada das ocupações profissionais dos negros nesta sociedade que se argumenta que a escolha profissional, enquanto tomada de decisão

é uma variável a ser estudada em contexto estereotipados quanto as ocupações profissionais; pois estereótipos influenciam a tomada de decisão em situações relacionadas a realizações (Jouini et al., 2018). E a diversificação da força de trabalho tem sido alvo de investigações da psicologia social pelo entendimento de que as assimetrias de poder são em parte sustentadas pelos estereótipos e a ameaça deles, uma vez que corroboram com a estagnação de mudanças sociais (Tajfel, 1981).

A literatura psicológica aponta os estereótipos como um fenômeno complexo de ordem cognitiva com desdobramentos sociais que são utilizados, dentre outras funções, para a justificação dos sistemas, ou seja, eles dão legitimidade as lógicas sociais vigentes, mesmo sendo elas desiguais, pois explicam a realidade social. Em termos práticos, por exemplo, as desigualdades ocupacionais dos negros podem ser explicadas pelos estereótipos de baixa inteligência atribuídos aos negros; ou que são preguiçosos, o que se refletiria no pouco esforço em estudar e alcançar profissões de alto status.

Recentemente, o Instituto Ethos (2016) revelou uma clivagem nas ocupações dos cargos nas corporações brasileiras, onde os negros drasticamente estavam sub-representados nos cargos de prestígio se comparados aos cargos basilares das organizações; aspecto que é corroborado pelos dados ocupacionais e de rendimento da população negra (Pnad, 2019). Entretanto, a construção da realidade ocupacional dos negros os restringiu a profissões de baixo status desde os tempos da escravidão, o que nos permite parafrasear Dovídio et. al, (2009) as ocupações profissionais de baixo status são associações e atribuições de características dos negros neste país.

Os estereótipos influenciam a forma como os alvos são vistos, o que se esperar de seus comportamentos e de suas capacidades. Nesse sentido se torna mais compreensível porque na atualidade, os negros enfrentam barreiras para o ingresso no mercado de trabalho; bem como as lógicas que sustentam as bases racistas numa sociedade que não

se reconhece como tal; expressando-o de uma maneira cordial (ver Turra & Venturi, 1995). E mascarando as desigualdades profissionais, educacionais, econômicas, de acesso a bens e serviços de modo geral. E como consequência dessa realidade acredita-se que os estereótipos exerçam interferência sobre as decisões e aspirações dos negros.

Ao investigar as escolhas de carreira feitas por mulheres Davies et al. (2002), os autores submeteram as participantes a assistirem comerciais de televisão estereotipados e outras, a comerciais não estereotipados. Eles descobriram que as mulheres eram mais propensas a mostrar interesse em carreiras estereotipadas como femininas após assistirem comerciais em que eram retratadas em papéis estereotipados (um efeito de ameaça de estereótipo) em comparação com mulheres que assistiam a comerciais neutros e homens em ambas as condições.

E se compararmos os achados de Davies et al. (2002) com a realidade de sub-representação negra nas ocupações de prestígio no Brasil encontrada pelo Instituto Ethos (2016) inferimos que o fato de que o jovem negro, desde muito cedo assisti a realidade brasileira marcada pela quase invisibilidade de negros em ocupações de prestígio, e talvez, isto se constitua em um aviso contínuo dos espaços em que é possível ele negro estar em termos de presença profissional. Uma vez que os estereótipos sobre o grupo de alguém são uma fonte de ameaça de identidade e têm efeitos prejudiciais bem documentados no desempenho em muitos domínios estereotipados (ver Steele & Aronson, 1995; Steele et al., 2002) e para esta pesquisa entendidos como depressores das aspirações profissionais.

Santos (2018) ao considerar o contexto ocupacional, constatou entre adolescentes que as profissões de baixo status eram estereotipadas como ocupações de pessoas negras, e as de alto status de pessoas brancas. E no estudo subsequente, testou a hipótese de que as escolhas profissionais dos negros sofreriam interferência da AE. Considerando que AE

é fenômeno que impede os alunos pertencentes a grupos estereotipados de desempenharem o máximo de suas habilidades (Weber et. al., 2015).

Em um contexto real de sala de aula Santos (2018) manipulou a AE com alunos do ensino médio prestes a fazer a escolha profissional. Eles foram divididos em dois grupos distintos para a aplicação do questionário sobre a escolha profissional; a ameaça foi manipulada por um texto priming que continha informações da realidade racial das ocupações profissionais no Brasil. Por exemplo, o priming continha informações da baixíssima quantidade de negros na profissão de alto status (*e.g.*, medicina, direito) e a maciça presença negra em ocupações de baixo status. E para o outro grupo apenas foram dadas as instruções para o preenchimento do questionário.

O desenho quase experimental do estudo de Santos (2018) previu que os negros ameaçados escolheriam profissões de baixo status, ou seja, a AE faria com que eles escolhessem profissões condizentes com as que estereotipadas como de pessoas negras. E os resultados confirmaram a hipótese, sendo os dados potencializados pelos resultados adicionais de que para o grupo sem ameaça os negros escolheram mais profissões de alto status do que os brancos da mesma condição.

Os resultados relatados apresentaram um novo entendimento para a realidade da sub-representação de negros em ocupações de prestígio no Brasil. Sinalizando a necessidade de uma compreensão ampliada sobre a discrepância na presença negra em ocupações de alto status, não limitadas a explicações sociais, de níveis de escolarização ou de desempenho acadêmico. Contudo, ressaltando o contexto estereotipado como variáveis depressoras das escolhas dos negros, fazendo com que seja preservado o status quo da branquitude nas profissões de alto status.

Schmader et. al. (2004) em dois estudos complementares investigaram os estereótipos e a AE como explicativas para a sub-representação de mulheres nas áreas das

Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática - CTEM. Eles inicialmente examinaram as crenças das mulheres (universitárias matriculadas em disciplinas CTEM) sobre os estereótipos de gênero e como elas se relacionavam com suas autopercepções e decisões de carreira. Eles propuseram que as mulheres que endossavam crenças legitimadora do status de diferenças entre homens e mulheres estariam mais propensas a terem uma autopercepção diminuída, bem como as intenções de seguir carreira na CTEM.

E como resultado da primeira investigação, Schmader et. al. (2004) encontraram efeito negativo do endosso do estereótipo de gênero nas intenções de carreira, onde as mulheres que endossavam estereótipos de gênero apresentaram menor autopercepção positiva e interesse por continuar na carreira da CTEM, sendo estes achados reforçados com a segunda investigação proposta.

No segundo estudo, Schmader et. al. (2004) testaram a hipótese de que as mulheres experimentam uma maior ameaça de estereótipo durante um teste de matemática, na medida em que endossam os estereótipos de gênero sobre a habilidade matemática das mulheres. E como resultado observou-se que as mulheres com maior endosso aos estereótipos de gênero apresentaram resultados piores no teste do que as que não endossavam os estereótipos de gênero.

Deemer et. al. (2016) avaliaram se a AE era um preditor de resultado de carreira de mulheres nas CTEM, a partir do enquadramento teórico da AE como uma barreira contextual proximal, segundo a Teoria Cognitivo Social de Carreira (TCSC) (Lent, et al., 1994, 2000). A TCSC postula que crenças de eficácia e os fatores contextuais desempenham papéis igualmente importante na determinação dos interesses e escolhas profissionais dos indivíduos. Desse modo, as barreiras contextuais, sobretudo, as proximais, exercem efeitos sobre as fases ativas de desenvolvimento de carreira e moderam as relações de interesse-objetivo e objetivo-comportamento (Lent et al., 2005).

Sendo assim as barreiras contextuais inibem a autoeficácia e as intenções de escolha de metas para desenvolvimento ativo da carreira, segundo a TCSC, e a partir desta compreensão Deemer et. al. (2016), interpretaram a AE como uma barreira contextual proximal que inibia o ingresso e permanência de mulheres na carreira científica, especificamente nas disciplinas de física e química. E pensou na estruturação desta associação teórica a partir da realidade de que tem sido crescente as investigações dos fatores contextuais como propostas explicativas do porquê as mulheres não iniciam, ou optam por sair prematuramente das carreiras CTEM.

A investigação proposta por Deemer et. al. (2016) entre outras medidas, avaliou as intenções das mulheres de continuarem uma carreira científica (física ou química), e mediu a percepção de AE adaptada do estudo de Marx e Goff (2005). E os resultados encontrados apontaram para uma interferência indireta da AE nas intenções de escolha de carreira científica (embora limitados as mulheres da área da física, e não significativo para as de química). De modo a validar a hipótese de que a AE interferiria nas intenções das mulheres de continuar a carreira científica nas áreas CTEM.

Na mesma perspectiva, entretanto com recorte étnico, Woodcock et. al. (2016) consideraram que no contexto estadunidense negros e latinos sofriam constantemente os efeitos da AE, sendo os estereótipos negativos deles amplamente difundidos no meio acadêmico. E esta ameaça persistente e generalizada, ano após anos, previa a desidentificação das minorias sub-representadas com o domínio das CTEM (Woodcock et al., 2012). E argumentaram que as disparidades na sub-representação étnica de negros e latinos na força de trabalho científica eram uma consequência da AE persistente e generalizada que configurava o ambiente acadêmico, impactando significativamente as metas de desempenho acadêmico destes jovens.

O desidentificação tem sido bastante discutido nas pesquisas sobre a AE (Stout et al., 2011), sendo interpretada como um dos efeitos diretos da experiência individual do sujeito de viver em um contexto estereotipado. A desidentificação psicológica é um processo decorrente de uma exposição contínua a estereótipo, de modo que para proteger-se de confirmá-los ou evitar o sofrimento com a associação deles a sua identidade, o alvo diminui a importância daquele domínio para sua autoavaliação (Steele, 1997).

E numa perspectiva longitudinal, partindo do entendimento citado anteriormente, Woodcock et. al. (2016) investigaram se a AE impactava a experiência, desempenho e objetivos de carreira dos sujeitos ameaçados a partir das metas de desempenho acadêmico e da disposição para envolvimento na carreira científica de alunos pertencentes e não pertencentes a programa de ações afirmativas raciais. O grupo experimental foi formado por jovens que pertenciam ao National Institutes of Health Research Initiative for Scientific Enhancement – RISE (programa de apoio para retenção de minorias sub-representadas nas ciências de várias universidades norte americanas), e o grupo controle foi formado por jovens com alta identificação para as carreiras das ciências, porém, não ligados a nenhum programa de apoio universitário.

As análises dos dados obtidos ao longo da pesquisa demonstraram que os alunos que integraram o programa RISE tinham maior probabilidade do que os alunos que nunca haviam participado de um programa de ação afirmativa de se engajarem na busca por uma carreira científica. O que atestava a utilidade prática do programa de ações afirmativas para negros e latinos, ao passo que também foi evidenciado que os alunos de ambos os grupos relataram níveis médios de AE e adotaram metas de evasão do desempenho como consequência.

Constatou-se também que a AE não teve efeitos diretos ou indiretos no engajamento na carreira científica ou nas intenções dos alunos RISE. Entretanto, as

intenções e engajamento de carreira científica foi afetada pela AE que impactaram negativamente as metas de domínio dos estudantes que nunca pertenceram ao programa. De modo que os resultados sugerem que a AE possui impacto longitudinal na vida do sujeito, impactam as orientações para metas de realização e promovem a desidentificação com o domínio; aspecto também discutido e encontrado por Schmader et. al. (2004).

Considerando os resultados de Woodcock et. al. (2016) pelo fato de ser o que mais se aproxima dos objetivos desta tese, argumenta-se que a descrição dos estudos sobre a AE e escolha profissional recebe no cenário das pesquisas uma grande ênfase nos estudos onde o gênero recebeu foco pelos pesquisadores, caracterizando a priori um foco e interesse desta área em resolver a problemática das escolhas profissionais prejudicadas pelos contextos estereotipados em do gênero, entretanto, não com relação a raça/etnia.

Em uma amostra nacionalmente distinta (turcos e estadunidenses), Gupta et al. (2014) avaliaram a AE no contexto empresarial, especificamente na avaliação de oportunidade de negócio para empreendedores, pressupondo que a presença de estereótipos de gênero tanto masculino quanto feminino nas propostas de negócio prejudicariam a avaliação de mulheres e homens no campo do empreendedorismo.

Argumenta-se que a avaliação de novas oportunidades de negócio é uma parte importante do empreendedorismo, ela corresponde ao componente intelectual da oportunidade que pode vir a se constituir em possibilidades de ganhos financeiros, produção de bens e inserção de uma nova necessidade de mercado (Mitchell & Shepherd, 2010).É a avaliação favorável de um negócio como tendo alto potencial, o pontapé para que seja criado novos empreendimentos e crescimento econômico (Short et al., 2010). E desta avaliação pode resultar na escolha de uma proposta para investimento, uma vez que não se escolhe uma proposta de negócio falida, ou que se julgue que dela possa advir prejuízos financeiros.

Gupta et. al. (2014) investigaram o contexto estereotipado quanto ao gênero, uma vez que os empreendedores são frequentemente descritos como ousados, arriscados e agressivos, sendo estes atributos características tipicamente masculinas (Gupta & Turban, 2012); e os autores tinha por hipótese que a avaliação de novas oportunidades de negócio poderia explicar as taxas diferenciais de gênero no empreendedorismo. Considerando que as diferenças tipificadas de gênero podem ser resultantes da AE (Schmader et al., 2008).

Os resultados de Gupta et. al. (2014) evidenciaram uma interação entre gênero e a AE. As mulheres apresentadas a proposta de negócio masculinamente estereotipadas avaliaram a proposta como menos favorável do que mulheres que avaliaram uma proposta neutra. E constatou-se que na condição inversa, quando mulheres avaliaram proposta com estereótipos femininos, elas as avaliaram mais positivamente, e os homens julgaram a proposta como mais negativa, sendo este dado ressaltado quando comparado aos homens que apresentados a proposta neutra as avaliaram de maneira positiva.

A pesquisa de Gupta et. al. (2014) apresentou um caráter inovador ao revelar efeitos da AE em contexto empresarial. Ampliando as evidências da AE interferindo em contextos concernentes as avaliações de negócios no campo empresarial. Demonstrando que os estereótipos femininos neste domínio alteram e deprimem a avaliação do negócio. Sendo este aspecto integrante da dimensão de tomada de decisão do sujeito.

Jouini et. al. (2018) ao investigarem os efeitos da AE no domínio da tomada de decisão constataram que a AE explicava os baixos níveis de autoconfiança nas meninas na área de matemática, bem como identificou que ela era a razão da sub-representação de mulheres nas CTEM, justificando assim a AE as escolhas menos ambiciosas das mulheres e a tomada de decisões em situações relacionadas a realizações nas áreas CTEM.

Sendo assim, pode-se concluir destes resultados que o endosso das mulheres aos estereótipos de gênero é um indicador de sua autopercepção bem como uma variável de

forte influência sobre as escolhas de carreira que elas fazem. E nesse sentido a AE se apresenta como uma variável que altera as intenções de carreira ou escolhas profissionais de mulheres em razão dos estereótipos de gênero.

Nos estudos de Appel et al., (2011) foram encontradas evidências de que a AE além de afetar o desempenho de mulheres em contexto estereotipado, eles prejudicavam o processo de aprendizagem das mulheres que se identificavam com o domínio das CTEM. Em outras palavras, as mulheres submetidas a AE tiveram desempenho inferior as que não foram submetidas a ameaça e, a AE interferiu na preparação para os testes, ou seja, uma etapa anterior a realização dos testes, sendo relatado os efeitos da AE sobre comportamentos relacionados a aprendizagem (e.g., tomar notas sobre informações relacionadas a CTEM).

De modo que os achados de Appel et. al. (2011) trazem os prejuízos da AE abrangendo os processos de aprendizagem de alvos que se identificam com o domínio da CTEM, que aprenderão o conteúdo de maneiras menos eficiente. E gradativamente as lacunas de conhecimento entre os alvos e os não-alvos tenderão a aumentar. E nesse sentido, estes resultados terão relação com as escolhas profissionais dos alvos e corroboram com os resultados anteriormente relatados de Woodcock et. al. (2016) de que a AE interfere nos objetivos de seguir a carreira acadêmica.

Não relacionadas a escolhas profissionais, entretanto, focado na compreensão dos efeitos da AE sobre a tomada de decisão, Villanueva-Moya e Expósito (2021) submeteram universitários a um experimento no qual consistia na realização de uma tarefa no computador. Manipularam os estereótipos de gênero para ameaçar mulheres no domínio da matemática. E para ambos os grupos aplicaram tarefas de jogos de azar para avaliar a tomada de decisão na vida cotidiana dos participantes, além de avaliarem o medo de avaliação negativa e sensibilidade à punição.

Os resultados constatados por Villanueva-Moya e Expósito (2021) foram que as mulheres submetidas a AE tomaram decisão de risco mais desvantajosas do que os homens da mesma condição, e das mulheres da condição sem ameaça. Bem como constataram que as mulheres que temiam muito a avaliação negativa pareciam tomar decisões de risco mais desvantajosas em comparação com outros grupos. De modo que estes dados sinalizaram que o medo de avaliação negativa estaria presente nos processos de tomada de decisão em contextos de desigualdade de gênero.

De maneira semelhante, Carr e Steele (2010) encontraram resultados confirmatórios de que a AE interfere na tomada de decisões financeiras de universitárias submetidas a condição de ameaça dos estereótipos, sendo a ameaça empregada por meio de informações que relataram as diferenças de gênero na matemática. De modo que estes resultados lançaram luz sobre a possibilidade de que a tomada de decisão dos indivíduos possa ser fortemente influenciada por preocupações com estereótipos.

2.4 Considerações

Objetivou-se neste capítulo revisar a literatura sobre os efeitos da ameaça dos estereótipos no domínio da tomada de decisão relacionada a escolhas profissionais de membros de grupos estereotipados. Uma vez que se argumenta que as escolhas e aspirações profissionais dos alvos sejam influenciadas pelos estereótipos e a AE. Sendo possível a partir desta constatação um entendimento mais coeso sobre a sub-representação de negros em ocupações de prestígio e/ou em profissões marcadas pelos estereótipos.

Observou-se que a AE tem apresentado sua relevância social em diversas investigações da psicologia social sobre situações e variáveis a que os estereótipos

possam ser aplicados como depressores do resultado do alvo. Entretanto, percebe-se uma tímida literatura a respeito dos efeitos da AE sobre as escolhas profissionais. Ademais, observou-se que as mulheres foram o grupo minoritário alvo das investigações sobre a AE e as escolhas profissionais. E ao que parece as desigualdades de gênero nas escolhas profissionais são um problema mais gritante e evidentes para os pesquisadores quanto as disparidades e impactos sobre a minoria de gênero. O que revela uma enorme carência de propostas analíticas dos impactos da AE sobre as escolhas profissionais de grupos raciais.

Constatou-se que a maior dos estudos se concentrou na compreensão das diferenças de gênero nas áreas CTEM; não investigando a realidade da escolha profissional do jovem negro. E embora tenha Woodcock et. al. (2016) incluído participantes negros no seu estudo, o aspecto geral da pesquisa é de caráter étnico, não necessariamente racial, visto que investigavam a AE em latinos e afro-americanos.

Uma interpretação possível para a escassez de estudos que investiguem os impactos de AE nas escolhas profissionais de negros talvez resida da compreensão de que eles ocupam de um lugar social posto e imutável. Caracterizando esta realidade um cenário de naturalização da realidade e dos comportamentos associados a grupos minoritários. Naturalização da sociedade na medida em que as pessoas de modo geral não se mostram críticas da realidade, e em segundo lugar, naturalização dos comportamentos associados aos grupos minoritários pelo fato de que, até para os pesquisadores da área, a raça não se constituiu num problema há se investigado.

Constatou-se que todos os estudos encontrados investigaram os efeitos da AE sobre a tomada de decisão de mulheres no domínio CTEM, e desconsideraram os negros enquanto grupo racial e as desigualdades por eles enfrentadas. E comparando esta lacuna de estudos com a longa história de exclusão dos negros, remete a uma compreensão de

que estes dados sinalizam que as escolhas profissionais dos negros, bem como as desigualdades enfrentadas por eles no mundo do trabalho são questões de segunda ordem.

Sendo esta realidade um indício de que a infra-humanização dos negros seja um fenômeno que esteja relacionado a esta pouca visibilidade dos impactos da AE sobre as escolhas profissionais e no mercado de trabalho relacionadas ao negro. Expondo esta lacuna de pesquisas científicas, uma percepção de que entre os grupos minoritários, exista uma hierarquia de importância, e subjacente a esta hierarquia, crenças infra-humanizadoras dos negros fundamenta esta realidade de ausências de pesquisa sobre este tema que é tão bem explorado para um determinado grupo minoritário.

Embora não tenham analisado diretamente a interferência da AE na escolha profissional, os resultados de Schmader et. al. (2004) apresentam os estereótipos como impactantes da autopercepção do desempenho a ponto de fazer o alvo desistir de uma área acadêmica; configurando-se estes resultados numa alteração da escolha, uma desistência de algo que outrora foi decidido, ou seja, a efetivação do processo de desidentificação.

Ao ponderar sobre o gênero e o estágio da vida acadêmica da amostra do Schmader et. al. (2004), ou seja, mulheres que já tinham ingressado na área CTEM, pode-se dimensionar o poder dos efeitos nocivos que a experiência de viver em contexto estereotipado possui. Ainda mais refletindo-se que as meninas são socializadas para se considerarem incapazes em matemática desde a mais tenra idade (ver Eccles et al., 1990; Tiedemann, 2000). O estudo relatado foi com participantes que já tinham vencido a barreira inicial de adentrarem na área CTEM que são estereotipadamente masculinas, e mesmo assim, os estereótipos e a AE continuavam a deprimir as aspirações e desempenho delas na fase adulta de suas vidas.

Nesse sentido, os aspectos citados anteriormente suscitam a reflexão de que processos semelhantes encontrados por Schmader (2004) possam ocorrer em jovens negros.

De modo geral, os achados aqui relatados sinalizam uma realidade que demanda maiores investigações para esclarecimentos de como a AE, operacionalizada em contexto de tomada de decisão, pode deprimir a escolha profissional do alvo; e quais variáveis moderadoras estão presentes neste processo. Uma vez que os achados em questão já sinalizam efeitos da AE neste domínio, entretanto, pouco se sabe como se operacionaliza esta ameaça em termos cognitivos.

Ademais, desconsiderar os estereótipos raciais enquanto fenômeno inerente das relações sociais construídas sobre ideais racistas, sobretudo para investigar contextos assimetricamente desfavoráveis, e centrar-se apenas sobre as discrepâncias de gênero nas ocupações específicas de áreas científicas, é um aspecto no mínimo emblemático, que interpreta-se como uma real mensagem do quanto se faz necessário investigar contextos naturalizados em que os negros são limitados a ocupações de baixo status e pouco prestígio. E reconstruir uma realidade não normativa das minorias raciais ocupando lugares e espaços predefinidos somente pela sua pertença étnica, ou uma realidade que contrarie a normatividade da discriminação de acesso ao pleno desenvolvimento da potência que todo ser humano possui.

Infere-se destes resultados sobre os efeitos da AE no domínio de tomada de decisão que ele se constitui num importante campo de estudo, E pôde-se vislumbrar um estado da arte da produção sobre os efeitos da AE sobre as escolhas profissionais. Ao passo que revela uma lacuna de estudos que visualizem os contextos raciais que os estereótipos ameaçam a escolha profissional de negros.

Ademais, estes achados servem de base para novas investigações e fundamenta práticas que visem a redução dos impactos dos estereótipos raciais no processo de escolha profissional, sobretudo, em contextos e variáveis que se apliquem a sub-representação de pessoas negras em ocupações de prestígio social. Suscitando dúvidas sobre entendimentos naturalizados das assimetrias de poder entre brancos e negros evidenciadas no status ocupacional das profissões. Questionando os contextos em que os estereótipos possam ameaçar e deprimir as escolhas profissionais dos alvos negros. Ademais, porque subjacente a esta realidade, possam ser as crenças infra-humanizadoras dos negros que endossem e fundamentem a naturalização das disparidades entre os grupos no mercado de trabalho, impactando as escolhas profissionais dos negros.

CAPÍTULO III

3 ESTEREÓTIPOS E INFRA-HUMANIZAÇÃO

Pesquisas apontam uma estreita relação da atual condição social do trabalho do negro com os resquícios de uma sociedade construída a partir da segregação escravagista. E a ciência psicológica têm atestado a força com os resquícios de uma hierarquia racial tem minado o alcance dos ideais de igualdade/igualitarismo que norteiam as sociedades modernas, tornando-os quase que inatingíveis. Nesse sentido, a segregação ocupacional de pessoas negras em determinadas ocupações representa um problema antigo e estrutural da sociedade brasileira que embora tenha ideias igualitários, conserva práticas e lógicas estruturantes que são racistas.

Contudo, observa-se que contextos igualitários adotam para si normas antirracistas, e estas por sua vez tornam o racismo inaceitável enquanto prática comportamental, fazendo dele um comportamento a ser evitado e desassociado da autoimagem. Mas compreende-se que em termos sociocognitivos, o racismo encontrou maneiras distintas da antiga expressão flagrante e hostil, e adotou expressões difusas, a exemplo da sutileza (Pettigrew & Meertens, 1995) e cordialidade (Turra & Venturi, 1995); o que de certo modo dificultou a identificação dele enquanto prática presente nas sociedades modernas, e a sua responsabilização nas diversas desigualdades impostas aos negros neste país que persistem anos após a abolição.

E neste sentido, argumenta-se que os estereótipos foram e são um fenômeno presente nesta realidade que cumprem a função de naturalizar as desigualdades outrora estabelecidas, colaborando com a manutenção do status quo do grupo numa lógica de hierarquia racial na qual o poder social dos brancos tem se estabelecido durante séculos; e como produto desta realidade, acredita-se que infra-humanização seja um fenômeno

presente nas interações intergrupais, e que se associe a segregação ocupacional dos negros no contexto brasileiro. De modo que este capítulo objetivou compreender os aspectos teóricos da infra-humanização como um fenômeno presente nas interações intergrupais.

Ao analisar a dinâmica das relações raciais no contexto brasileiro, percebe-se que os estereótipos contribuem fortemente para a manutenção das bases cognitivas que estruturam uma sociedade racista. Uma vez que eles se configuram como crenças compartilhadas a respeito dos grupos e categorias, promovendo inferências de comportamentos, atitudes e diversos atributos a respeito dos alvos (Tajfel, 1981; Czopp et al., 2015). De modo que exercem interferência em aspectos individuais do alvo, como a autoestima (Rivera & Paredez, 2014), saúde mental (Donovan & West, 2015) e a nível social, interferem na tomada de decisão por escolhas profissionais (Santos, 2018).

Contudo, numa outra perspectiva, os estereótipos trazem prejuízos ao observador, e simplificam as informações sociais (Tajfel, 1981), promovendo a homogeneização dos grupos e categorias, fazendo com que outros estímulos sejam descartados no processo de simplificação da realidade (Uhlmann et al., 2010). Tendo neste processo a consequência danosa para o observador de perceber de forma homogênea os grupos sociais (exogrupo), o que por sua vez traz prejuízos para as relações sociais (Cabecinhas, 2002).

E é neste sentido que a infra-humanização se insere como fenômeno de análise nesta tese por ser em certa medida decorrente da “pseudo” homogeneidade dos grupos. Sendo este fenômeno atravessado por crenças que hierarquizam os grupos raciais, de modo que a homogeneidade dos grupos é distinta em termos raciais e de valor dos atributos associados a cada grupo racial.

A problemática central desta tese, reside no equivocado discurso de que o Brasil seria uma sociedade racialmente igualitária, contudo, a ciência psicológica tem demonstrado que os estereótipos dos negros os mantêm na base da hierarquia social, que

fora naturalizada ao longo dos anos, e evidenciado na forma hegemônica com que eles são percebidos. Havendo por parte de alguns o esvaziamento e negação da compreensão das disparidades raciais, em detrimento das socioeconômicas (Daflon, 2014). Porém, o fato é que os dados apontam uma gritante desvantagem dos negros em relação a renda/rentabilidade, emprego e desemprego (IBGE, ver Pnad 2020), e sobretudo, da quase invisibilidade em ocupações de alto status nas organizações (Instituto Ethos, 2016).

Adicionalmente, verifica-se uma forte relação entre fracasso social e econômico com a população negra, e ao contrário, sucesso social com população branca (Adorno, 1996; Guimarães, 1999; Lima e Vala, 2004,2005; Santos, 2018). Revelando estes dados que na atualidade, mesmo após diversas transformações sociais, os estereótipos resistiram ao tempo (Batista et al., 2014), demonstrando uma percepção hegemônica cristalizada sobre o lugar social do negro no mundo do trabalho. Se constituindo noutra perspectiva de análise numa forma infra-humanizada de enxergar o grupo dos negros.

Sendo assim, argumenta-se que a infra-humanização enquanto fenômeno psicológico seja um processo subjacente a realidade segregada dos negros em ocupações de baixo status. E sendo o fenômeno da infra-humanização um processo complexo, que se relaciona com os estereótipos, tendo outros desdobramentos conceituais, se faz necessário um aprofundamento e compreensão dele enquanto processo que possa fundamentar e explicar a dinâmica das interações grupais no mundo do trabalho.

3.1 A infra-humanização: Antecedentes e conceituação

A literatura a respeito da infra-humanização o aponta como uma consequência direta do essencialismo. A infra-humanização pode ser compreendida como uma percepção inferiorizada dos membros do grupo alvo, de modo que lhe são atribuídas

características a atributos que indicam uma condição humana inferior (Leyens et al., 2000). A infra-humanização também pode ser compreendida como uma dentre as muitas consequências direta do essencialismo.

As pesquisas sobre este fenômeno atestam uma realidade psicológica camuflada da qual as pessoas endossam uma distinção entre os humanos a partir da sua pertença categórica/grupal da qual negam aos membros do exogrupo atributos ou uma percepção de desenvolvimento humano igual a qual ele próprio julga ter; percebendo o outro e o grupo ao qual pertence como alocados a um estágio inferior, ou seja, infra-humano.

Nesse sentido, pode-se dizer que a infra-humanização se torna um problema social silencioso na medida em que conserva crenças e percepções sobre o grupo alvo que não necessariamente podem ser percebidas em termos comportamentais, contudo, estarão presentes como basilares das interações entre os grupos, de modo a enviesar as relações e interações intergrupais.

Desse modo a compreensão da infra-humanização passa pelo entendimento do essencialismo psicológico. O pensamento essencialista sempre esteve presente na vida do homem, ou seja, a crença de que a natureza dos organismos tinha uma essência subjacente, inerente a existência dele. Enquanto resultado de um processo adaptativo, o raciocínio essencialista foi extremamente importante porque se constitui em estruturas cognitivas que favoreceram a manutenção da vida.

Por exemplo, para nossos ancestrais foi vital poder identificar rapidamente se o animal que se aproximava era um carnívoro ou um herbívoro. E inicialmente essa classificação era baseada em características observáveis, como a forma do animal, marcha e formato dos dentes, ou seja, estes elementos superficiais favoreciam inferências sobre a natureza subjacente daquele animal, se carnívora ou herbívora, de modo que em

decorrência deste enquadramento categorial poderia se adotar o comportamento de fuga, esquiva, ou ignorar a chegada dele (Quintana et al., 2017).

Contudo, se para a evolução do homem enquanto espécie o pensamento essencialista teve uma extrema importância com o seu papel adaptativo; na atualidade, numa dimensão psicossociológica, ele torna-se um problema com consequências deletérias para funcionamento harmônico da sociedade. Uma vez que se aplica a grupos/categorias a crença de que elas são dotadas de uma essência subjacente que caracteriza as semelhanças entre os membros do grupo/categoria. Entretanto, tais crenças são não materializadas ou observáveis, ou seja, trata-se de inferências decorrentes do processo de categorização do alvo e, conseqüentemente das generalizações dos atributos aprendidos sobre a categoria que, por sua vez, estão relacionadas com a aparência, comportamento, e/ou funcionamento dos membros das categorias (Gelman, 2004).

Desse modo, depreende-se que o essencialismo, enquanto fenômeno psicológico, mais especificamente de ordem cognitiva, possui efeitos em diversas dimensões da vida social de modo geral, pois exerce uma função importante para a manutenção dos preconceitos, das variadas formas de discriminação, do racismo e da justificação da exclusão social (Pereira et al., 2011; Wagner et al., 2010). Isso porque aspectos subjacentes a este processo como a homogeneidade percebida, a categorização e a entitatividade também se constituem em elementos centrais na caracterização dos estereótipos sociais (Pereira, 2021).

A literatura psicológica tem apontado a existência de princípios gerais de organização da percepção e que estes princípios cognitivos favorecem o processo de diferenciação e distinção das diferenças entre os grupos. Entre estes princípios, destaca-se a predisposição em agrupar os estímulos a partir de semelhanças que favorecerão a

percepção deles como hegemônicos, sendo possível desse modo, compreendê-los como parte de uma entidade (Maass, & Schaller, 1991).

Por outro lado, compreende-se que homogeneidade percebida pode ser justificada pelo entendimento de que as regras particulares estabelecidas dentro dos grupos sociais exercem uma pressão sobre os membros, que favorece a adoção de um padrão relativamente homogêneo de conduta por parte deles. Tendo esta homogeneização extensões em domínios diversos, a exemplo das crenças, valores, atitudes, aparência física, e vestimentas; sendo estas duas últimas de maior destaque para a percepção homogênea (Pereira, 2021), e conseqüentemente, estrita relação com a categorização, seguida da perspectiva entitativa, e com os estereótipos do grupo social, por exemplo.

Contudo, a homogeneidade percebida não é apenas o único elemento que permite a percepção do grupo como um ente distinto dos demais; a percepção de que os membros de um grupo compartilham um destino comum é outro aspecto que favorece a diferenciação dos entes, sobretudo porque, este é um fator necessário para que o grupo seja percebido enquanto uma entidade. Pois o fato dos membros do grupo se dedicarem a uma atividade comum e, compartilharem das mesmas expectativas, favorece a percepção de que eles caminham numa direção comum, de modo que a entidade representa uma totalidade diferente dos seus membros (Abelson et al., 1998; Pereira, 2021). E sobre estes aspectos que reside o entendimento sobre fenômeno da entitatividade, que se faz presente no pensamento essencialista.

A entitatividade se refere ao entendimento de que existe uma predisposição psicológica que favorece a desindividualização e a inclusão do alvo em uma determinada entidade social. Numa perspectiva gestaltista, Campbell (1958) sugeriu que os indivíduos são percebidos como uma entidade quando apresentam semelhanças entre si, agem de forma organizada e são regidos por um destino comum. Ou seja, a entitatividade pode ser

compreendida como um processo mental que predispõe a percepção de uma coleção de indivíduos como membros de uma totalidade, como parte de um todo, uma predisposição para enxergar o grupo como uma entidade genérica, intercambiáveis entre si, constituída por indivíduos também genéricos, de modo a desprezar e não perceber elementos que remontem a individualidade dos sujeitos alvos (Pereira, 2021).

Desse modo, a compreensão dos aspectos perceptuais e entitativos do observador sobre o alvo são importantes variáveis para o entendimento de como eles potencializam os pensamentos e crenças essencialistas. Uma vez que o essencialismo representa uma predisposição dos indivíduos de acreditarem que certos grupos possuem uma natureza biológica ou essência (Estrada et al. 2007, Haslam et al., 2002).

Nesse sentido o essencialismo pode ser entendido como a tendência em acreditar que os objetos e coisas têm uma natureza ou essência subjacente que os torna o que são (Medin, 1998); ou seja, há um aspecto inerente ao objeto/coisa que por si só é suficiente para explicá-lo, pois é cerne da existência do próprio objeto/coisa. Ademais, se pressupõe que a essência seja inalterável pela ação humana (Estrada, et al., 2004; Haslam et al., 2000), e isso significa que não é possível criar, editar, ou tornar inoperante uma essência, pois ela pertence a natureza das coisas. A essência está na dimensão natural das coisas na qual o homem não possui gerência (Wagner et al., 2009).

Portanto, a essência corresponde a uma estrutura estável compartilhada a respeito dos membros dos grupos, sendo ela mesma a condição suficiente para a percepção de pertencimento a determinada categoria ou grupo. Em outras palavras, a essência é o entendimento tácito que ela preexiste ao grupo, ou seja, é a existência dela em cada membro do grupo que predispõe o encontro e a formação do grupo (Estrada, 2003), dito de outra forma, supõe-se que uma essência causa o aparecimento de um exemplar de categoria (Rothbart & Taylor, 1992; Wagner et al., 2009).

O essencialismo não é um conceito unívoco, podendo ser interpretado pela conjunção de componentes diversos, que embora relacionados, seriam conceitualmente diferentes Pereira et. al. (2011). Entretanto, as proposições teóricas sobre o fenômeno do essencialismo apresentam um núcleo de características centrais que sem as quais não se poderia pensar nele enquanto problema social (Keller, 2005).

A primeira delas, destaca o status ontológico específico, ou seja, a percepção do grupo como uma entidade, uma unidade, todos os membros do grupo são vistos como dotados de uma característica essencial e comum. A segunda, trata da inalterabilidade da adesão à categoria, ou seja, a associação à categoria é vista como imutável (Yzerbyt & Schadron, 1996), e se uma pessoa pertence a determinado grupo, ela não pode pertencer a outro. Isso decorre em razão da essência ser o critério de associação com categoria e nela reside o caráter de tudo ou nada, ou seja, os objetos possuem ou não possuem a essência. Logo, um exemplar de uma categoria essencializada jamais poderá mudar a sua composição, pois a essência é inalterável (Wagner et al., 2009).

Outra característica diz respeito ao caráter indutivo, em outras palavras, a inclusão do sujeito a uma categoria ou grupo social, permite a falsa percepção que se sabe mais sobre aquele sujeito (Yzerbyt et al., 1997). Isso porque, a categoria/grupo essencializado é visto de forma homogênea. Uma vez que sobre ela reside a suposição de os membros possuem a mesma essência, e consequentemente, são “essencialmente” os mesmos, desconsiderando a diferenciação entre eles podendo ser atribuído a todos um mesmo tratamento. E a outra característica reside nas fortes conexões entre os atributos de uma categoria, ou seja, eles estão interconectados, coerentemente organizados e interpretados a partir de um tema central, onde vai predominar uma relação causal entre a posse da essência e todas as características do grupo social (Estrada et al., 2007).

Nesse sentido, as características de um membro do grupo/categoria podem ser explicadas ou preditas em termos de sua essência, presume-se que a essência seja a responsável pelas características do membro do grupo/categoria. E a partir disto, se compreende que até mesmo o que não é demonstrado em termos de característica atual de um membro de determinado grupo/categoria, pode-se prever que aquele integrante em algum momento no futuro, a demonstrará, simplesmente por estar na “essência dele” (Wagner et al., 2009). E por fim, Yzerbyt e Schadron (1996) apontaram uma outra característica que trata da exclusão de outras formas de conhecimento e compreensão do indivíduo, de modo que membros de uma categoria/grupo não podem ser considerados como integrantes de outra.

De modo geral, estas características que identificam o essencialismo e as consequências para a vida social, de maneira sintetizada ocorrem porque a essência é considerada como parte da realidade que é imutável e da ordem natural das coisas; estando além da gestão humana, funcionando como um argumento definitivo que simplifica a realidade social (Wagner et al., 2009).

Contudo, observa-se na realidade o essencialismo complexifica as diferentes formas de justificar e legitimar pensamentos, emoções sensações, e tratamento diferentes aos variados grupos e categorias sociais. Uma vez que em síntese as crenças essencialistas consistem numa visão naturalizada das categorias/grupos, levando ao entendimento de que as diferenças entre elas são imutáveis (Haslam et al., 2002). Assumem a premissa de que os membros das categorias/grupos são homogêneos, visto que a simples categorização do alvo promove inferências indutivas sobre características “naturais” aos membros do grupo (Haslam et al., 2002), sendo estas características auto excludentes e não cambiáveis, desse modo, ser membro de uma categoria impede a pertença a uma segunda categoria (Oakes et al., 1998).

Em outras palavras, o essencialismo torna-se, na prática, um enviesamento cognitivo que favorece a percepção homogeneizada dos sujeitos membros dos grupos e tende a ignorar as formas e teias sociais que construíram as categorias/grupos sociais; exercendo forte efeito sobre as atitudes para com o mundo que nos rodeia (Quintana et al., 2017), se constituindo as crenças essencialistas em formas de manutenção de sistemas de opressão, poder, e privilégios (Haslam et al., 2002; Hirschfeld, 1997) reforçando estereótipos sobre membros do exogrupo (Morton & Postmes, 2009), e sobretudo, associada a discriminação de grupos raciais e étnicos (Jayaratne et al., 2006; Zagefka et al., 2013) favorecem a infra-humanização desses grupos.

3.2 Infra-humanização: As pesquisas

Os estudos sobre a infra-humanização elucidaram a existência de uma percepção hierarquizada dos atributos sociais e individuais entre os grupos, e estes atributos são perceptores da natureza humana intrínseca aos membros do grupo. Em termos gerais, a atribuição diferenciada de características aos grupos compreende os estudos sobre julgamento social. Revelando estes estudos uma forma diferenciada de percepção dos grupos, a partir de uma hierarquia de atributos que confere estágio de desenvolvimento humano superior ao endogrupo.

A percepção de que os grupos são distintos e percebidos numa categoria de humanidade inferior foi evidenciada por Struch e Schwartz (1989) a partir das emoções. Eles teorizaram que membros do exogrupo são percebidos como dotados de valores diferentes do endogrupo. E por associação, são percebidos como ausentes de humanidade compartilhada e por conseguinte, os interesses deles podem ser desconsiderados.

Struch e Schwartz (1989) argumentaram que os valores refletiam que as pessoas "transcenderam sua natureza animal e desenvolveram suas habilidades humanas e sensibilidades morais"(p. 155). Em outras palavras, os valores demonstravam o grau de evolução e desenvolvimentos dos indivíduos. A distinção proposta por Struch e Schwartz (1989) compreendia a categoria de valores pró-sociais (*e.g.*, igualdade, ajuda, perdoar) e valores hedonistas (*e.g.*, prazer, uma vida confortável). De modo que esta distinção representaria os valores que transcendem a natureza humana *versus* os que refletem os interesses egoístas encontrados em espécies infra-humanas. E os autores encontraram um forte favoritismo endogrupal, ou seja, evidenciaram uma maior atribuição dos valores pró-sociais aos membros do endogrupo do que aos membros do exogrupo.

Na distinção dos valores e nos resultados encontrados de Struch e Schwartz (1989) se faz necessário relembrar da percepção essencialista sobre o exogrupo, uma vez que a atribuição de valores significou em termos analíticos a existência de uma tendência de que os entes sociais agem baseados em uma estrutura subjacente que torna as coisas reais, entretanto, elas já eram/existiam em termos potenciais (Medin, 1998). Ademais, pode-se compreender que na essencialização está implícito um processo de categorização social marcado pela crença de atributos imutáveis correspondentes aos entes aos quais a categorização essencialista se aplica (Pereira et al., 2010, 2011).

Nesse sentido, a percepção do exogrupo dotado de valores distintos do endogrupo, sobretudo, a negação de valores pró-sociais, o que significaria a compreensão de igualdade entre os grupos, mascara a perspectiva infra-humana com a qual o exogrupo é percebido, conferindo a eles um estágio inferior de desenvolvimento. Desse modo, infra-humanização se torna em um problema decorrente da visão essencialista dos grupos/categorias, em razão do favorecimento de inferências generalizantes, atribuindo-lhes uma essência, um cerne que explica as semelhanças dentro do grupo; ao passo que

esta essência também é responsável pela diferença que existe entre o meu grupo (endogrupo) e o grupo deles (exogrupo) (Yzerbyt et al., 1997).

Numa perspectiva semelhante, entretanto investigando a percepção diferenciada de emoções aos grupos, Leyens et al., (2000), Leyens et al., (2003) e Leyens et al., (2001) hipotetizaram que elas poderiam ser um indicativo de distinção da percepção infra-humana entre os grupos. Eles observaram que as emoções, assim como os valores, diferiam dentro de uma lógica hierárquica. De modo que as emoções foram categorizadas em emoções primárias e secundárias.

As emoções primárias (*eg.*, raiva, dor, medo, alegria) seriam as emoções que poderiam ser encontradas em humanos e animais. Um grupo de emoções que estavam mais ligadas a respostas instintiva, basilares da espécie animal, ou seja, de ordem biológica (Chulvi & Perez, 2003). E as emoções secundárias (*eg.*, empatia, amor, remorso, vergonha) são complexas e resultantes de respostas mais reflexivas e indiretas, ou seja, elas são resultantes da aprendizagem social (Leyens et al., 2001). Ainda sobre as características das emoções secundárias, compreende-se que elas são mais duradouras e menos intensas que as emoções primárias, uma vez que elas estão submetidas a reflexões morais, as normas e padrões sociais (Lima & Vala, 2005).

Sendo assim, mostra-se incoerente atribuir aos animais emoções como amor, vergonha ou culpa, entretanto, notadamente, subestimar humanos ao negar a eles emoções mais complexas é um forte indicativo de percepção infra-humanizada que se conserva sobre o exogrupo. Aspecto constatado pelos autores que evidenciaram que os sujeitos atribuíram mais emoções secundárias (consideradas exclusivamente humana) aos membros de seu grupo do que aos do exogrupo, mas não o fizeram quando as emoções eram consideradas primárias (encontradas em homens e animais). De modo que resultado se traduz na negação de essência humana aos membros de grupos distintos do observador.

Resultados semelhantes foram encontrados por Paladino et. al. (2002), corroborando que as emoções e sentimentos são percebidos e atribuídos de maneira distinta. Portanto, as emoções tidas como característica exclusiva de humanos (emoções secundárias) são atribuídas ao endogrupo, ao passo que estas são negadas aos membros os exogrupo. Em contrapartida, são designados aos membros de grupos diferentes mais atributos de emoções primárias, aquelas que são manifestadas tanto em humanos e animais (Gaunt et al., 2002; Martínez et al., 2017).

As pesquisas sobre a infra-humanização destacam o aspecto anteriormente relado de que parece haver uma inclinação dos membros do endogrupo em julgarem mais positivamente os membros de seu grupo e, julgarem de maneira mais negativa o exogrupo, o que pode ser compreendido a partir da atribuição de emoções mais rudimentares e em certa medida inferiores aos membros do exogrupo (Costa-Lopes, et. al, 2008, Vaes & Paladino, 2009). O que em termos gerais configura uma postura que é inclinada na direção oposta ao favoritismo, e revela ser uma forma infra- humanizada de compreensão do outro grupo.

As pesquisas sobre a infra-humanização revelaram que o endogrupo tende a se enxergar de forma humanamente superior (Vaes, 2004, Fernandes & Pereira, 2019), e adotam critérios de julgamentos social diferenciado para o exogrupo (Leyens et al., 2007). Desta realidade compreende-se que o comportamento endogrupal objetiva a proteção da autoimagem do grupo (Castanho et al., 2000), ao mesmo tempo promove o fortalecimento do endogrupo (Hammond & Axelrod, 2006) e visa diminuir o estatuto do exogrupo na medida em que atribui uma imagem negativa a ele (Fernandes & Pereira, 2001).

Os avanços nas pesquisas sobre a percepção essencialista dos grupos e categorias levaram a investigações sobre a forma como são atribuídos traços aos membros do endogrupo e do exogrupo. Moscovici e Perez (1999) argumentam que as representações

sociais dos grupos “racializados” poderiam estruturar-se em dois eixos: o eixo dos traços de natureza e o eixo dos traços de cultura.

Os traços naturais foram definidos como características usadas para descrever humanos e animais, indistintamente. Sendo aos traços naturais atribuída a característica de serem rígidos, geralmente de ordem biológica e inata. Entretanto, os traços culturais descreviam apenas os humanos, em virtude de serem percebidos como mais flexíveis ao contexto e aprendidas por meio da interação social.

A distinção na atribuição dos traços conforme a pertença grupal revela uma percepção hierarquizada do estado evolutivo em que os grupos são percebidos, estando os membros do exogrupo numa posição inferior. Uma vez que a negação de traços de cultura aos membros do exogrupo, implica na compreensão de que eles são percebidos de forma animalizada, carentes do estado demonstrações mais elaboradas em que são necessárias informações culturais e polidez social. Contudo, subentende-se que o processo evolutivo do endogrupo é percebido como mais avançado, ao qual é atribuído mais traços exclusivamente culturais, ou seja, traços exclusivamente humanos. (Lima & Vala, 2004; Moscovici & Perez, 1999).

A hipótese da distinção de traços psicológicos foi testada experimentalmente por Moscovici e Pérez (1999) quando investigaram as representações sociais dos ciganos na Espanha. Eles solicitaram aos participantes (espanhóis não ciganos) que descrevessem os ciganos com base numa lista de adjetivo “naturais positivos” (*eg.*, intuitivo, livre, fisicamente hábil, espontâneo e com ritmo musical), “naturais negativos” (*eg.*, selvagem, impulsivo, agressivo, visceral e ruidoso), “culturais positivos” (*eg.*, criativo, leal à sua identidade, solidário, mentalmente habilidoso e extrovertido) e “culturais negativos” (*eg.*, vingativo, perverso, manipulador, falso ou mentiroso e mal-intencionado).

Entretanto, antes de responderem, os participantes foram separados em grupos, e a partir da leitura de um texto, metade dos participantes recebeu a informação que os ciganos estavam integrados a cultura espanhola, abrindo mãos dos costumes próprios e assimilando cada vez mais o modo de vida espanhol. Já a outra metade os participantes recebeu a informação de que os ciganos não aceitaram a integração cultural.

Os resultados encontrados por Moscovici e Pérez (1999) evidenciaram que os ciganos que se recusaram a integração cultural, ou seja, não adotaram modos e costumes dos espanhóis, receberam mais atribuições de traços naturais do que os ciganos que se deixaram integralizar a cultura dominante, sendo confirmados estes achados também no segundo estudo proposto pelos autores.

Quando são atribuídos a um grupo mais traços naturais do que traços culturais, implicitamente, estão sendo validada uma condição infra-humanizada àquele determinado grupo. Uma vez que se trata de uma forma inferiorizada e essencializada de perceber os grupos e perpetrar a distinção do exogrupo a partir da negação de traços que representam a elaboração cognitiva característica dos humanos. Ou seja, enxergar o exogrupo com menos traços culturais é percebê-lo num estágio de desenvolvimento que não é condizente com o do endogrupo. Sendo o exogrupo incluído numa categoria inferior, animalizada, numa condição de desenvolvimento inferior. Sendo esta percepção também evidenciada na atribuição de emoções e valores.

Por exemplo, a distinção de atribuição de emoções secundárias entre o endogrupo e o exogrupo, significa que o exogrupo não é dotado de emoções de refino social e que evidenciam o preparo para a civilidade esperada para os humanos. E se revela numa forma de negar ao outro as características que são próprias da categoria humana, percebendo-os numa dimensão atrasada de desenvolvimento humano, ou seja, infra-humanos.

Das pesquisas sobre a infra-humanização compreende-se que neste fenômeno reside um elevado grau de sutileza, uma vez que a manifestação dele não depende de uma ação explícita que gere desconforto no contato intergrupar. Ou mesmo seja percebida em primeira análise quando evidenciadas nas interações sociais. A infra-humanização revela o alto grau com que crenças distorcidas podem ser a base de uma série de ações que estão presentes nas dinâmicas intergrupais, além de revelarem uma face nociva com que as interações intergrupais vão sendo modeladas a partir de distinções entre os grupos.

Nesse sentido, a infra-humanização pode se constituir na base para as desculpas políticas e sociais para os conflitos étnicos, sendo altamente aplicável a contextos multiculturais que se valham dos ideais de igualdade/igualitarismos (Haslam, 2006), entretanto, este fenômeno evidencia o quanto os ideais ainda não são uma realidade cognitiva entre os grupos sociais e merecem empenho para a desconstrução destas perspectivas hegemônicas e enviesadas de se perceber o exogrupo.

Ademais, torna-se evidente que a atribuição de emoções e traços a grupos mostram-se como uma forma interessante de avaliação das crenças essencializadoras porque ela não exige uma comparação explícita dos membros do exogrupo com os animais, e não é redutível ao favoritismo endogrupal (emoções secundárias positivas e negativas são negadas aos exogrupos), e a ocorrência dela independe de contextos de conflito ou de ódio.

Sendo assim, a infra-humanização se mostra como um fenômeno bastante informativo do grau das crenças essencialistas a respeito dos grupos sociais porque não desperta nenhuma percepção conflituosa das relações intergrupais e avalia de forma sutil a forma como determinados grupos são negados o status de humanidade.

Ademais, acrescenta-se a esta realidade o fato de que os resultados das pesquisas sobre julgamento social e a diferenciação dos atributos o caráter racial dos grupos se

relaciona fortemente com a infra-humanização (Leyens et al., 2001; Moscovici & Perez, 1999). Se revelando este aspecto em um desdobramento social no qual os sujeitos mostram-se condizentes com a norma antirracista, protegendo sua imagem de igualitário, e conservando as distinções estabelecidas para o “outro” como inferior.

Observa-se que deste processo que a hierarquizar os sujeitos em termos de características e atributos, a exemplo dos valores, esse atributo passa a ser o medidor das diferenças entre os grupos. Sendo marcada de maneira sutil uma distinção entre “nós” e “eles” de maneira a não ser percebida ou apontada socialmente como uma expressão racista; contudo, apenas uma percepção isenta de preconceitos e discriminação. E nesta perspectiva, esta visão apresenta-se como um conhecimento cristalizado a respeito dos grupos e categorias e, acima de tudo, mostra-se como uma limitação da percepção do observador sobre os grupos, de modo a favorecer a atribuição e inferência de valores, traços e comportamentos ao sujeito de forma distinta simplesmente em decorrência do processo de categorizá-lo em determinado grupo.

Lima e Vala (2004) analisaram o papel da cor da pele e da performance social dos grupos (fracasso x sucesso) no branqueamento e na atribuição de traços psicológico. Como resultado eles evidenciaram uma maior atribuição de traços de cultura aos grupos de sucesso, havendo interação da cor de pele com a performance dos grupos de sucesso e fracasso, sendo o grupo de sucesso visto como “mais branco” e o de fracasso mais enegrecido. Os achados de Lima e Vala (2004) oportunizaram um conhecimento a respeito da percepção social da performance do grupo de sucesso, interagindo como o branqueamento que alterou a atribuição de traços, revelando uma visão infra-humanizada dos negros ao serem associados à performance de grupo de fracasso.

Nesse sentido, os dados encontrados por Lima e Vala (2005) sinalizam a necessidade de novas investigações sobre a infra-humanização de grupos raciais e as

interações com outras possíveis variáveis que estejam na reafirmar as diferenças entre os grupos. Uma vez que a hierarquia racial, mesmo presente em contextos multiculturais, assim como o brasileiro, possa as infra-humanização ser uma das bases que justificam as diferenças entre os grupos. Ou seja, a atribuição de traços, emoções e sentimentos aos grupos raciais possam se associar a desigualdades diversas e se constituírem em certezas cognitivas a respeito dos alvos.

3.3 Considerações

Este capítulo objetivou compreender os aspectos teóricos da infra-humanização como um fenômeno presente nas interações intergrupais. De modo que as discussões sobre a infra-humanização trouxeram maior clareza sobre este fenômeno que tem sido investigado em contextos intergrupais e raciais, na perspectiva de que eles se mostram numa alternativa atualizada de compreensão de como o julgamento social se mostra enviesado e tendencioso a classificar como menos humanos os membros do exogrupo.

Evidencia-se que a infra-humanização é um processo cognitivo caracterizado pela negação de atributos considerados exclusivamente humanos ao membro do exogrupo. Nesse sentido, este fenômeno representa um forte favorecimento endogrupal do observador, que por razões diversas, atendendo ao princípio de proteção da autoimagem, enxerga enviesadamente o seu grupo de maneira mais positiva que o exogrupo.

Ademais, pode-se compreender que a infra-humanização seja um fenômeno subjacente a essencialização. E que seja reverberada a percepção de que os entes sociais tenham uma essência que seja compartilhada por todos. De modo que eles sejam vistos como uma unidade ontológica. E esta perspectiva se associe a crenças que validem uma hierarquia entre os grupos, aspecto que se mostra na contramão dos ideais igualitários.

Entretanto, mostra-se presente na perspectiva de que os membros do exogrupo são percebidos em um estágio de desenvolvimento inferior.

Nesse sentido, a infra-humanização pode ser compreendida como um fenômeno contemporâneo no qual os sujeitos precisam se adequar as normas antirracistas e não expressarem abertamente ideais racistas, entretanto, a infra-humanização seja uma forte evidência de que resquícios de ideias eugênicas ainda permeia a realidade intergrupal, sobretudo quando os grupos se diferem enquanto a raça.

A negação de atributos exclusivamente humanos a membros do exogrupo, se constitui numa forma sutil e mascarada de se evidenciar distinção entre os grupos das quais podem ser a base para a continuidade de uma série de problemas sociais, ao passo que a percepção infra-humanizada pode contribuir para disparidades sociais, uma vez que foi encontrada evidência da percepção infra-humanizada interagindo com a cor de pele do alvo e a pertença a grupo de sucesso e fracasso social (Lima e Vala, 2005).

Sendo assim, a infra-humanização se constitui numa variável que embasa e se associa aos estereótipos na medida em que conserva crenças enviesadas sobre o exogrupo, partindo do pressuposto que o outro está numa categoria de desenvolvimento inferior, e por esta razão, é distinto de grupo ao qual o observador faz parte. Nesse sentido, crenças de infra-humanização dos negros possam estar a endossar e naturalizar a condição ocupacional dele dentro desta sociedade. Normalizando a invisibilidade dos negros em posições de prestígio dentro desta sociedade.

De modo que a infra-humanização confere maior naturalidade a realidade estereotipada, na medida que inviabiliza o pensamento crítico do observador sobre as disparidades entre brancos e negros, pois a infra-humanização caracteriza-se pela crença de que o membro do exogrupo está em estágio inferior de desenvolvimento. E esta crença justifique a realidade, aproximando-se em certa medida, de uma compreensão

meritocrática. Uma vez que estar nos espaços de prestígio e poder, exige-se certo grau de capacidade e desenvolvimento. Sendo neste sentido, erroneamente, compreendido pelo observador que o estágio de desenvolvimento exigido para tal posição social seja característica inata dos membros do grupo ao qual ele pertence.

Em contrapartida, este cenário se configura num engendramento social no qual o negro esteja fadado a se adaptar, uma vez que os estereótipos e a infra-humanização naturalizam as posições sociais, normatizam os espaços cedidos aos negros, justificam a realidade e a ameaça dos estereótipos desestabilizam o sujeito em termos psicológico no qual torna mais forte qualquer intenção de ser ou pretender ser contra normativo, restando a ele apenas a alternativa de conformidade aos estereótipos de seu grupo.

Em suma, compreende-se que o fenômeno da infra-humanização é uma promissora medida para se investigar contextos intergrupais marcados pelas normas antirracistas. Nos quais as normas possam ter alterado as expressões flagrantes de preconceito e racismo, contudo, sendo possível o acesso a fatores internos do observador a partir da captação de informações sobre o julgamento que ele tem sobre o outro grupo. Ademais, as pesquisas descritas neste capítulo sinalizam para que no contexto social brasileiro, a infra-humanização seja um fenômeno real e que se associe a segregação ocupacional de pessoas negras, sendo este aspecto avaliado no capítulo seguinte.

PARTE II

A segunda parte desta tese é composta pelo capítulo IV, no qual apresenta-se o relato da testagem experimental que avaliou a atribuição profissional e infra-humanização de pessoas negras. Em termos gerais, avaliou-se a percepção estereotipada das ocupações profissionais por pessoas brancas; de modo que investigou se a atribuição profissional ocorre de maneira racialmente igualitária. E relacionada a esta atribuição profissional esperava que haver associação da infra-humanização dos negros em contextos de baixa performance.

Esta parte foi composta de um estudo experimental, que avaliou em universitários brancos a atribuição profissional de pessoas negras e branca, ademais, a percepção infra-humanizada foi avaliada a partir dos traços psicológicos estando relacionada ao contexto profissional de personagens fictícios que se distinguiram pela performance profissional de alta status e baixo status.

Entendido como um fenômeno característico das sociedades que ideologicamente dizem-se igualitárias, contudo, conservam contexto desiguais entre os grupos, considerou-se a infra-humanização como presente nas interações intergrupais e seriam em partes explicativas da realidade segregada imposta aos negros. Sendo as profissões de baixo status estereotipadas como de pessoas negras.

CAPÍTULO IV

4 PROFISSÕES DE ALTO/BAIXO STATUS E RAÇA: UMA PERSPECTIVA INFRA-HUMANIZADA

As pesquisas sociais apontam que a população negra experiencia uma série de desvantagens em diversos domínios da vida social; entre as quais destaca-se as desvantagens impostas ao negro no mundo do trabalho. Sendo evidente na atualidade um cenário ocupacional restrito e estereotipado dos negros a profissões de baixo status. Diante desta realidade, argumenta-se que fenômenos psicológicos como a infra-humanização se façam presentes na dinâmica intergrupar e, se associem a percepção racialmente enviesada sobre o status ocupacional das profissões. De modo que neste capítulo objetivou-se investigar a atribuição de ocupações profissionais de alto e baixo status segundo a cor de pele do sujeito, bem como explorar a percepção infra-humanizada dos membros do grupo de profissões de alto/baixo status.

A realidade ocupacional dos negros no cenário brasileiro não é uma das mais confortáveis, e embora formem maioria populacional (IBGE, 2020), eles enfrentam dificuldades de acesso ao mercado de trabalho (Paim & Pereira, 2011, Santos & Scopinho, 2011); são sub representados nas posições de prestígio nas organizações brasileiras (Instituto Ethos, 2016) e são mal remunerados pelo trabalho (IBGE, 2020). Ademais, recai sobre esta realidade aspectos psicossociais que potencializam esta desvantagem na medida em que as profissões de baixo status são estereotipadas como ocupações de pessoas negras (Santos & França, 2020) e sejam vistos como membros de grupo de fracasso social (Lima & Vala, 2004).

Entretanto, isso não é exclusividade da sociedade brasileira, Bliger et. al. (2003) analisaram as percepções de status ocupacional de crianças norte-americanas negras e, se as aspirações profissionais delas seriam influenciadas pela segregação racial do trabalho. De modo que 92 crianças, separadas em grupos etários de seis a sete e, outro de onze a doze anos, foram avaliadas em termos da percepção de status ocupacional, estereótipos raciais das ocupações, estereótipos dos negros e aspirações profissionais que tinham.

E os resultados indicaram que ambos os grupos etários percebiam o trabalho racialmente segregado, as ocupações com maior concentração de pessoas brancas foram atribuídas alto status, e ao contrário, as ocupações dominadas por pessoas negras foram percebidas como de baixo status, ademais, ficou evidenciado que elas percebiam que os negros eram menos propensos a ocuparem profissões de alto status (Bliger et al., 2003).

O entendimento sobre a realidade de desvantagem imposta aos negros é um problema social há muito tempo discutido pelos cientistas sociais. E a psicologia tem colaborativamente, apontado novos entendimentos sobre esta realidade que não se limitam a aspectos sociológicos deste fenômeno. Mas acrescenta a compreensão de que as assimetrias de poder entre os grupos são cognitivamente justificáveis por crenças que legitimam as relações intergrupais nas quais os brancos, enquanto grupo dominante, cerceiam direitos e possibilidade de igualdade entre os grupos raciais.

Os estereótipos, por exemplo, enquanto crenças socialmente compartilhadas a respeito dos grupos sociais (Jairo & França, 2022; Fiske et al, 2002) possuem a função de justificar o status quo do grupo dominante, conferindo legitimidade a contextos visivelmente desiguais, ao passo que contribuem para naturalizar as assimetrias entre os grupos (Tajfel, 1981). Ao aplicar esta compreensão conceitual às variáveis deste estudo, observa-se que os estereótipos raciais justificam o lugar basilar que o negro ocupa na estrutura laboral desta sociedade; ainda mais se considerado que estas crenças foram

modeladas em um período no qual as teorias eugênicas eram cientificamente respaldadas como verdades a respeito dos grupos.

Adicionalmente, acrescenta a compreensão de que reside nos estereótipos a capacidade de adequação aos novos contextos sociais, nos quais eles podem se remodelar, assumindo novas terminações linguísticas, entretanto, preservando o conteúdo negativo a respeito dos alvos (ver Triologia de Princeton). O que significa dizer que mesmo com o passar do tempo, os estereótipos outrora estabelecidos, se conservaram na atualidade, mesmo que os arranjos sociais tenham sido modificados.

Nesse sentido, considerando o passado escravocrata desta sociedade e os estereótipos estabelecidos, pode-se constatar que o cerne dos estereótipos se preservou na atualidade, e sobre os negros ainda prevalecem crenças socialmente compartilhadas com cerne depreciativa de suas capacidades, competência, ocupação e posição social (Batista et al., 2014; Fiske et al., 2002; Lima & Vala, 2004; Santos & França, 2020).

De modo que a realidade concernente as ocupações profissionais dos negros revelam que para além dos entraves de ordem econômica que os direciona para ocupações de baixo status, existem empecilhos psicossociais que conservam a desigual presença dos negros em espaços de prestígio. Sendo os estereótipos uma barreira para os negros na medida que enviesam as expectativas sociais a respeito do que se pode esperar dele em termos ocupacionais; ou seja um empecilho por conta dos impactos que as expectativas racialmente enviesadas podem promover em termos de conformidade do alvo aos estereótipos de seu grupo (Jairo & França, 2022).

Adiciona-se a esta realidade racialmente estereotipada a compreensão de que os estereótipos impactam uma importante dimensão da vida social, sobretudo, porque nela reside a ideologia de que seja o trabalho a possibilidade mais justa e meritocrática de mudança social (Vargas, 2016). O que se permite inferir que os estereótipos relacionados

a esta dimensão da vida social cumprem o papel de minar cognitivamente no negro a possibilidade de mudança social que ele possa almejar. Uma vez que os estereótipos, por um lado, impactam as expectativas que a sociedade nutre a respeito do alvo negro, por outro, eles deprimem aspectos motivacionais no alvo.

Noutra perspectiva de compreensão da realidade apresentada, argumenta-se que as assimetrias de poder encontradas entre os grupos raciais sejam alimentadas por crenças infra-humanizadoras. Pesquisas têm evidenciado que as pessoas hierarquizam os seus semelhantes de acordo com a percepção de humanidade observada (Mosso & Russo, 2019) e que especificamente veem os membros de seu grupo como mais humano do que os membros de outros grupos (Leyens et al., 2007). De modo que a infra-humanização, enquanto fenômeno subjacente aos estereótipos, pode ser definida como a negação de humanidade ao membro do exogrupo.

E ao que parece, as pessoas são expert em dividir a humanidade em categorias sociais, o que confere a elas uma sensação de que entendem o ambiente em que vivem (Leyens, 1983) e as definições destas categorias sociais possuem limites arbitrários nos quais são entendidos como essência dos grupos (Leyens et al., 2007). Os estudos sobre a infra-humanização, inicialmente concentraram-se na atribuição diferenciada de emoções. Partindo da premissa de que algumas emoções são essencialmente humanas, ou seja, qualidade exclusiva do ser humano, elas foram denominadas de emoções secundárias; ao passo que um outro conjunto de emoções foi denominado de emoções primárias, e elas correspondiam as emoções que poderiam ser encontradas tanto nos homens quanto nos animais (ver Leyens et al., 2003, 2007 para revisões).

De igual modo, estudos demonstraram a existência de uma gradação na percepção dos traços psicológicos entre sujeitos como uma forma evidente de distinção na percepção do nível de humanidade que membros do exogrupo possuem. Alguns traços psicológicos

são característicos e encontrados com exclusividade em humanos (traços culturais), outros são percebidos como tendo ocorrência em animais e homens (traços naturais).

De modo que a visão distinta de traços e emoções ao membro do grupo externo configura um sentido de que o outro é menos humano, menos civilizado quanto o meu semelhante. Se configurando a infra-humanização num fenômeno caracterizado pela negação de emoções e traços exclusivamente humanos a membros do grupo externo, marcado pelo favorecimento endogrupal, em detrimento do não reconhecimento de humanidade no exogrupo (Moscovici & Pérez, 1999; Lima & Vala, 2004).

Para além do favorecimento endogrupal, a infra-humanização está associada a redução de comportamentos pró-sociais relacionados a membros de grupo externo (Vaes et al., 2002), a evitação do grupo externo (Vaes et al., 2003) e a discriminação (Pereira & Vala, 2010). Nesse sentido a infra-humanização possui uma série de implicações sociais importantes para a compreensão da realidade intergrupar nesta sociedade.

A infra-humanização não é um fenômeno no qual haja necessidade de conflito intergrupar (Demoulin et al., 2005). As pessoas não têm consciência de suas ações associadas a infra-humanização (Paladino et al., 2002, Szuster & Wojnarowska, 2016) e o ambiente cotidiano reforça estas percepções infra-humanizadas (Cortes et al., 2006).

Sendo assim, argumenta-se que a infra-humanização seja um fenômeno presente nas relações intergrupais e que se relaciona as ocupações profissionais dos negros. E sendo a infra-humanização um fenômeno presente nas relações intergrupais, talvez ela possa fundamentar a percepção racialmente enviesada que reforça os estereótipos ocupacionais do negro. Ou, poderia a infra-humanização ser influenciada pelo status ocupacional do negro? As distinções infra-humanizadas se aplicam a negros de status ocupacional distintos?

Diante da complexidade dos fenômenos que cerceiam a composição racial das ocupações e dos impactos negativos que podem residir nos estereótipos dos negros relacionados ao trabalho é que se fazem necessários maiores investigações sobre esta realidade pouco discutida na psicologia brasileira. Podendo ser esta investigação colaborativa do esclarecimento de uma realidade naturalizada a respeito das ocupações profissionais de alto e baixo status e a segregação ocupacional dos negros a profissões de baixo status. Podendo ser a infra-humanização o fenômeno que esteja associado a esta realidade e contribua para o esclarecimento dela.

4.1 Infra-humanização – a partir dos traços psicológicos

A infra-humanização enquanto fenômeno pode ser entendido com uma dentre as muitas consequências direta do essencialismo aplicado a grupos e categorias sociais; pois trata-se um uma percepção inferiorizada dos membros do exogrupo. De modo que lhe são atribuídas características que indicam uma condição humana inferior. As pesquisas sobre este fenômeno atestam uma realidade psicológica camuflada da qual as pessoas endossam uma distinção entre os humanos a partir da pertença categórica/grupal da qual negam aos membros do exogrupo atributos ou percepção de desenvolvimento igual a qual ele próprio julga ter; percebendo o outro bem como o grupo ao qual ele integra como alocados a um estágio inferior, ou seja, infra-humano.

Moscovici & Pérez (1999) teorizaram que os traços psicológicos também poderiam ser evidências de que os grupos eram percebidos de forma distinta. Os traços naturais foram definidos como atributos que poderiam ser aplicados a humanos e animais, e os traços culturais, aplicados exclusivamente para se referir aos seres humanos

(Moscovici & Pérez, 1999). Os traços culturais são entendidos como flexíveis ao contexto e aprendidos por meio da interação social; e ao contrário, os traços naturais são atributos rígidos, geralmente de ordem biológica e inatos.

Essa hipótese foi testada experimentalmente quando eles investigaram as representações sociais dos ciganos na Espanha (Moscovici & Pérez, 1999). Foi pedido aos participantes (espanhóis não ciganos) para descreverem os ciganos com base numa lista de adjetivo “naturais positivos” (intuitivo, livre, fisicamente hábil, espontâneo e com ritmo musical), “naturais negativos” (selvagem, impulsivo, agressivo, visceral e ruidoso), “culturais positivos” (criativo, leal à sua identidade, solidário, mentalmente habilidoso e extrovertido) e “culturais negativos” (vingativo, perverso, manipulador, falso ou mentiroso e mal-intencionado).

Contudo, antes de responderem, eles foram separados em grupos objetivando a manipulação da percepção grupal por meio de um texto no qual parte da amostra recebeu a informação de que os ciganos aceitaram e integraram a cultura espanhola; e a outra metade recebeu a informação da não aceitação da cultura espanhola pelos ciganos.

Os resultados indicaram que os ciganos que recusaram a integração cultural receberam maior atribuições de traços naturais do que os ciganos que se integraram a cultura dominante. Ficando evidente a percepção infra-humanizada sobre o grupo externo e a força do favoritismo endogrupal.

Quando são atribuídos a categorias/grupos mais traços naturais do que traços culturais, implicitamente está sendo validada uma condição de humanidade inferior. Assumindo indiretamente a postura de enxergá-los essencialmente animalizado, ou seja, numa categoria de desenvolvimento inferior. Sendo de igual forma como foi compreendida a distinção das emoções secundárias entre o endogrupo e o exogrupo, ao exogrupo houve menor atribuição de emoções secundárias (emoções exclusivamente

humanas), ou seja, negando ao outro as características que são próprias e essencialmente humanas, indicando um grau inferior de desenvolvimento, percebendo emoções mais “animalescas” no exogrupo, ou seja, emoções primárias.

No contexto brasileiro as pesquisas sobre a infra-humanização se mostram relativamente tímidas. Sendo ela testada por Lima e Vala (2005) quando avaliaram a infra-humanização dos negros associada ao contexto socioeconômico dos grupos de sucesso e fracasso. Perspectiva esta que se aproxima dos objetivos gerais deste estudo. Lima e Vala (2005) constataram um atravessamento da categoria de sucesso e a de fracasso pela infra-humanização dos negros. Os negros eram mais infra-humanizados na medida em que também eram vistos como integrantes do grupo de fracasso, ao passo em que quando pertenciam ao grupo de sucesso, menos atributos infra-humanizados eram associados a ele, ou seja, a infra-humanização diminuía.

Embora, com objetivos distintos, e focado na infra-humanização a partir das emoções, o estudo de Iatridis (2012) investigou um contexto que se assemelha ao deste estudo. Iatridis (2012) encontrou evidências da infra-humanização entre grupos de status social distintos. A partir de 3 estudos sobre a infra-humanização associada ao efeito do status dos grupos ocupacional, constatou que tanto em termos abstratos (profissionais de colarinhos azuis vs profissionais de colarinho branco_ estudo 1) quanto em específicos (advogados vs Lojistas _no estudo 2, e professores do ensino médio vs professores universitários vs professores do primário _estudo 3) que grupos de status elevado tendem a infra-humanizar o grupo de status inferior, ou seja, atribuem mais emoções exclusivamente humanas ao próprio grupo (endogrupo) do que aos grupos de status inferior (exogrupo).

Se faz importante destacar que a infra-humanização não é um fenômeno que se mostra diretamente uma antipatia pelo grupo oposto, e nem se traduz numa discriminação

direta. Fernandes e Pereira (2018) ao investigarem a atribuição de traços e emoções aos grupos com universitários, não acharam diferenças nas atribuições de traços de natureza entre os grupos analisados (brasileiros, brancos e negros). Achados semelhantes também foram encontrados por Vala et. al. (1999), quando investigaram na sociedade portuguesa a atribuição de traços positivos e negativos a portugueses e negros, a partir de uma lista de 8 traços igualmente distribuídos em valência positiva e negativa. E constataram não haver diferenças na atribuição de traços negativos dada aos brancos e negros.

É importante destacar que reside na infra-humanização um elevado grau de sutileza, pois a manifestação dela não depende de uma ação explícita que gere desconforto no contato intergrupar, ela revela o elevado grau com que as crenças depreciativas do exogrupo permeiam as interações sociais, que vão desde contextos sociais em que a hierarquia social seja validada, ou em contextos multiculturais que se valem da igualdade/igualitarismo como base ideológica (Haslam, 2006).

A atribuição de traços mostra-se como uma forma interessante de avaliação dos grupos porque nela não exige uma comparação explícita dos membros do grupo externo com os animais, e a ocorrência dela independe de contextos de conflito ou de ódio. Sendo assim, a infra-humanização se mostra como um fenômeno bastante informativo da forma como os grupos sociais são percebidos. Uma vez que não desperta nenhuma percepção conflituosas das relações intergrupais e avalia de forma sutil a forma como os membros de grupos são prejudicados nas interações sociais.

E por estes aspectos que nesta pesquisa foi proposto avaliar a infra-humanização dos negros a partir da atribuição de traços aos membros desta categoria associada aos estereótipos da performance profissional (alta *versus* baixa).

4.2 Objetivos

4.2.1 Objetivo Geral

Investigar a atribuição de ocupações profissionais de alto e baixo status segundo a cor de pele do sujeito, bem como explorar a percepção essencialista dos membros do grupo de profissões de alto/baixo status.

4.2.2 Objetivo Específicos

- Avaliar a atribuição de profissões de alto e baixo status aos sujeitos em função do cenário de performance profissional de alto status e baixo status;
- Avaliar a atribuição de traços naturais e culturais a negros e brancos;
- Investigar a associação de traços naturais e culturais a ocupações de alto e baixo status;

Hipóteses

H1 - Haverá maior atribuição de profissões de alto status geral ao personagem branco da condição experimental de alta performance profissional do que ao personagem negro da mesma condição;

H2 -Haverá maior atribuição de profissões de alto status acadêmicas ao personagem branco da condição experimental de alta performance profissional do que ao personagem negro da mesma condição;

H3 - Haverá maior atribuição de profissões de alto status não acadêmicas ao personagem branco da condição experimental de alta performance profissional do que ao personagem negro da mesma condição;

H4 - Haverá maior atribuição de profissões de baixo status geral ao personagem negro da condição experimental de baixa performance profissional do que o personagem branco da mesma condição.

H5 -Haverá maior atribuição de profissões de baixo status acadêmicas ao personagem negro da condição experimental de baixa performance profissional do que o personagem branco da mesma condição.

H6 -Haverá maior atribuição de profissões de baixo status não acadêmicas ao personagem negro da condição experimental de baixa performance profissional do que o personagem branco da mesma condição.

H7 – Para as ambas as condições de performance, haverá maior atribuição de traços de cultura aos personagens brancos do que aos negros;

H8 - Haverá uma maior atribuição de traços de cultura positivos para o personagem branco na condição de alta performance do que ao negro na mesma condição;

H9 - Haverá uma maior atribuição de traços de cultura negativos para o personagem branco na condição de baixa performance do que ao negro na mesma condição;

H10 -. Independente da performance, se alta ou baixa, e da cor do personagem, não haverá distinção na atribuição de traços naturais entre brancos e negros.

H11 - Independente da performance, se alta ou baixa, e da cor do personagem, não haverá distinção na atribuição de traços naturais positivos e nos negativos entre brancos e negros.

H12 - Haverá uma maior adesão a crenças de segregação ocupacional quando o personagem da condição de alta performance for branco do que quando o personagem for negro.

H13 -. Haverá uma maior adesão a crenças de segregação ocupacional quando o personagem da condição de baixa performance for negro do que quando o personagem for branco.

H14 – Independente da performance, se alta ou se baixa, haverá uma menor atribuição de salário/remuneração ao personagem negro.

4.3 Método

Participantes

Participaram 171 universitários, recrutados por link encaminhado por correio eletrônico e/ou compartilhado em aplicativo de mensagem. Entretanto, os dados de 11 participantes foram excluídos por não concluírem corretamente as verificações de manipulação das instruções, e outros 76 por não se autodeclararem como branco. De modo que apenas 84 participantes foram considerados para esta amostra, autodeclarados brancos, sendo 53,3% do sexo masculino.

A caracterização racial da amostra se deu a partir da indicação da cor de pele, aferida por escala tipo *likert* de 7 pontos, sendo 1 o tom de pele mais branco e 7, o tom de pele mais negro. E para fins de análises, tal qual França (2017), considerou-se como branco os que assinalaram até o ponto 3 da escala. Sendo assim, a amostra final consistiu em 84 participantes, com idade média de $M = 23,82$, $DP = 9,141$, sendo 57,1% do sexo masculino, em sua maioria da universidade pública (84,5%), e 83,8% matriculados em cursos das áreas das ciências exatas e da terra e engenharias.

O tamanho da amostra foi estimado pelo software G*Power (versão 3.1.9.7, disponível em <https://g-power.apponic.com/>) com base na comparação de quatro grupos, levando em conta o tamanho de alto efeito (0,4), $\alpha = 0,05$, e a potência do teste $1-\beta = 0,80$, o que indicou como necessária uma amostra mínima de 76 participantes. Sendo assim, o tamanho da amostra sugerido para cada grupo de 19 participantes.

Procedimentos

O projeto da pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos, com Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 51149921.0.0000.5546, aprovação nº 5.173.028. Os universitários que aceitaram voluntariamente participar da pesquisa assinaram o Termos de Consentimento Livre e Esclarecido autorizando o uso dos dados coletados (APÊNDICE B).

A execução da pesquisa se deu de forma online. Os questionários estavam hospedados na plataforma <https://www.questionpro.com/pt-br/>. Entretanto, o link de divulgação foi por meio de uma plataforma especializada em randomização (<https://linklyhq.com/>).

Inicialmente o contato com os possíveis participantes se deu por intermédio dos programas de graduação das universidades, que encaminharam o link da pesquisa para os alunos com matrícula ativa. Num segundo momento, buscou-se nas páginas online dos cursos de graduação o endereço eletrônico dos professores e foi solicitado a eles que encaminhassem o link para os alunos. E como última estratégia, o convite para a pesquisa foi passado nos grupos de turmas por meio de aplicativo de mensagem.

Instrumentos

Utilizou-se um questionário estruturado que avaliou a atribuição de profissões de alto e/ou baixo status a negros e brancos, as condições de trabalho, a infra-humanização racial a partir da atribuição de traços psicológicos e, a adesão a crenças de segregação ocupacional de pessoas brancas e negras em condições experimentais distintas.

A atribuição de ocupações de alto e baixo status foi avaliada a partir de uma lista composta por 12 profissões, sendo 8 profissões acadêmicas, categorizadas como profissões acadêmicas de alto status (medicina, direito, eng. civil, eng. do petróleo) e profissões acadêmicas de baixo status (artes, biblioteconomia, ciências da religião, museologia); e 4 profissões não acadêmicas, sendo 2 profissões não acadêmicas de alto status (influencer digital famoso e jogador de futebol profissional) e 2 de baixo status (pedreiro e vendedor ambulante). O cálculo do coeficiente Alfa de *Cronbach* apresentou valor de 0,65 de modo que esta escala apresentou uma consistência interna substancial (Landis & Koch, 1977).

Os itens de profissões de alto e baixo status acadêmicas foram retiradas do estudo de Santos (2018) o qual categorizou as profissões em razão do status atribuídos a ela. E as profissões não acadêmicas foram definidas por meio da técnica de *brainstorming* com psicólogos sociais membros do Grupo de Pesquisa da Socialização das Atitudes Intergrupais -GPSAIR.

A atribuição salarial foi avaliada pela indicação do participante de quanto seria o salário do personagem conforme as condições experimentais de performance (alta performance vs baixa performance) X cor de pele (branco vs negro).

A infra-humanização foi mensurada a partir da atribuição de traços psicológicos. E foi utilizada a Escala de validação da distinção de traços da natureza e cultura de Lima e Vala (2004). Utilizou-se de 14 traços, sendo 6 traços culturais ou exclusivamente

humanos (3 traços culturais positivos: *inteligente, competente, civilizado* e 3 traços culturais negativos: *falso ou mentiroso, infantil e ignorante*) e 8 traços naturais compartilhados por homens e animais (4 traços naturais positivos: *esperto, dócil, espontâneo, alegre*, e 4 traços naturais negativos: *agressivo, sujo, descontrolado e impulsivo*). O cálculo do coeficiente Alfa de *Cronbach* apresentou valor de 0,69 de modo que esta escala apresentou uma consistência interna substancial (Landis & Koch, 1977) (ver apêndices C a F).

E por fim, a avaliação da adesão a crença de segregação ocupacional foi mensurada pelo nível de concordância a uma afirmação em que apresentava como natural a condição de performance profissional a qual o personagem estava representado na condição experimental que o participante foi, aleatoriamente, alocado. Sendo assim, para os personagens branco/negro da condição de alta performance foi apresentada a mesma afirmação, juntamente com a foto do personagem correspondente ao desenho experimental. Para a condição experimental de alta performance, a afirmação era a seguinte: Naturalmente, pessoas como Diego, ocupam profissões de alto status. Seguido da pergunta: O quanto você concorda com a afirmação acima? A partir de uma escala *likert*, os participantes puderam indicar o grau de adesão a frase relatada. De modo que para esta análise, as médias mais altas indicam que crença é mais forte e normativa.

Manipulação experimental

O desenho desta pesquisa foi 2 (performance: alta performance profissional vs baixa performance profissional) x 2 (cor de pele: branco vs negro). Os participantes foram aleatoriamente designados para cada uma das condições experimentais. A manipulação performance (alta performance profissional vs baixa performance profissional) foi realizada por um cenário introdutório do questionário. Apresentou-se uma história fictícia

de um personagem para cada uma das condições de performance profissional, sendo para condição de alta performance utilizado o seguinte texto:

A pobreza e a violência crescem assustadoramente no Brasil. Estima-se que 25% da população brasileira vivem em condições de miséria absoluta. Não obstante todas estas dificuldades, existem pequenos grupos de brasileiros que têm obtido muito sucesso profissional. Estes indivíduos atuam nas mais variadas áreas profissionais. Diego Oliveira (ver fotografia abaixo) é um exemplo disto; relativamente em pouco tempo, ele conseguiu abandonar a posição mais baixa e subalterna na hierarquia social e hoje ocupa dos postos mais importantes, com amplo poder decisório e elevadíssima renda mensal. Podemos dizer que Diego é um dos poucos brasileiros que possuem uma história de sucesso profissional.

Para a condição de baixa performance o texto dizia:

A pobreza e a violência crescem assustadoramente no Brasil. Estima-se que 25% da população brasileira vivem em condições de miséria absoluta. Não é à toa que existem grandes grupos de brasileiros que têm fracassado profissionalmente. Estes indivíduos atuam nas mais variadas áreas profissionais. Diego Oliveira (ver fotografia abaixo) é um exemplo disto, em relativamente pouco tempo, continua a ocupar uma posição social baixa e subalterna na hierarquia social, e em decorrência do contexto do trabalho no Brasil, pode ocupar posição social ainda pior do que a de sua família; ocupando postos menos importantes, com restrito poder decisório e baixíssima renda mensal. Podemos dizer que Diego faz parte do grupo de brasileiros que possuem uma história de fracasso profissional.

A condição da cor de pele foi manipulada pela exposição da foto de um sujeito branco e um negro que figuraram como personagens da história fictícia em ambas as condições experimentais de performance profissional (alta performance profissional vs baixa performance profissional) (Ver Apêndice A). Para avaliar a cor de pele do personagem, utilizou-se a escala de Vrijdags & Fernandes (2017). Esta escala é do tipo likert de 7 pontos, e possui imagens gradativas de cor de pele, sendo o 1 o tom de pele mais branco e 7 o tom mais negro. As vestimentas utilizadas pelos sujeitos foram idênticas e adequadas ao conteúdo das histórias. De modo que, para a condição de alta performance os personagens (branco e negro) trajavam terno, camisa social e gravata. E os da condição de baixa performance vestiam uma camiseta.

O pré-teste da cor de pele do personagem foi realizado com 31 juízes. Cada juiz avaliou apenas uma imagem para indicar a cor de pele do personagem. De modo que 15 participantes avaliaram a foto do personagem branco e 16 avaliaram a do personagem negro. A avaliação foi por meio de uma escala tipo *likert* de 7 pontos, sendo 1, o tom de pele mais branco e 7, o tom de pele mais negro. A análise de variância de uma via (ANOVA- *One Way*) demonstrou diferenças significativas [(F(1, 29) = 156,025; $p < 0,001$)] evidenciando que o personagem branco foi considerado mais branco (M = 1,73, DP = 0,961) e diferenciou-se da atribuição da cor de pele do personagem negro, considerado mais negro (M = 5,87, DP = ,885).

ANÁLISES DOS DADOS

Os dados foram analisados por meio do software estatístico *Statistical Package for the Social Science* - SPSS, versão 23. Inicialmente foram realizadas análises de frequências e análises descritivas para correção e ajustes no banco de dados. Posteriormente, para uma investigação mais detalhada da atribuição de profissões de alto e baixo status, criou-se subcategorias de análise considerando o tipo da profissão (acadêmica e não acadêmica). De modo que a partir da variável de “profissões de alto status” originou-se duas outras: “profissões de alto status acadêmicas” e “profissões de alto status não acadêmicas”. De igual forma procedeu-se com a variável “profissões de baixo status” que originou as subcategorias: “profissões de baixo status acadêmicas” e “profissões de baixo status não acadêmicas”.

De maneira semelhante, a partir da variável de atribuição de traços (cultura vs natureza) também foram criadas subcategorias de análises, considerando a valência dos

traços, ou seja: foram criadas as subcategorias de “traços da natureza positivo” e “traços da natureza negativo”, “traços de cultura positivo” e “traços de cultura negativo”.

Criou-se a variável “performance/cor”, que aglutinou as variáveis da performance profissional (alta vs. baixa) e a raça do personagem (branco vs. negro); se constituindo a “performance/cor” na variável independente para as ANOVAS desta pesquisa.

A distribuição de normalidade das variáveis foi avaliada por meio dos testes *Kolmogorov-Smirnov* e *Shapiro-Wilk*. E o pressuposto de homogeneidade de variância avaliado por meio do teste de *Levene*. Para as variáveis em que o pressuposto da homogeneidade de variâncias foi violado, utilizou-se os procedimentos de correção estatística de Welch (Haukoos & Lewis, 2005).

Para as situações em que a normalidade foi violada, bem como para correção dos diferentes tamanhos dos grupos experimentais, realizou-se procedimentos de *Bootstrapping* (1000 re-amostragens; 95% IC BCa). Esta técnica possibilita maior confiabilidade nos resultados, pois corrige os desvios de normalidade da distribuição da amostra, as diferenças entre os tamanhos dos grupos, bem como apresentam um intervalo de confiança de 95% para as diferenças entre as médias.

Sequencialmente, realizou-se ANOVAs de uma via avaliando as diferenças nas atribuições de profissões de alto e baixo status (e subcategorias em profissões acadêmicas e não acadêmicas) aos personagens conforme as condições de performance (alta vs baixa performance profissional) x cor de pele (branco/negro), bem como para avaliar a atribuição de traços psicológicos (e categorias de valência: positiva e negativa).

E por fim, realizou-se o teste *t student* para amostras independentes para investigar a adesão a crença de segregação racial das ocupações dos personagens apresentados conforme as condições experimentais.

4.4 Resultados

Análises preliminares

Verificação da manipulação experimental

Para avaliar a manipulação da performance profissional proposta nesta investigação foi perguntado ao participante: O quanto a história do personagem poderia retratar um relato de um profissional que desempenha uma profissão de alto status e baixo status. As respostas foram avaliadas por uma escala *Likert* de 5 pontos. Significando o 1, uma profissão de baixo status e 5, uma profissão de alto status. A ANOVA de uma via (ANOVA *One Way*) mostrou haver diferença entre as condições de performance propostas [$F(3, 80) = 118,966$; $p < 0,01$].

O *post-hoc* de *Bonferroni* demonstrou que as condições de performance foram reconhecidas em conformidade com a proposta da manipulação, e a condição de alta performance se distinguiu da condição de baixa performance profissional, independentemente da cor de pele do personagem. Isso quer dizer que o reconhecimento da condição de alta performance não teve diferença significativa quando o personagem era branco ($M = 4,52$; $DP = 0,59$) ou negro ($M = 4,30$; $DP = 0,80$). Entretanto, distinguindo-se significativamente das médias atribuídas ao reconhecimento da condição de baixa performance. Ademais, observou-se que não se diferenciou o reconhecimento do cenário de baixa performance quando o personagem era branco ($M = 1,50$; $DP = 0,60$) comparado com o negro ($M = 1,80$; $DP = 0,67$).

Quanto a avaliação da cor de pele, foi solicitado aos participantes que assinalassem a cor de pele do personagem. As respostas foram registradas numa escala de 7 pontos, onde 1 significava totalmente branco, e 7 o tom de pele totalmente negro.

A ANOVA demonstrou diferenças na atribuição da cor de pele dos personagens nas diferentes condições experimentais [$F(3, 80) = 86,462$; $p < 0,001$]. O *post-hoc* de *Bonferroni* demonstrou não haver diferenças nas médias atribuídas a cor de pele do personagem branco na condição de alta performance ($M = 1,91$; $DP = 0,792$) e com o personagem branco na condição de baixa performance ($M = 1,65$; $DP = 0,745$). De igual forma, as médias atribuídas ao personagem negro não se diferenciaram em função da condição de alta ($M = 4,75$; $DP = 1,019$) e baixa performance ($M = 5$; $DP = 0,948$). Deste modo, a manipulação experimental não interferiu na percepção da cor de pele, e os personagens brancos foram reconhecidos como mais brancos e do que os negros.

Atribuição profissional

Quanto a atribuição de profissões conforme as condições experimentais, foi solicitado aos participantes que indicassem o quanto as profissões apresentadas poderiam ser atribuídas ao personagem. As respostas foram mensuradas por uma escala tipo Likert de 7 pontos, onde o 1 significou “nada provável” e, o 7 significou “muito provável” a atribuição da profissão avaliada ao personagem.

Para fins de análises as profissões foram categorizadas (alto status vs baixo status) e elas possuíam subcategorias denominadas de “profissões acadêmicas” e não “acadêmicas”. De modo que resultou nas seguintes variáveis de análise: atribuição geral das profissões, a atribuição das profissões acadêmicas e a atribuição das profissões não acadêmicas. Sendo cada uma destas variáveis analisadas a atribuição profissional segundo o cenário de performance profissional (alta vs baixa). Sendo assim, as análises seguintes correspondem as variáveis “profissões de alto status geral”, “profissões de alto status acadêmicas” e “profissões de alto status não acadêmicas”. De igual modo,

procedeu-se com as profissões de baixo status, ou seja, “profissões de baixo status geral”, “profissões de baixo status acadêmicas” e por fim, “profissões de baixo status não acadêmicas”.

Observou-se que a atribuição de “profissões de alto status geral” apresentou distribuição normal (*Kolmogorov-Smirnov* = 0,086, $p > 0,05$; *Shapiro-Wilk* = 0,954, $p = 0,05$). E o Teste de *Levene* demonstrou que os grupos apresentam homogeneidade de variância (*Levene* (3, 80) = 0,830, $p > 0,05$). De modo que se realizou a ANOVA- *One Way* tendo como variável independente a performance/cor.

A ANOVA revelou haver diferença na atribuição de profissões de alto status geral [(F(3, 80) = 30,978; $p < 0,001$, $\eta^2p = 0,54$]. E o teste *post-hoc* de *Bonferroni* demonstrou que o personagem negro (M= 4,73; DP= 1,05) da condição de alta performance recebeu maior atribuição de profissões de alto status do que o personagem branco (M= 4,57; DP= 1,12) da mesma condição experimental; semelhantemente, o personagem negro (M= 2,41; DP= 1,20) da condição de baixa performance teve maior atribuição do que o branco (M= 2,20; DP= 1,09) da mesma condição.

O *post-hoc* de *Bonferroni* evidenciou que as diferenças na atribuição somente foram significativas quando comparados os personagens (braço/negro) da alta performance com os da baixa performance, não se diferenciando a atribuição de profissões de alto status aos personagens negro e branco da mesma condição de performance profissional.

Diante disto, não se confirmou a hipótese (H1) que previu que haveria maior atribuição de profissões de alto status geral ao personagem branco da condição de alta performance profissional do que ao personagem negro da mesma condição.

A ANOVA Univariada tendo como variável dependente a atribuição de profissões de alto status geral e variáveis independentes a cor de pele e a condição de performance

mostrou que o efeito principal da performance foi significativo [$F(1,80) = 92,751$; $p < 0,001$; $\eta^2p = 0,537$]. Entretanto, o efeito principal da cor de pele [$F(1, 80) = 0,000$; $p > 0,05$; $\eta^2p = 0,000$]; e a interação cor de pele e performance [$F(1, 80) = 0,662$; $p > 0,05$; $\eta^2p = 0,008$] não foram significativas.

Para a avaliação da atribuição de “profissões de alto status acadêmicas”, foi observado que variável não apresentou distribuição normal (*Kolmogorov-Smirnov* = 0,136, $p < 0,001$; *Shapiro-Wilk* = 0,934, $p < 0,001$). E o Teste de *Levene* demonstrou que os grupos apresentam homogeneidade de variância (*Levene* (3, 80) = 0,579, $p > 0,05$). Sendo assim, realizou-se uma ANOVA-*One Way*. E os resultados demonstraram que diferenças na atribuição de profissões de alto status acadêmicas entre os sujeitos. [$F(3,80) = 35,922$; $p < 0,001$, $\eta^2p = 0,57$].

E o teste *post-hoc* de *Bonferroni*, interpretado por meio de procedimentos de *Bootstrapping*, demonstrou que as diferenças na atribuição foi quando os sujeitos se diferenciaram em função da condição experimental. A atribuição aos personagens branco ($M = 4,89$, $DP = 1,23$) e negro ($M = 5,46$, $D = 1,14$) da alta performance não se diferenciaram. Igualmente, não se diferenciou a atribuição do personagem branco ($M = 2,33$; $DP = 1,31$) e negro ($M = 2,39$; $DP = 1,27$) da baixa performance. Estando as diferenças na comparação das condições de alta com a baixa performance.

Sendo assim, não se confirmou a hipótese (H2) que predisse que haveria maior atribuição de profissões de alto status acadêmicas ao personagem branco da condição experimental de alta performance do que ao personagem negro da mesma condição. E destaca-se que embora não sendo estatisticamente significativo, observou-se uma maior atribuição ao personagem negro.

A ANOVA Univariada da atribuição de profissões de alto status acadêmicas com as variáveis independentes da cor de pele e da condição de performance mostrou que o

efeito principal da performance foi significativo [$F(1, 80) = 106,768$; $p < 0,001$; $\eta^2p = 0,572$]. Porém, o efeito principal da cor de pele não foi significativo [$F(1, 80) = 1,325$; $p > 0,05$; $\eta^2p = 0,016$]. Não havendo interação entre a cor de pele e a performance [$F(1, 80) = 0,898$; $p > 0,05$; $\eta^2p = 0,011$].

Para avaliação da atribuição de “profissões de alto status não acadêmicas”, calculou-se o logaritmo da variável para correção da normalidade. E o Teste de *Levene* demonstrou que os grupos apresentam homogeneidade de variância (*Levene* (5, 80) = 0,44, $p > 0,05$). Sendo assim, realizou-se a ANOVA de uma via (ANOVA - *One Way*). E os resultados revelaram diferenças na variável atribuição das profissões de alto status não acadêmicas entre os grupos [$F(3,80) = 5,283$; $p < 0,01$; $\eta^2p = 0,17$].

O *post-hoc* de *Bonferroni* demonstrou que a atribuição ao personagem branco ($M = 0,52$; $DP = 0,285$) da condição de alta performance não se diferenciou do negro ($M = 0,44$; $DP = 0,288$) da mesma condição, e nem do negro ($M = 0,31$; $DP = 0,262$) da baixa performance. Se diferenciando da atribuição do branco ($M = 0,22$; $DP = 0,237$) da condição de baixa performance.

Sendo assim, não se confirmou a hipótese (H3) que previu maior atribuição de profissões de alto status não acadêmicas ao personagem branco da condição experimental de alta performance se comparada com a do personagem negro da mesma condição. Sendo, contudo, observada maior atribuição de profissões de alto status não acadêmica ao personagem negro do que ao branco da baixa performance, entretanto, destaca-se que não foi estatisticamente significativa tal diferença.

Ademais, a ANOVA Univariada demonstrou haver efeito principal da performance [$F(1,80) = 13,594$; $p < 0,001$; $\eta^2p = 0,145$]. Porém, o efeito principal da cor de pele não foi significativo [$F(1,80) = 0,021$; $p > 0,05$; $\eta^2p = 0,000$]. Não havendo interação entre a cor de pele e a performance [$F(1,80) = 2,015$; $p > 0,05$; $\eta^2p = 0,025$].

Quanto a avaliação das profissões de baixo status geral, observou-se que os testes de distribuição de normalidade demonstraram que a variável não apresentava distribuição normal (*Kolmogorov-Smirnov* = 0,106, $p < 0,05$; *Shapiro-Wilk* = 0.937, $p < 0,001$). Teste de *Levene* demonstrou que os grupos apresentam homogeneidade de variância (*Levene* (3, 80) = 1,362, $p > 0,05$).

A ANOVA (*One Way*) demonstrou que houve diferenças na atribuição de profissões de baixo status geral [$F(3,80) = 17,122$; $p < 0,001$, $\eta^2p = 0,41$]. E o teste *post-hoc* de *Bonferroni*, interpretado por meio de procedimentos de *Bootstrapping*, revelou que as diferenças estavam nas comparações entre as condições experimentais, não se distinguindo significativamente as médias atribuídas aos personagens branco ($M = 4,0$; $DP = 1,10$) e negro ($M = 4,02$; $DP = 1,56$) da baixa performance, e de igual modo, não se diferenciou a atribuição o branco ($M = 2,04$; $DP = 1,22$) e negro ($M = 2,0$; $DP = 1,11$) da alta performance. E observou-se que houve uma maior atribuição de profissões de baixo status aos sujeitos da baixa performance, independentemente da cor de pele do personagem. (ver Tabela 1)

Desse modo, não se confirmou a hipótese (H4) que previu uma maior atribuição de profissões de baixo status geral ao personagem negro da condição de baixa performance do que o personagem branco da mesma condição. Acrescido a estes resultados, a ANOVA Univariada demonstrou haver efeito principal da performance [$F(1,80) = 51,266$; $p < 0,001$; $\eta^2p = 0,391$]. Porém, não houve efeito principal da cor de pele [$F(1,80) = 0,000$; $p > 0,05$. $\eta^2 0,000$]. Não havendo interação entre a cor de pele e a performance [$F(1,80) = 0,011$; $p > 0,05$; $\eta^2p = 0,000$].

Tabela 1: Teste *post-hoc* de *Bonferroni* com *Bootstrapping* (95% IC Bca) das profissões de baixo status geral

Comparações entre grupos		Estimativas de <i>Bootstrapping</i> (95% IC BCa)			
		Diferença de Médias	EP	Limite	Limite
				inferior	Superior
Banco alto status Média:2,04 DP=1,22	branco baixo status	- 1,95*	0,35	-2,63	-1,13
	negro alto status	0,03	0,35	-0,66	0,75
	negro baixo status	-1,98*	0,42	-2,77	-1,10
Branco baixo status Média:4,0 DP=1,10554	branco alto status	1,95*	0,35	1,24	2,58
	negro alto status	1,99*	0,35	1,29	2,61
	negro baixo status	-0,02	0,43	-0,96	0,82
Negro alto status Média:2,0 DP=1,11	branco alto status	-0,03	0,35	-0,76	0,69
	branco baixo status	-1,99*	0,35	-2,66	-1,22
	negro baixo status	-2,01*	0,44	-2,89	-1,03
Negro baixo status Média:4,02 DP=1,56	branco alto status	1,98*	0,42	1,16	2,72
	branco baixo status	0,02	0,43	-0,79	0,89
	negro alto status	2,01*	0,44	1,19	2,80

Nota: EP = erro padrão; *significativo.

Quanto a atribuição de profissões de baixo status acadêmicas, calculou-se o logaritmo da variável para correção da normalidade da variável. E o Teste de *Levene* demonstrou que os grupos apresentam homogeneidade de variância (*Levene* (3, 80) =

1,234, $p > 0,05$). Sendo assim, realizou-se uma ANOVA de uma via, e os resultados demonstram haver diferenças significativas na média das atribuições de profissões de baixo status acadêmicas [$F(3,80) = 5,930$; $p < 0,001$, $\eta^2p = 0,18$].

O post hoc de *Bonferroni* demonstrou que a maior atribuição de profissões de baixo status acadêmicas ao personagem negro ($M=0,48$; $DP=0,237$) da baixa performance, não se diferenciando da atribuição ao personagem branco ($M=0,47$; $DP=0,215$) da mesma condição. E de igual forma, não se diferenciou atribuição do personagem negro ($M=0,26$; $DP=0,236$) do branco ($M=0,22$; $DP=0,243$) da alta performance.

Diante do exposto, se observa que não se confirmou a hipótese (H5) que previu maior atribuição de profissões de baixo status acadêmicas ao personagem negro da condição experimental de baixa performance do que o personagem branco da mesma condição. Adicionalmente, reforçando estes resultados a ANOVA Univariada demonstrou haver efeito principal da performance [$F(1,80) = 21,264$; $p < 0,001$; $\eta^2p = 0,210$]. Porém, não houve efeito principal da cor de pele [$F(1,80) = 0,170$; $p > 0,05$; $\eta^2p = 0,002$]. E não houve interação entre a cor de pele e a performance [$F(1,80) = 0,066$; $p > 0,05$; $\eta^2p = 0,001$].

Sobre a análise da atribuição de “profissões de baixo status não acadêmicas”, observou-se que os testes de distribuição de normalidade demonstraram que a variável de não apresentava distribuição normal (*Kolmogorov-Smirnov* = 0,174, $p < 0,05$; *Shapiro-Wilk* = 0.867, $p < 0,001$). Teste de *Levene* demonstrou que os grupos apresentam homogeneidade de variância (*Levene* (3, 80) = 1,47, $p > 0,05$).

A ANOVA de uma via demonstrou diferenças significativas na média das atribuições de profissões de baixo status não acadêmicas [$F(3,80) = 29,981$; $p < 0,001$, $\eta^2p = 0,05$]. E o *post-hoc* de *Bonferroni*, interpretado por meio de procedimentos de

Bootstrapping, indicou que as diferenças se concentraram em função da condição da performance. Não se diferenciando a atribuição do personagem branco ($M=2,13$; $DP=1,27$) e ao negro ($M= 1,82$; $DP=1,35$) da alta performance. E de igual modo não se diferenciaram a atribuição ao branco ($M=5,35$; $DP=1,77$) e negro ($M=5,11$; $DP=1,83$) da baixa performance profissional (Ver Tabela 2).

Sendo assim, não foi confirmada a hipótese (H6) que predisse maior atribuição de profissões de baixo status não acadêmicas ao personagem negro da condição experimental de baixa performance do que ao branco da mesma condição. Reforçando estes achados, a ANOVA Univariada demonstrou haver efeito principal da performance foi significativo [$F(1,80) = 89,819$; $p < 0,001$, $\eta^2p = 0,529$]. Porém, não houve efeito principal da cor de pele [$F(1,80) = 0,609$; $p > 0,05$, $\eta^2p = 0,008$]. E nem houve interação entre a cor de pele e a performance [$F(1,80) = 0,012$; $p > 0,05$; $\eta^2p = 0,000$].

Tabela 2: Teste *post-hoc* de *Bonferroni* com *Bootstrapping* (95% IC Bca) das profissões de baixo status não acadêmicas

Comparações entre grupos			Estimativas de <i>Bootstrapping</i>			
			Diferença de Médias	(95% IC BCa)		
				EP	Limite inferior	Limite Superior
Banco alto status	branco baixo status	-3,21*	0,47	-4,11	-2,13	
Média:2,13	negro alto status	0,30	0,41	-0,51	1,07	
DP=1,27	negro baixo status	-2,98*	0,50	-3,88	-2,04	
Branco baixo status	banco alto status	3,21*	0,47	2,19	4,08	
	negro alto status	3,52*	0,48	2,57	4,32	
	negro baixo status	0,23	0,56	-0,89	1,29	
Média:5,35						
DP=1,77						
Negro alto status	branco alto status	-0,30	0,41	-1,11	0,54	
Média:1,82	branco baixo status	-3,52*	0,48	-4,50	-2,40	
DP=1,35	negro baixo status	-3,29*	0,50	-4,17	-2,34	
Negro baixo status	branco alto status	2,98*	0,50	1,88	4,03	
Média:5,11	branco baixo status	-0,23	0,56	-1,38	0,96	
DP=1,83	negro alto status	3,29*	0,50	2,22	4,27	

Nota: EP = erro padrão; *significativo.

Atribuição salarial

Para avaliar a atribuição salarial aos personagens segundo as condições experimentais perguntou-se aos participantes da seguinte forma: Considerando a História de Diego, quanto deve ser o salário dele? Cada participante esteve livre para registrar o valor que julgasse adequado.

Sendo assim, para a avaliação da atribuição de salário aos personagens foi calculado o logaritmo da variável, sendo ela utilizada para realizar a Análise de Variância de uma via (ANOVA - *One Way*). Embora o critério de normalidade tivesse sido atendido, a homogeneidade de variância não foi normal, de modo que para correção da homogeneidade foram realizados procedimentos de *Bootstrapping*. com o *post-hoc* de *Games-Howel*.

A ANOVA demonstrou haver diferenças significativas nas médias de atribuição de salário entre as condições experimentais. [$F(3,77) = 118,197$; $p < 0,001$, $\eta^2p = 0,822$]. E o *post-hoc* de *Games-Howel*, interpretado por meio de procedimentos de *Bootstrapping*, indicou que a atribuição ao personagem branco ($M=4,17$; $DP=0,214$) diferenciou-se da média atribuída ao negro ($M= 3,82$; $DP=0,377$) da condição de alta performance. De igual modo, a atribuição salarial dos personagens branco ($M=3,22$; $DP=0,108$) e negro ($M=2,97$; $DP=0,118$) da condição de baixa performance se diferenciaram entre si. Ademais, todas as médias atribuídas aos personagens em função a condição experimental foram estatisticamente distintas (Ver Tabela 3).

Desse modo se confirmou a hipótese (H14) que previu que independente da performance, se alta ou baixa, haveria uma menor atribuição de salário/remuneração ao personagem negro. Para reforçar os achados encontrados a ANOVA Univariada demonstrou que o efeito principal da performance [$F(1,77) = 307,667$; $p < 0,001$; $\eta^2p = 0,800$] e o efeito principal da cor de pele [$F(1,77) = 34,389$; $p < 0,001$; $\eta^2p = 0,309$] foram significativos. Entretanto, não houve interação entre a cor de pele e a performance [$F(1,77) = 1,114$; $p > 0,05$; $\eta^2p = 0,014$].

Tabela 3: Teste *post-hoc* de *Games-Howel* com *Bootstrapping* (95% IC Bca) da atribuição salarial dos personagens

Comparações entre grupos		Diferença de Médias	Estimativas de <i>Bootstrapping</i> (95% IC Bca)		
			EP	Limite	Limite
				inferior	Superior
Banco alto status	branco baixo status	0,94*	0,04	0,85	1,04
Média: 4,17	negro alto status	0,35	0,09	0,15	0,54
DP=0,21	negro baixo status	1,19*	0,05	1,10	1,30
Branco baixo status	branco alto status	-0,94*	0,04	-1,04	-0,85
Média: 3,22	negro alto status	-0,59*	0,08	-0,77	-0,42
DP=0,10	negro baixo status	0,24*	0,03	0,17	0,32
Negro alto status	branco alto status	-0,35*	0,09	-0,54	-0,15
Média:3,82	branco baixo status	0,59*	0,08	0,42	0,77
DP=0,37	negro baixo status	0,84*	0,09	0,66	1,01
Negro baixo status	branco alto status	-1,19*	0,05	-1,30	-1,10
Média: 2,97	branco baixo status	-0,24*	0,03	-0,32	-0,17
DP= 0,11	negro alto status	-0,84*	0,09	-1,01	-0,66

Nota: EP = erro padrão; *significativo.

Atribuição de traços psicológicos

Quanto as análises da atribuição de traços, avaliou-se distintamente a atribuição de traços naturais e traços culturais, bem como a valência destes traços, ou seja, avaliou-se separadamente a atribuição dos traços naturais positivos e os traços naturais negativos

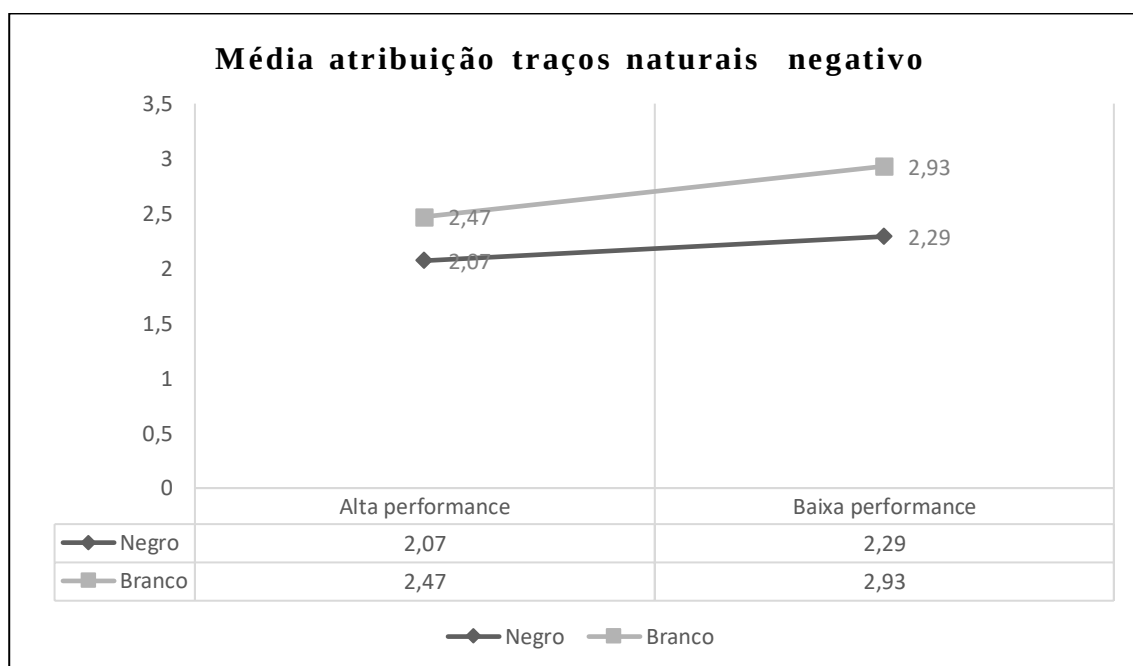
e de igual modo com a atribuição de traços culturais, considerando a condição experimental como variável independente.

Para a avaliação da atribuição dos traços naturais foi realizada uma ANOVA- *One Way*. E o resultado indicou que não houve diferenças significativas na de atribuição de traços naturais aos personagens em todas as condições de análises [(F(3,80) = 0,477; $p > 0,05$].

Com relação as análises referentes a valência dos traços naturais, observou-se dos resultados da ANOVA- *One Way* que não houve diferenças na atribuição de traços naturais positivos [(F(3,80) = 0,960; $p > 0,05$] aos personagens nas condições experimentais.

Quanto a avaliação da atribuição de traços naturais negativos, observou-se que a variável não apresentou distribuição normal (*Kolmogorov-Smirnov* = 0,132, $p < 0,01$; *Shapiro-Wilk* = 0,949, $p < 0,001$). E o Teste de *Levene* demonstrou que os grupos apresentam homogeneidade de variância (*Levene* (3, 80) = 1,349, $p > 0,05$). Desse modo, realizou-se uma ANOVA- *One Way*. E os resultados indicaram haver diferenças na atribuição de traços naturais negativos [(F(3,80) = 2,713; $p = 0,05$]. O *post-hoc* de *Bonferroni*, interpretado por meio de procedimentos de *Bootstrapping*, indicou que a diferença estava na comparação da atribuição do branco (M= 2,93; DP= 1,12) da baixa performance com o negro (M= 2,07; DP= 0,0761) da alta performance (ver Figura 2).

Figura 2 : Média atribuição traços natureza negativo



Diante disto, evidenciou-se a confirmação da hipótese (H10) que previu que independente da performance, se alta ou baixa, e da cor do personagem, não haveria distinção na atribuição de traços naturais entre brancos e negros. E confirmou-se parcialmente a hipótese (H11) que previa que independente da performance, se alta ou baixa, e da cor do personagem, não haveria distinção na atribuição de traços naturais positivos e nos traços naturais negativos entre brancos e negros.

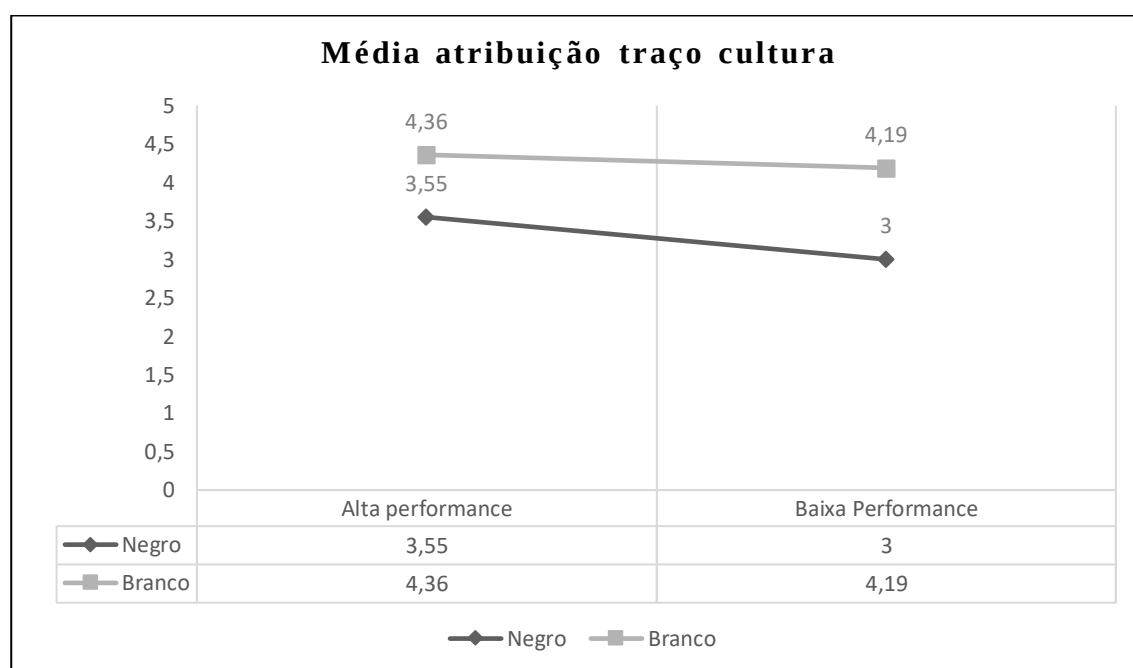
A avaliação da variável de atribuição de traços de cultura demonstrou que ela apresentou distribuição normal (*Kolmogorov-Smirnov* = 0,076, $p > 0,05$; *Shapiro-Wilk* = 0,985, $p > 0,05$). E o Teste de *Levene* demonstrou que os grupos apresentam homogeneidade de variância (*Levene* (5, 80) = 0,006, $p > 0,05$). Sendo assim, realizou-se uma ANOVA- *One Way*, que indicou haver diferenças na atribuição de traços de cultura [$F(3,80) = 21,239$; $p < 0,001$; $\eta^2 p = 0,44$].

O *post-hoc* de *Bonferroni*, demonstrou não haver diferença na atribuição entre os personagens branco ($M = 4,36$; $DP = 0,604$) da alta performance com o branco da baixa

performance ($M= 4,19$; $DP= 0,607$). Entretanto, ambas as médias se diferenciaram da atribuição de traços de cultura aos personagens negro ($M= 3,55$; $DP= 0,628$) da alta performance, e do negro ($M= 3,0$; $DP= 0,652$) da baixa performance (Ver Figura 3).

A ANOVA Univariada demonstrou que o efeito principal da performance foi significativo [$F(1,80) = 6,841$; $p < 0,05$; $\eta^2p = 0,079$]. O efeito principal da cor de pele foi significativo [$F(1,80) = 53,660$; $p < 0,001$; $\eta^2p = 0,401$]. Porém, não houve interação entre a cor de pele e a performance [$F(1,80) = 1,858$; $p > 0,05$; $\eta^2p = 0,023$]. E o *post-hoc* de *Sidak* mostrou que para os personagens negros de ambas as condições de performance sofreram uma interferência ou sobreposição da manipulação de alto e baixa performance, pois a média de atribuição de traços de cultura a eles foi estatisticamente distintas. Entretanto, para o personagem branco, a atribuição de traços de cultura não se distinguiu significativamente. Ou seja, para o branco, mesmo numa condição de baixa performance profissional, ele ainda é visto como mais humano do que o negro na condição de alta performance.

Figura 3: Média atribuição traço cultura



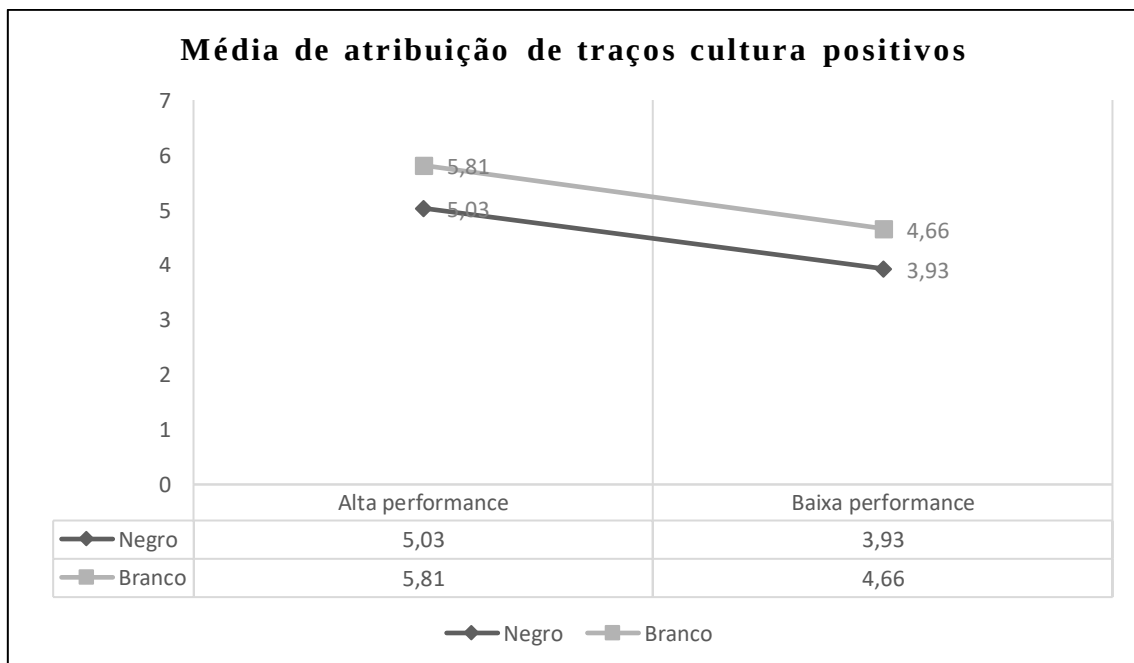
Sendo assim, confirmou-se a hipótese (H7) que previa que para ambas as condições de performance, haveria maior atribuição de traços de cultura aos personagens brancos do que aos negros. Indicando estes resultados que os traços de cultura foram atribuídos em maior intensidade aos personagens brancos. E que esta atribuição se sobrepôs a manipulação da condição de performance do personagem, uma vez que mesmo o personagem negro da alta performance recebeu menor atribuição de traços de cultura que o branco da baixa performance.

Quanto a avaliação da atribuição dos traços de cultura positivos observou-se que a variável não apresentou distribuição normal (*Kolmogorov-Smirnov* = 0,185, $p < 0,001$; *Shapiro-Wilk* = 0,823, $p < 0,001$). E o Teste de *Levene* demonstrou que os grupos apresentam homogeneidade de variância (*Levene* (3, 80) = 2,519, $p > 0,05$). A ANOVA-*One Way* demonstrou haver diferenças na atribuição de traços de cultura positivos aos personagens entre as condições experimentais [$F(3,80) = 15,682$; $p > 0,001$, $\eta^2p = 0,37$].

E o *post-hoc* de *Bonferroni*, interpretado por meio de procedimentos de *Bootstrapping*, indicou diferença na atribuição ao personagem branco (M= 5,81, DP= 0,618) da alta performance entre o negro (M= 5,03; DP= 0,843) da mesma condição. E não se diferenciou a atribuição de traços de cultura positivos ao branco (M= 4,66; DP= 0,973) da performance da atribuição ao negro (M= 3,93; DP= 1,18) da mesma condição. Não se diferenciando a atribuição ao branco da alta performance da atribuição ao branco de baixa performance (ver Figura 4).

A ANOVA Univariada demonstrou haver efeito principal da performance [$F(1,80) = 30,904$; $p < 0,001$; $\eta^2p = 0,279$]. O efeito principal da cor de pele também foi significativo. [$F(1,80) = 13,992$; $p < 0,001$; $\eta^2p = 0,149$]. Porém, não houve interação entre a cor de pele e a performance [$F(1,80) = 0,014$; $p > 0,05$; $\eta^2p = 0,000$].

Figura 4: Média de atribuição de traços cultura positivos



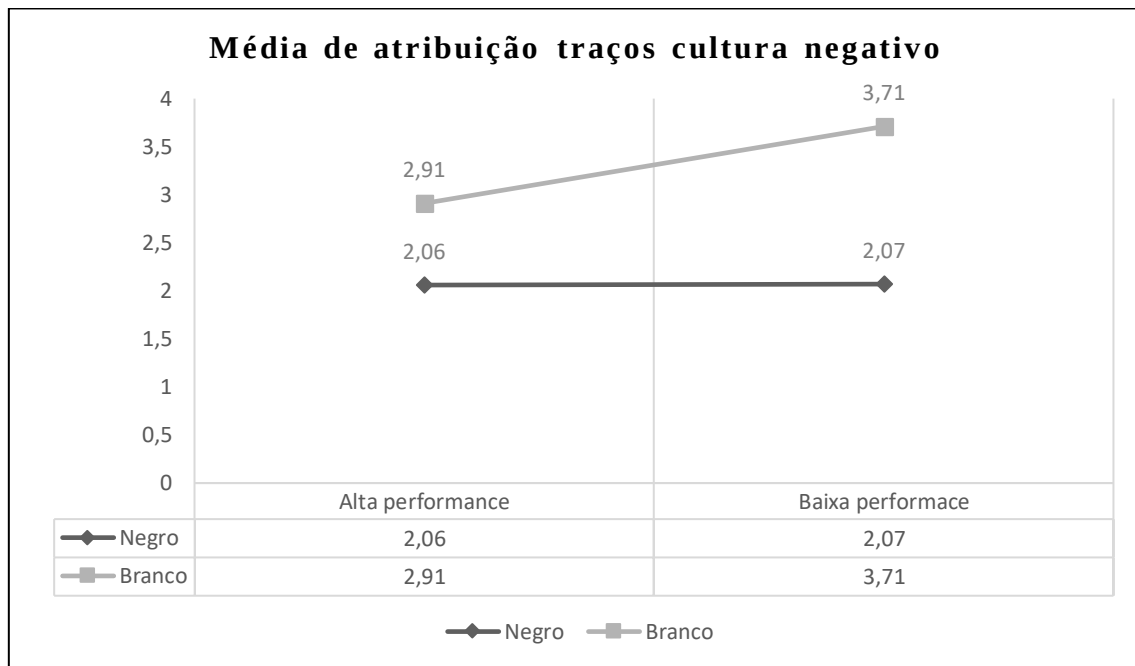
De modo que, estes resultados foram confirmatórios da hipótese (H8) que previu uma maior atribuição de traços de cultura positivos para o personagem branco na condição de alta performance do que ao negro na mesma condição.

Adicionalmente destes resultados observa-se que a atribuição ao personagem negro da alta performance não se diferenciou da atribuição do branco da baixa performance. Demonstrando que a atribuição de traços de cultura positivos foi em maior intensidade para o personagem branco da alta performance. Porém, ao contrário da constância encontrada da sobreposição dos efeitos da manipulação da performance sobre a variável da cor de pele, para os traços de cultura, esta sobreposição foi diminuída e, demonstrou que para o personagem negro da alta performance não se diferenciou da atribuição dada ao personagem branco da baixa performance.

Analisando a variável de traços de cultura negativos, observou-se que ela não apresentou distribuição normal (*Kolmogorov-Smirnov* = 0,104, $p < 0,05$; *Shapiro-Wilk* = 0,948, $p < 0,01$). E o Teste de *Levene* demonstrou que os grupos apresentam homogeneidade de variância (*Levene* (3, 80) = 0,615, $p > 0,05$). De modo que se realizou uma ANOVA- *One Way*. E os resultados demonstraram haver diferenças significativas na atribuição de traços de cultura negativos aos personagens [$F(3,80) = 11,433$; $p > 0,001$; $\eta^2p = 0,30$].

E o *post-hoc* de *Bonferroni*, interpretado por meio de procedimentos de *Bootstrapping*, indicou que maior atribuição ao personagem branco ($M = 3,71$; $DP = 1,06$) da baixa performance e, não se diferenciou da atribuição ao branco da alta performance ($M = 2,91$; $DP = 1,24$). Contudo, se distinguiu da atribuição ao personagem negro ($M = 2,06$; $DP = 0,908$) da alta performance e do negro ($M = 2,07$; $DP = 0,918$) da baixa performance. (Ver Figura 5).

Figura 5: Média de atribuição traços cultura negativo



Desse modo que estes confirmaram a hipótese (H9) que previu maior atribuição de traços de cultura negativos ao personagem branco na condição de baixa performance do que ao personagem negro da mesma condição. Por fim, a Anova Univariada demonstrou que o efeito principal da performance não foi significativo [$F(1,80) = 3,162$; $p > 0,005$; $\eta^2p = 0,0,38$]. O efeito principal da cor de pele foi significativo. [$F(1,80) = 29,272$; $p < 0,001$; $\eta^2p = 0,268$]. Porém, não houve interação entre a cor de pele e a performance [$F(1,80) = 2,968$; $p > 0,05$; $\eta^2p = 0,036$].

Para avaliar o efeito das variáveis sobre a atribuição de traços, realizou-se uma ANOVA multivariada tendo como fatores a performance e a cor do personagem. Os resultados da ANOVA multivariada demonstraram efeito da performance [$F(1,1) = 6,841$; $p > 0,05$; $\eta^2p = 0,79$], e da cor de pele [$F(1,1) = 53,66$; $p > 0,001$; $\eta^2p = 0,401$] sobre a atribuição de traços culturais. Contudo, não houve interação da performance e cor de pele [$F(1,1) = 1,858$; $p < 0,05$], aspecto que fez emergir a necessidade de serem feitas comparações planejadas para uma maior elucidação deste dados.

Considerando a evidência do efeito da performance sobre a atribuição dos traços de cultura, argumenta-se que eles significam que quanto maior a performance, maior seria a indicação de traços de cultura, e modo geral as comparações planejadas testaram esta premissa. Para tal, criou-se variáveis considerando o desenho 2 (performance: alta vs baixa) X 2 (cor: branco vs negro), resultando nas variáveis: Branco alta performance, Negro baixa performance, Branco baixa performance e Negros baixa performance.

A primeira comparação foi entre Negro de alta performance vs Branco de baixa performance. Para esta combinação era esperado maior atribuição de traços de cultura ao personagem de alta performance, uma vez que foi encontrado efeito da performance sobre a atribuição de traços de cultura. Contudo, a ANOVA Unidirecional indicou haver uma maior atribuição de traços de cultura para o Branco de baixa performance [$F(1,38) = 10,775$; $p > 0,01$; $\eta^2 p = 0,22$], ou seja, a maior atribuição se deu para o personagem de baixa performance.

A segunda comparação foi entre o Negro de baixa performance vs Branco de alta performance. E era esperado maior atribuição de traços de cultura ao personagem de alta performance. E a ANOVA Unidirecional indicou haver uma maior atribuição de traços de cultura para branco de alta performance [$F(1,42) = 51,062$; $p > 0,001$; $\eta^2 p = 0,55$], ou seja, os resultados foram condizentes ao efeito da performance sobre a atribuição de traços de cultura.

A terceira comparação foi entre o Negro de alta performance e o Branco de alta performance. Esta comparação testou uma situação neutra, na qual não haveria razão para ocorrer variação na atribuição de traços aos personagens, uma vez que ambos pertenceram a condição de alta performance. Entretanto, a ANOVA unidirecional demonstrou haver maior atribuição de traços de cultura para branco [$F(1,41) = 18,622$; $p > 0,001$; $\eta^2 p =$

0,31], ou seja, indicando que mesmo em contexto no qual não deveria ocorrer a discriminação, ela se fez presente.

A quarta comparação também testou uma situação neutra, na qual não haveria razões para ser encontradas diferenças na atribuição de traços aos personagens da mesma condição de performance. Sendo a quarta comparação entre Negros de baixa performance e Branco de baixa performance. E a ANOVA unidirecional demonstrou haver maior atribuição de traços de cultura para branco [$F(1,39) = 36,019$; $p > 0,001$; $\eta^2 p = 0,48$], ou seja, endossando os achados de que mesmo em condições de baixa performance, há uma vantagem em ser um sujeito branco, uma vez que o negro foi infra-humanizado.

Adesão a crença de segregação racial ocupacional em função da raça

A adesão a crença de segregação racial foi medida a partir de duas afirmações distintas em razão da condição experimental de alta e baixa performance. Para os personagens branco e negro da condição de alta performance a afirmação era a seguinte: Naturalmente, pessoas como Diego ocupam profissões de alto status! Para os personagens da condição de baixa performance a afirmação era a seguinte: Naturalmente, pessoas como Diego, ocupam profissões de baixo status!

Para verificar as crenças da segregação ocupacional de alvos brancos e negros em condição de alta performance, realizou-se um teste t para amostras independentes. Observou-se que na condição de alta performance, a adesão a crença de segregação ocupacional foi estatisticamente significativa ($t=5,514$, 41, $p<0.001$). Os resultados indicam que na condição referida, os participantes endossam mais a crença de segregação ocupacional para o personagem branco ($M= 3,56$; $DP= 1,06$) do que quando o personagem era negro ($M= 2,10$; $DP= 0,788$).

O endosso a crença de segregação ocupacional para os profissionais de alta performance é uma crença de maior coesão e intensidade se atribuída a pessoas brancas, em outras palavras, a crença de que naturalmente pessoas como Diego ocupam profissões de alto status teve maior coesão quando ele era branco. Confirmando-se a hipótese (H12) que previa uma maior adesão a crenças de segregação ocupacional quando o personagem da condição de alta performance fosse branco do que quando fosse o personagem negro.

Para verificação das crenças de segregação profissional na condição de baixa performance, realizou-se um *teste t* para amostras independentes. Observou-se que na condição de baixa performance, a adesão a crença de segregação ocupacional foi significativa ($t=-2,976$, 39, $p<0.05$). Indicando que na condição referida, os participantes apresentaram maior crença de segregação ocupacional para o personagem negro ($M=3,33$; $DP=0,856$) comparativamente ao branco ($M= 2,55$; $DP= 0,809$).

A adesão a crença de segregação ocupacional para os profissionais de baixo status é maior e mais intensa se atribuída a negros do que brancos. Em outras palavras, a crença de que naturalmente pessoas como Diego ocupam profissões de baixo status teve maior adesão quando Diego era o personagem negro. Vindo estes dados a confirmar a hipótese (H13) que previa maior adesão a crenças de segregação ocupacional quando o personagem da condição de baixa performance fosse negro do que quando fosse o personagem branco.

4.5 Discussões

A segregação ocupacional de negros em profissões de baixo status é um fenômeno multifacetado. E argumenta-se que seja na compreensão dos aspectos psicossociais das

relações intergrupais que residam as justificativas para a manutenção da disparidade na presença dos negros em ocupações de alto status. Sendo a infra-humanização um fenômeno que endossa as disparidades e esteja associada a cristalização de pessoas brancas em profissões de alto status.

De modo que neste estudo objetivou-se investigar a atribuição de ocupações profissionais de alto e baixo status segundo a cor de pele do sujeito, bem como explorar a percepção essencialista dos membros do grupo de profissões de alto/baixo status. Para tal, avaliou-se a atribuição de profissões de alto e baixo status aos sujeitos em função do cenário de performance profissional; a atribuição salarial, a atribuição de traços naturais e culturais a negros e brancos, bem como investigou-se a associação de traços naturais e culturais a ocupações de alto e baixo status.

Para tal, universitários brancos foram submetidos a uma das situações experimentais do desenho 2 (performance: alta e baixa) x 2 (cor do personagem: branco e negro) e responderam aos itens que analisavam as variáveis anteriormente citadas. Tendo os achados encontrados sinalizado que a infra-humanização dos negros é um fenômeno presente e se associa ao entendimento que eles devem ocupar profissões de baixo status, normalizando as desigualdades entre os grupos, uma vez que sendo percebidos como menos humanos, os negros não devem ocupar espaços de poder e prestígio, ou seja, profissões de alto status.

O primeiro achado a ser destacado refere-se a atribuição de profissões de alto status geral. Não se confirmou a hipótese (H1) que previa maior atribuição de profissões de alto status geral ao personagem branco da alta performance do que ao negro da mesma condição. Entretanto, observou-se um resultado contrário, houve uma maior atribuição de profissões de alto status geral para o negro, contudo, não se diferenciando estatisticamente da atribuição do branco. Ademais, observou-se que este resultado se repetiu para o negro

da baixa performance, ou seja, os negros receberam maior atribuição de profissões de alto status geral que o branco nas duas condições de performance profissional.

Observou-se que não se confirmou a hipótese (H2) que previu maior atribuição de profissões de alto status acadêmicas ao personagem branco da alta performance do que ao negro da mesma condição. E embora não tenha sido estatisticamente significativa, destaca-se que o negro recebeu maior atribuição. E não se confirmou a hipótese (H3) que previa maior atribuição de profissões de alto status não acadêmicas ao branco da alta performance do que ao negro da mesma condição.

Estes dados podem ser compreendidos como resultantes de uma realidade experimental que salientou o contexto normativo antirracista, fazendo com que as respostas dos participantes se apresentassem de maneira falseada, ou seja, na contramão do que está posto na literatura psicológica, social e estatística da ocupação/posição hierárquica dos negros no mercado de trabalho. Sendo tais resultados interpretados como resultantes da expressão do racismo aversivo.

Tomada a compreensão do racismo de Dovídio e Gaertner (1998) de que ele é um vírus social, passível de mutações e evolui para diferentes formas que dificultam o seu reconhecimento social, o racismo aversivo seria uma destas mutações. Resultante das transformações ocorridas nas sociedades modernas em que estabeleceram a igualdade/igualitarismo como ideais, passando o contexto socio normativo a ser antirracista, contudo, preservando as estruturas e lógicas historicamente desiguais.

O racismo aversivo pode ser compreendido pelas atitudes e ações discriminatórias dispensadas ao alvo racial baseadas na incongruência caracterizada pela coexistência, no sujeito observador, de crenças de igualdade/igualitarismo com crenças de preconceitos raciais persistentes (Gaertner & Dovídio, 1986).

Sendo assim, o indivíduo que adotou crenças igualitárias para nortear a sua conduta social, ao passo que conservou concomitantemente crenças depreciativas a respeito do negro, se adequará ao contexto antirracista para preservar sua autoimagem de igualitário (Pedersen & Walker, 1997; Pettigrew & Meertens, 1995). Assim, quando confrontados com situações em que julgue existir uma resposta apropriada e clara, ou seja, quando for evidente uma resposta certa ou errada, eles não discriminam os negros, pelo contrário, endossam um tratamento igualitário. Em contrapartida, os discriminam quando no contexto não há uma regra clara ou existe uma situação que possa justificar a discriminação (Dovidio & Gaertner, 1998) sem que a sua autoimagem seja prejudicada.

Da contextualização dos resultados desta pesquisa três aspectos da amostra merecem destaque: o contexto normativo, a caracterização e a maturidade social da amostra. Estes resultados foram obtidos quando no contexto normativo antirracista da sociedade brasileira efervescia no meio acadêmico os debates sobre as políticas afirmativas, em virtude da avaliação sobre a manutenção ou não destas políticas. Quanto a caracterização da amostra, é importante destacar que se tratou de jovens, brancos e universitários, se configurando num seletivo grupo que em tese integram o campo de discussões a respeito das políticas afirmativas. E o por fim, chamou-se de maturidade social, o nível de conhecimento/leitura da realidade social que os participantes, somente pelo tempo de existência biológica e social deveriam possuir.

Ocorre que é amplamente documentado que os negros ocupam posição de desvantagem se comparados aos brancos, desvantagem que vai desde a probabilidade de se ter diploma universitário à discriminação no ingresso no mercado de trabalho (Bleich et al., 2019, Paim 2016; Santos & Scopinho, 2016). Os estereótipos, por exemplo, revelam que eles são vistos de forma essencializada, reconhecidos como agressivos, desordeiros

e rudes (Batista et al., 2014) e/ou menos competentes do que os brancos (Lima & Leite, 2021) conforme o Modelo de Conteúdo dos Estereótipos (ver Fiske et al., 2002).

Pesquisas apontam que o papel da raça no julgamento profissional e na percepção de quais sujeitos ocupam profissões de alto e baixo status é um fenômeno presente no sujeito desde a infância (Bliger et al., 2003), bem como se faz presente na percepção racialmente segregada em adolescentes de que algumas profissões são de pessoas negras, sendo estas profissões de baixo status e, as profissões de alto status são de pessoas brancas (Santos & França, 2018) e até mesmo universitários também já identificaram o grupo de sucesso social era composto por pessoas negras (Lima & Vala, 2004).

E comparando tais pesquisas aos resultados deste estudo, depreende-se que os participantes deste estudo não possuíam razões para desconhecer o contexto normativo antirracista, possuíam maturidade social e se caracterizavam como atores integrantes do grupo que exerce poder nas relações intergrupais.

Os racistas aversivos não se consideram racistas e até podem apoiar políticas sociais em favor do negro. Contudo, estas ações podem esconder sentimentos e crenças negativas sobre os negros (Gonçalves & Garcia-Marques, 2002). Nesse contexto, os dados encontrados contemplam de nesta amostra residiu o interesse de mostra-se como não racistas. Ou seja, uma adequação ao contexto normativo, uma tentativa de autoproteção da imagem, a partir da negação da realidade e atribuição de profissão de alto status ao negro, o que endossaria os ideais de igualdade e igualitarismo.

Com relação às variáveis que investigaram a atribuição de profissões de baixo status aos personagens observou-se que não foi confirmada a hipótese (H4) que predisse haver maior atribuição de profissões de baixo status geral ao personagem negro da baixa performance do que ao personagem branco da mesma condição. Pois a atribuição de

profissões de baixo status ao branco não se distinguiu significativamente da que foi atribuída ao negro.

Em relação a atribuição de profissões de baixo status acadêmicas, igualmente não se confirmou a hipótese (H5) que previa maior atribuição de profissões de baixo status acadêmicas ao personagem negro da condição de baixa performance do que o personagem branco da mesma condição. Bem como não se confirmou a hipótese (H6) que previa haver maior atribuição de profissões de baixo status não acadêmicas ao personagem negro da condição de baixa performance do que ao branco da mesma condição.

Analisadas em conjunto, estas variáveis de atribuição de profissões de baixo status, evidenciam que a atribuição ao negro não se distinguiu da atribuída ao branco. Vindo a reforçar o entendimento condizente com a teoria do racismo aversivo. Uma vez que se atribuísem mais profissões de baixo status ao personagem negro do que ao branco, estariam diante da possibilidade de serem reconhecidos como racistas, pois a condição experimental sinalizava que eles estariam diante de uma situação da qual era exigida uma resposta “correta”.

Noutra perspectiva, estes resultados podem ser interpretados pela força que o contexto normativo exerce sobre os sujeitos, fazendo-os adotar comportamento socialmente desejável, sobretudo, numa situação em que estão sendo avaliados por meio de questionários e escalas (Almiro, 2017; Cabecinhas, 2002).

Depreende-se da realidade socioeconômica do negro que as hipóteses estabelecidas condizem com a realidade de que eles ocupam maciçamente profissões de baixo prestígio social (Instituto Ethos, 2016). Contudo, ao que parece, para esta amostra a defesa dos ideais de igualdade despertou a aversão idealizada ao racismo que por sua vez falseou os resultados.

Justificando os argumentos anteriores, destaca-se que foram as ocupações “vendedor ambulante e pedreiro” que compuseram a variável “profissões de baixo status não acadêmicas”; sendo esta variável a que possuía o mais baixo nível de exigência técnica, o que as configurou como as profissões de mais baixo status neste estudo; e esta variável teve maior atribuição para os brancos, ou seja, aos membros do próprio grupo, se considerado que os participantes eram brancos. Estando este dado em total desacordo com a Teoria da Identidade Social - TIS (Tajfel & Turner, 1979).

A TIS define a identidade social como um conjunto integrado pelo autoconceito do indivíduo, sua pertença grupal e valoração atribuída a esta pertença (Tajfel & Turner, 1979; Tajfel, 1981). Destaca-se desta definição o entendimento que a pertença a grupos sociais e a valoração atribuída a esta pertença, atravessa significativamente o autoconceito do sujeito. Nesse sentido, o sujeito tenderá a identificar-se com grupos que colaborem positivamente com a identidade social dele, ao passo que buscará desassociar-se de algum grupo que não preencha este requisito (Tajfel, 1981), tendo como resultante desta avaliação dos grupos o favoritismo do grupo ao qual ele pertence (endogrupo), em detrimento do grupo do outro (exogrupo).

De modo que, embasado no preceito do favorecimento endogrupal, era esperado que os participantes deste estudo atribuísem mais profissões de baixo status ao negro, o exogrupo; contudo, a maior atribuição foi para o branco, e embora não sendo estatisticamente diferente da atribuição dada ao negro, qualitativamente, este dado não deixa de ser emblemático, e fortalece o argumento de que o racismo aversivo modelou as respostas dos participantes.

De modo geral, da avaliação de atribuição de profissões de alto e baixo status constatou-se que apenas a condição de performance foi responsável pelas diferenças na atribuição aos grupos. O que pode ser interpretado como um efeito em que a

manipulação da condição de performance tenha se sobreposto a manipulação da cor de pele; considerando que em nenhuma das análises a cor de pele foi explicativa para se compreender a variação nas médias atribuídas aos sujeitos nas condições experimentais, nem mesmo houve interação entre as variáveis de condição de performance e a cor de pele do personagem.

Atribuição salarial

Os resultados referentes a atribuição salarial dos personagens indicam que foi confirmada a hipótese (H12) que previu que independente da performance, se alta ou baixa, haveria uma menor atribuição de salário/remuneração ao personagem negro. Para as duas condições de performance a atribuição salarial ao negro foi inferior ao branco. Corroborando estes resultados com os dados sociais nos quais evidenciam que negros possuem menor remuneração no mercado de trabalho brasileiro (IBGE, 2020). Contudo, é importante destacar que até mesmo na condição de alta performance, o negro recebeu menor atribuição salarial que o branco.

Argumenta-se que mais do que uma simples conformidade com uma realidade social, ou conformidade com os dados estatísticos da população brasileira, nestes resultados residem aspectos estereotipados da ocupação profissional do negro e que fundamentam a desigualdade salarial.

A hierarquia social é uma das formas mais frequentes de organização da sociedade (Tiedens et al., 2000), e compreende-se que para que se sustente este modelo seja necessária crenças e ideologias que tornem as desigualdades (inerente a hierarquia) um fenômeno inevitável. Surgindo assim os estereótipos como uma alternativa racionalizada das desigualdades (Mosso & Russo, 2019).

Sendo assim, encontrar distinção salarial entre personagens de alta e baixa performance é consensual, pois revela uma hierarquia socioeconômica, sustentada por crenças que justificam a desigualdade entre os indivíduos, a exemplo da meritocracia, que ensejam como legítima maior atribuição salarial ao personagem de alto status. Contudo, estes dados evidenciam um efeito de outra hierarquia, a hierarquia racial, e ao que parece, esta acarreta maiores prejuízos. Uma vez que os negros em ambas as condições de performance receberam menor atribuição salarial.

Depreende-se de tal realidade que diferente da hierarquia socioeconômica, a hierarquia racial tem a existência expressamente negada, e as crenças que poderiam legitimar a distinção salarial entre brancos e negros são moral e legalmente condenáveis. No entanto, pode-se compreender que estas crenças se fizeram presentes como motivadora para a atribuição salarial distinta aos negros.

Sendo assim, os dados da atribuição salarial revelam uma realidade na qual os estereótipos dos negros fazem com eles permaneçam em condições desvantajosas. Sendo esta realidade alimentada por uma estrutura social excludente que conserva privilégios aos brancos e mantém uma hierarquia ocupacional que limitam os negros a base desta hierarquia (Dieese, 1999, 2021, Oliveira, 2021).

Atribuição de traços psicológicos

Quanto as análises sobre atribuição dos traços psicológicos, observou-se que quanto aos traços de natureza se confirmou a hipótese (H10) que previa que independente da performance, se alta ou baixa, não haveria distinção na atribuição de traços naturais entre brancos e negros. Referente a valência dos traços de natureza, observou-se a confirmação parcial da hipótese (H11) que previa que independente da

performance, se alta ou baixa, e da cor do personagem, não haveria distinção na atribuição de traços naturais positivos e negativos entre brancos e negros.

Constatou-se que os traços naturais negativos atribuídos ao branco da condição baixa performance se distinguiu do negro da condição de alta performance. Porém, ressalta-se que esta diferença está entre participantes de condições opostas, de grupos diferentes, o que não invalida o entendimento de que os resultados esperados para esta variável estão de acordo com a teoria da infra-humanização se analisados pelo grupo de performance (Leyens et al., 2001).

Sendo a infra-humanização um fenômeno caracterizado pela negação de humanidade a grupos/categorias sociais, constata-se que os dados referentes aos traços de natureza mostram-se condizentes com a teoria. Além disso, estes resultados se assemelham dos estudos brasileiros que tiveram a raça (Fernandes & Pereira, 2018; Lima e Vala, 2005) e o gênero (Fagundes, 2015) como variáveis de análise.

Com relação a atribuição dos traços de cultura, constatou-se a confirmação da hipótese (H7) que predisse que para ambas as condições de performance, haveria maior atribuição de traços de cultura aos personagens brancos do que aos negros. Mostrando-se estes resultados condizentes com a teoria da infra-humanização, revelando um aspecto basilar no qual se ancora este fenômeno: a negação de atributos exclusivamente humanos ao exogrupo (Leyens et al., 2001), ao passo evidencia um forte favoritismo endogrupal dos brancos (Camino et al., 2001, Tajfel, 1981).

Quanto a valência dos traços de cultura confirmou-se a hipótese (H8) que previu haver maior atribuição de traços de cultura positivos ao personagem branco da condição de alta performance do que ao negro na mesma condição. De igual modo, as previsões referentes aos traços de cultura negativo confirmaram a hipótese (H9) que previu maior

atribuição de traços culturais negativos ao branco da condição de baixa performance do que ao negro da mesma condição.

Os resultados da atribuição de traços de cultura endossa os achados de Lima e Vala (2005) que ao avaliarem a infra-humanização dos negros no contexto brasileiro evidenciaram a infra-humanização deles a partir dos traços psicológicos, bem como constataram que ela se associou ao entendimento de que eles integravam o grupo de fracasso social. Ademais os resultados desta pesquisa se aproximam das evidências encontradas por Iatridis (2012) no que dizem respeito a infra-humanização entre membros de categorias profissionais de alto e baixo status. E embora tenha Iatridis (2012) focado na infra-humanização a partir das emoções, observa-se como resultados que grupos de alto status tendem a infra-humanizar grupos de status inferior, ou seja, atribuem mais emoções exclusivamente humanas ao próprio grupo (endogrupo).

Adicionalmente, destaca-se a peculiaridade de que o branco da condição de baixa performance teve maior atribuição de traços de cultura que o negro da condição de alta performance. Diferentemente do que ocorrera na variável de atribuição profissional, onde a condição de performance manteve semelhantes as atribuições de profissões de alto/baixo status ao negro e ao branco na comparação intracategorial; na variável de traços culturais, a manipulação da condição de performance não teve a mesma força; e constatou-se um atravessamento intercategorial nos resultados, ou seja, a atribuição de traços culturais a um personagem da condição de baixa performance se sobrepôs a atribuída ao da condição de alta performance.

Sendo assim, estes dados não evidenciam apenas a infra-humanização dos negros. Eles evidenciam um aspecto mais atroz do racismo e revelam o nível de cristalização neste contexto social. A performance profissional (alta/baixa) distingue socialmente os personagens, e sob esta distinção subjaz aspectos socioeconômicos como o lugar social,

poder aquisitivo, acesso à bens e serviço e outros; todavia, observou-se que mesmo numa condição social superior, o negro foi considerado menos humano que o branco de uma condição social inferior, a condição de baixa performance.

Noutra perspectiva de compreensão destes resultados, ressalta-se o fenômeno do favoritismo endogrupal. É extensamente documentado que há no indivíduo uma pré-disposição em construir uma avaliação mais positiva do endogrupo e, contrariamente, uma avaliação mais negativa do exogrupo, mesmo que estejam ausentes fatos comprobatórios desta avaliação (Deschamps et al., 2005; Harvey et al., 2017).

Considerando a amostra deste estudo, uma maior atribuição de traços culturais ao branco equivale a uma avaliação mais positiva do endogrupo. Contudo, neste estudo houve para o grupo racial o atravessamento da variável performance profissional (equivalente a variável de status socioeconômico) que distinguiu os brancos em alta e baixa performance. E os dados encontrados dizem de um favoritismo endogrupal racial que persiste as desigualdades de ordem econômicas no cenário brasileiro.

Sendo assim, conclui-se que mesmo integrando uma categoria de alta performance e status, não é garantida ao negro uma igualdade perceptual de humanidade tal qual a de um branco, mesmo que seja ele pertencente a uma categoria/grupo/estrato social inferior. Evidenciando que as distinções raciais se sobrepõem as de ordem socioeconômicas. E que a alta posição social não garante ao negro imunidade ao racismo.

Diante do exposto, fica evidente o racismo aversivo como fenômeno latente na amostra estudada. Se na parte em que o inquérito foi diretivo e explicitamente foi solicitado atribuir profissões de status distintos a negros e brancos, e os resultados apontaram para uma adequação normativa ao contexto antirracista; na variável da infra-humanização, encontrou-se resultados da percepção racialmente enviesada sobre os negros de os reconhecer como menos humanos. Revelando estes dados a profundidade e

rigidez das crenças infra-humanizadoras que não se alteram nem mesmo para o negro ocupante de numa posição profissional ou social privilegiada.

Estes resultados vão ao encontro do pressuposto da infra-humanização e se assemelham a dados de atribuição distinta de emoções e traços exclusivamente humanos a grupo estereotipados (Vaes et al., 2003; Vaes et al., 2002, 2006) sendo até mesmo negado emoções exclusivamente humanas (Gaunt et al., 2002; Gaunt et al., 2004).

Adesão as crenças

Com relação ao endosso das crenças da segregação ocupacional dos personagens branco e negro segundo a condição de performance, observou-se a confirmação da hipótese (H10) que previu uma maior adesão a crenças de segregação ocupacional quando o personagem da condição de alta performance fosse branco do que quando fosse o negro. De modo que pareceu ser mais congruente com a realidade e, portanto, mais endossada pelos participantes deste estudo a crença de que naturalmente os sujeitos brancos ocupavam profissões de alto status. E constatou-se que se confirmou a hipótese (H9) que predizia maior adesão a crenças de segregação ocupacional quando o personagem da condição de baixa performance fosse negro do que quando o branco.

Estes dados revelam o endosso a situação de desigualdade entre brancos e negros e que se mostra naturalizada. Ademais, os dados tornam-se mais preocupantes porque se trata de uma amostra autodeclarada branca, de modo que expõe uma percepção naturalizada sobre uma hierarquia social excludente; E que é representativa de uma sociedade que conservou a estrutura social dos tempos em que o racismo era normativo.

Adicionalmente, estes dados revelam uma crença enraizada a respeito das ocupações profissionais dos negros, e como está postulado pela literatura psicológica,

estas crenças fundamentam os estereótipos e ganham legitimidade social (Iatridis, 2012; Jairo & França, 2022; Tajfel, 1981), ao ponto de serem invisibilizadas ou tida como “natural” a posição que os negros ocupam na pirâmide do mercado de trabalho brasileiro.

Adicionalmente, estes resultados revelam a rigidez das estruturas hierárquicas desta sociedade e corroboram com os achados da infra-humanização. E se as crenças sobre os status dos grupos conferem legitimidade a posição que eles ocupam na estrutura, pesquisas apontam que estas crenças se associam a avaliação da competência atribuída ao endogrupo e ao exogrupo, justificando as desigualdades entre os status dos grupos (Kay et al., 2007; Ridgeway & Correl, 2006; ver também Fiske et al., 2002).

Por outro lado, o endosso as crenças de segregação ocupacional do trabalho revelam um aspecto basilar sobre o entendimento das relações intergrupais de que as pessoas tendem a adotar crenças e ideologias que tornam as desigualdades inevitáveis, e/ou racionalizam a realidade por meio de estereótipos (Mosso & Russo, 2019).

O endosso foi avaliado pela seguinte pergunta: Naturalmente, pessoas como Diego ocupam profissões de alto/baixo status. O termo “naturalmente” atribuiu a pergunta uma condição de normalidade, de condição intrínseca ao sujeito na condição de performance correspondente. E considerando que os participantes foram todos brancos, pode-se perceber que estes dados também podem ser compreendidos como uma tendência a manter os arranjos sociais e a estrutura vigente de exclusão do negro.

Numa análise geral estes achados apresentam e representam os conflitos e variáveis que perfazem o cenário das relações raciais no Brasil, mascarada pelas normas de igualdade e igualitarismo (Cabecinhas, 2002); que ora expressa um contexto e percepção igualitária quando questionados abertamente sobre a atribuição de profissões de alto e baixo status a brancos e negros. Entretanto, de maneira implícita fica evidenciada

a percepção infra-humanizada dos negros e, que os brancos veem com naturalidade o status quo de seu grupo perpetuado nas hierarquias de trabalho.

4.6 Considerações

Os estereótipos têm sido um problema que impacta demasiadamente a realidade social dos negros, sobretudo, no campo profissional. Sendo estes prejuízos constatados na naturalizada segregação ocupacional deles em profissões de baixo status. E entendendo que os estereótipos cumprem a função de perpetuar contextos desiguais, acrescido do entendimento de que coexistam crenças infra-humanizadoras do negro; foi que neste capítulo investigou-se empiricamente a atribuição de ocupações profissionais de alto e baixo status segundo a cor de pele do sujeito, bem como explorou a percepção infra-humanizada dos membros do grupo de profissões de alto/baixo status.

A partir de um desenho 2 (performance: alta vs baixa) X 2 (cor do personagem: negro vs branco) os participantes que eram universitários autodeclarados brancos, atribuíram profissões de alto e baixo status, salário e traços psicológicos aos personagens, bem como demonstraram o endosso as crenças de segregação ocupacional dos negros segundo a condição experimental. Tendo como pressuposto geral que seriam encontradas diferenças nas atribuições das variáveis em razão da raça e performance do personagem.

Especificamente, era esperado que os estereótipos enviesassem a atribuição de profissões de baixo status a pessoas negras, esperava-se maior atribuição de profissões de baixo status ao personagem negro do que ao branco pertencentes a condição de baixa performance. E ao contrário, era esperada uma maior atribuição de profissões de alto status ao personagem branco do que ao negro da condição de alta performance.

Entretanto, constatou-se que a atribuição de profissões de alto/baixo status aos negros e brancos não se diferenciaram, estando as diferenças encontradas em função da condição de performance (alta vs baixa).

Quanto a atribuição salarial dos personagens, constatou-se que o negro teve menor atribuição de salário se comparado ao branco nas duas condições de performance (alta vs baixa), aspecto que se mostra-se condizente com os dados sociais do grupo e revela uma percepção desvalorizada do trabalho do negro, uma vez que para ambas as condições de performance, se alta ou baixa, a ele foi atribuída uma remuneração inferior. E chama-se a atenção neste dado, o fato de que a amostra deste estudo era de pessoas autodeclaradas brancas, e encontrar este dado, revela uma percepção do grupo sobre o baixo valor que o trabalho do negro possui para eles, e nesse sentido, esta percepção valida o que as estatísticas apresentam quanto a remuneração dos negros nesta sociedade.

Concernente a infra-humanização era esperado menor atribuição de traços de cultura do que ao branco segundo a grupo de performance. E os resultados foram consistentes com as hipóteses. Os negros receberam menor atribuição de traços culturais que os brancos. Contudo, constatou que ao contrário do que foi encontrado para as outras variáveis, na atribuição de traços psicológicos, o negro de alta performance recebeu menor atribuição de traços do que o branco de baixa performance. Ou seja, a infra-humanização do negro demonstrou ser mais forte do que a manipulação de performance e revelou que o negro, mesmo desfrutando de uma posição social de prestígio, é visto como menos humano que um branco de uma condição de performance inferior.

E por fim, constatou-se que na condição de baixa performance a crença de que os negros naturalmente ocupavam profissões de baixo status foi mais endossada quando o personagem negro do que o branco. E ao contrário, evidenciou-se que a crença de que o

branco naturalmente ocupava profissões de alto status foi mais endossada do que quando se referia ao personagem negro.

Analizados em conjuntos, estes dados revelam um aspecto característico das interações intergrupais do contexto brasileiro, os sujeitos quando questionados de maneira direta sobre a atribuição profissional de negros e brancos mostram-se igualitários; contudo, conservam a percepção infra-humanizada do negro e endossam crenças que naturalizam e legitimam as desvantagens e desigualdades raciais no mercado de trabalho brasileiro, e por fim, efetivam as desigualdades pela menor remuneração.

Tomados em conjunto, estes achados foram satisfatórios e atenderam aos objetivos estabelecidos, ademais, eles se constituem colaborativos com as premissas da psicologia social no que se refere a compreensão das relações intergrupais, sobretudo, em sociedades caracterizadas pela coexistência de normas igualitárias e a manutenção das práticas segregadoras que preservam/sustentam o status quo do grupo dominante. De modo que, mesmo não sendo o fenômeno central desta pesquisa, o racismo aversivo ganhou destaque como um ganho secundário desta investigação e colaborativo com a literatura a respeito das novas formas de expressão do racismo.

O racismo é moralmente condenado, contudo, as crenças racistas se mantiveram preservadas. A negação da realidade de que negros ocupam profissões de baixo status, forjada na atribuição de profissões de alto status de maneira igualitária a negros e brancos, revela e expõe o desejo dos participantes em protegerem a autoimagem positiva de sujeitos antirracistas, entretanto, as análises revelaram que esta imagem não se sustenta quando investigada a forma como eles atribuem humanidade aos negros.

Evidenciou-se nesta pesquisa uma contribuição para o campo de estudos da infra-humanização. Pois revelou-se a distinção presente na forma como os traços psicológicos são atribuídos a brancos e negro em categorias de alta e baixa performance profissional.

Sendo os negros percebidos como menos humanos, independente do status ocupacional que ele possua; salientando a percepção cristalizada e infra-humanizada do negro.

Para os estudos sobre os estereótipos, esta pesquisa contribuiu para a constatação de que o status social e raça são condicionantes de crenças que justificam as hierarquias e segregação do negro. As crenças cristalizadas a respeito das ocupações profissionais de alto status revelam uma sociedade que não enxerga com naturalidade uma pessoa negra como ocupante de um espaço de prestígio. E ao contrário, da perspectiva natural com que o branco vê o negro em ocupações de baixo status. Se constituindo em estereótipos que reforçam e corroboram com a manutenção do status quo. Ao passo que limita, condiciona e cerceia a realidade e bem-estar dos negros que forçadamente são habituados a enxergarem-se em posições ocupacionais pouco relevantes.

Estes dados são reveladores da condição social do negro no mercado de trabalho. E desvela uma realidade pouco discutida nas pesquisas da psicologia social brasileira a respeito das variáveis psicossociais que integram a escolha profissional do negro e o ingresso dele no mercado de trabalho.

Como limitação deste estudo, destaca-se a forma direta na qual a atribuição de profissões de alto/baixo status foi investigada. Acredita-se que ela tornou saliente a norma social antirracista, de modo que interferiu nas respostas e possa ter alterado os dados, uma vez que as profissões de alto status foram atribuídas de forma igualitária. Ao mesmo tempo, este aspecto já sinaliza um desafio para ser pensado na construção de um instrumento que avalie a atribuição de profissões de alto/baixo status implicitamente, de forma sutil, e que não desperte o contexto normativo.

Ademais, se faz necessária pesquisas futuras sobre a infra-humanização com público não universitário. Pois presume-se que, se com universitários o efeito já foi

evidente, talvez, com grupos de pessoas com grau de escolaridade inferior os resultados sejam ainda mais contundentes.

Em suma, esta pesquisa revelou aspectos que compõe o cenário social do trabalho e ocupações profissionais no Brasil que conserva uma segregação racial das ocupações em razão do status social. Evidenciando que os brancos naturalizam as hierarquias estabelecidas, ao passo que preservam crenças estereotipadas que naturalizam os negros em profissões de baixo status. E a partir dos traços culturais foi constatado que os brancos percebem os negros como menos humanos. Contudo, tentaram escamotear suas crenças quando, explicitamente, apresentaram-se de forma igualitária a partir da atribuição direta de profissões de alto status a negros e brancos; configurando uma prática empiricamente comprovada de que os sujeitos se adequam ao contexto normativo para preservar sua autoimagem como pessoas não racistas.

PARTE III

Nesta parte da tese estão registrados os resultados da testagem empírica dos efeitos dos estereótipos e da ameaça deles sobre variáveis que integram o domínio de tomada de decisão de jovens negros. Esta parte é composta por quatro capítulos, com desenho metodológico idêntico e que se complementam no sentido de configurarem um aprofundamento dos efeitos da AE sobre as escolhas profissionais dos negros. Trazendo luz sobre trazem luz sobre aspectos subjacentes a realidade que outrora poderiam ser mascarada por razões diversas.

A compreensão sobre os efeitos dos estereótipos nas escolhas e demais variáveis constantes nesta etapa da pesquisa partiram do pressuposto teórico da AE. E comparou-se os efeitos dos estereótipos em situação de ameaça (sendo esperado que eles agissem como depressores das variáveis) com contextos de ausência dos estereótipos (a condição neutra) e com contexto contra estereotipado (no qual era esperado que ele aumentasse a pontuação dos negros nas variáveis estudadas).

O capítulo V abordou os achados da investigação que buscou avaliar os impactos que contextos estereotipados poderiam exercer sobre a escolha profissional dos negros. De modo que foi testado se como efeito direto da AE, os negros escolheriam mais profissões de baixo status do que os brancos. Esta investigação teve como pressuposto que a AE diminuiria as escolhas profissionais por profissões de alto status nos negros ameaçados. Sendo este efeito encontrado decorrente do contexto estereotipado no qual as profissões dos negros serem estereotipadas como as ocupações de baixo status.

Considerando que a escolha profissional é um evento complexo e que está interligado a aspectos motivacionais e desempenho, o capítulo VI apresenta os resultados

da investigação que propôs avaliar os impactos dos estereótipos sobre o sentimento de pertencimento, o desejo de ingresso no ensino superior e a identificação com a profissão em estudantes negros. Tendo como pressuposto que as variáveis citadas seriam reduzidas em negros submetidos a ameaça dos estereótipos. E assim poderiam ser em parte explicativas contextuais atômica dos efeitos da AE em negros no contexto escolar.

No capítulo VII os impactos da ameaça dos estereótipos foram investigados nas expectativas de futuro de negros. Uma vez que ela é uma importante variável que compõem os processos de escolha em termos gerais. De modo que o pressuposto principal foi que a AE seria um depressor das expectativas de futuro dos negros. Sendo os estereótipos uma fonte que poderia minar as expectativas de futuro dos negros.

E por fim, no capítulo VIII, apresenta os relatos da investigação empírica que se avaliou as expectativas sociais, as expectativas pessoais e o sentimento de distância das profissões de alto status nos participantes negros. Sendo esperado que os estereótipos e a AE se constituíam no fenômeno que faria com que as variáveis se mostrassem rebaixadas para os negros submetidos a ameaça; não apresentariam diferenças entre brancos e negros submetidos a condição sem estereótipos; e na condição de contraestereótipos os negros apresentariam níveis elevados nas variáveis investigadas.

CAPÍTULO V

5 DECISÕES DE VIDA: IMPACTOS DA AMEAÇA DOS ESTEREÓTIPOS E DO STATUS DAS PROFISSÕES NA ESCOLHA PROFISSIONAL DE JOVENS NEGROS.

Um corpo crescente de pesquisas tem evidenciado os prejuízos que os estereótipos e a ameaça deles promovem em membros de grupos estereotipados, prejudicando-os em diversos domínios da vida que vão desde a cognição até processos que envolvem tomada de decisão. De modo que assumem os contextos estereotipados, o papel de preditor e mantenedor das disparidades entre os sujeitos. Sendo assim, as desigualdades raciais no mercado de trabalhos passam a ser compreendidas como um produto da realidade mediada pelos estereótipos. Portanto, neste capítulo objetivou-se investigar a interferência da ameaça dos estereótipos nas escolhas profissionais de jovens negros em razão do status social das profissões. Ou seja, investigar a interferência da ameaça dos estereótipos (AE) na escolha profissional por profissões de alto ou baixo status.

O mercado de trabalho brasileiro é marcado pela segregação ocupacional dos negros em profissões de baixo status (Oliveira, 2021). E ao que parece, essa realidade não é uma exclusividade da sociedade brasileira (ver Bliger et al., 2003; Stanford, 2021) mas, uma característica das sociedades modernas em que o racismo foi a ideologia estruturante das relações sociais e, a escravidão a norma para as relações de trabalho.

Em contrapartida a literatura psicológica aponta o importante papel dos estereótipos com a finalidade de manutenção da estrutura desigual entre os grupos estabelecidas no passado, e mesmo com as mudanças sociais que fizeram do racismo e da

escravidão condutas social e criminalmente inaceitáveis na modernidade, eles resistiram ao tempo, e ajudam a sustentar as lógicas de dominação dos grupos (Fiske et al., 2002).

Sendo assim, observa-se que na sociedade brasileira as relações entre os grupos raciais permanecem marcadas pelas disparidades entre negros e brancos, e os negros continuam em condições desvantajosas nos mais variados aspectos da vida social (Carvalho, 2018; Correia, 2015), e no mercado de trabalho não é diferente (Augusto et al., 2015; Santos & Scopinho, 2011).

Adicionalmente, Santos (2018) evidenciou que até para os adolescentes a percepção sobre as ocupações profissionais são marcadas por uma segregação racial. A pesquisa evidenciou que as ocupações consideradas pelos adolescentes como tendo menor importância, de pessoas malsucedidas e com baixa remuneração eram majoritariamente compostas por pessoas negras. E ao seu contrário, as profissões mais importantes, consideradas de pessoas bem-sucedidas e com alta remuneração eram percebidas como majoritariamente de pessoas brancas. Em outras palavras, as profissões de baixo status foram vistas como de pessoas negras e, as de alto status, como profissões de pessoas brancas.

Nesse sentido, observa-se uma realidade contrastante que premeia escolha profissional dos negros. Se por um lado, as políticas afirmativas para equidade no ingresso ao ensino superior sinalizam uma possibilidade de mudança social, na outra perspectiva há uma percepção estereotipada sobre as ocupações profissionais dos negros. Contudo, mesmo sendo possível ao negro ingressar em um curso de nível superior que o qualifique para ser um profissional de uma ocupação de alto status, argumenta-se que os estereótipos e a ameaça deles se configuram em barreira situacional que atrapalha as escolhas profissionais deles por ocupações não condizentes com as estereotipadas de seu grupo, ou seja, profissões de alto status.

De modo geral, a escolha da profissão é uma importante decisão na vida do adolescente, pois nela reside aspectos de interesse pessoal, social e econômicos que impactam diretamente a vida adulta (Mello, 2002). Neste sentido, se considerados os aspectos sociais e econômicos dos negros nessa sociedade, é pertinente a hipótese de que o projeto de vida deles contemplem escolhas profissionais que lhes garantam prestígio social e melhora financeira, ou seja, profissões de alto status. Entretanto, os estereótipos ocupacionais do grupo são de que eles ocupam profissões de baixo status.

O contexto relatado expõe uma situação não confortável a qual o negro que esteja prestes a fazer a escolha profissional experientia; ou seja, as expectativas de melhora e crescimento de vida deles, vão de encontro as expectativas sociais a respeito de qual profissão eles devem desempenhar. Em outras palavras, o negro encontra nos estereótipos ocupacionais uma barreira adicional no momento de sua escolha profissional (Jairo & França, 2022b). E argumenta-se que a ameaça dos estereótipos (AE) interfira nas escolhas profissionais dos negros, de modo a fazer-lhes escolher profissões de baixo status, constituindo-se em empecilhos a construção do projeto de vida.

As pesquisas atuais sobre os efeitos da AE têm evidenciado efeitos negativos sobre os alvos em domínios que extrapolam a dimensão do desempenho intelectual (Barber & Mather, 2013; Foy, 2018; Lewis & Michalak, 2019; Watson et al.; 2017). E neste capítulo, considerou-se o contexto ocupacional do mercado de trabalho brasileiro, uma vez que ele conserva e demarca posições hierárquicas combinada a raça, estando os negros na base da pirâmide hierárquica, ocupando as profissões de baixo status. Sendo assim, foi investigado os efeitos que os estereótipos exercem no domínio da tomada de decisão em jovens negros.

Na pesquisa de mestrado de Santos (2018), especificamente, no estudo 2, foram encontradas evidências da AE interferindo negativamente nas escolhas profissionais dos

estudantes negros, sendo constatado que sob a AE os negros demonstraram escolher mais opções de baixo status comparado aos que não receberam informações sobre os estereótipos. Nesse sentido, a atual pesquisa surgiu da necessidade de testagem dos resultados encontrados por Santos (2018).

Ademais, esta pesquisa se configura num aprofundamento sobre a temática, uma vez que além da replicação das condições quase experimentais da AE e da condição sem ameaça (SA), foi incluída a investigação sobre a condição contra estereotipada (CE). Tendo esta inclusão a intenção amplificar a compreensão sobre os efeitos dos estereótipos nas escolhas profissionais de jovens negros.

Portanto, a investigação proposta se configurou num aprofundamento sobre os impactos dos estereótipos nas escolhas profissionais. Investigando as interferências dos estereótipos não limitados aos efeitos negativos (AE) quando comparado ao contexto de ausência deles (SA); mas também comparando a situação em que os estereótipos possam ser potencializadores das escolhas dos jovens para profissões de alto status; sendo esperado desta última condição resultados positivos da interferência dos estereótipos na realidade social, ou seja, é esperado que o contraestereótipo potencialize as escolhas pro profissões de alto status.

Nesta perspectiva, esta investigação caracterizou-se num quase experimento; realizado em ambiente de escolar, com estudantes do ensino médio. O desenho da pesquisa foi 2 (cor da pele: branco e negro) x 3 (condição: ameaça x sem ameaça x contraestereótipo) x 2 (escolha profissional: alto status e baixo status). De modo que, as três condições testaram efetivamente os efeitos da ameaça dos estereótipos; as escolhas profissionais em condição de ausência deles, e na condição em que um o modelo contra estereotipado poderia exercer influência sobre a escolha profissional dos estudantes negros. E as manipulações da AE e do CE se deram por meio de textos priming, de modo

que, um continha a mensagem dos aspectos da composição racial das profissões dos negros e da presença deles em profissões de alto status, e o outro, tinha por conteúdo a exposição de um homem negro apresentado como profissional de uma ocupação de alto status, respectivamente.

5.1 Evidências dos impactos da ameaça dos estereótipos na realidade social

A teoria da ameaça dos estereótipos - TAE (Steele & Aronson, 1995) surgiu como respostas as investigações de psicólogos sociais que buscavam compreender as disparidades nos resultados de teste de inteligência de negros e brancos no contexto social estadunidense. Steele e Aronson (1995) não se limitaram a aceitar as explicações de ordem sociológica e aprendizagem social (Eccles et al., 1990) ou mesmo as compreensões de ordem biológica (Herrnstein & Murray, 1994) que sustentavam argumentos vazios que explicavam o baixo desempenho dos negros em situação de testagem.

Steele e Aronson (1995) consideraram que os estereótipos seriam o impedimento situacional que poderia explicar o declínio que os negros apresentavam em testes de inteligência. Sendo assim, a TAE se configura numa evidência de que contexto social estereotipado produz impactos na cognição de membros de grupos estereotipados. Uma vez que a experiência de estar num contexto avaliativo no qual ele perceba que a tarefa a ser realizada, possa confirmar como própria uma característica de seu grupo, fará com que o alvo apresente um resultado diminuído (Spencer et al., 2016). E mesmo que o resultado não reflita uma dificuldade do sujeito, ele é lido socialmente como confirmatório dos estereótipos do grupo.

Nesse sentido, a TAE pôs em evidência uma lacuna bastante significativa sobre a compreensão das disparidades encontradas entre os grupos, mostrando que aspectos psicossociais das dinâmicas intergrupais possuem grande papel na preservação das desigualdades. Dada a importância dos achados de Steele e Aronson (1955), diversas outras investigações replicaram o modelo empregado bem como investigaram a possibilidade de compreensão de como ocorria a operacionalização do fenômeno a níveis cognitivos, tendo em vista a identificação dos moderadores do processo.

Sequencialmente, observou-se que os efeitos da AE não se limitavam a domínio cognitivo. E a AE teve seus efeitos evidenciado em investigações que vislumbravam os impactos na dimensão educacional, avaliando os impactos que a AE exerce sobre as mulheres no campo das Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática (CTEM); em contextos musicais, avaliando os impactos em mulheres no desempenho musical (Watson et al., 2017) e no campo de desempenho da memória de idosos (Barber & Mather, 2013). Bem como no domínio da neuro atipicidade, onde foi encontrado efeitos da AE em adultos com TDAH (Foy, 2018), no domínio dos jogos (Rothgerber & Wolsiefer, 2014), nas dimensões do desenvolvimento físico e sensório motor (Huber et al., 2016; Silverman & Cohen, 2014); em contextos computacionais e virtuais (Fordham et al., 2020; Kumar, 2012), e até no domínio da tomada de decisão (Jouini et al., 2018).

Especificamente as pesquisas que avaliaram os impactos dos estereótipos no domínio de tomada de decisão relacionando ao campo das aspirações profissionais (Schmader et al., 2004; Jairo & França, 2022b), apresentaram que a AE acarreta impactos na realidade social no que concerne a distribuição e pertença de membros em determinadas áreas. Schmader et. al. (2004) encontraram evidências do quão prejudiciais são os estereótipos para a membros de grupos alvos. Uma vez que constataram que até mesmo na ausência da manipulação da ameaça os efeitos negativos já se faziam presentes.

Eles investigavam a realidade de disparidade de mulheres e homens nas áreas CTEM. E inicialmente avaliaram as crenças das universitárias matriculadas em cursos da área sobre os estereótipos de gênero relacionando-os as autopercepções e decisões de carreira. Os autores tinham por hipótese que o endosso a crenças legitimadoras de status de diferenças entre homens e mulheres estaria relacionada a autopercepção e a baixa intenção de seguir a carreira CTEM.

Os resultados encontrados foram confirmatórios das hipóteses, uma vez que se encontrou efeito negativo do endosso do estereótipo de gênero nas intenções de carreira, ou seja, as mulheres que endossavam estereótipos de gênero apresentaram menor autopercepção positiva e interesse por continuar na carreira da CTEM. Se mostrando este achado extremamente importante porque ele não representa uma testagem direta da AE efetivamente, contudo, já foi possível constatar os efeitos negativos dos estereótipos sobre mulheres que unicamente endossavam crenças que justificavam as diferenças entre os gêneros. Ganhando tais resultados maior amplitude quando comparados ao achado da segunda investigação proposta na pesquisa testou efetivamente a AE e foi evidenciado efeitos negativos dela sobre o desempenho das mulheres no teste de matemática. Uma vez que as mulheres que pertenceram ao grupo de AE apresentaram desempenho inferior se comparado as mulheres que pertenceram ao grupo sem ameaça.

Uma outra evidência compreendida a partir dos achados de Schmader et. al. (2004) possui relação direta com proposta da atual pesquisa. Dos resultados encontrados por Schmader et. al. (2004) pode inferir que a AE é um fenômeno que se constitui numa força contrária aos objetivos individuais, e com efeitos continuados mesmo depois de avanços observados na trajetória do sujeito. E embora não abordando diretamente as escolhas profissionais, observa-se que a pesquisa de Schmader et. al. (2004) teve como

participantes sujeitos que já tinham feito a escolha por uma profissão e, situavam-se na etapa de processo formativo.

Contudo, os dados encontrados sinalizaram que os estereótipos impactavam a autopercepção do desempenho a ponto de fazer as mulheres desistirem de sua área acadêmica. Pode ser interpretado tal aspecto como uma alteração da escolha, uma desistência de uma área em razão dos estereótipos sociais. Sendo este aspecto bastante próximo e constituem-se em diretrizes de possíveis efeitos dos estereótipos e da ameaça deles sobre as escolhas profissionais dos jovens negros, tal qual é proposto nesta pesquisa.

Semelhantemente, outras pesquisas sugerem que os estereótipos e a ameaça deles são potentes para interferir no interesse e motivação das mulheres por áreas CTEM, bem como para aumentar a ansiedade de desempenho delas em situações de testagem (Beilock et al., 2007; Cheryan et al., 2009; Dasgupta et al., 2015; Deemer et al., 2014).

Beilock et. al. (2007) encontraram resultados da interferência da AE em mulheres que foram informadas explicitamente de que na matemática os homens eram melhores do que as mulheres antes da realização de um teste; como resultado da investigação, os autores constataram que as mulheres que receberam tal informação apresentaram um desempenho pior comparado ao das mulheres que não receberam informação estereotipada sobre o desempenho dos homens na matemática, bem como não foram encontradas diferenças no desempenho entre homens e mulheres que pertenceram ao grupo em que não houve a informação estereotipada.

Cheryan et. al. (2009) encontraram evidências preocupantes que sugerem que basta a percepção sobre as pistas ambientais para induzir a ativação dos estereótipos e modificar o interesse de membros de grupos sociais que se sintam ameaçados. Eles concluíram que quando expostas a um ambiente estereotipado, especificamente um ambiente de sala de aula do curso de ciência da computação com utensílios característicos

do universo masculino (videogames, pôsteres de Star-Trek) as mulheres relataram menor interesse pela área da computação. Aspecto que não foi encontrado nas mulheres que pertenceram ao grupo que foram expostas a salas de ciência da computação, entretanto, um ambiente neutro em termos de caracterização de gênero. Numa perspectiva semelhante, Dasgupta et. al. (2015) encontraram evidências de que até mesmo a exposição a equipes de trabalho e conferências estereotipicamente masculinas, aumentavam nas mulheres a ansiedade e diminuía o interesse em seguir as CTM.

De modo geral, estas pesquisas endossam o que demonstraram Steele et. al. (2002) de que mulheres pertencentes a áreas estereotipicamente masculinas, a exemplo de matemática e/ou engenharia, apresentam maior probabilidade de pensar em mudar de curso do que as que integram áreas dominadas por mulheres. Argumentando os autores que estas diferenças sugeriam que as elas estariam evitando a possibilidade de confirmar um estereótipo negativo do grupo delas, mudando para as ciências sociais, uma vez que nesta área não tem estereótipos relacionados ao grupo. Estando estes argumentos em conformidade com as discussões propostas por Petersen e Hyde (2014) que argumentaram que a razão das diferenças de homens e mulheres em determinadas áreas estava ancorada nos estereótipos estabelecidos quanto ao desempenho delas.

Achados relacionados as evidências foram encontrados por Gupta et. al. (2014) quando avaliaram os efeitos da AE no contexto empresarial. Podendo ser os resultados da investigação também interpretados como sendo mais uma evidência dela sobre a tomada de decisão. Em uma amostra nacionalmente distinta (turcos e estadunidenses), Gupta et. al. (2014) testaram a AE de gênero no contexto empresarial, especificamente na avaliação de oportunidade de negócio para empreendedores, pressupondo que as mulheres teriam a avaliação prejudicada a partir das características estereotipadas

presentes na informação da proposta de negócio a ser avaliada no campo do empreendedorismo.

Os resultados foram confirmatórios das hipóteses. De modo que eles evidenciaram uma interação entre gênero e a AE. Quando apresentadas a uma proposta de negócio com mensagem estereotipadamente masculina, as mulheres avaliaram a proposta como um empreendimento menos favorável do que as mulheres que pertenceram ao grupo que avaliou uma proposta neutra. No entanto, as mulheres que foram apresentadas a uma proposta com estereótipos femininos avaliaram mais positivamente a proposta de empreendimento, e ao contrário, os homens avaliaram estas propostas de maneira mais negativa do que os que avaliaram a proposta neutra. De modo que até mesmo o julgamento de uma proposta de negócio mostra-se comprometida em termos de julgamento em razão dos estereótipos e podem alterar a escolha de um sujeito.

Sendo assim, observa-se um corpo robusto de pesquisas que evidenciam os efeitos da AE em processos de escolha e tomada de decisão. Sendo amplamente confirmada que na fase de decisão ou melhor, na fase de optar por uma carreira, a AE possui poder de alterar a opção dos sujeitos ameaçados, o que por sua vez, contribui para a escassez dos alvos nos campos que são estereotipados (Petersen & Hyde, .2014).

Entretanto, é importante destacar que foi observado a existência de uma lacuna de investigações que contemplem aspectos raciais dos impactos da AE na tomada de decisão para pessoas negras. Uma vez que tenha sido bastante investigada a AE no domínio da tomada de decisão de mulher em seguir na carreira profissional, investigações com participantes negros não se encontram facilmente, ou talvez, não estejam bem documentadas. De modo que se faz necessárias pesquisas que contemplem tal realidade tal qual se insere esta proposta.

5.2 Evidências dos impactos dos Contraestereótipos na realidade social

Se por um lado as evidências empíricas da AE expõem o efeito deletério deles sobre a realidade social dos alvos, em outra perspectiva, há evidências que sinalizam que no contraestereótipo há um enorme potencial de redução dos impactos negativos que os estereótipos promovem. Inicialmente pensado como uma técnica para intervenções na redução do preconceito entre os grupos, os contraestereótipos tem sido um grande aliado na compreensão e manejo de contextos estereotipados.

A compreensão a respeito do contraestereótipos se apoia na perspectiva de que a partir da manipulação dos estereótipos do grupo alvo será possível modificar as atitudes e sentimento do observador sobre o alvo estereotipado (Gocłowska et al., 2013). Ou seja, expor os observadores a modelos que se mostrem incongruentes com o estereótipo do grupo ao qual o modelo pertence promove a redução do preconceito do observador sobre o alvo (Gocłowska & Crisp, 2013). Tendo esta perspectiva de intervenção o foco centrado na alteração dos estereótipos do grupo alvo, ao invés da tentativa de modificação da percepção do observador. Nesse sentido, levar o observador a pensar em mulheres ocupando profissões estereotipadas como masculinas, ou negros ocupando posições de destaque social seriam potentes na forma de reduzir a percepção estereotipada, o preconceito e discriminação dos observadores sobre os alvos.

Argumenta-se que os estereótipos são limitantes da capacidade de pensar de forma flexível, o que consequentemente leva a expressões do preconceito e discriminação. Contudo, o contraestereótipo flexibiliza o pensamento e pode acrescentar benefícios que não se limitam a redução do preconceito (Gocłowska et al., 2013; Skočajić, 2020). A partir exposição dos observadores a informações que desconfirmam o estereótipo.

Rudman et. al. (2001) encontraram efeitos positivos do contexto contra estereotipado diminuindo o preconceito implícito e explícito contra negros em estudantes

que foram submetidos a curso ministrado por um professor negro, quando comparado ao grupo de alunos que tiveram uma pessoa branca como professor. Semelhantemente, estudos atestaram que apenas pensar em modelos contra estereotipados já se mostrava eficaz para reduzir os estereótipos. A exemplo disto Blair et. al. (2001) constatou que quando os participantes criavam uma imagem mental de uma mulher numa posição contra estereotipada (mulher forte) eles exibiam estereótipos de gênero relativamente mais fracos do que os que não foram convidados a pensar em um modelo contra estereotipado.

Plant et. al. (2009) encontraram efeitos positivos do contraestereótipo para a realidade das dinâmicas intergrupais. Eles tinham por hipótese que a condição de exposição a um modelo de negro contra estereotipado (Barack Obama) impactaria positivamente nos estereótipos e preconceito contra o grupo dos negros, ou seja, a exposição a uma figura contra estereotipada poderia afetar/reduzir os níveis de preconceito e estereótipos implícitos contra os negros. Sendo assim, a partir de dois estudos eles testaram as hipóteses em universitários e os submeteram a realização de Testes de Associação Implícita – IAT. No primeiro estudo foram aplicados 2 IAT, tendo um deles caráter avaliativo e outro estereotipado; e no estudo 2, para os participantes foi acrescida uma tarefa de decisão lexical, avaliando a força da associação entre “negro” e as palavras relacionadas ao governo.

No IAT avaliativo os participantes fizeram associação da raça (branco e negro) com palavras (*eg.*, amor, mal) sendo elas categorizadas quanto a valência (agradável/desagradável). E no IAT de estereotipagem, as palavras de valência foram substituídas por palavras que refletiam as categorias “mentais” e “físicas” (*eg.*, inteligente, corrido). E os achados revelaram baixos níveis de preconceito implícito e estereótipos, bem como foram encontradas evidências iniciais de que a redução do viés implícito se deve ao aumento da acessibilidade dos participantes a exemplares negros

positivos. Sendo assim, estes resultados demonstram efeitos positivos do contraestereótipos sobre observador, de modo a fazer com que os preconceitos implícitos e os estereótipos sobre os alvos raciais sejam enfraquecidos. Evidenciando um forte poder cognitivo dos contraestereótipos sobre as crenças do observador.

No segundo estudo Plant et. al. (2009) examinaram se as reduções no preconceito implícito resultaram do aumento das associações entre pessoas negras e traços associados a Obama como figura política. Eles tinham por hipótese que haveria o alta frequência de acesso a palavras relacionadas ao governo, e após um *prime* negro o preconceito implícito diminuiria. De modo que as análises revelaram que os participantes responderam mais rápido a palavras relacionadas a governo quando foram expostos a termo “negro” e responderam com menos preconceito implícito.

Do mesmo modo, Dasgupta e Asgari (2004) encontraram resultados satisfatórios ao investigarem os impactos do contraestereótipos nos participantes que tinham a mesma identidade social do grupo alvo. Ou seja, elas encontraram resultados de que as participantes que foram expostas a outras mulheres desempenhando um papel contra estereotipado, apresentaram mais associação de mulheres a papéis de liderança do que as mulheres que pertenceram a condição controle. As autoras tinham como um dos objetivos (estudo 1) examinar se a exposição a membros contra estereotípicos de um grupo social poderia reduzir as crenças estereotipadas automáticas das pessoas sobre esse grupo.

A hipótese estabelecida era de que as participantes que vissem fotos e biografias de mulheres líderes famosas expressariam menos estereótipos automáticos de gênero do que as participantes nas outras condições experimentais. Sendo assim, 72 mulheres foram submetidas ao Teste de Associação Implícita (IAT; Greenwald et al.,1998) para avaliar até que ponto associavam automaticamente as mulheres às qualidades de liderança (contra estereotípicas) em relação às qualidades de apoio (estereotipadas como

femininas). De modo que, as mulheres da condição de contraestereótipos tiveram suas crenças estereotipadas e automáticas alteradas, e foram significativamente mais rápidas em associar mulheres a atributos de liderança do que atributos de apoio, no entanto as mulheres que pertenceram ao grupo controle foram relativamente mais rápidas em associar mulheres a atributos de apoio do que atributos de liderança.

Ademais, a pesquisa de campo (estudo 2) de Dasgupta e Asgari (2001) confirmou os achados encontrados em laboratório (estudo 1). A partir de uma investigação longitudinal, as autoras compararam as crenças automáticas das mulheres em dois ambientes reais que variaram substancialmente na frequência de lideranças femininas, um deles era uma faculdade para mulheres com expressiva liderança feminina (*eg.* professoras titulares, professoras de ciências e matemática, presidentes de faculdades e reitoras, ou seja, mulheres em posições contra estereotípicas) e uma faculdade mista. As oitenta e duas participantes foram submetidas ao IAT para avaliar as crenças automáticas, bem como foram avaliadas as crenças por meio de autorrelato a respeito das mulheres e a frequência com que elas foram expostas a mulheres em posições contra estereotípicas.

Os resultados encontrados revelaram que depois de um ano, as alunas da faculdade feminina não demonstraram crenças automáticas de gênero, no entanto, as alunas matriculadas nas escolas mistas mostraram crenças estereotipadas bem fortes. E foi possível identificar que a frequência com que as alunas foram expostas a mulheres em cargos de liderança (professoras do sexo feminino) mediou as mudanças nas crenças automáticas sobre o gênero. De modo que quanto mais as alunas de ambas as instituições, tinham contato com instrutoras (mulheres em papéis contra estereotipados), menos estereótipos de gênero elas expressavam a nível automático.

Adicionalmente, pesquisas também encontraram efeitos estendidos do contraestereótipos favorecendo a flexibilidade no pensamento. Gocłowska et. al. (2013)

avaliaram se a formação de impressões de um alvo contra estereotipado, além de diminuir os níveis de estereótipos, poderia contribuir para uma performance mais criativa e flexível na realização de uma determinada tarefa. Parte dos participantes foram convidados a pensar em adjetivos que caracterizavam um mecânico do sexo masculino (condição estereotipada) e outra parte adjetivaram uma mulher mecânica (condição contra estereotipada) e posteriormente, completaram uma tarefa de usos alternativos e medida de pensamento divergente.

Os resultados obtidos demonstraram que os universitários da condição contra estereotipada usaram menos traços estereotipados e mais individualizantes para descrever o alvo. Ademais, o engajamento no pensamento do contraestereótipo favoreceu a geração de mais ideias, ideias mais flexíveis e mais originais na tarefa de geração de ideias de pensamento divergente. Sendo também encontrados achados semelhantes dos efeitos dos contraestereótipos por Gocłowska et. al. (2013).

Diante do exposto, pode-se concluir que as evidências atestam efeitos dos contraestereótipos nas dinâmicas intergrupais e, por conseguinte, nas relações entre os indivíduos. Sendo atribuída valência positiva aos efeitos que os contraestereótipos produzem. Uma vez que favorece uma interação mais igualitária entre os membros de diferentes grupos, a partir da redução dos estereótipos, preconceitos e discriminação. Nesse sentido, o contraestereótipo se opõe em termos dos efeitos que possam produzir quando comparado aos efeitos que a AE produz.

Sendo assim, a atual pesquisa mesmo tendo por objetivo a compreensão sobre os efeitos da AE, busca compreendê-la em uma perspectiva ampliada. E numa ação tridimensional investigou as escolhas profissionais dos negros no contexto de AE (onde espera-se o declínio nas escolhas profissionais), no contexto SA (onde espera as escolhas

de forma livre da interferência social) e no contexto de CE (onde espera-se um efeito potencializador para as profissões de alto status).

Contudo, é importante destacar que os efeitos relatados nas pesquisas anteriores referentes aos contraestereótipos, foram resultados de avaliações sobre o observador, entretanto, na investigação atual a avaliação dos efeitos dos contraestereótipos são avaliados no grupo alvo dos estereótipos. Ou seja, espera-se efeitos positivos do contraestereótipo nas escolhas dos participantes negros. Diferentemente do que está muito bem documentado nas pesquisas. O que faz desta investigação uma proposta ainda mais precisa dos efeitos dos contraestereótipos na realidade social.

Sendo assim, a seguir, serão descritos os objetivos, hipóteses, detalhes a respeito do método utilizado, ou seja, melhor descrição dos participantes, instrumentos, procedimentos, aspectos éticos e a análise dos dados. Por fim, serão apresentados os resultados e a discussão de acordo com os postulados da Psicologia Social Cognitiva.

5.3 Objetivos

5.3.1 Objetivo Geral

Investigar a interferência da ameaça dos estereótipos nas escolhas profissionais de jovens negros em razão do status social das profissões.

5.3.2 Objetivo específicos

- Analisar a escolha profissional dos negros e brancos por profissões de alto/baixo submetidos a ameaça dos estereótipos;
- Averiguar a escolha profissional dos negros e brancos por profissões de alto/baixo submetidos a estereótipos positivos do negro;

- Aferir se os estereótipos positivos potencializam as escolhas profissionais para profissões de alto status.
- Avaliar se existe diferenças proporcionais nas escolhas dos negros e brancos por profissões de alto status quando inseridos em contextos em que os estereótipos não sejam salientes.

Hipóteses

H1 – Os participantes negros pertencentes a condição de ameaça do estereótipo (AE) escolherão mais profissões de baixo status do que os negros das condições sem ameaça (SA) e de contra estereotipo (CE);

H2 – Os negros pertencentes a condição de CE escolherão mais profissões de alto status do que os negros das outras condições SA e AE;

H3 – Os negros da condição CE escolherão mais profissões de alto status do que profissões de baixo status;

H4 – Os negros da condição SA escolherão mais profissões de alto status do que profissões de baixo status;

H5: Não haverá diferenças na escolha por profissões de alto status e baixo status para os participantes brancos das condições experimentais AE, SA e CE;

H6: Os negros da condição CE escolherão mais profissões de alto status do que os participantes brancos da mesma condição;

H7: Não haverá diferenças nas escolhas por profissões de alto status entre os participantes negros e brancos da condição SA;

5.4 Método

Participantes

Inicialmente foram coletados os dados de 285 estudantes do ensino médio matriculados na rede pública de ensino do Estado de Sergipe. Entretanto, 64 participantes foram excluídos das análises porque não concluíram corretamente o preenchimento do instrumento. A cor de pele foi aferida no processo de heteroidentificação realizada por meio de dois juízes, os quais fizeram uso de uma escala tipo *Likert* de 7 pontos, sendo 1 o tom de pele mais branco e 7 o tom de pele mais negro. A partir dos dados da cor de pele foram construídas categorias birraciais (branco/negro). Adotou-se o critério de categorização como pessoa branca os que foram julgados até o ponto 3 da escala, tal qual no estudo de França (2017) sendo os demais incluídos na categoria negro.

Sendo assim, a amostra final consistiu em 221 participantes, com idade média de $M = 16,92$, $DP = 1,11$, sendo 57,9% ($n = 128$) do sexo feminino e 42,1% ($n = 93$) do sexo masculino, e 39,4% ($n = 87$) brancos e 60,6% ($n = 134$) negros.

O tamanho da amostra foi estimado usando o software G*Power (versão 3.1.9.7, disponível em <https://g-power.apponic.com/>) com base na comparação de quatro grupos, levando em conta o tamanho de alto efeito (0,4), $\alpha = 0,05$, e a potência do teste $1 - \beta = 0,95$, o que indicava que era necessária uma amostra composta por 108 participantes ou mais. Com estes valores o tamanho de amostra sugerido para os três grupos experimentais foi de aproximadamente 36 participantes por grupo.

Procedimentos

Na posse das autorizações institucionais para a realização da pesquisa, os professores foram consultados sobre a disponibilidade de cederem parte da aula para

aplicação do questionário. Nessa mesma ocasião, os alunos foram convidados a participar voluntariamente da pesquisa e solicitado a Assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (ver Apêndices G e H). Desse modo, os dias de coleta nas unidades foram previamente agendados com os professores e a direção da escola.

De posse das informações das salas e horários em que poderia ser realizada a coleta de dados, realizou-se aleatoriamente a definição de quais salas integrariam as condições experimentais desta pesquisa.

No dia da coleta, os alunos foram abordados em sala e novamente explicados os objetivos da pesquisa e as garantias legais da participação deles. E solicitou-se a assinatura do Termo de Assentimento Livre e Esclarecido – TALE (Apêndice I). Sequencialmente, foram dadas as explicações acerca do preenchimento do instrumento, e conforme a condição experimental foram acrescentadas as informações da manipulação.

Instrumentos

O instrumento utilizado foi um questionário estruturado que avaliou a escolha profissional segundo o status social atribuído as profissões (alto ou baixo status), as expectativas pessoais e sociais sobre a ocupação profissional que eles desempenharão e a perspectiva de futuro dos participantes desta pesquisa (Apêndice J). Entretanto, neste capítulo estão relatados apenas os resultados da variável de escolha profissional dos adolescentes. A seguir, segue a apresentação desta variável e modo como foi mensurada.

Escolha profissional: A escolha profissional foi avaliada com uma lista de 20 opções de profissões categorizadas em profissões de alto e baixo status. As referidas profissões foram retiradas do estudo de Santos (2018), de modo que 10 delas foram categorizadas como de alto status (Fisioterapia, Medicina Veterinária, Administração, Eng. Do Petróleo, Engenharia Mecânica, Direito, Enfermagem, Engenharia. Civil,

Odontologia e Medicina) e as outras 10 como de baixo status (Ciências da Religião, Biblioteconomia, Museologia, Artes Visuais, Eng. De Pesca, Zootecnia, Dança, Ciência Atuarias e Educação física). E cada participante teve a opção de escolher apenas uma entre as vinte opções. É importante destacar que as opções de profissões do instrumento de Santos (2018) correspondem a profissões antagônicas. Não apenas porque foram categorizadas em profissões de alto e baixo status, mas também porque as que citadas como de alto status, são as de mais elevado status para aquela pesquisa, em contrapartida, as profissões que compõe a categoria de baixo status, correspondem as de mais baixo status encontradas para o estudo realizado.

Manipulação experimental

O desenho desta pesquisa foi 3 (condição: ameaça dos estereótipos -AE vs sem ameaça – SA vs contraestereótipo - CE) x 2 (cor de pele: branco vs negro). A alocação dos participantes às condições experimentais foi aleatória, obedeceu a identificação prévia de cada turma, e respeitou a composição racial de cada sala de aula, ou seja, não houve manipulação da composição dos grupos raciais.

A manipulação da condição (AE vs SA vs CE) foi realizada por meio de textos *priming* que foram lidos pelo aplicador antes dos participantes preencherem o instrumento. Ou seja, o instrumento de coleta foi único para todas as condições experimentais, sendo apenas diferenciado a condução prévia da aplicação do instrumento por meio da leitura um texto *priming*.

Para os participantes que integraram o grupo da condição SA foram passadas as instruções para preenchimento do questionário e em seguida eles responderam as questões. Para este grupo não houve nenhuma menção aos estereótipos nem mesmo as

intenções raciais. Para o grupo de AE, logo após as instruções para o preenchimento do instrumento, o aplicador leu um texto que continha informações sobre a realidade da segregação ocupacional imposta aos negros, ou seja, os participantes foram lembrados da maciça presença negra nas profissões consideradas de baixo status, e ao contrário, da ausência deles em ocupações de alto status. De modo que para os participantes desta condição, foi lido assim:

O mundo do trabalho brasileiro

Dada a construção social e histórica do nosso país, não há como discordar de que ele seja um país plural, construído a partir das etnias branca, negra e indígena. Entretanto, mesmo o Brasil sendo colorido, não se consegue enxergar a cor preta. Esta realidade está presente também na história do trabalho desta nação e ajuda a entender o mundo do trabalho na atualidade.

Os dados apontam que existe uma baixa representatividade de negros em profissões e em cargos que tenham altos rendimentos financeiros e status social. Sendo estes cargos ocupados por bancos. E os negros desempenham profissões que não exigem muita qualificação; e consequentemente, obtêm menores rendimentos.

A pesquisa do Instituto Ethos, em 2016, apresentou em números, a realidade visível de que os negros, geralmente, não ocupam profissões de prestígio social, onde apenas 6,3% de pessoas negras ocupam cargos de gerência nas organizações, e este percentual cai para 4,7% ao se tratar de cargos executivos. Entretanto, os valores se invertem para 57% quando se trata de cargos em que não exijam muita responsabilidade e qualificação, como aprendizes e trainees.

Corroborando com a mesma perspectiva, os resultados da pesquisa da Folha de São Paulo, comprovou o que já era percebido que não há relevante representatividade negra entre as ocupações de alto status social na área da saúde; como por exemplo, na classe médica, e a inexistência de negros nos Conselhos Federais de Medicina no Brasil. Entretanto, há uma forte presença de bancos. Fato que se repete no judiciário, e até nas artes quando elas possuem reconhecimento social, como na música erudita e os atores nas novelas. A pesquisa revela uma presença maciça de negros apenas nas áreas de atividade agrícola, na construção civil, em ocupações como porteiro, motorista, ou profissões bases das áreas técnicas como enfermagem, elétrica/eletrônica, nas licenciaturas, e profissões de baixa exigência de escolaridade.

Para os participantes que foram designados para a condição de CE, o texto *priming* apresentava um relato de um negro que conseguiu sucesso profissional numa profissão de alto status social, de modo que, o enredo versava sobre a condição contra estereotípica que o personagem representava, e a este texto foi incluída uma imagem comercial representativa da ideia contida no texto, de modo que foi lido o seguinte:

A escolha da profissão

A escolha da profissão/curso é uma das decisões que mais consomem os adolescentes na fase final do ensino regular. Ao menos, é no ensino médio que as preocupações com a escolha por uma profissão são mais evidentes e socialmente cobradas. Sendo revelada nas inúmeras vezes em que se ouve a interrogação e suas variantes: Qual curso você vai fazer na universidade? Quem já não ouviu este questionamento certamente é porque ainda não viveu o ensino médio.



Esta pressão social se dá pelo fato de que a escolha profissional representa o marco para ingresso na fase adulta, e aponta na direção do lugar social que o sujeito ocupará no mundo do trabalho; e por consequência, vindo a determinar o status social que o sujeito ocupará na sociedade.

Os dados apontam um crescente número de jovens brasileiros que se assemelham a história do Dr. Leandro Silva, médico chefe do centro cirúrgico de um dos mais importantes hospitais de São Paulo e internacionalmente reconhecido. Em entrevista no ano de 2020, ele falou como foi difícil o momento de sua escolha profissional e classificou este momento da vida dele como um turbilhão de dúvidas.

Dr. Leandro falou que desde criança sempre sonhou em ser médico. E quando terminou o ensino médio em uma escola pública, por um período de tempo pensou em optar por direito e engenharia civil, entretanto, suas aptidões o fizeram escolher a área da medicina; e ainda bem, porque a julgar a contribuição sua para a medicina brasileira, se ele tivesse escolhido outra área, certamente, a área médica estaria desfalcada.

Dr. Leandro também se descreveu como um adolescente muito comunicativo, e desde sempre estudou bastante para alcançar os seus resultados desejados. Ele relembra que sempre foi o mais inteligente da sala e organizava muitas reuniões com os amigos para estudar; fato que atribui ser um momento marcante de sua vida e se orgulha de ter ajudado aos colegas a alcançarem os seus próprios objetivos também. E terminou a entrevista incentivando os adolescentes que estão neste momento de escolha profissional com a seguinte frase: Assim como eu, você também pode tornar seus sonhos realidade, e conquistar tudo o que desejar.

Enfim, os desafios para este momento da vida do adolescente são inúmeros, e sem dúvida, a escolha da profissão é um deles. Mas como bem disse um profissional que passou por esta mesma situação, sabemos que é possível vencer.

Aspectos éticos

O projeto da pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos, com Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 58017720.0.0000.5546, parecer nº 5.745.214. Após autorização dos responsáveis pelas unidades escolares, os alunos foram abordados em sala de aula e convidados para participarem da pesquisa. Nessa ocasião foram explicados os objetivos e informados da necessidade de autorização dos responsáveis legais para eles pudessem participar.

No dia agendado para aplicação do instrumento, os estudantes entregaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE assinado pelos responsáveis e, antes da aplicação do instrumento, novamente foi lembrado a eles os objetivos da pesquisa, e as condições e garantias que eles tinham enquanto voluntários deste estudo. Em seguida, solicitou-se que eles assinassem o Termo de Assentimento Livre e Esclarecido – TALE (ver Apêndice I).

Análises dos dados

Os dados foram analisados por meio do *software Statistical Package for the Social Science - SPSS* versão 23. E inicialmente foram realizadas análises de frequências e análises descritivas para correção e ajustes no banco de dados. Na sequência foram criadas as categorias de profissões de alto e baixo status segundo os critérios de Santos (2018). E posteriormente foi realizado Teste *Qui-Quadrado* de independência para avaliar as escolhas profissionais dos negros e brancos por profissões de alto e baixo status em função do grupo de condição experimental.

5.5 Resultados

Análise da escolha profissional: Qual profissão você escolheria?

As escolhas profissionais foram mensuradas a partir da seguinte pergunta: Imagine que tivesse que escolher uma profissão/curso para sua vida neste momento. E somente tivesse a possibilidade de escolher 1 curso/profissão das opções abaixo. Qual delas você escolheria? Como opção de respostas, os participantes poderiam escolher 1 entre as 20 opções de profissões. As opções de respostas correspondiam a 10 profissões de alto e 10 profissões de baixo status conforme os resultados de Santos (2018).

Para atender ao objetivo da pesquisa de investigar se a AE impacta a tomada de decisão de jovens negros fazendo-os escolher mais profissões de baixo status do que profissões de alto status, foi necessário criar a variável escolha profissional. De modo que, as respostas dos participantes que corresponderam a profissões de alto status foram aglutinadas numa categoria denominada profissões de alto status e, de igual modo foi procedido para as respostas que corresponderam a profissões de baixo status, criando a categoria de profissões de baixo status. De modo que a variável escolha profissional foi composta pelas opções profissões de alto status e profissões de baixo status.

Em termos gerais, tinha-se por hipótese central que os estereótipos ocupacionais dos negros interfeririam nas escolhas dos participantes negros de acordo a condição experimental a qual ele foi alocado. De modo que era esperado que a AE se constituísse num preditor negativo das escolhas profissionais, sendo evidenciado pela maior escolha dos participantes negros por profissões de baixo status do que profissões de alto status.

Na perspectiva contrária, esperava-se que a condição de contraestereótipos potencializasse as escolhas profissionais dos negros por profissões de alto status do que as profissões de status. E para a condição de ausência de estereótipos (SA) era esperado

que não encontra diferenças nas escolhas profissionais por profissões de alto e baixo entre os estudantes negros e brancos, considerando que o processo de construção de vida do adolescente não se distingue em função da raça. De modo que estariam nos estereótipos as diferenças entre brancos e negros nas ocupações profissionais de alto e baixo status.

Interferência dos estereótipos na escolha profissional dos negros e brancos

A interferência dos estereótipos foi avaliada pelas escolhas dos participantes por profissões de alto e baixo status nas diferentes condições experimentais. E considerando que as análises buscavam uma identificação racial das escolhas dos participantes que se procedeu a divisão do banco de dados segundo a heteroidentificação racial do participante (branco vs negro) através de um *split file*. Feito isso, testou-se a interferência dos estereótipos na escolha profissional dos negros e brancos a partir da análise de Contingência (*Qui-Quadrado*) entre as condições experimentais (ameaça x sem ameaça x contraestereótipo) e a escolha profissional (profissão de alto X profissão de baixo status).

O resultado mostrou-se altamente significativo para os participantes negros ($X^2=9,122$; $gl=2$; $p=.010$), e evidenciou diferenças nas escolhas profissionais dos negros. Inicialmente observou-se que os negros na condição de AE escolheram mais (54,3%) profissões de baixo status do que os negros da condição SA (20%) e dos negros da condição CE (25,7%). Adicionalmente, observou-se que as escolhas por profissões de alto status não se diferenciaram em razão das condições experimentais, ou seja, as porcentagens das escolhas dos negros das condições AE (27,6%), SA (42,9%), CE (29,6%) não foram estatisticamente distintas entre si (ver Tabela 4).

Observou-se também que não houve distinção nas escolhas por profissões de alto status (29,6%) e baixo status (25,7%) dos negros que pertenceram a condição CE. E por fim, os negros da condição SA escolheram mais profissões de alto status (42,9%) do que profissões de baixo status (20%). Cabe ressaltar, no entanto, que apesar da relação estatisticamente significativa entre as escolhas profissionais dos negros e a condição experimental, a associação entre as variáveis demonstrou-se ser relativamente fraca quando o V de *Cramer's* é analisado (ou seja, o valor encontrado do V de *Cramer's* = 0,12) (ver Tabela 4).

Tabela 4: Frequência e percentuais da escolha profissional de jovens negros (N= 133; $X^2= 9,122$; gl= 2; $p= .010$)

		Escolha profissional		$\chi^2 (2)$
		Alto status	Baixo status	
Condição	Ameaça do Estereótipo	N	27 ^a	19 ^b
		%	27,6	54,3
		RA*	-2,9	2,9
	Sem Ameaça	N	42 ^a	7 ^b
		%	42,9	20
		RA*	2,4	-2,4
	Contraester eótipo	N	29 ^a	9 ^a
		%	29,6	25,7
		RA*	0,4	-0,4
		N	27 ^a	19 ^b
		%	27,6	54,3
		RA*	-2,9	2,9

a Categorias cujas proporções da coluna não se diferem a nível de significância 0,05.

b Categorias cujas proporções da coluna não se diferem a nível de significância 0,05.

* Resíduo ajustado

** $p= .010$ (bilateral).

Sendo assim, dos resultados obtidos constata-se que a hipótese (H1) que previa que os participantes negros pertencentes a condição de AE escolheriam mais profissões de baixo status do que os negros das condições SA e CE foi confirmada. Os negros da condição AE (54,3%) escolheram mais profissões de baixo status do que os negros que integraram a condição SA (20%) e dos negros da condição CE (25,7%). A hipótese (H2) que previa que os negros pertencentes a condição CE escolheriam mais profissões de alto status do que os negros das outras condições SA e AE não foi confirmada, pois a escolha dos negros por profissões de alto status não apresentaram diferenças entre as condições experimentais. De igual modo a hipótese (H3) que previa que os negros da condição CE escolheriam mais profissões de alto status do que profissões de baixo status não foi confirmada. Observou-se que não houve diferenças estatisticamente significativas na escolha de profissões de alto e baixo status dos negros na condição CE. E a hipótese (H4) que previa que os negros da condição SA escolheriam mais profissões de alto status do que profissões de baixo status foi confirmada, pois a escolha dos negros por profissões de alto status (42,9%) distinguiu-se da porcentagem de escolha por profissões de baixo status (20%).

Com relação aos participantes brancos os resultados da análise de contingência não demonstraram ser significativos ($X^2 = 0,412$, $gl = 2$; $p = 0,81$), de modo que as escolhas profissionais dos brancos, por profissões de alto ou baixo status não variou em função da manipulação das condições experimentais (ver Tabela 5).

Sendo assim, a hipótese (H5) que previa que não haveria diferenças na escolha por profissões de alto status e baixo status para os participantes brancos das condições experimentais AE, AS e CE foi confirmada.

Tabela 5: Frequência e percentuais da escolha profissional de jovens brancos (N= 87; $X^2= 0,412$; gl= 2; p= .814)

		Escolha profissional		χ^2 (2)
		Alto status	Baixo status	
Condição	Ameaça do Estereótipo	n	18 ^a	5 ^a
		%	25,7	29,4
		RA*	-0,3	0,3
	Sem Ameaça	n	30 ^a	8 ^a
		%	42,9	47,1
		RA*	-0,3	0,3
	Contraester eótipo	n	22 ^a	4 ^a
		%	31,4	23,5
		RA*	0,6	-0,6

a Categorias cujas proporções da coluna não se diferem a nível de significância 0,05.

* Resíduo ajustado

** p= .814 (bilateral).

Para avaliar a interferência dos estereótipos nas escolhas profissionais intra-sujeitos nas condições experimentais realizou-se uma análise de Contingência (*Qui-Quadrado*) entre a raça do participante (branco vs negro) e a escolha profissional (profissão de alto X profissão de baixo status), em função das condições experimentais (ameaça (AE) x sem ameaça (SA) x contraestereótipo (CE).

O resultado mostrou não haver diferenças significativas nas escolhas dos negros comparados aos brancos da condição de AE ($X^2= 2,588$; gl= 1; p= .088 – *one-tailed*), de igual forma não foram estatisticamente significativas as diferenças nas escolhas dos negros e brancos da condição SA ($X^2= 0,687$; gl= 1; p= .407) e na condição CE ($X^2= 0,657$; gl= 1; p= .418). Sendo assim, a hipótese (H6) que previa os negros da condição

CE escolheriam mais profissões de alto status do que os participantes brancos da mesma condição não foi confirmada. Confirmou-se a hipótese (H7) que previa que não haveria diferenças nas escolhas por profissões de alto status entre os participantes negros e brancos da condição de SA (Tabela 6)

Tabela 6: Frequência e percentuais da escolha profissional dos negros e brancos por condição experimental

			Escolha profissional		χ² (2)	
			Alto status	Baixo status		
Condição	Ameaça do Estereótipo	Branco	n	18 ^a	5 ^a	2,588**
			%	40	20,8	
			RA*	1,6	-1,6	
		Negro	n	27 ^a	19 ^a	
			%	60	79,2	
			RA*	-1,6	1,6	
	Sem Ameaça	Branco	n	30 ^a	8 ^a	0,687***
			%	41,7	53,3	
			RA*	-0,8	0,8	
		Negro	n	42 ^a	7 ^a	
			%	58,3	46,7	
			RA*	0,8	-0,8	
	Contraestereótipo	Branco	n	22 ^a	4 ^a	0,657*****
			%	43,1	30,8	
			RA*	0,8	-0,8	
		Negro	n	29	9	
			%	56,9	69,2	
			RA*	-0,8	0,8	

a Categorias cujas proporções da coluna não se diferem a nível de significância 0,05.

* Resíduo ajustado

** p= .108 (bilateral).

*** p= .407 (bilateral).

**** p= .418 (bilateral).

5.6 Discussões

Objetivou-se neste estudo investigar a interferência da ameaça dos estereótipos nas escolhas profissionais de jovens negros em razão do status social das profissões, fazendo-os escolher mais profissões de baixo status do que profissões de alto status. Sendo assim, para alcançar tal objetivo foram investigadas as escolhas profissionais de jovens negros e brancos em contextos de manipulação distintos; compostos por participantes negros e brancos, sendo cada grupo unicamente exposto a um dos contextos manipulados.

Os contextos se diferenciavam em razão da manipulação dos estereótipos ocupacionais dos negros, de modo que antes da aplicação do instrumento comum a todas as condições para um dos contextos a) os estereótipos da ocupação profissional dos negros foram salientes (AE), para o outro contexto b) os estereótipos foram ausentes, ou seja, uma situação neutra (SA) e por fim, c) um contexto em que o negro era exposto ocupando uma profissão contra estereotipado (CE).

Do ponto de vista teórico esta pesquisa avaliou os efeitos dos estereótipos sobre as escolhas profissionais dos jovens negros. Especificamente, a condição de AE testou o pressuposto da TAE (Steele & Aronson, 1995) de que o contexto situacional exerce uma pressão adicional sobre o sujeito de modo a fazer com que ele apresente um desempenho diminuído em determinado domínio, tal como fizeram Jairo e França (2022b). A condição CE testou se a exposição a modelos contra estereotipados exerceriam efeitos positivos sobre as escolhas profissionais dos negros, de modo a fazê-los escolher mais profissões de alto status do que as baixo status. E por fim, a condição SA avaliou as escolhas profissionais dos negros na ausência de estereótipos. E em conjunto, avaliou-se a

interferência dos estereótipos no domínio da tomada de decisão de jovens negros em suas escolhas profissionais por ocupações de alto e baixo status.

Os dados foram coletados a partir da seguinte pergunta: Imagine que tivesse que escolher uma profissão/curso para sua vida neste momento. E somente tivesse a possibilidade de escolher 1 curso/profissão das opções abaixo. Qual delas você escolheria? E as opções de respostas dos participantes correspondiam a profissões de alto status e baixo status segundo Santos (2018).

De modo geral o pressuposto de que os estereótipos exercem influência na escolha profissional dos jovens negros e brancos foi testado a partir das hipóteses 1 a 5, tendo como característica comum a todas elas o aspecto de que prediziam os impactos da manipulação na comparação intergrupar dos participantes da mesma raça. Muito embora, especificamente cada uma delas tenha avaliado um ponto específico do desenho amostral estabelecido para este estudo.

Observou-se que a primeira hipótese (H1) foi confirmada. Ela predisse que os participantes negros pertencentes a condição de AE escolheriam mais profissões de baixo status que os negros das condições SA e CE. As análises apresentaram diferenças nas escolhas por profissões de baixo status entre os negros nas diferentes condições experimentais. Os negros submetidos à AE tiveram maior percentual de escolha por profissões de baixo status (54,3%), se comparado com os negros submetidos ao CE (25,7%) e com os negros da condição SA (20%).

Compreende-se da confirmação desta hipótese (H1) que a exposição aos estereótipos ocupacionais dos negros teve efeito negativo sobre as escolhas deles. Em outras palavras, a manipulação experimental em que os estereótipos ocupacionais dos negros foram salientes impactou negativamente os participantes negros; uma vez que significativamente eles escolheram mais profissões de baixo status que os negros das

outras condições. A confirmação desta hipótese endossa achados encontrados na dissertação de Santos (2018); a qual encontrou efeitos da AE na realidade intraindividual e social do sujeito negro, sendo evidenciada pelo fato de que eles escolheram mais profissões de baixo status, tal qual aconteceu neste estudo.

Ademais, esse achado apresenta em conformidade com os pressupostos da TAE no que se refere ao contexto situacional, uma vez que o jovem negro quando percebeu a possibilidade de ser julgado por um domínio específico ao qual se relacionava a pesquisa, teve seu interesse por profissões de alto status diminuído. Dito de outra forma, a AE fez com que a tomada de decisão dos negros fosse alterada para escolhas profissionais de baixo status. E a confirmação da hipótese (H1) também pode ser compreendida como uma evidência empírica de que a segregação racial das ocupações profissionais dos negros em profissões de baixo status é um problema que impacta a construção do projeto de vida do jovem negro e em contextos ameaçadores, deprime as escolhas profissionais.

Os resultados encontrados por esta pesquisa podem ter a compreensão sobre eles maximizada se considerados as pesquisas sobre os estereótipos e variáveis que se relacionam com o mercado de trabalho. Uma vez que elas têm apontado que o negro não desfruta de uma realidade confortável nesta sociedade, sobretudo, pelas limitações impostas que se fazem presentes desde o processo de seleção para ingresso no mercado de trabalho (Paim, 2016; Paim & Pereira, 2011). Fatos que reforçam uma evidente distinção de ocupações propícias para os brancos e os não brancos na sociedade brasileira.

Foi visto no capítulo II que as pesquisas sobre os impactos da AE na tomada de decisão com ênfase na compreensão das assimetrias raciais ainda são escassas, sobretudo, no Brasil. Contudo deve-se destacar que os resultados encontrados do efeito da AE sobre as escolhas dos negros se alinham com os resultados encontrados por Schmader et. al.

(2004) quando investigaram a AE no contexto acadêmico profissional considerando os estereótipos de gênero.

Schmader et. al. (2004) evidenciaram que o endosso aos estereótipos de gênero interferia as intenções das mulheres em seguir carreira em profissões do campo das ciências, tecnologia, engenharias e matemática (CTEM), ao passo que declinava a autopercepção positiva delas. Bem como constatou que as mulheres submetidas a AE tiveram o desempenho inferior comparado ao das mulheres que pertenceram a condição de ausência de estereótipos de gênero. Observa-se que a confirmação da hipótese (H1) está em consonância com os achados de Schmader et. al. (2004), na medida em que os resultados trazem a constatação de que simplesmente o endosso aos estereótipos de gênero foram suficientes para deprimir as intenções de continuidade na área CTEM. E embora não se tenha sido avaliado nesta pesquisa se os negros endossavam ou não os estereótipos ocupacionais a respeito do grupo deles, observa-se da confirmação da H1 que somente a menção aos estereótipos ocupacionais foram suficientes para impactar negativamente a decisão de escolha por profissões de alto status, independente se endossavam ou não os estereótipos ocupacionais dos negros.

Achados semelhantes também foram encontrados por Deemer et. al. (2016) quando avaliaram se a AE se constituía em um preditor do interesse e permanência em carreiras CTEM. E constataram que a AE se constituía numa barreira que inibia o ingresso e permanência de mulheres na carreira científica, especificamente nas disciplinas de física, e embora não tenham sido significativo o resultado para a carreira de química, ressalta-se o efeito da AE interferindo no processo de tomada de decisão relacionada a uma escolha pessoal. Sendo este aspecto percebido nos resultados encontrados a partir da confirmação da hipótese (H1).

Na sequência, as hipóteses (H2 e H3) testaram se a exposição a contraestereótipo seria potencializadora de escolhas por profissões de alto status. A hipótese (H2) previa que os negros da condição CE escolheriam mais profissões de alto status do que os negros das condições SA e AE. Entretanto, não foi observada diferenças na escolha dos negros por profissões de alto status entre as condições experimentais, de modo que a hipótese (H2) não foi confirmada. E de igual modo não se confirmou a hipótese (H3) que previa que os negros da condição CE escolheriam mais profissões de alto status do que profissões de baixo status. Uma vez que não houve diferenças significativas na escolha dos negros em razão do status da profissão.

Adicionalmente, buscando um aprofundamento sobre o fenômeno, testou-se as diferenças interparticipantes, ou seja, foi testado o efeito da manipulação CE entre os sujeitos brancos e negros. E observou-se que não foi confirmada a hipótese (H6) que previa que os negros da condição CE escolheriam mais profissões de alto status do que os participantes brancos da mesma condição.

Sendo assim, a não confirmação destas hipóteses (H2, H3 e H6) indicam que o CE não exerceu o efeito esperado sobre as escolhas profissionais dos negros. Destes achados é possível que numa conclusão simplória, possa-se desavisadamente, estes dados serem interpretados como que o contraestereótipo, enquanto fenômeno, não possua poder de interferência em dinâmicas sociais. Porém, se contra-argumenta que seja o contrário, e o contraestereótipo interfira sim, e o estudo de Plant et. al. (2009) que será descrito mais a frente, ajudará a entender melhor os resultados encontrados neste estudo. Contudo, dos resultados encontrados nesta pesquisa é possível a compreensão de que os dados da condição CE se justifiquem pela forma inovadora como que foram avaliados, tendo as hipóteses (H2 e H3) testado a interferência do contraestereótipo em contexto intragrupo.

A literatura a respeito dos contraestereótipos tem apresentado um robusto corpo empírico que avaliam os efeitos positivos deles nas relações intergrupais. Evidenciando impactos positivos na redução do preconceito (Blair et al., 2001), no favorecimento de interação entre os membros do grupo (Cameron et al., 2007), na forma como crianças agem e sancionam outras crianças que apresentem comportamento contra estereotipado com relação a seu gênero (Skočajić, 2020), e até mesmo nos benefícios que eles promovem para a geração de pensamentos criativos e a flexibilidade de ideias (Gocłowska et al., 2013).

Contudo, observa-se que grande parte da literatura avaliou os impactos dos contraestereótipos no observador, ou seja, o efeito deles foram avaliados em razão das mudanças que proporcionaram em membros de grupos que se valiam dos estereótipos e foram avaliadas as mudanças que proporcionaram na visão particular e/ou grupal a respeito dos alvos dos estereótipos. A exemplo disto, motivados por um contexto histórico e social nos EUA, Plant et. al. (2009) investigaram o fenômeno que representou a candidatura de Barack Obama como uma forte figura política candidato à presidência daquele país. Eles queriam saber se a história de Obama, bem como a construção e apoio midiático recebido, que o apresentava como uma potência política representativa da minoria racial, impactaria positivamente as ideias e sentimentos dos brancos com relação aos negros. Ou seja, se diminuiria o preconceito implícito e estereótipos contra os negros. Sendo os resultados encontrados por eles satisfatórios e confirmatório das hipóteses.

Desse modo, os achados de Plant et. al. (2009) são potencialmente importantes porque revelam como a figura contra estereotipada pode interferir positivamente no contexto das relações intergrupais, por se constituir numa alternativa ao conhecimento do grupo alvo dos estereótipos e ser possível questionar os padrões rígidos de interpretação da realidade impostos pelos estereótipos. Entretanto, o aspecto mais importante do estudo

de Plant et. al. (2009) para esta pesquisa se encontra no fato de que uma figura contra estereotípica causou efeitos positivos no observador, os brancos tiveram seus níveis de preconceito e estereótipos implícito reduzidos em função da exposição a modelos contra estereotipados. Ou seja, o contraestereótipo apresentando efeito intergrupo. Ao passo que comparativamente, nesta pesquisa o contraestereótipo previa uma mudança no comportamento dos membros do próprio grupo, previa-se um impacto intragrupal; ou seja, era esperado alteração nas opções de escolha particular dos membros do grupo alvo.

Gocłowska et. al. (2013) também encontraram dados que fortalecem os efeitos positivos do contraestereótipo nas relações intergrupais, bem como apresentaram resultados que se estendem a benefícios a nível individual. Os autores concluíram que além da redução do preconceito e dos estereótipos, os contraestereótipos favorecem a ocorrência de um pensamento mais flexível e criativo, sendo este o benefício a nível individual para o sujeito observador.

A partir de um experimento que incluía uma tarefa de formação de impressões de um alvo estereotipado e outro contra estereotípico, acrescida de um instrumento de tarefa de usos alternativos, e uma medida de pensamento divergente, Gocłowska et. al. (2013) constataram que os participantes que pertenceram a condição contra estereotipada apresentaram um pensamento menos estereotipado. Ou seja, ao pensarem em um indivíduo contra estereotípico, os universitários usaram traços menos estereotipados e mais individualizantes para descrever o alvo, sendo este efeito amplamente encontrado na literatura. Adicionalmente, os autores constataram que engajar-se no pensamento contra estereotipado levou à geração de mais ideias, sobretudo, a ideias mais originais e flexíveis em uma tarefa de geração de ideias de pensamento divergente.

Sendo assim, os resultados de Gocłowska et. al. (2013) estenderam a discussão dos efeitos dos contraestereótipos além de objetivos de redução do preconceito e da

estereotipagem sobre o alvo. Ampliando os efeitos positivos ao nível individual, uma vez que eles proporcionaram uma flexibilização do pensamento e ideias mais criativas aos membros do grupo de condição experimental. Se faz importante destacar que adotou-se a interpretação de que os efeitos extensivos dos contraestereótipos foram a nível individual pelo fato de que os participantes eram homens e mulheres, e a raça foi omitida no relato da pesquisa; ademais, o instrumento utilizado fez menção a mulheres e negros em papéis contra estereotípico, sendo assim, a interpretação dos resultados a nível grupal fica comprometida, pois não fica claro se o grupo de participantes submetidos a condição experimental tinham a mesma identidade do alvo. Entretanto, é importante destacar a constatação do efeito positivo do contraestereótipo no observador.

Os achados de Gocłowska et. al. (2013) também permitem uma outra interpretação. Sendo os estereótipos uma forma de expressão rígida de pensamento, expor e compor as corporações/instituições com sujeitos em posições contra estereotípicas no mercado de trabalho, por exemplo, favoreceriam uma riqueza de possibilidades e novas formas de encontrar soluções dentro do ambiente de trabalho mais criativas e flexíveis, uma vez que eles evidenciaram que pensar de modo contra estereotípico favoreceu a criatividade do sujeito.

Numa perspectiva que se assemelha a investigação realizada neste estudo no que concerne aos dos efeitos do contraestereótipo a nível intragrupal, destaca-se a pesquisa de Dasgupta e Asgari (2004). Elas encontraram efeitos do contraestereótipos sobre observadores que compartilhavam da mesma identidade do grupo que era o alvo dos estereótipos. Ou sejam, mulheres avaliavam os estereótipos de gênero a respeito de mulheres em condição de liderança (contra estereotípica) e apoio (condição estereotipada). Contudo, é importante destacar que na atual pesquisa, a previsão era que o grupo alvo na condição contra estereotipada aumentasse a escolha por uma categoria de

profissões em detrimento de outra. Ou seja, os contraestereótipos interfeririam na tomada de decisão.

Entretanto, observa-se na pesquisa de Dasgupta e Asgari (2004) a interferência dos contraestereótipos foi avaliada em termos de crenças automáticas, diferentemente do que foi proposto neste estudo. Embora o resultado apresentado por Dasgupta e Asgari (2004) demonstrem que o fenômeno do contraestereótipo é um campo promissor e que há muito a ser explorado. Inclusive, para compreender em quais aspectos e domínios se podem esperar efeitos positivos dos contraestereótipos sobre os sujeitos que possuam identidade com o grupo alvo dos estereótipos, e sobretudo, entender por que no modelo proposto nesta pesquisa as hipóteses não foram confirmadas.

As análises sobre a condição sem ameaça do estereótipo (SA) testaram as escolhas profissionais dos negros em condições neutras, ou seja, sem qualquer menção aos estereótipos ocupacionais dos negros. Nesse sentido, destaca-se a confirmação da hipótese (H4) que previu que os negros da condição SA escolheriam mais profissões de alto status do que profissões de baixo status.

Observa-se que a confirmação desta hipótese (H4) é condizente com os resultados encontrados Jairo e França (2022) e, compreende-se deles variadas possibilidades análises que fortalecem os achados da pesquisa. Inicialmente, relata-se o aspecto de que estes resultados indicam que os negros escolhem mais profissões de alto status do que profissões de baixo status. Argumenta-se que estes resultados refutam a chancela dos negros a qualquer pensamento de desigualdades no mercado de trabalho baseadas na raça, e defendem que as expectativas profissionais dos jovens, e escolhas por profissões de alto ou baixo status são dependentes dos contextos de pressão do racismo (ou presença de estereótipos profissionais que direcionam os negros a profissões pouco valorizadas).

Observar que na condição SA as expectativas e a tomada de decisão por profissões de alto status é superior e se distingue do percentual de escolha por profissões de baixo status, circunscreve um contexto que reforça os achados gerais deste estudo. E revela que os estereótipos interferiram de maneira significativa na tomada de decisão dos participantes negros desta pesquisa.

Os resultados da condição SA revelam que em geral os negros escolhem profissões de alto status. E se comparado aos resultados da condição de AE, estes resultados tornam-se ainda mais potentes. Uma vez que indicam que abolindo-se os estereótipos raciais, as escolhas dos negros por profissões de baixo status são reduzidas. E ao contrário, na presença dos estereótipos, os negros sentem-se compelidos a tomar uma decisão que reafirma os estereótipos do grupo deles. Estando condizente estes resultados com o postulado teórico de que as diferenças entre os grupos sociais podem ser anuladas por mudanças situacionais do contexto (Quinn et al., 2010).

Quando estes achados são interpretados a luz da realidade socioeconômica dos negros, tornam-se ainda mais conflitantes e demonstram a grandeza dos prejuízos que eles enfrentam para vencer as barreiras impostas na sociedade. Uma vez que os estereótipos se constituem num problema com repercussões a nível individual e social. A escolha por uma profissão de alto status representa ascensão social e, para os negros, o mais sensato seria que escolhessem profissões que garantissem o sucesso econômico e mudança de vida. E de fato, assim ocorreu, os negros escolheram mais profissões de alto status, contudo, desde que a escolha fosse em contexto livre de estereótipos. E na presença deles, em contrapartida, as escolhas profissionais foram diminuídas em termos de possibilidade de ascensão social, pois eles escolheram mais profissões de baixo status.

Analisando as diferenças Inter participantes, ou seja, o efeito da manipulação SA entre sujeitos brancos e negros, observou-se a confirmação da hipótese (H7) que previu

não haver diferenças nas escolhas por profissões de alto status entre os participantes negros e brancos. Reforçando o argumento de que a ausência de estereótipos é benéfica para os membros de grupos; ao passo que endossam o fato de ausência de diferenças intergrupos concernente as escolhas profissionais. Sendo estes resultados semelhantes aos encontrados em estudos que avaliaram a TAE com participantes pertencentes a condição de ausência de estereótipos (Steele & Aronson, 1995, Spencer et al., 1999).

Seguindo o modelo dos estudos que avaliam situações em que manipulações experimentais buscaram medir o grau do efeito dos estereótipos nos participantes, foi testado os efeitos dos estereótipos sobre as escolhas profissionais dos brancos. Tinha-se por hipótese (H5) de que não haveria diferenças na escolha por profissões de alto status e baixo status para os participantes brancos das condições experimentais AE, SA e CE. E os resultados indicaram a confirmação da hipótese. Ou seja, não houve diferenças significativas nas escolhas dos brancos nas diferentes condições experimentais.

A confirmação desta hipótese (H5) está de acordo com o estudo de Steele e Aronson (1995) que também constataram não haver diferenças no desempenho intelectual dos universitários brancos. Sendo encontrados resultados semelhantes em diversos estudos sobre a AE, evidenciando, portanto, que os estereótipos não afetam membros dos grupos majoritários, ocasionalmente, favorecidos pelo uso dos estereótipos sociais (Aronson et al., 1999; Huber et al., 2016; Quinn et al., 2010).

Adicionalmente, a confirmação da hipótese (H5) endossa os achados gerais deste estudo na medida em que se adequam ao postulado teórico da TAE no que diz respeito ao alvo da ameaça. As manipulações experimentais não alteraram as escolhas profissionais dos brancos; uma vez que eles não eram o alvo dos estereótipos utilizados nas manipulações. Ou seja, os estereótipos ocupacionais utilizados neste estudo não tinha função ameaçadora para os estudantes brancos. Uma vez que eles não enfrentam pressões

sociais que se opusessem as aspirações profissionais para ocupações de alto status. Sendo a identificação com o grupo alvo dos estereótipos uma das premissas para que a ameaça seja percebida (Lewis & Sekaquaptewa, 2016).

Outro aspecto que merece destaque se refere a ausência de diferenças nas escolhas profissionais dos brancos na condição de CE. Além de confirmar as hipóteses deste estudo, são extremamente potentes em termos teóricos uma vez que convergem para os achados dos estudos sobre identidade racial nos quais apontam que trabalhar a identidade positiva de membros de grupos estereotipados não altera a identidade dos membros de grupos dominantes (Doria, 2015; França & Monteiro, 2002). Isso porque foi observado que não ocorreu identificação dos brancos com o alvo negro apresentado na manipulação do CE, e os brancos mantiveram as escolhas profissionais. Além do mais, estes achados são reforçados pelos resultados de ausência de diferença entre as escolhas dos participantes da condição SA.

5.7 Considerações

Este estudo teve como objetivo investigar a interferência da ameaça dos estereótipos nas escolhas profissionais de jovens negros em razão do status social das profissões. Considerando que as escolhas profissionais dos jovens se configuram numa importante decisão representativa da construção do projeto de vida, e o contexto de segregação racial das ocupações de alto e baixo status; tinha-se por hipótese geral que os estereótipos ocupacionais dos negros seriam barreiras contextuais que interferiam na construção do projeto de vida deles.

A TAE postula que contextos situacionais em que o sujeito perceba que os estereótipos do grupo possam ser aplicados a ele como uma característica particular, se configuram numa ameaça que deprime a performance dele, sejam em termos de desempenho intelectual, motor, cognitivo e em contextos de tomada de decisão (Deemer et al., 2014; Huber et al., 2016; Kray, et al., 2002; Krendl et al., 2012; Schmader, et al., 2004; Steele, 1997). Desse modo esperava-se que a AE interferiria nas escolhas profissionais dos negros de modo que eles escolheriam mais profissões de baixo status do que profissões de alto status. E os resultados apresentam forte evidência de que os estereótipos impactam negativamente as escolhas pessoais de estudantes negros no Brasil. Ao passo que endossam a validade dos efeitos da AE a dimensão de tomada de decisão em contexto de escolha profissional.

Foi constatado efeitos negativos da AE sobre as escolhas profissionais dos negros, uma vez que os submetidos à AE escolheram mais profissões de baixo status do que os negros das condições SA e CE. Sendo estes dados confirmatórios de que os estereótipos e a ameaça deles são uma realidade que impacta negativamente a escolha profissional dos negros, de modo que os fazem escolher profissão de baixo status, ou seja, uma profissão que integra a categoria ocupacional estereotipada a respeito de seu grupo racial.

Em condições de ausência de estereótipos (SA) constatou-se que as escolhas profissionais dos negros por profissões de alto status não se diferenciaram dos brancos. Ao passo que foi observado que os negros escolhem mais profissões de alto status do que profissões de baixo status. Sendo esta realidade consonante com um aspecto teórico a respeito da escolha profissional de que as profissões de alto status representam uma opção comum aos sujeitos que pretendem ascender socialmente (Mello, 2002). Sendo assim, pode-se inferir dos resultados obtidos para os participantes submetidos a condição SA, que contextos neutros também podem ser denominados como “contextos ideias”, uma

vez que negros e brancos não se diferenciam em suas preferências ocupacionais. Endossando o fato de que residem nos estereótipos as explicações sociais para as distinções nas escolhas de jovens negros.

Observou que os CE não surtiram os efeitos esperados para os negros. Esperava-se que o CE potencializasse positivamente as escolhas profissionais dos negros para ocupações de alto status. Contudo, constatou-se que a exposição um personagem negro em posição contra estereotipada não surtiu o efeito sobre as escolhas dos negros, sobretudo, se comparado com os negros submetidos à AE e SA. Tampouco, não foram encontradas diferenças nas escolhas dos brancos e negros segundo cada condição.

Numa perspectiva de análise dos resultados da condição dos CE pode ser compreendido como não satisfatório quantos aos objetivos deste trabalho, em contrapartida, observa-se que na não confirmação de diferenças nas escolhas entre negros e brancos reside um aspecto positivo que está alinhado aos estudos que avaliam o manejo do fortalecimento de identidade racial em grupos mistos. É postulado que trabalhar a identidade racial de grupos minoritários não interfere na identidade de membros do grupo dominante. Sendo evidenciado que ser apresentado a modelos contra estereotipados não interferiu nas escolhas profissionais dos brancos.

Ademais, foi observado que para os brancos o *priming* da AE e CE não surtiram efeitos. Estando este resultado em consonância com o pressuposto da TAE, uma vez que ela pontua que para que seja percebida a AE o sujeito precisaria identificar-se com o grupo alvo dos estereótipos. De modo a confirmou-se a hipótese (H5) que previa que não haveria diferenças na escolha por profissões de alto status e baixo status para os participantes brancos das condições experimentais AE, SA e CE.

Sendo assim, estes resultados sinalizam que os estereótipos e contextos estereotipados são prejudiciais para membros de grupos alvos, ao passo que

especificamente relavam um problema a ser vencido no contexto brasileiro no que concerne ao avanço das políticas afirmativas. Evidenciando aspectos da realidade psicossocial que circunscreve o processo de escolha profissão e são subjacentes a experiência social de membros de grupos com longa história de sofrimento com os estereótipos, preconceitos e discriminação em razão de raça/etnia.

Tomados em conjunto, os achados deste estudo foram satisfatórios e trouxeram contribuições para a psicologia social, sobretudo a psicologia social brasileira. No tocante aos aspectos teóricos, esta pesquisa endossou os efeitos dos estereótipos sobre o domínio de tomada de decisão. Uma vez que apresenta evidências de que os eles influenciam a realidade intraindividual de estudantes negros em processo de escolha da profissão.

Ademias, os resultados deste estudo são condizentes com o que já tem sido investigado a respeito da AE no contexto acadêmico profissional com recorte de gênero, e assim com as mulheres, para os negros a AE interferiu nas escolhas profissionais deles, fazendo-os escolher mais profissões de baixo status. Sendo os resultados da AE potencializados quando comparados

E as manipulações potencializaram os resultados das condições SA e CE, uma vez que estas duas representaram o ensaio social de ausência dos estereótipos e exposição a modelo contra estereotipado. E mesmo não se confirmando as hipóteses estabelecidas para o CE, nota-se que esse fato não invalida os resultados, nem tampouco diminuíram o poder que a AE exerceu sobre as escolhas profissionais de negros

Sendo assim, os dados encontrados nesta pesquisa colaboram para a compreensão do contexto social brasileiro. Revelando aspectos de uma realidade pouco investigada sobre as relações intergrupais, sobretudo, porque estes resultados se inserem no campo das discussões dos impactos dos estereótipos a nível individual com efeitos estendidos a realidade social do negro, visto que eles alteraram as escolhas profissionais.

De modo que estes resultados também sinalizam a necessidade de melhoramentos nas políticas públicas de ações afirmativas que incluam profissionais da psicologia capacitados para amenizar os impactos de processo intergrupais que deprimem a tomada de decisão de jovens negros. Sobretudo, porque pode-se inferir destes resultados que as políticas de ações afirmativas enquanto aparato jurídico, não abrange processos psicossociais subjacentes a efetivação delas.

Embora estes resultados sejam provocativos e potencialmente muito importantes no que se refere a) ao conhecimento de uma realidade pouco estudada pela psicologia brasileira sobre as interferências situacionais que permeiam a escolhas profissionais dos negros e; b) pela ampliação e aplicabilidade da TAE a contextos reais relacionando os efeitos deletérios dos estereótipos a níveis individual e social que ajudam a preservar as desigualdades ocupacionais impostas os negros. Observa-se que esta pesquisa teve como limitações a ausência de uma investigação realizada por aplicadores brancos, uma vez que o aplicador dos instrumentos foi é negro. E a raça do aplicador se constitui numa variável que pode interferir nos resultados e na percepção da ameaça (Marx e Goff, 2005).

Outra limitação reside na ausência de resultados conclusivos para a condição CE. Indicando uma inadequação na forma em que foi manipulada ou aplicada. E talvez ela deveria ter sido manipulada de maneira diferente. Ou mesmo o priming de uma figura de maior conhecimento e visibilidade social poderia surtir os efeitos esperados. Uma vez que se deve considerar que a história fictícia de um modelo negro numa posição contra estereotipada teria maior impacto se fosse um caso midiático, de conhecimento coletivo do público investigado. Entretanto, a dificuldade de encontrar modelos reais de pessoas negras em posição contra estereotipada forçou a construção do instrumento baseado numa história fictícia. Outra limitação que se relaciona ao priming, se associa a uma outra

limitação já relatada, a etnia do aplicador. E poderia ser que se o aplicador fosse branco os resultados seriam distintos entre os sujeitos.

Considerando que os estudos sobre a AE nos processos de tomada de decisão, e especificamente, nas escolhas profissionais dos jovens negros é importante salientar que estudos futuros precisam contemplar variáveis com a etnia do aplicador para avaliar os impactos nas escolhas profissionais dos negros. Pois se constituiriam em um aspecto diretivo para novos estudos e poderia até mesmo sinalizar os impactos maximizados para os participantes negros da condição de AE.

Futuros estudos podem replicar o modelo integrando a condição dos contraestereótipos a fim de avaliar as interferências dos estereótipos em variados contextos, sobretudo, com uma manipulação que se aproxime mais da realidade do público. Uma vez que se testou o poder potencializador da figura negra em contexto ocupacional contra estereotipado. De modo que poderia ser encontrado efeito positivo quando os negros pudessem lembrar de modelos reais de figuras negras de sucesso na sociedade brasileira que não estejam ligados a carreira artística pertencentes ao nicho audiovisual.

Por fim, compreende-se que a AE é um fenômeno potente que deprime a tomada de decisão de jovens negros, de modo a fazê-los escolher mais por profissões de baixo status do que profissões de alto status, ou seja, a AE limita a construção do projeto de vida a um determinado campo racialmente estruturado e estereotipado das ocupações profissionais. Se constituindo numa forma “sutil” e ao mesmo tempo potente de validar e conservar desigualdades sociais que podem ser facilmente mal interpretadas como naturais, tal qual erroneamente foi naturalizada a estrutura ocupacional do mercado de trabalho brasileiro no qual é racialmente distinguiu brancos e negros enquanto ocupantes de profissões de alto e baixo status.

CAPÍTULO VI

6 VIESES DA AMEAÇA DOS ESTEREÓTIPOS NA ESCOLHA PROFISSIONAL: IMPLICAÇÕES DO PERTENCIMENTO ESCOLAR, EXPECTATIVA DE INGRESSO NO ENSINO SUPERIOR E IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL.

A Teoria da Ameaça dos Estereótipos (TAE) foi experimentalmente comprovada por Steele e Aronson (1995) quando encontraram efeitos depressores dos estereótipos sobre o desempenho intelectual dos universitários negros. E os achados empíricos da TAE tem despertado cada vez mais interesse de pesquisadores de grupos e relações intergrupais, a fim de compreender as dinâmicas que sustentam as assimetrias de poder bem como avaliar os impactos dos estereótipos a nível individual e interpessoal no sujeito (Huber et al., 2016; Lewis & Michalak, 2019; Jairo & França, 2022b; McKown & Weinstein, 2003; Neuville & Croizet, 2007; Spencer et al., 1999),

Muitos estudos apoiaram os postulados da TAE (Spencer et al., 1999), Steele, 1997; Brown & Day, 2006) de modo que ela passou a ser testada em novos contextos, não limitado a investigações laboratoriais, sendo expandida a situações reais e contextos diversos nos quais os estereótipos pudessem estar presentes e preservando as desigualdades entre membros de grupos diferentes. Sendo a TAI aplicada em diversos domínios da vida social; no campo esportivo (Huber et al., 2016), empresarial (Gupta et al., 2014) e no da tomada de decisão (Gupta et al., 2014; Woodcock et al., 2016).

Woodcock et. al. (2016), por exemplo, investigaram se a AE impactava a experiência, desempenho e objetivos de carreira dos sujeitos ameaçados a partir das metas de desempenho acadêmico e da disposição para envolvimento na carreira científica de alunos pertencentes e não pertencentes à programa de ações afirmativas. O grupo

experimental foi formado por negros e latinos integrantes do *National Institutes of Health Research Initiative for Scientific Enhancement – RISE* (programa de apoio para retenção de minorias subrepresentadas nas ciências de várias universidades norte americanas); e o grupo controle foi formado por jovens com alta identificação para as carreiras das ciências, porém, não ligados a nenhum programa de apoio universitário.

Os resultados encontrados da investigação de Woodcock et al. (2016) demonstraram que os alunos participantes do programa *RISE* tiveram maior probabilidade de se engajarem na busca por uma carreira científica do que os alunos do grupo controle. Resultado que atestou a utilidade prática do *RISE* para negros e latinos; ao passo que também foi constatado que os negros e latinos de ambos os grupos relataram níveis médios de AE e adotaram metas de evasão de desempenho como consequência. Contudo, observou-se que a AE não teve efeitos diretos ou indiretos no engajamento na carreira científica ou nas intenções dos alunos *RISE*.

Contudo, para os negros e latinos do grupo controle, ou seja, não participantes do programa *RISE*, as intenções e engajamento de carreira científica foi afetada pela AE; o que por conseguinte impactaram negativamente as metas de domínio deles. De modo que estes resultados sugerem que a AE possui impacto longitudinal, nas orientações para metas de realização e promovem a desidentificação com o domínio; sendo possível inferir um efeito significativo da AE sobre a tomada de decisão de minorias negras e latinas.

Neste capítulo foram investigadas três variáveis que integram o domínio da tomada de decisão no que concerne as escolhas profissionais, sendo elas a) o sentimento de pertencimento a escola, b) a identificação com a profissão e a c) expectativa de ingresso no ensino superior. Estas variáveis impactam no processo de escolha profissional (Crocker et al., 1998; Lopes, 2020; Mello et al., 2012). De modo que este capítulo objetivou investigar se os estereótipos dos negros interferem no sentimento de

pertencimento a escola, na expectativa de seguir carreira acadêmica, e na identificação com profissão dos negros em processo de escolha profissional.

Testou-se os impactos dos estereótipos a partir de contextos manipulados de ameaça dos estereótipos (AE), outro de contraestereótipos (CE) e por último um contexto sem a ameaça (SA). A manipulação dos estereótipos procedeu-se por meio de texto *priming* lido antes da aplicação do instrumento comum a todas as condições; tendo o texto *priming* informações estereotipadas dos negros, para a condição de AE, um negro descrito como ocupante de numa posição contra estereotipada foi o conteúdo do texto *priming* da condição CE; E por fim, no contexto SA não houve qualquer menção aos estereótipos.

No capítulo anterior constatou-se que os estudantes negros submetidos à AE escolheram mais profissões de baixo status (*eg.* Ciências da Religião, Biblioteconomia, Museologia) do que os estudantes negros submetidos as condições SA e CE. Evidenciando a interferência da AE na escolha por profissões de alto status (*eg.* Medicina, Direito, Engenharia Civil) em negros que foram lembrados dos estereótipos de seu grupo. Sendo possível a interpretação de que os estereótipos e a ameaça deles se constituem em barreiras situacionais que impedem e deprimem a construção de um projeto de vida que integre profissões de alto status para o negro; ou seja, para os negros os estereótipos são uma barreira adicional na construção de um projeto de vida promissor. Bem como atesta efeitos deprimidores da AE sobre a tomada de decisão de jovens negros, especificamente, sobre as escolhas profissional dos negros no contexto brasileiro.

Desse modo, compreendendo que as escolhas profissionais sofrem interferência da AE, as variáveis de sentimento de pertencimento a escola, a expectativa de ingresso no ensino superior e a identificação com a profissão se constituem parte importante do processo de escolha profissional e podem contribuir para uma visão mais atômica da realidade que permeia os estudantes negros, e se faz necessária a compreensão sobre estes

aspectos pois se constituem em uma aprofundamento sobre o fenômeno da AE investigando novos aspectos que compõe o processo de escolha da profissão para negros.

O sentimento de pertencimento a escola

Goodenow (1993a, b) definiu o sentimento de pertencimento escolar como o grau com que os alunos sentem-se pessoalmente aceitos, respeitados, incluídos e apoiados por outros no ambiente escolar. Sendo, portanto, o sentimento de pertencimento escolar uma variável que afeta a qualidade dos resultados acadêmicos; uma vez que pertencer parece ser algo inerente a condição humana, ao passo que não se sentir integrante de algum grupo acarreta prejuízos (Baumeister & Leary, 1995).

Sendo assim, considerando que o sentimento de pertencimento escolar pode impactar os resultados acadêmicos, destaca-se que ele pode se constituir numa variável que explique as desigualdades educacionais entre os grupos sociais.

Por exemplo, as desigualdades educacionais impostas aos negros configuram uma realidade histórica e persistente no Brasil (Barros, 2016). Na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD de 2019, os dados educacionais indicavam que 71,7% dos jovens fora da escola eram negros, e apenas 27,3% eram brancos. Igualmente se evidenciou proporção desigual no acesso a educação nos índices de analfabetismo. Apenas 3,6% das pessoas brancas de 15 anos ou mais eram analfabetas, contrastando com o percentual dos negros de 8,9%. Decorrente da realidade dos diversos prejuízos que a falta de equidade educacional pode acarretar, destaca-se os danos para o ingresso no mercado de trabalho, uma vez que existe uma forte relação entre o nível de escolaridade e os rendimentos na vida adulta (Heckman, 2006).

Os dados educacionais relatados tornam-se mais preocupantes se considerado o fato que os negros são maioria nesta sociedade (IBGE); e mesmo tendo na atualidade, dados que sinalizam para uma educação mais equânime, a exemplo das políticas de cotas para ingresso no ensino superior (Lima & Campos, 2020), observa-se muitas lacunas no processo educacional da população negra. Uma vez que a necessidade de garantia de acesso ao último nível de formação acadêmica não configura uma história educacional igualitária.

A literatura psicológica revela que os negros desde a mais tenra idade enfrentam os impactos do racismo e dos estereótipos na formação da identidade (Chagas & França, 2010; França & Monteiro, 2002; Macedo et al., 2019), nas interações com seus pares (Moreira-Primo & França, 2021; Sondel et al., 2022) e outros problemas decorrentes da invisibilidade/incompreensão/negação do racismo como estruturante do ambiente escolar (Alves, 2020; Carvalho & Matos, 2020; Matos & França, 2023).

Sendo assim, se o ambiente escolar é experienciado de forma diferente em razão da raça do estudante, certamente, os resultados serão distintos. Sendo esta premissa um forte argumento para se compreender que os estereótipos impactam o desempenho dos estudantes, colaborando para a manutenção das disparidades educacionais outrora estabelecidas.

O ambiente escolar é parte importante que impacta os resultados da aprendizagem. Quando se fala em ambiente escolar, automaticamente é pensado no espaço comum aos sujeitos em processo de aprendizagem, a escola. Porém, sobre o entendimento do que seja o ambiente escolar é importante destacar que existe nele um sentido que ultrapassa os limites de unidade territorial e/ou geográfica; isso porque a escola possui um sentido relacional que descreve a qualidade ou caráter das relações humanas, e neste aspecto relacional, a escola/ambiente escolar ganha um sentido de comunidade (Osterman, 2000).

Nesse sentido, compreendendo a escola como uma comunidade, destaca-se o quão potente são as interações entre os sujeitos, uma vez que a comunidade só tem existência quando os membros experimentam um sentimento de pertencimento ou relacionamento pessoal. Ou seja, a comunidade se materializa quando os membros experimentam sentimentos de pertencimento, confiança nos outros e segurança (Furman, 1998).

Desse modo, considerando o contexto racialmente estereotipado da sociedade brasileira, combinado ao entendimento sobre comunidade apresentado por Furman (1998), é possível dimensionar a situação desconfortável a qual os negros estão inseridos, pois integram uma escola/comunidade/ambiente escolar que preserva crenças e atitudes depreciativas sobre a raça/etnia a qual eles pertencem. Logo, os sentimentos de pertencimento, confiança nos outros e segurança sofrerá impactos negativos.

A necessidade de pertencer é uma motivação fundamentalmente humana (Baumeister & Leary, 1995), caracterizada pelo desejo de manter uma quantidade mínima de relações interpessoais positivas, duradouras e significativas. Osterman (2000) acrescentou que o sentimento de pertencimento se assemelha ao sentimento de ser aceito. E ser aceito, percebido como bem-vindo ou se sentir incluído, proporciona emoções positivas, a exemplo, da felicidade, euforia. Ao contrário, ser rejeitado/excluído leva a intensos sentimentos negativos de ansiedade, depressão, tristeza, solidão dentre outros (Osterman, 2000). E a falta de pertencimento associasse a doenças físicas, mentais, e problemas comportamentais como criminalidade e suicídio (Baumeister & Leary, 1995).

Resnick et. al. (1997) a partir de um estudo longitudinal com dados coletados da Pesquisa Nacional de Saúde do Adolescente na sociedade americana, ao investigaram as forças que influenciavam o comportamento de saúde em adolescentes, constataram que a conexão do adolescente com a família e a escola (o sentimento de pertencimento a estas duas instituições) associou-se a taxas mais baixas de sofrimento emocional, manifestação

suicida (incluindo história recente de ideação e tentativas suicidas anteriores), violência, abuso de substâncias e atividade sexual.

Objetivando a construção de um instrumento para medir o sentimento de pertencimento à escola (*Psychological Sense of School Membership - PSSM*) Goodenow (1993a) testou a variabilidade do sentimento em adolescentes de grupos sociais com diferentes status econômico, racial e de gênero.

Os resultados confirmaram que o pertencimento escolar é distinto em função do status social do grupo. Alunos de escolas suburbanas apresentaram maior sentimento de pertencimento do que de escolas urbanas. E observou-se diferença no sentimento de pertencimento em função do tempo de matrícula na unidade escolar/região. Alunos com menor tempo, apresentaram menor sentimento de pertencimento de que os veteranos.

Também se constatou diferenças marginais no sentimento de pertencimento de alunos de grupos raciais distintos (negros, brancos e hispânicos). Porém, estes achados refletiam uma composição amostral predominantemente branca. E análises isoladas por unidade escolar, demonstraram haver um efeito racial no sentimento de pertencimento a escola; alunos hispânicos apresentaram maior sentimento de pertencimento quando o corpo docente era de maioria hispânica e, na escola onde não tinha um corpo docente que caracterizava uma maioria étnica as diferenças não foram observadas.

Adicionalmente, estudos a respeito do pertencimento à escola em membros de grupos minoritários estabelece forte relação com o desempenho escolar, e em contextos estereotipados os membros apresentem menor sentimento de pertencimento a escola (Faircloth & Hamm, 2005; Mello et al., 2012).

Faircloth e Hamm (2005) investigaram quais aspectos eram mais importantes para a motivação e realização de alunos negros, hispânicos, asiáticos e brancos nos EUA. As análises de equações estruturais tiveram como variáveis a pertença étnica, o gênero e

indicadores do pertencimento, crenças de eficácia acadêmica, avaliação da escola e sucesso acadêmico. E dentre os diversos resultados, destaca-se para esta pesquisa que a relação entre motivação e realização foi melhor prevista pelo pertencimento à escola em adolescentes negros e latinos. Endossando que para membros de grupos estereotipados o pertencimento a escola é um fator protetivo do resultado acadêmico.

Abordando um conceito aproximado de pertencimento escolar, Archambault et. al. (2009) investigaram o engajamento como preditores de abandono escolar. Eles previam que baixo envolvimento dos alunos nas tarefas escolares, ou seja, o baixo engajamento, previa o abandono escolar. Os resultados confirmaram que o abandono do ensino médio entre adolescentes em escolas franco-canadenses foi previsto pelos baixos níveis de engajamento dos alunos. A pesquisa de Archambault et. al. (2009) apesar de retratar o engajamento do aluno, se associa as discussões sobre o pertencimento na medida em que o engajamento escolar também prevê o desempenho acadêmico de estudantes negros nos EUA (ver Sirin & Rogers-Sirin; 2004).

Pittman e Richmond (2007) investigaram o pertencimento à escola em universitários estadunidenses e, de maneira retrospectiva, também investigaram o sentimento de pertencimento a escola nos participantes de quando eles ainda eram alunos do ensino médio. Ou seja, a pesquisa investigou o pertencimento deles enquanto universitário e quanto alunos do ensino médio. Eles constataram que o sentimento de pertencimento a escola predisse positivamente o desempenho acadêmico e a competência percebida em ambos os níveis do ensino, ou seja, o pertencimento a escola previu o desempenho acadêmico dos alunos quando matriculados no ensino médio e, também foram importantes para explicar o desempenho deles enquanto universitários.

Resultados semelhantes que endossam a importância do pertencimento a escola para o desempenho acadêmico de grupos raciais foram apresentados Walton e Cohen

(2007). Eles levaram os participantes a crer que poderiam ter poucos amigos na área da ciência da computação. Tal manipulação levaria os participantes negros a incerteza de pertencimento aquela área e a crença motivada de uma fraca relação social que teriam com estudantes brancos. A manipulação intencionava gerar no participante negros o pensamento: “pessoas como eu não pertencem a este lugar/área da ciência da computação”. Ou seja, a manipulação gerava o sentimento de não pertencimento. E os resultados encontrados revelaram que os participantes negros que souberam que teriam poucos amigos na área de estudo apresentaram sentimento de pertencimento e expectativas no futuro na área diminuídos drasticamente se comparados com os brancos.

Noutra perspectiva de análise, Mello et al. (2012) constataram que o pertencimento a escola estava suscetível a ameaça dos estereótipos. Os autores buscavam estender os efeitos AE ao sentimento de pertencimento à escola. Desse modo, adolescentes matriculados em 3 escolas distintas do EUA responderam a um questionário em que a AE foi manipulada pelo autorrelato dos participantes sobre o pertencimento étnico antes e após aplicação do instrumento para os integrantes da condição de AE.

Os participantes eram multiétnicos e, para fins de análises foram agrupados em duas categorias raciais; uma nomeada de marginalizados (integrava participantes negros, latinos e índio americanos) e outra não marginalizados (formada por brancos e asiáticos). Observou-se que os participantes marginalizados que foram submetidos à AE apresentaram menor sentimento de pertencimento a escola do que os submetidos a sem ameaça. Bem como foi inferior o sentimento de pertencimento à escola deles se comparado ao dos participantes do grupo não marginalizados nas condições de AE e SA.

De modo que Mello et. al. (2012) evidenciaram que adolescentes de minorias raciais e étnicas apresentaram menor sentimento de pertencimento à escola do que seus pares quando a AE se fez presente. E a simples lembrança do pertencimento étnico racial

associou-se ao sentimento de exclusão a escola. E da conformidade dos resultados com as hipóteses desta pesquisa, sobressalta o quanto o ambiente escolar é excludente, e como os estereótipos impactam a vida dos alunos.

Semelhantemente, acredita-se que no contexto brasileiro, os estereótipos presentes no ambiente escolar sejam um fator que interfira nas relações interpessoais, aspecto que se molda em barreiras e diminui o sentimento de pertencimento a escola nos negros. Pois enquanto membro de um grupo estereotipado, talvez, eles não se sintam apoiados, não experienciem a aceitação e segurança nos mesmos níveis que os brancos.

Portanto, observa-se que um ambiente escolar em que as relações grupais não promovam ou confirmem ao negro o sentimento de pertencimento não é um ambiente que promova o desempenho dele. E sabe-se que ambientes escolares que não promovem o sentimento de pertencimento à escola podem gerar ansiedade crônica, sentimentos de inutilidade e dificuldades comportamentais, aspectos estes que impactarão o desempenho escolar (Antonelli-Ponti et al., 2021; Mendes et al., 2018).

A investigação sobre o sentimento de pertencimento à escola, pode contribuir para a compreensão minuciosa de como a AE interfere nas escolhas profissionais dos negros. E se confirmada, este dado ampliará a literatura sobre os efeitos da AE no domínio da tomada de decisão.

Diante das evidências apresentadas, observa-se que membros de grupos étnicos sofram desvantagem sistemática e complexa. E pode-se compreender que o sentimento de pertencimento à escola não seja um aspecto exclusivo e finito em si mesmo. Por exemplo, o sentimento de pertencimento pode ser expandido ao campo do trabalho, isso porque o sentimento de pertencimento está relacionado com o desempenho acadêmico, e é o desempenho acadêmico que balizará espaços ocupacionais que o estudante poderá acessar. De modo que estes aspectos serão discutidos a seguir.

A identificação com a profissão

As pesquisas sobre a orientação vocacional demonstram a identificação com a profissão é um dos importantes aspectos que integram o processo de escolha profissional (Andrade et al., 2016; Andrade et al., 2012), pois representa uma dimensão da construção de projeto de vida. A identificação foi aqui entendida como um apego cognitivo/psicológico/emocional que um indivíduo faz a uma função, equipe, organização ou outra entidade (Miscenko & Day, 2016), nesse sentido a identificação com a profissão contém ideia de que se trata de fenômeno orientado para o que está externo ao sujeito. Uma vez que representa uma predileção por um papel social (a profissão em si).

É importante destacar que a identificação com a profissão não é compreendida como uma medida de natureza puramente individual, mas sobretudo, como produto das interações sociais que outrora se constituíram em conhecimento do sujeito. Sendo assim, ela passa a ser uma variável passível de interferência dos estereótipos. Pois a identificação com uma determinada profissão em detrimento de outra, seria forjada sim, por aspectos individuais (autoconceito, autoeficácia, entre outros) acrescidos dos sociais (composição racial, acesso social, representação de ascensão social). Ou seja, argumenta-se que a identificação com a profissão decorre dos aspectos sociais que promoverão ou não um apego cognitivo/psicológico/emocional do sujeito com determinada profissão.

A respeito dos aspectos socioeducacionais do processo de identificação profissional, é importante considerar as evidências de que o sentimento de pertencimento à escola impacta o desempenho acadêmico (Osterman, 2000; 2010); e que este sentimento

é menor em membros de grupos estereotipados (Mello et al., 2012; Walton & Cohen, 2007).

Adicionalmente, pesquisas apontam que o ambiente escolar não é favorável para gerar elevado sentimento de pertencimento à escola em pessoas negras. Uma vez que estes espaços reproduzem crenças gerais de uma sociedade racista, nega a existência do racismo nas estruturas e lógicas de ordenamento e funcionamento social (Carvalho & França, 2019); ao passo que minimizam a possibilidade de equidade no conteúdo programático que contemple a cultura negra (Matos & França, 2023).

Em paralelo, a configuração laboral dos negros sinaliza uma sub-representação deles em posições de prestígio (Instituto Ethos, 2016; Santos et al., 2020), estando os negros segregados a ocupações de baixo status, sendo perceptível aos que sonham ingressar no mercado de trabalho (Santos & França, 2020), bem como enfrentam expressões sutis de preconceito (Dovidio & Gaertner, 2000; Greenwald & Banaji, 1995; Harber, 1998) inclusive no ambiente acadêmico (França, 2017), e são discriminados quanto a remuneração (Grodsky & Pager, 2001; IBGE, 2020; Steele, 1997).

Ademais, sobre a realidade descrita recai a possibilidade dela promover o fenômeno de desidentificação. A desidentificação é um processo desencadeado pela longa exposição ameaçadora a qual os membros de grupo estereotipado são submetidos ao longo da história de vida, fazendo com que seja efetivado um distanciamento, ou uma não identificação dele com a atividade na qual o seu grupo é estereotipado negativamente (Picho & Brown, 2011; Woodcock et al., 2012). Podendo ser este fenômeno a explicativa para a baixa representatividade de membros de grupos estereotipados em determinadas áreas acadêmicas (Woodcock et al., 2016).

Numa perspectiva longitudinal, Woodcock et al. (2016) investigaram se a AE impactava a experiência, desempenho e objetivos de carreira a partir das metas de

desempenho acadêmico e da disposição para envolvimento na carreira científica de alunos pertencentes e não pertencentes a um programa de ações afirmativas. Destaca-se dos resultados que as intenções e engajamento na carreira científica foram afetadas pela AE, reduzindo as metas de domínio dos estudantes não pertencentes ao programa. Sugerindo que os efeitos da AE permanecem por longo tempo na vida, nas orientações para metas de realização e promovem a desidentificação com a área acadêmica.

Sendo assim, é coerente esperar que a identificação com profissão de negro seja inferior à de um estudante branco, e que ela seja sensível a AE. A experiência de ser membro de um grupo estereotipado na dimensão ocupacional/trabalho; acrescido o fato de que enquanto estudante negro, provavelmente tenha sido negativamente impactado pelo ambiente escolar racista e por conseguinte, não tenha desfrutado uma realidade igualitária no que concerne a promoção de condições favoráveis ao sentimento de pertencer à escola. Como consequência desta realidade, espera-se uma pouca ou frágil identificação com profissões que não correspondam aos estereótipos dos negros. Ainda mais que os adolescentes sabem quais carreiras são aceitáveis em seu ambiente social (Cherney & Campbell; 2011) ou seja, eles sabem quais profissões podem se identificar.

Expectativa de ingresso no ensino superior

As desigualdades raciais na educação brasileira são persistentes. Exemplo disto é que o sistema educacional ainda experiencia os primeiros anos das mudanças no que concerne ao ajustamento equânime no acesso à universidade pelos que representam a maioria da população brasileira (Lima & Campos, 2020). Todavia, observa-se que sobre a população negra ainda pesa os piores indicadores educacionais (IBGE, 2019), o que demonstra a dimensão da desvantagem que os negros enfrentam no sistema educacional.

Argumenta-se que as desvantagens impostas aos negros podem impactar dimensões motivacionais do processo educacional; a exemplo da expectativa de ingresso no ensino superior. É importante destacar que o ingresso no ensino superior, se configura numa mudança entre as muitas ocorridas na fase da transição para a vida adulta, e gera nos jovens uma série de expectativas (Mello, 2002). E estas expectativas correspondem as cognições, motivações e afetos que os alunos desenvolvem a respeito do que esperam encontrar e concretizar no ensino superior (Alves et al., 2012; Oliveira et al., 2016).

As expectativas estão presentes em qualquer empreendimento humano e orientam os comportamentos dos sujeitos em relação aos fenômenos para os quais ela existe (Santos, 2010). Pieron (1972) definiu a expectativa como “uma atitude de espera com certo grau de esperança”. Nesse entendimento há subjacente a espera uma perspectiva positiva sobre o que está por vir. E nesse sentido, salienta-se a importância das expectativas sobre o processo de ingresso no ensino superior, ou seja, as expectativas positivas sobre o que está por vir no ingresso no ensino superior.

As expectativas de ingresso no ensino superior se mostram mais intensas no momento da escolha da profissão, e muitas vezes elas são criadas com base em pressupostos inadequados (Santos, 2010); de modo que sobre este aspecto que recai os impactos dos estereótipos raciais, uma vez que eles se fazem presentes na experiência educacional dos negros. Sendo assim, pressupõe-se que para os negros, mesmo diante das atuais garantias legais de possibilidade de ingresso em qualquer área/curso de formação acadêmica, os estereótipos diminuem as expectativas de ingresso no ensino superior.

Embora as expectativas de ingresso no ensino superior sejam um tema discutido e investigado pelos psicólogos educacionais, observa-se uma lacuna de investigações que contemplem o construto em diferentes grupos raciais. Há ausência de pesquisas que

avaliam as expectativas de ingresso em negros. Revelando que tem sido desconsiderado aspectos socioambientais que embasamos níveis das expectativas dos sujeitos.

Contudo, as variáveis anteriormente relatadas sinalizam que a experiência de fracasso escolar imposta aos negros, pode repercutir no nível de aspiração ao ingresso no ensino superior. O baixo sentimento de pertencimento à escola pode reduzir a expectativa de ingresso no ensino superior, por exemplo. Visto que o sentimento de pertencimento prediz o desempenho acadêmico do aluno (Osterman, 2000; 2010), e por conseguinte, baixo desempenho reforça uma menor expectativa de continuidade na vida acadêmica.

A baixa identificação com a profissão pode ser compreendida como resultante do processo de desidentificação (Picho & Brown, 2011). E a baixa identificação com o domínio acadêmico pode incorrer em expectativas de ingresso no ensino superior diminuídas, podendo os estereótipos até mesmo promoverem a desistência de percursos acadêmicos em áreas estereotipadas (Woodcock et al., 2016)

Contra os negros, além das variáveis socioeducacionais, adiciona-se o peso da realidade de socioeconômica. Geralmente eles possuem menor poder econômico, sendo este um aspecto que influencia a expectativa de ingresso no ensino superior, pois para os pobres, segundo Iannelli et. al. (2015), a expectativa de ingresso é mais influenciada pelo medo de fracasso (devido aos limitados recursos familiares), se mostrando nos percursos educacionais mais curtos e menos exigentes, ou seja, opções mais seguras de futuro.

Nesse sentido, a teoria da identidade social (Tajfel, 1981) corrobora com os argumentos de Iannelli et. al. (2015) pois ela postula que há no sujeito a tendência de buscar autoestima positiva e para tal, ele pode se valer criativamente dos recursos sociais ou oportunidades que dispuser para se engajar em carreiras não acadêmicas e assim ser uma saída possível que proteja o “eu” dele de um possível fracasso. Se mostrando as expectativas de ingresso no ensino superior reduzidas.

A teoria da realização (Weiner, 1974) pode contribuir para a compreensão de tais aspectos, ela afirma que fracassos repetidos podem levar a situação de desamparo aprendido e fazer com que o sujeito fuja de situações desafiadoras (Bernard Weiner, 1974); ademais, a baixa representatividade de negros no ensino superior pode levar os indivíduos a não se perceberem como pertencentes a esses espaços.

Sendo assim, a expectativa de ingresso no ensino superior se configura numa variável relacionada a identificação profissional e ao sentimento de pertencimento escolar. E a busca por evidências de variabilidade em função dos estereótipos pode trazê-la ao campo das variáveis ambientais que integram a dimensão da escolha profissional do negro. Sendo assumida para este estudo a previsão de que a expectativa de ingresso no ensino superior seja distinta entre negros e brancos, sendo tais diferenças evidentes em situações estereotipadamente.

6.1 Objetivos

6.1.1 Objetivo Geral

Investigar se os estereótipos dos negros interferem no sentimento de pertencimento a escola, na identificação com profissão e na expectativa de ingresso no ensino superior de jovens negros em processo de escolha profissional.

6.1.2 Objetivo específicos

- Analisar o impacto no sentimento de pertencimento a escola nos negros quando expostos a situação de ameaça dos estereótipos (AE), a situação

contra estereotípica (CE) e a situação de ausência de ameaça dos estereótipos (SA).

- Investigar impacto no sentimento de pertencimento a escola dos negros e brancos quando expostos as situações: AE, CE e SA.
- Avaliar se a expectativa de ingresso no ensino superior nos negros se altera em razão dos estereótipos quando expostos as situações: AE, CE e SA.
- Examinar se a expectativa de ingresso no ensino superior dos negros e brancos se altera em razão dos estereótipos quando expostos as situações: AE, CE e SA.
- Aferir se a identificação com uma profissão para os jovens negros se altera em razão dos estereótipos quando expostos as situações: AE, CE e SA.
- Averiguar se a identificação com uma profissão para os jovens negros e brancos se altera em razão dos estereótipos quando expostos as situações: AE, CE e SA.

Hipóteses

H1 – Haverá menor interesse de ingresso no ensino superior para os negros da condição de ameaça dos estereótipos (AE) do que os brancos da mesma condição;

H2 – Não haverá diferenças na expectativa de ingresso no ensino superior dos negros da condição sem ameaça dos estereótipos (SA) se comparados ao interesse dos brancos da mesma condição.

H3 – Haverá maior expectativa de ingresso no ensino superior para os negros da condição de conta estereótipos (CE) do que os brancos da mesma condição.

H4 – Os negros da condição de AE relatarão menor sentimento de pertencimento a escola do que os brancos da mesma condição;

H5 – Não haverá diferenças no sentimento de pertencimento a escola dos negros e brancos das condições SA e CE;

H6 – Os negros da condição AE terão uma menor identificação com a profissão que escolherão do que os brancos da mesma condição;

H7 – Não haverá diferenças entre negros e brancos na identificação com a profissão da condição de SA;

H8 – Os negros da condição CE terão uma maior identificação com a profissão que escolherão do que os brancos da mesma condição;

H9 – Haverá menor expectativa de ingresso no ensino superior nos negros da condição de AE se comparado aos negros das demais condições experimentais;

H10 – Os negros da condição de AE relatarão menor sentimento de pertencimento a escola do que os negros nas demais condições;

H11 – Os negros da condição AE terão menor identificação com a profissão que escolherão do que os negros nas demais condições;

H12 – Independente da condição experimental não haverá diferenças no sentimento de pertencimento a escola entre os participantes brancos.

H13 – Independente da condição experimental não haverá diferenças na expectativa de ingresso no ensino superior entre os participantes brancos.

H14 – Independente da condição experimental não haverá diferenças na identificação com a profissão entre os participantes brancos.

6.2 Método

Participantes

Os participantes foram os mesmos do estudo descrito no capítulo V. Sendo assim, participaram deste estudo 221 estudantes, matriculados nos anos finais do ensino médio, com idade média de $M = 16,92$, $DP = 1,11$, sendo 57,9% ($n = 128$) do sexo feminino e 42,1% ($n = 93$) do sexo masculino, e 39,4% ($n = 87$) brancos e 60,6% ($n = 134$) negros.

O tamanho da amostra foi estimado usando o software G*Power (versão 3.1.9.7, disponível em <https://g-power.apponic.com/>) com base na comparação de quatro grupos, levando em conta o tamanho de alto efeito (0,4), $\alpha = 0,05$, e a potência do teste $1 - \beta = 0,95$, o que indicava que era necessária uma amostra composta por 108 participantes ou mais. Com estes valores o tamanho de amostra sugerido para os três grupos experimentais foi de aproximadamente 36 participantes por grupo.

Procedimentos

De posse das autorizações institucionais para a realização da pesquisa, os professores foram consultados sobre a disponibilidade de cederem parte da aula para aplicação do questionário. Na ocasião, os alunos também foram convidados a participar voluntariamente da pesquisa e solicitado a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE e o Termo de Assentimento Livre e Esclarecido (TALE) (ver apêndices G a I).

De posse das informações das salas e horários em que poderia ser realizada a coleta de dados, realizou-se aleatoriamente a definição de quais salas integrariam as condições experimentais. E no dia os alunos foram abordados em sala, foram lembrados novamente dos objetivos da pesquisa e recolhidos os termos assinados pelos responsáveis.

Na sequência foram dadas as explicações acerca do preenchimento do instrumento, e conforme a condição experimental, foram acrescentadas as informações da manipulação

Instrumentos

O instrumento utilizado foi um questionário estruturado que avaliou a escolha profissional segundo o status social atribuído as profissões (alto ou baixo status), as expectativas pessoais e sociais sobre a ocupação profissional que eles desempenharão e a perspectiva de futuro dos participantes. Entretanto, neste capítulo estão relatados apenas os resultados das variáveis sentimento de pertencimento a escola, desejo de ingresso no ensino superior e identificação com profissão. Sendo a seguir realizada a apresentação destas variáveis e o modo como foi mensurada.

Sentimento de pertencimento a escola: O sentimento de pertencimento a escola foi mensurado por meio de uma escala do tipo *Likert* de 7 pontos, na qual foi solicitado ao participante que indicasse o quanto existia nele o sentimento de pertencimento a escola. De modo que a opção 1 significou o mais forte sentimento de exclusão, e o item 7 o mais forte sentimento de pertencimento. Este modo de mensuração teve como referência a pesquisa de Mello et al., 2012).

Identificação com profissão: A identificação com a profissão foi mensurada por meio da seguinte pergunta: O quanto você se identifica com a profissão que escolhida? As opções de respostas foram por meio de escala tipo *likert* de 7 pontos. De modo que a opção 1 significou não me identifico e 7 o mais alto nível de identificação. E esta pergunta foi sequencial ao item que avaliou as escolhas profissionais registradas no capítulo V.

Expectativa de ingresso no ensino superior: A expectativa de ingresso no ensino superior foi mensurada por meio da pergunta: Você deseja seguir com seus estudos e ingressar numa universidade? As opções de respostas foram por meio de escala tipo

likert de 7 pontos. Tendo a opção 1 o significado de desinteresse total de ingressar no ensino superior e 7 o nível mais alto de interesse.

Manipulação experimental

O desenho desta pesquisa foi 3 (condição: ameaça dos estereótipos -AE vs sem ameaça – SA vs contraestereótipo - CE) x 2 (cor de pele: branco vs negro). A alocação dos participantes às condições experimentais foi aleatória, obedeceu a identificação prévia de cada turma, e respeitou a composição racial de cada sala de aula. A manipulação da condição (AE vs SA vs CE) foi realizada por meio de textos *priming* que foram lidos pelo aplicador antes dos participantes preencherem o instrumento.

Para os participantes que integraram o grupo da condição SA foram passadas as instruções para preenchimento do questionário e em seguida eles responderam as questões. Para este grupo não houve nenhuma menção aos estereótipos nem mesmo as intenções raciais. Para o grupo de AE, logo após as instruções para o preenchimento do instrumento, o aplicador leu um texto que continha informações sobre a realidade da segregação ocupacional imposta aos negros, ou seja, os participantes foram lembrados da maciça presença negra nas profissões consideradas de baixo status, e ao contrário, da ausência deles em ocupações de alto status (Apêndice L).

Para os participantes que foram designados para a condição de CE, o texto *priming* apresentava um relato de um negro que conseguiu sucesso profissional numa profissão de alto status social, de modo que, o enredo versava sobre a condição contra estereotípica que o personagem representava, e a este texto foi incluída uma imagem comercial representativa da ideia contida no texto (Apêndice M).

Aspectos éticos

O projeto da pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos, com Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 58017720.0.0000.5546. Após autorização dos responsáveis pelas unidades escolares, os alunos foram abordados em sala de aula e convidados para participarem da pesquisa. Nessa ocasião foram explicados os objetivos da pesquisa e informados da necessidade de autorização dos responsáveis legais para eles pudessem participar.

No dia agendado para aplicação do instrumento, os estudantes entregaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE assinado pelos responsáveis e, antes da aplicação do instrumento, novamente foi lembrado a eles os objetivos da pesquisa, e as condições e garantias que eles tinham enquanto voluntários deste estudo. Em seguida, solicitou-se que eles assinassem o Termo de Assentimento Livre e Esclarecido – TALE (ver apêndices G a I).

Análises dos dados

Os dados foram analisados por meio do *software SPSS* versão 23. E inicialmente foram realizadas análises de frequências e análises descritivas para correção e ajustes no banco de dados. Posteriormente, criou-se a variável cor/condição que aglutinou as informações da raça do participante (Branco vs Negro) vs condição experimental (AE vs SA vs CE), de modo que a variável cor/condição se constitui na variável independente utilizada para as análises posteriores.

O pressuposto de homogeneidade de variância avaliado por meio do teste de Levene. Nas variáveis em que o pressuposto da homogeneidade de variâncias foi violado, utilizou-se os procedimentos de correção estatística de *Welch* (Haukoos & Lewis, 2005). A distribuição de normalidade das variáveis foi avaliada por meio dos testes *Kolmogorov-*

Smirnov e *Shapiro-Wilk*. Para as situações em que a normalidade foi violada, bem como para a correção dos diferentes tamanhos dos grupos experimentais realizou-se procedimentos de *Bootstrapping*¹ (1000 re-amostragens; 95% IC BCa).

E por fim, realizou-se ANOVAS objetivando de avaliar o desejo de ingresso no ensino superior, o sentimento de pertencimento a escola e a identificação com a profissão de negros e brancos submetidos a condições quase experimentais de AE, SA e CE.

6.3 Resultados

Sentimento de pertencimento à escola

O sentimento de pertencimento à escola foi mensurado da seguinte maneira: Indique o quanto existe em você um sentimento de pertencimento a sua escola. Em seguida foi solicitado que usasse a escala de 7 pontos para indicar a intensidade deste sentimento, significando quanto maior o valor, mais forte o sentimento de pertencimento.

Foi observado que a variável de pertencimento a escola não apresentou distribuição normal (*Kolmogorov-Smirnov* = 0,179, $p < 0,001$; *Shapiro-Wilk* = 0,887, $p < 0,001$). E o Teste de Levene demonstrou que os grupos não apresentam homogeneidade de variância (Levene (5, 215) = 2,689, $p < 0,05$). Sendo assim, realizou-se a Análise de Variância (ANOVA) de *Welch* tendo o sentimento de pertencimento como variável dependente, e a variável independente a cor/condição do participante. E os resultados

¹ Técnica estatística de criação de uma reamostragem aleatória de um conjunto de dados. Esta técnica possibilita maior confiabilidade nos resultados, pois corrige os desvios de normalidade da distribuição da amostra, as diferenças entre os tamanhos dos grupos, bem como apresentam um intervalo de confiança de 95% para as diferenças entre as médias. (Henderson, 2005)

revelaram haver diferenças no sentimento de pertencimento a escola entre os grupos [$W(5, 90,436) = 5,662$; $p < 0,001$, $\eta^2p = 0,14$].

O teste *post-hoc* de *Games-Howell* interpretado por meio de procedimentos de *bootstrapping*, demonstrou que o sentimento de pertencimento à escola dos negros ($M = 4,76$; $DP = 1,56$) da AE diferenciou-se dos brancos ($M = 5,95$; $DP = 0,92$) da mesma condição; dos brancos ($M = 5,91$; $DP = 1,01$) da SA, e dos negros ($M = 5,84$; $DP = 0,96$) da CE. Não se diferenciando do sentimento de pertencimento à escola dos negros ($M = 5,48$; $DP = 1,04$) da SA e dos brancos ($M = 5,11$; $DP = 1,10$) da CE (ver Tabela 7).

Tabela 7: Teste *post-hoc* de Games-Howel com *bootstrapping* (95% IC Bca) do sentimento de pertencimento a escola

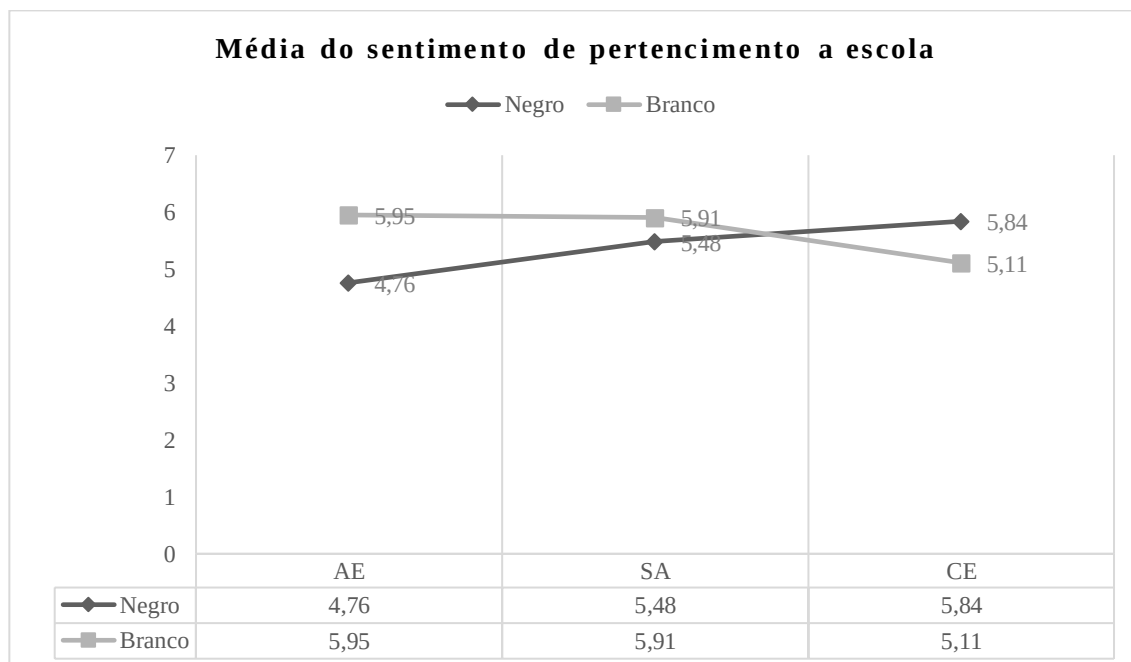
Comparações entre grupos		Diferença de Médias	Estimativas de <i>Bootstrapping</i> (95% IC BCa)		
			EP	Limite inferior	Limite Superior
Branco AE Média: 5,95 DP= 0,92	Negro - AE	1,19565*	,30787	,56603	1,77763
	Branco - SA	,00915	,25796	-,52284	,50812
	Negro - SA	,46673	,25282	-,06038	,94253
	Branco - CE	,84114**	,30013	,22661	1,42571
	Negro - CE	,11037	,25358	-,44659	,57548
Negro AE Média: 4,76 DP= 1,56	Branco - AE	-1,19565*	,30787	-1,77763	-,56603
	Branco - SA	-1,18650*	,29064	-1,75751	-,62070
	Negro - SA	-,72893	,28280	-1,30321	-,17311
	Branco - CE	-,35452	,33279	-,98209	,30866
	Negros - CE	-1,08528*	,29086	-1,69363	-,53031
Branco SA Média: 5,91 DP= 1,01	Branco - AE	-,00915	,25796	-,50812	,52284
	Negro - AE	1,18650*	,29064	,62070	1,75751
	Negros - SA	,45757	,21720	,01923	,86268
	Branco - CE	,83198*	,28362	,28228	1,44384
	Negro - CE	,10121	,21919	-,35252	,51991
Negro SA Média: 5,48 DP= 1,04	Branco - AE	-,46673	,25282	-,94253	,06038
	Negro - AE	,72893	,28280	,17311	1,30321
	Branco - SA	-,45757	,21720	-,86268	-,01923
	Branco - CE	,37441	,26821	-,11153	,93564
	Negro - CE	-,35636	,21460	-,81558	,04601
Branco CE Média: 5,11 DP= 1,10	Branco - AE	-,84114	,30013	-1,42571	-,22661
	Negro - AE	,35452	,33279	-,30866	,98209
	Branco - SA	-,83198*	,28362	-1,44384	-,28228
	Negro - SA	-,37441	,26821	-,93564	,11153
	Negro - CE	-,73077	,27328	-1,28561	-,21259
Negro CE Média: 5,84 DP= 0,96	Branco - AE	-,11037	,25358	-,57548	,44659
	Negro - AE	1,08528*	,29086	,53031	1,69363
	Branco - SA	-,10121	,21919	-,51991	,35252
	Negro - SA	,35636	,21460	-,04601	,81558
	Branco - CE	,73077	,27328	,21259	1,28561

Nota: EP = erro padrão; *significativo. ** marginalmente significativa

Das análises para cada condição experimental observou-se que somente na AE o sentimento de pertencimento a escola dos negros e brancos se diferenciou, não sendo significativas as diferenças entre negros e brancos nas SA e CE.

Com relação as análises por grupo racial observou-se que os negros ($M= 4,76$; $DP= 1,56$) submetidos à AE apresentaram menor sentimento de pertencimento a escola, diferenciando-se significativamente dos negros ($M= 5,84$; $DP= 0,96$) da CE, entretanto, não sendo significativa a diferença se comparada aos negros ($M= 5,48$; $DP= 1,04$) da SA. E observou-se que os brancos ($M= 5,95$; $DP= 0,92$) submetidos à AE apresentaram maior sentimento de pertencimento, não se diferenciando dos brancos ($M= 5,91$; $DP= 1,01$) da SA; entretanto, foi percebida diferença marginalmente significativa dos brancos ($M= 5,11$; $DP= 1,10$) da CE (ver Figura 6).

Figura 6: Média do sentimento de pertencimento a escola



De modo que se confirmou a hipótese (H4) que previa um menor sentimento de pertencimento escolar nos negros submetidos à AE se comparado aos brancos da mesma

condição. Bem como foi confirmada a hipótese (H5) que previa não haveria diferenças no sentimento de pertencimento a escola de brancos e negros das condições SA e CE.

Observou-se que foi parcialmente confirmada a hipótese (H10) que previa que os negros da AE apresentariam menor sentimento de pertencimento a escola do que os negros nas demais condições. Uma vez que o sentimento de pertencimento a escola dos negros submetidos à AE diferenciou-se apenas dos negros da CE, não se diferenciando dos negros da SA. Igualmente, observou-se a confirmação parcial da hipótese (H12) que previa que independente da condição experimental não haveria diferenças no sentimento de pertencimento à escola nos participantes brancos. Contudo, entre os brancos da AE e CE foi encontrada uma diferença marginal.

Identificação com a profissão

Para mensurar a identificação com a profissão foi perguntado: “o quanto você se identifica com a profissão escolhida?” A resposta aferida por meio de escala sete (7) pontos, cujo valor mais alto indicava maior grau de identificação com a profissão.

Observou-se que a variável identificação com a profissão não apresentou distribuição normal (*Kolmogorov-Smirnov* = 0,179, $p < 0,001$; *Shapiro-Wilk* = 0,875, $p < 0,001$). E o Teste de Levene demonstrou que os grupos apresentam homogeneidade de variância (Levene (5, 215) = 1,260, $p > 0,05$). Sendo assim, foi realizada a Análise de Variância de uma via (ANOVA - One Way) tendo como variável dependente “identificação com a profissão” e variável independente a cor/condição do participante. E os resultados revelaram haver diferenças na identificação com a profissão entre os grupos [(F(5, 6,908) = 4,128; $p < 0,05$, $\eta^2p = 0,09$].

O teste *post-hoc* de *Bonferroni* interpretado por meio de procedimentos de *Bootstrapping*, demonstrou que os negros da condição de AE identificam-se significativamente menos ($M= 4,86$; $DP= 1,25$) com a profissão do que brancos ($M= 6,08$; $DP= 0,848$) na mesma condição; e os das condições SA e CE ($M= 6,08$; $DP= 0,848$; $M= 5,78$; $DP= 1,39$; $M= 5,92$; $DP= 1,12$, respectivamente) e do negro ($M=5,69$; $DP= 1,45$) da CE. Entretanto, identificam-se com a profissão igualmente aos negros da condição sem ameaça ($M= 5,51$; $DP= 1,35$).

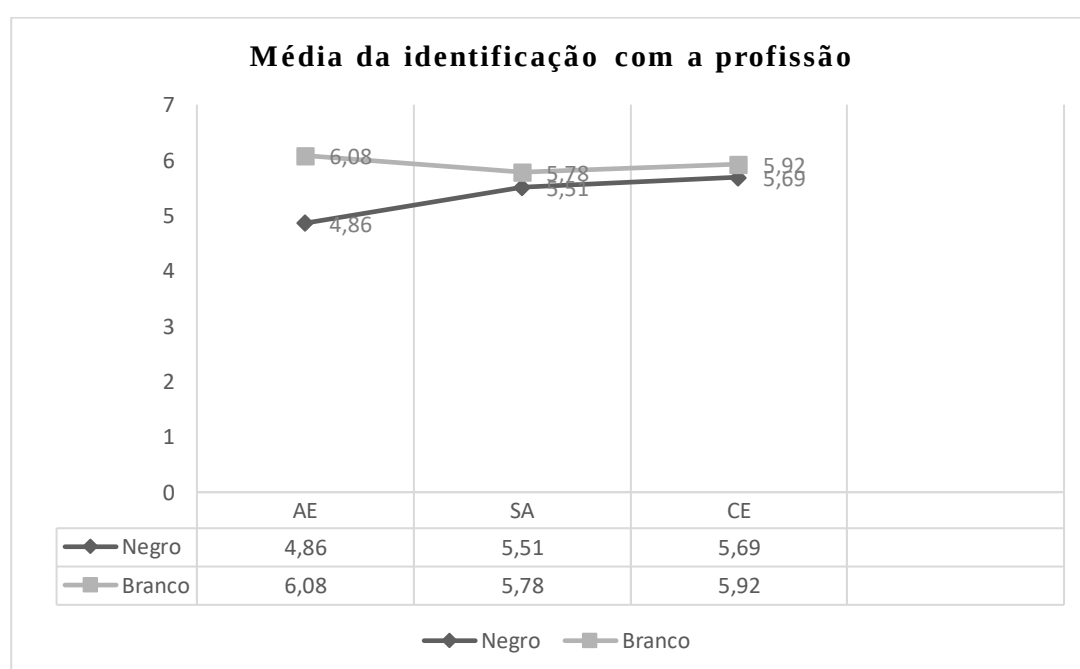
Tabela 8: Teste *post-hoc* de Bonferroni com Bootstrapping (95% IC Bca) da identificação com a profissão

Comparações entre grupos		Diferença de Médias	Estimativas de <i>Bootstrapping</i> (95% IC BCa)		
			EP	Limite inferior	Limite Superior
Branco AE Média: 6,08 DP= 0,84	Negro - AE	1,21739*	,25433	,75081	1,74777
	Branco - SA	,29748	,29440	-,26116	,92421
	Negro - SA	,57675	,26194	,09116	1,08841
	Branco - CE	,16388	,28912	-,38435	,76678
	Negro - CE	,39465	,29408	-,16806	,98677
Negro AE Média: 4,86 DP= 1,25	Branco - AE	-1,21739*	,25433	-1,74777	-,75081
	Branco - SA	-,91991*	,29568	-1,44588	-,30573
	Negro - SA	-,64064	,27163	-1,15663	-,09979
	Branco - CE	-1,05351*	,28642	-1,62299	-,50920
	Negros - CE	-,82274**	,28537	-1,39662	-,24202
Branco SA Média: 5,78 DP= 1,39	Branco - AE	-,29748	,29440	-,92421	,26116
	Negro - AE	,91991*	,29568	,30573	1,44588
	Negros - SA	,27927	,29666	-,33469	,83206
	Branco - CE	-,13360	,31896	-,81898	,49798
	Negro - CE	,09717	,33285	-,56215	,72424
Negro SA Média: 5,51 DP= 1,35	Branco - AE	-,57675	,26194	-1,08841	-,09116
	Negro - AE	,64064	,27163	,09979	1,15663
	Branco - SA	-,27927	,29666	-,83206	,33469
	Branco - CE	-,41287	,30465	-1,01650	,20581
	Negro - CE	-,18210	,29713	-,75495	,42836
Branco CE Média: 5,92 DP= 1,12	Branco - AE	-,16388	,28912	-,76678	,38435
	Negro - AE	1,05351*	,28642	,50920	1,62299
	Branco - SA	,13360	,31896	-,49798	,81898
	Negro - SA	,41287	,30465	-,20581	1,01650
	Negro - CE	,23077	,32287	-,38903	,85838
Negro CE Média: 5,69 DP= 1,45	Branco - AE	-,39465	,29408	-,98677	,16806
	Negro - AE	,82274	,28537	,24202	1,39662
	Branco - SA	-,09717	,33285	-,72424	,56215
	Negro - SA	,18210	,29713	-,42836	,75495
	Branco - CE	-,23077	,32287	-,85838	,38903

Nota: EP = erro padrão; *significativo; ** marginalmente significativo.

Quanto as análises para cada condição experimental, observou-se que a identificação com a profissão dos negros foi menor e diferenciou-se dos brancos apenas na AE, nas condições SA e CE não houve diferenças na identificação com a profissão entre brancos e negros (ver Tabela 8). Com relação a análise por grupo racial observou-se que a identificação com a profissão dos negros da AE foi inferior e, distinguiu-se marginalmente dos negros na condição CE. Contudo, não se distinguiu dos negros da SA. E não foram encontradas diferenças na identificação com a profissão dos brancos em função das condições experimentais (ver Figura 7).

Figura 7: Média da identificação com a profissão



Diante destes achados, observou-se a confirmação da hipótese (H6) que previa que os negros da AE se identificariam menos com a profissão do que os brancos da mesma condição. Bem como confirmou-se a hipótese (H7) que previu não haver diferenças na identificação com a profissão entre negros e brancos da condição SA. Entretanto, não foi

confirmada a hipótese (H8) que previu a uma maior identificação com a profissão dos negros do que os brancos da condição CE.

Observou-se que a hipótese (H11) foi parcialmente confirmada. Ela previa que os negros da AE teriam menor identificação com a profissão do que os negros nas demais condições, contudo a identificação dos negros da AE não se diferenciou dos negros da SA, e foi marginalmente diferente dos negros da CE. E por fim, foi confirmada a hipótese (H14) que previa que independente da condição experimental não haveria diferenças na identificação com a profissão entre os participantes brancos.

Expectativa de ingresso no ensino superior

Para avaliar a expectativa de ingresso no ensino superior perguntou-se da seguinte forma: Você deseja seguir seus estudos e ingressar na universidade? Eles respondiam utilizando-se de uma escala de 7 pontos, quanto maior o valor maior era desejo de entrar na universidade.

Observou-se que a variável de expectativa de ingresso no ensino superior não apresentou distribuição normal (*Kolmogorov-Smirnov* = 0,248, $p < 0,001$; *Shapiro-Wilk* = 0,783, $p < 0,001$). E o Teste de Levene demonstrou que os grupos não apresentam homogeneidade de variância (Levene (5, 215) = 5,015, $p < 0,001$). Desse modo realizou-se uma Análise de Variância (ANOVA) de *Welch* tendo como variável dependente “a expectativa de ingresso no ensino superior” e a variável independente “cor/condição do participante”. A ANOVA de *Welch* revelou haver diferenças da expectativa de ingresso no ensino superior dos grupos [$W(5, 94,37) = 4,513$; $p < 0,05$, $\eta^2 p = 0,10$].

E *post-hoc* de *Games-Howell* interpretado por meio de procedimentos de *Bootstrapping* revelou que a expectativa de ingresso no ensino superior do negro ($M =$

5,08; DP= 1,76) da AE foi significativamente menor do que a do branco (M= 6,52; DP= 0,84) da mesma condição, do branco (M= 6,23; DP= 0,71) e do negro (M= 5,97; DP= 0,93) da CE; e tendencialmente menor que a do negro (M= 6,02; DP= 1,43) da SA. Entretanto, não diferenciou do branco (M= 5,83; DP= 1,50) da SA (ver Figura 9).

Tabela 9: Teste *post-hoc* de Games-Howel com Bootstrapping (95% IC Bca) da expectativa de ingresso no ensino superior

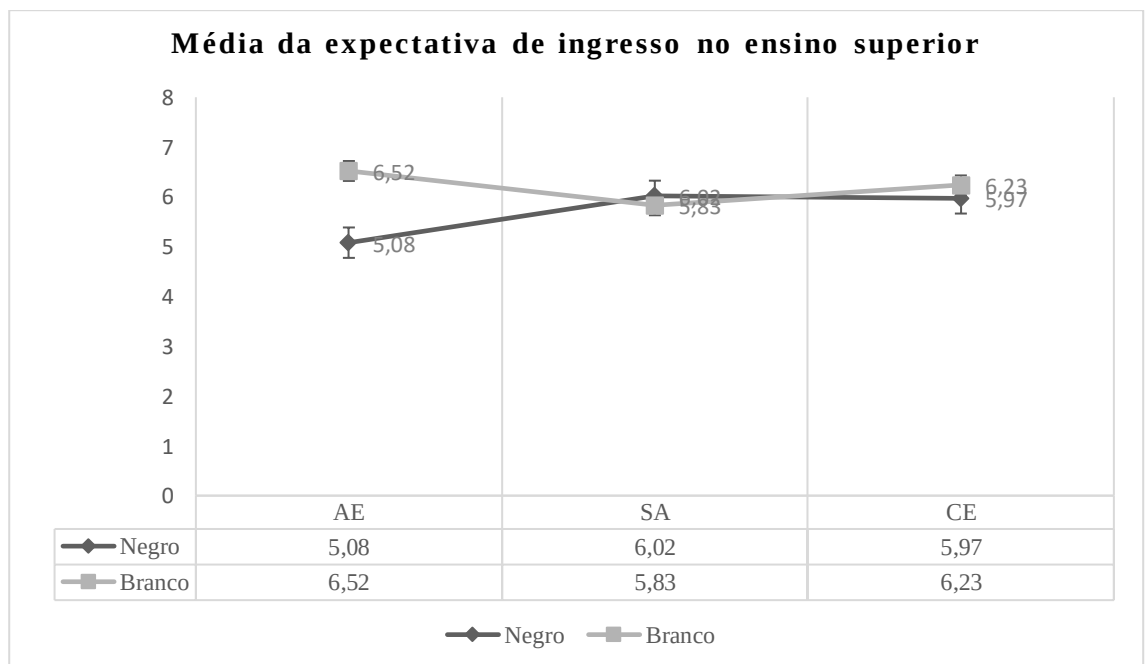
Comparações entre grupos		Diferença de Médias	Estimativas de <i>Bootstrapping</i> (95% IC Bca)		
			EP	Limite inferior	Limite Superior
Branco AE Média: 6,52 DP= 0,84	Negro - AE	1,43478*	,31451	,79333	2,09436
	Branco - SA	,62700	,29930	,05742	1,24111
	Negro - SA	,50133	,26916	-,01357	1,07108
	Branco - CE	,29097	,22617	-,17711	,70833
	Negro - CE	,54738	,22448	,10870	,96695
Negro AE Média:5,08 DP=1,76	Branco - AE	-1,43478*	,31451	-2,09436	-,79333
	Branco - SA	-,80778	,34968	-1,49297	-,11159
	Negro - SA	-,93345*	,33298	-1,61374	-,24331
	Branco - CE	-1,14381*	,29633	-1,77724	-,54839
	Negros - CE	-,88740*	,30086	-1,49974	-,31378
Branco SA Média:5,83 DP= 1,50	Branco - AE	-,62700	,29930	-1,24111	-,05742
	Negro - AE	,80778	,34968	,11159	1,49297
	Negros - SA	-,12567	,32348	-,79810	,51773
	Branco - CE	-,33603	,28948	-,93830	,22665
	Negro - CE	-,07962	,29491	-,65045	,47609
Negro SA Média:6,02 DP= 1,43	Branco - AE	-,50133	,26916	-1,07108	,01357
	Negro - AE	,93345*	,33298	,24331	1,61374
	Branco - SA	,12567	,32348	-,51773	,79810
	Branco - CE	-,21036	,24625	-,72732	,23329
	Negro - CE	,04605	,25993	-,45163	,56912
Branco CE Média: 6,23 DP= 0,71	Branco - AE	-,29097	,22617	-,70833	,17711
	Negro - AE	1,14381*	,29633	,54839	1,77724
	Branco - SA	,33603	,28948	-,22665	,93830
	Negro - SA	,21036	,24625	-,23329	,72732
	Negro - CE	,25641	,21359	-,16981	,66884
Negro CE Média: 5,97 DP= 0,93	Branco - AE	-,54738	,22448	-,96695	-,10870
	Negro - AE	,88740*	,30086	,31378	1,49974
	Branco - SA	,07962	,29491	-,47609	,65045
	Negro - SA	-,04605	,25993	-,56912	,45163
	Branco - CE	-,25641	,21359	-,66884	,16981

Nota: EP = erro padrão; *significativo.

No que concerne as análises entre as condições experimentais observou-se que a expectativa de ingresso no ensino superior entre brancos e negros se distinguiram apenas para os participantes da condição de AE, não sendo significativas as diferenças internas entre brancos e negros nas demais condições.

Com relação a análise dos grupos raciais observou-se que a expectativa de ingresso no ensino superior dos negros ($M= 5,08$; $DP= 1,76$) da AE foi menor que a dos negros ($M= 5,97$; $DP= 0,93$) da CE; e marginalmente inferior à dos negros ($M= 6,02$; $DP= 1,43$) da SA. E a expectativa de ingresso no ensino superior dos brancos não se diferenciou entre os grupos experimentais (ver Figura 8).

Figura 8: Média de expectativa de ingresso no ensino superior



Diante do exposto, confirmou-se a hipótese (H1) que predizia que haveria uma menor expectativa de ingresso no ensino superior nos negros comparado aos brancos da AE. Confirmou-se a hipótese (H2) que previu não haver diferenças na expectativa de ingresso no ensino superior de negros e brancos da SA. Em contrapartida, não foi

confirmada a hipótese (H3) que previa maior expectativa de ingresso no ensino superior nos negros do que nos brancos da CE.

Ademais, confirmou-se a hipótese (H10) que previu menor expectativa de ingresso no ensino superior nos negros da AE do que nos negros das demais condições experimentais. E por fim, foi confirmada a hipótese (H14) que previa que independente da condição experimental não haveria diferenças na expectativa de ingresso no ensino superior dos brancos.

6.4 Discussões

Neste estudo investigou se os estereótipos dos negros interferiam no sentimento de pertencimento a escola, na identificação com a profissão, e na expectativa de ingresso no ensino superior de jovens negros em processo de escolha profissional. Esses fenômenos em conjunto representam aspectos subjacentes a escolha da profissão. De modo que se faz importante conhecer se os efeitos da ameaça dos estereótipos na escolha profissional podem ser estendidos eles.

As pesquisas sobre AE tem evidenciado que eles exercem um poder pernicioso sobre diversos domínio da vida social de membros de grupos alvo, alterando o desempenho, a capacidade cognitiva, motora e intelectual (Lewis & Michalak, 2019) estendendo-se até mesmo ao domínio da tomada de decisão (Jairo & França, 2022). E pertencendo a este último domínio, a presente pesquisa constatou que a AE diminui o sentimento de pertencimento a escola, na identificação com profissões de alto status e na expectativa de ingresso no ensino superior dos negros.

Estes resultados atestam o efeito principal da AE em prejudicar o alvo no domínio ao qual ele acredite estar sendo julgado pelos estereótipos. Diminuindo o desempenho, a cognição, a até mesmo a qualidade na tomada de decisão (Jairo & França, 2022; Lewis & Michalak, 2019). Sendo este último aspecto evidente a partir dos impactos que eles exerceram nestas variáveis subjacentes ao processo de escolha profissional.

Nesse sentido esta investigação tornou-se colaborativa do campo de estudo que busca compreender e dimensionar os efeitos deletérios que os estereótipos exercem sobre os alvos. Acrescentando uma nova compreensão sobre realidades naturalizadas e encobertas no desenho social do mercado de trabalho brasileiro. Sendo esta naturalização validada pelos efeitos negativos que os próprios estereótipos promovem na formação educacional dos negros, considerando que as variáveis investigadas se relacionam com o engajamento na formação acadêmica.

Os resultados indicam que negros e brancos não experienciam o sentimento de pertencimento a escola da mesma forma. Constatou-se que os negros submetidos à AE se sentiram menos pertencentes a escola do que os brancos. Sendo estes achados consistentes com pressuposto da TAE de que a percepção do alvo sobre um contexto situacional como ameaçador, interfere negativamente no desempenho, na performance e na tomada de decisão dele.

No capítulo anterior foi visto os efeitos negativos da AE sobre as escolhas profissionais dos negros na proporção desigual com que eles escolheram profissões de baixo status se comparado aos brancos. E nesta pesquisa foi constatado o efeito depressor da AE sobre o sentimento de pertencimento a escola em estudantes negros.

Efeitos da AE sobre a escolha profissional de jovens negros foram anteriormente documentados por Jairo & França (2022). Nesta pesquisa o sentimento de pertencimento à escola, enquanto preditor do desempenho acadêmico (Osterman, 2010; Sirin, & Rogers-

Sirin, 2004), se constituiu numa variável de aprofundamento dos efeitos da AE sobre a escolha profissional. Sendo evidenciado os efeitos da AE estendidos ao sentimento de pertencimento a escola.

Na mesma direção Mello et al. (2012) constataram que adolescentes de minorias raciais e étnicas tiveram o sentimento de pertencimento à escola diminuído em razão da AE, tal qual foi constatado neste estudo. Sendo importante destacar que no estudo de Mello et al. (2012) a ameaça foi empregada pela solicitação da identificação racial no instrumento de coleta de dados, ou seja, uma manipulação sutil comparada a que foi empregada nesta pesquisa. (um texto *priming* era lido pelo aplicador).

Depreende-se da confirmação da hipótese (H4) que o pertencimento à escola para membros de grupos minoritários seja um fator contextual que impacta no processo de aprendizagem. E fazendo-se presentes os estereótipos, o desempenho será comprometido. Visto que os resultados encontrados neste estudo se assemelham a outros achados para jovens de outras populações (Faircloth & Hamm; 2005; Mello et al., 2012).

A constatação de que a AE afetou o sentimento de pertencimento a escola em si já é preocupante. Contudo, ele torna-se mais emblemático se pensado que pesquisas sobre o pertencimento estabelecem relação dele com o desempenho acadêmico. Ou seja, estes resultados implicam na compreensão de que a evidência do desempenho inferior nos negros, ao contrário do que pensado da capacidade intelectual, talvez, seja mais representativa do produto da interação social e educacional ao qual o negro esteja inserido. Sinalizando o quanto o ambiente escolar pode ser excludente e quão pernicioso são os estereótipos para a vida dos negros.

Adicionalmente, este achado ganha maior destaque quando comparado com os dados da inexistência de diferenças no sentimento de pertencimento à escola nas condições de ausência dos estereótipos e contraestereótipo (H5). Revelando a potência

dos estereótipos em minar a capacidade de alvos. Não apenas a capacidade acadêmica, mas também a capacidade de formar vínculos com o ambiente, aspecto que fortalece o sentido de aceitação social reduzindo a autoexclusão.

Estes resultados demonstram que os estereótipos são um tema de sensibilidade aflorada para o negro, interferindo em domínio do desenvolvimento ainda pouco estudado no Brasil, se relacionando a aspectos intrínsecos do desempenho acadêmico. Nesse sentido o problema histórico da defasagem idade-série dos negros (IBGE, 2020; INEP, 2020) pode ser explicado pelo contexto estereotipado.

Chagas e França (2010) argumentaram ser notório que a trajetória escolar do negro é tortuosa e gera neles um descrédito com relação a si, um sentimento de incapacidade e desvalorização. Influenciando na maneira como eles se posicionam em diferentes situações da vivência acadêmica. E o baixo sentimento de pertencimento a escola também seja promovido pelo enviesamento racial com que negros são tratados pelos professores (Carvalho, 2005) e nas correções das atividades (França, 2017).

Referente as análises raciais entre as três condições experimentais, observou-se que o sentimento de pertencimento à escola dos negros foi menor em face da ameaça dos estereótipos comparativamente a presença de contraestereótipos, o que parcialmente confirmou a hipótese (H10) que previa que as diferenças aconteceriam para a condição sem ameaça. Contudo, somente a presença de contraestereótipos fez com que o sentimento de pertencimento a escola dos negros aumentasse. Contudo, este aspecto não seja conclusivo e sinalize a necessidade de maiores investigações.

De igual modo, resultados não satisfatórios relacionados aos efeitos dos contraestereótipos foram encontrados por Cameron et. al. (2005) quando testaram com crianças modelos de intervenção para redução do preconceito no ambiente escolar. Sendo evidenciado que os contraestereótipos não favoreceram ao comportamento e atitudes mais

positivos para com outras crianças deficientes, se comparado as crianças que pertenceram a condição controle e a condição de intervenção na perspectiva multicultural.

Sendo possível inferir que os contraestereótipos foram pouco eficazes na modificação de atitudes e comportamentos. Em contrapartida, é importante destacar que há estudos nos quais foram encontrados efeitos consistentes dos contraestereótipos favorecendo o pensamento mais flexível (Gocłowska et al., 2013).

Relacionado aos brancos constatou-se que o sentimento de pertencimento à escola não sofreu efeito da ameaça e da ausência dos estereótipos. Porém, aqueles na condição de contraestereótipos sentiram-se menos pertencentes à escola se comparado aos da condição de ameaça. Confirmando parcialmente a hipótese (H12) que previu que independente da condição experimental não haveria diferenças no sentimento de pertencimento à escola dos brancos.

A redução do sentimento de pertencimento à escola nos brancos na condição de contraestereótipo pode ser considerado incomum. Desconhecemos relatos na literatura a respeito dos efeitos dos contraestereótipos afetando membros de grupos que não sejam alvos da estereotipia. Entretanto, o achado mesmo que sob ocorrência marginal merece maiores investigações em estudos futuros. De modo que, o dado não invalida os resultados gerais. Talvez, se analisada em outra estatística menos exigente, as diferenças entre as médias seriam constatadas.

Identificação com a profissão

Quanto a identificação com a profissão constatou-se que os negros submetidos a ameaça dos estereótipos identificaram-se menos com a profissão escolhida do que os brancos da mesma condição (H6). Indicando que a ameaça dos estereótipos diminui em

peessoas negras a identificação delas com profissões de alto status; evidenciando os estereótipos como uma barreira silenciosa no processo de escolha profissional.

Os efeitos da ameaça dos estereótipos sobre a identificação com a profissão dos negros são coerentes com as constatações de Woodcock et. al. (2016). Eles concluíram que a ameaça se constituía numa explicação social para a baixa representatividade de negros em áreas de prestígio acadêmico nos EUA. Ademais, se considerado os estereótipos raciais das profissões de alto status que contemplam pessoas brancas, como afirmaram Cherney e Campbell (2011), os adolescentes são conscientes do que é aceitável em seu ambiente social. Em outras palavras, eles sabem quais profissões são aceitáveis para escolherem. Minando a ameaça dos estereótipos a identificação profissional.

Em consonância com o resultado anterior, negros e brancos submetidos a condição sem ameaça identificaram-se de igual forma com a profissão, vindo a confirmar a hipótese (H7). O que fortalece o efeito da ameaça sobre a identificação com a profissão dos negros; salientando o quão danoso são os estereótipos. E sinalizam a emergência de ações que possam mitigar os impactos dos estereótipos sobre a identificação profissional dos negros.

Sobre a compreensão da baixa identificação profissional nos negros submetidos a ameaça reside a consequência da desidentificação (Picho & Brown, 2011). A desidentificação é resultante de uma longa experiência estereotipada em determinado domínio; e como forma de proteção de “eu”, o sujeito desinteressa-se da área, volta sua atenção e interesse por outras áreas nas quais as expectativas estereotipadas não sejam um desafio para eles (Picho e Brown, 2011). E nesse sentido, considerada a realidade estereotipada das ocupações dos negros, torna-se compreensível que diante da ameaça dos estereótipos eles demonstrem menor identificação com a profissão do que os brancos.

Encontrar distinção na identificação com a profissão em razão da AE é compreender que os estereótipos interferem no apego cognitivo, psicológico e emocional

de pessoas negras com relação as possibilidades de ocupações provenientes da academia. E este dado revela que talvez os negros se enxerguem distantes de tais ocupações. E não apenas pelos atravessamentos econômicos de não poder custear um curso com elevado gasto, a exemplo do curso de medicina; mas por não nutrirem nenhum apego cognitivo e emocional por uma profissão que sempre foi negada a seu grupo. Uma vez que não é esperado que negros desempenhem profissões de alto status.

Quando analisada a identificação com a profissão para cada grupo racial entre condições experimentais, observou-se que na presença de contraestereótipos, ou seja, quando os negros são associados a profissões de alto status, ocorre a tendência a elevação da identificação profissional deles comparada a presença de ameaça dos estereótipos, confirmando parcialmente a hipótese (H11). Contudo, mesmo sendo inconclusivo os dados encontrados referente a hipótese, eles se tornam potentes quando comparados com os resultados das análises dos brancos nas diferentes condições experimentais.

Para os participantes brancos, estar submetido a situação de ameaça ou não, ou ainda estar diante de contraestereótipos do exogrupo não afetou sua identificação profissional, resultado confirmatório da hipótese (H14). Ressaltando que a identificação com a profissão para o negro é um campo de estudo que demanda maiores investigações.

E por fim, relacionado as análises da identificação com a profissão conclui-se que a condição experimental de CE não surtiu o efeito esperado, pois não foi confirmada a hipótese (H8) que previa uma maior identificação profissional dos negros do que os brancos da condição CE. E ao que parece os negros estão sempre numa posição de desconfiança ou insegurança, refletida no resultado de menor solidez nas respostas mesmo quando a condição é favorável a eles.

Expectativa de ingresso no ensino superior

Concernente aos resultados da expectativa de ingresso no ensino superior, observou-se que os negros submetidos a ameaça apresentaram menor expectativa de ingresso comparado aos brancos, confirmando a hipótese (H1); mostrando-se tais resultados consistentes com os pressupostos da TAE.

Semelhantemente, de Deemer et. al. (2014) encontram resultados da redução de intenções em seguir a carreira acadêmica em mulheres que foram ameaçadas pelos estereótipos em contexto de profissões estereotipadamente masculinas. Evidenciando que no contexto profissional, mulheres são pressionadas pelos estereótipos masculinos, e por tais razões evitam esses contextos e áreas (Woodcock et al., 2012; Woodcock et al., 2016).

Os resultados da ameaça mostram-se mais potentes quando comparados a condição de ausência dos estereótipos. Uma vez que se confirmou a hipótese (H2) que predizia que não haveria diferenças no interesse de ingresso no ensino superior de negros e brancos submetidos a condição sem ameaça. Evidenciando o prejuízo da ameaça sobre o interesse de seguir a carreira acadêmica em estudantes negros.

Em contrapartida, constatou-se que os contraestereótipos CE não surtiram efeito sobre a expectativa de ingresso no ensino superior de negros. A hipótese (H3) que previu maior expectativa de ingresso no ensino superior nos negros do que nos brancos da condição CE não foi confirmada; as diferenças entre brancos e negros não foram significativas. A confirmação desta hipótese poderia potencializar os resultados do estudo de maneira geral, contudo, é importante destacar que a não confirmação dela não anula a importância e efeito que a ameaça dos estereótipos exerceu sobre os negros.

Das análises dos grupos raciais nas diferentes condições experimentais, observou-se a confirmação da hipótese (H10) que previa menor expectativa de ingresso no ensino

superior dos negros submetidos a ameaça do que os negros das demais condições. E igualmente confirmou-se a hipótese (H14) que previu que independente da condição experimental não haveria diferenças na expectativa de ingresso no ensino superior entre os brancos. Tomados em conjunto, estes dados revelam que os estereótipos prejudicam até mesmos as expectativas de ingresso no ensino superior.

E sobre esta realidade recai o fato de que a expectativa de ingresso no ensino superior é altamente importante para 1) a construção de um projeto de vida promissor bem como 2) para a continuidade do engajamento do sujeito no processo formativo. De modo que encontrar efeito da ameaça dos estereótipos sobre a expectativa dos estudantes negros é constatar prejuízos que reverberam durante toda a vida do sujeito. Pois o ingresso no ensino superior significa maiores possibilidades de um projeto de vida que promova ascensão social, por meio de melhores trabalhos/salários, estando esta possibilidade diretamente relacionada a uma melhor formação acadêmica.

Em razão dos efeitos da ameaça sobre a expectativa de ingresso no ensino superior decorre a ausência de sentido da permanência dos negros no processo formativo acadêmico. Sendo esta constatação evidenciada nos altos índices de evasão escolar deles (Silveira et al., 2013). E mesmo sendo alarmante estes resultados, eles sinalizam o campo para ações efetivas que mitigam os impactos dos estereótipos sobre o negro.

6.5 Considerações

Este estudo testou se os efeitos da AE poderiam ser estendidos ao sentimento de pertencimento à escola, a identificação com a profissão e a expectativa de ingresso no ensino superior de estudantes negros em processo de escolha profissional. Partindo do

pressuposto de que estas variáveis, enquanto subjacentes ao processo de escolha profissional, seriam negativamente impactadas pelos estereótipos e consequentemente, afetariam o interesse deles na escolha por profissões de alto status.

Utilizou-se neste estudo um modelo de análise consistente com a TAE (condições de AE vs SA) acrescentando uma condição de contraestereótipos (CE). Os participantes foram estudantes do ensino médio em fase de escolha de uma profissão. E cada participante integrou apenas um dos três grupos de manipulação dos estereótipos; e respondeu sobre o sentimento de pertencimento à escola, sobre a identificação com a profissão e sobre a expectativa de ingresso no ensino superior.

Considerando o status ocupacional das profissões, percebe-se que as consideradas de baixo status são estereotipadas como ocupações dos negros. E ao seu contrário, as de alto status estereotipadas como de pessoas brancas. A manipulação dos estereótipos foi efetivada pela leitura de um texto *priming* que continha informações sobre a composição racial das profissões no cenário brasileiro (condição de AE); um texto *priming* apresentando um homem negro ocupante de uma profissão de alto status (condição CE); e uma condição de ausência de menção aos estereótipos (condição SA).

A TAE tem por premissa que o contexto situacional de uma avaliação ou realização, no qual o alvo interprete que está sendo julgado em razão dos estereótipos, faz com que o medo de confirmar como característica própria um estereótipo de seu grupo interfira na performance dele na atividade a ser desempenhada. A ponto do resultado da avaliação/realização apresentar-se diminuído (Steele e Aronson, 1995; Grand, 2017).

E observou-se que em geral, os resultados desta pesquisa foram satisfatórios e consistentes com o postulado de que a AE interfere no desempenho. E especificamente, na tomada de decisão de alvos estereotipados. Uma vez que se constatou impactos da AE sobre o sentimento de pertencimento à escola, sobre a identificação com a profissão e a

expectativa de ingresso no ensino superior de estudantes negros. Pois os negros submetidos à AE apresentaram menores médias que os brancos da mesma condição.

Analizadas em particular, as variáveis investigadas ressaltam aspectos nocivos dos estereótipos que pedem uma compreensão mais detalhada de quão desvantajosa é a condição do ser negro. Por exemplo, o sentimento de pertencimento à escola dos negros ter se mostrado inferior ao dos brancos no contexto de ameaça, revelam muito mais do que uma comprovação dos efeitos consistentes da manipulação experimental. Se considerado que o sentimento de pertencimento a escola prediz os resultados acadêmicos do estudante (Mello et al., 2012), fica evidente que o baixo desempenho do negro no âmbito acadêmico é produto do contexto estereotipado ao qual ele pertence.

Acrescenta-se que a ameaça dos estereótipos se mostrou eficaz em deprimir a identificação profissional dos negros. E além do que está posto, este dado representa que os estereótipos expõem a possibilidade do negro de se enxergar, identificar, espelhar, conhecer e reconhecer em campos profissionais que sejam socioeconomicamente promissores, impedindo o apego cognitivo, psicológico e emocional de pessoas negras com ocupações profissionais de prestígio

De igual modo, constatar que quando submetidos a ameaça dos estereótipos, os negros apresentam menor interesse de ingresso no ensino superior do que os brancos, não representa apenas efeitos de uma manipulação quase experimental. Mas dizem que os estereótipos interferem na vontade, no gosto, nas predileções, nas inclinações de alvos estereotipados. E especificamente para este estudo, ela revela que até mesmo a manifestação de um desejo de progressão acadêmica é inviabilizada pelos contextos estereotipados. E pensar a condição educacional/ocupacional do negro no contexto de constante experiência estereotipada, se torna fácil a compreensão da dimensão dos dados aqui relatados, uma vez que estas variáveis antecederam a escolha profissional

A ausência de distinção entre as médias no sentimento de pertencimento à escola, na identificação com a profissão e na expectativa de ingresso no ensino superior de negros e brancos observada para a condição SA, reforçam as evidências de que os estereótipos é um problema racial a ser combatido. De modo que eles devem ser integrados as pautas de ações públicas que visam a equidade racial. Visto que o manejo técnico e assertivo sobre contextos estereotipados promoverá benefícios que ultrapassaram os termos jurídicos da imposição legal, uma vez que no manejo técnico há a possibilidade de alteração das vivências intergrupais; modificando o contexto, e garantindo uma realidade psicossocial menos depressora de grupos raciais específicos.

Concernente aos resultados da condição de CE, observou-se que a manipulação não surtiu, em sua totalidade, os efeitos esperados para os participantes negros. Esperava-se que para as variáveis estudadas, os negros desta condição, apresentariam médias superiores à dos brancos. Contudo, somente o sentimento de pertencimento à escola teve a previsão confirmada. E se comparado aos resultados de Cameron et.al. (2005), observa-se que o contraestereótipo não é uma técnica tão potente para amenizar os efeitos do racismo e preconceitos. Entretanto, se contra-argumenta que estes resultados ainda assim mostram-se pois a não afetam e nem mesmo diminuem os achados da AE.

Ocorreu que, tardiamente, após as análises dos dados, constatou-se que as hipóteses para a condição CE eram demasiadamente otimistas. E não considerado o grande poder que há no racismo e preconceito em deprimir os membros de grupos minoritários. Também não se considerou que para esta amostra (jovens, quase adultos, cognitivamente bem desenvolvidos) a autocrítica e a capacidade de analisar as possibilidades do cenário social interfeririam na testagem.

E sequer considerou que o cenário político no qual se deu a coleta era de um governo racista, sexista, homofóbico, e declaradamente preconceituoso. De modo que se

sentir ameaçado pelos estereótipos era mais real e factual do que ser contaminado pelos contraestereótipos que são mais irreais; se considerado que representantes negros de alto status na sociedade brasileira são esporádicos e, os poucos que existem são considerados um resultado da sorte individual.

Adicionalmente, talvez a inconsistência dos dados relacionados a manipulação da condição de CE se justifique pelo fato de que as variáveis analisadas em certa medida sejam produtos de uma construção baseada na experiência social dos estudantes. O sentimento de pertencimento por exemplo, não é dado de imediato, é resultado de uma história de aprendizagens sociais e talvez necessitassem de outra forma de investigação, ou manejo para a condição de contraestereótipos.

Contudo, por outra via de análise, que inclusive fortalece os dados encontrados com relação aos efeitos da AE, observou-se que para os participantes brancos, as manipulações propostas não alteraram o sentimento de pertencimento à escola, a identificação com a profissão e nem mesmo a expectativa de ingresso no ensino superior. Mesmo sendo encontrada uma diferença marginal no sentimento de pertencimento à escola dos brancos da AE comparado aos brancos da CE, é importante destacar que estas condições eram opostas em seus objetivos, e mesmo assim, a diferença foi marginal, ou seja, a diferença encontrada se constitui num dado extremamente fraco.

Sendo assim, os resultados aqui relatos contribuem para um campo de estudos da psicologia social que investiga os estereótipos e relações intergrupais na medida em que endossam os prejuízos que os estereótipos exercem sobre os alvos. Ademais, estes resultados corroboram com o entendimento de que os efeitos negativos da AE se estendem ao domínio de tomada de decisão de pessoas negras, reforçam a TAE e abrem possibilidades de investigações dos impactos dos estereótipos e da ameaça deles sobre

dimensões que reverberam os prejuízos na realidade educacional, e por conseguinte, na realidade profissional de pessoas negras.

Como uma das limitações deste estudo destaca-se o fato que ele investigou medidas complexas; contudo, a captação da informação foi simplificada. Os construtos foram medidos apenas por um item, que de forma direta e simplificada condensou uma série de informações a respeito dos construtos. Ou seja, o pertencimento à escola, a identificação com a profissão, e a expectativa de ingresso no ensino superior foram aferidas unilateralmente, de maneira diretiva. Entretanto, diante da complexidade destes construtos, talvez, se captados por meio de um conjunto de itens para cada variável, pudessem trazer maior compreensão sobre os resultados que foram esperados.

Considerando que os efeitos deprimidores da ameaça dos estereótipos sobre o sentimento de pertencimento à escola, a identificação profissional e sobre a expectativa de ingresso no ensino superior de negros é um dado relativamente novo, se faz imperativo novas investigações replicando o modelo empregado. Ademais é importante que estudos futuros sejam realizados tendo os construtos avaliados a partir de múltiplos itens e investigando dimensões particulares de cada um deles.

Em termos gerais, os resultados deste estudo endossam os efeitos da ameaça dos estereótipos sobre o domínio da tomada de decisão, e estendendo os efeitos a fenômenos subjacentes à escolha da profissão de jovens negros. Evidenciando, portanto, que a tomada de decisão dos negros é impactada pelos estereótipos raciais, e que eles se configuram numa dura realidade imposta, que mina o sentimento de pertencimento à escola, a identificação com a profissão e a expectativa de empreender carreiras acadêmicas.

CAPÍTULO VII

7 A AMEAÇA DOS ESTEREÓTIPOS (AE): EFEITOS SOBRE A EXPECATIVA DE FUTURO EM JOVENS NEGROS

A psicologia tem sinalizado que nos estereótipos residem boa parte da compreensão dos porquês ainda se sustentam nas sociedades modernas as desigualdades de ordem étnico/raciais, mesmo tendo estas sociedades adotado os ideais de igualdade e igualitarismo. Para esta realidade, a compreensão de que os estereótipos ajudam na manutenção do status quo do grupo dominante (Tajfel, 1998) traz entendimento do porquê das desigualdades terem sido naturalizadas e ainda persistirem, pois elas foram racionalizadas para dar sentido ao cenário social desigual.

Os estudos dos estereótipos revelaram que eles exercem efeitos individuais que potencializam a falsa compreensão de “natural” as desigualdades entre os grupos raciais. Foi o que concluíram Steele e Aronson (1995) a respeito de como os estereótipos depressiram a capacidade de estudantes negros na realização de testes de inteligência, o que era condizente com o estereótipo de que eram menos inteligentes que os brancos.

Steele e Aronson (1995) encontraram duplo efeito dos estereótipos. Primeiro, eles racionalizam o lugar do grupo dominante na dinâmica intergrupar. E segundo, eles se constituem em ameaças individuais aos membros de grupos dominados, prejudicando as decisões, resultados e escolhas deles, ao passo que os resultados são interpretados como prova real de que as diferenças entre os membros dos grupos raciais são naturais, sendo portanto, a desigualdade inevitável.

Considerando os objetivos desta tese, há quem pense que as desigualdades ocupacionais de negros e brancos na sociedade brasileira sejam “naturais”. Entretanto, contra-argumenta-se que a ameaça dos estereótipos (AE) tenha interferência direta nas escolhas profissionais e, a nível mais profundo, interfira nas expectativas de futuro de

estudantes negros. De modo que, objetivou-se investigar se os efeitos da AE se estendem às expectativas de futuro de estudantes negros em processo de escolha profissional.

Na expectativa de futuro reside a compreensão temporal do que o sujeito almeja para vida, possui implicações sobre os comportamentos que ele emitirá, ao mesmo tempo que estas expectativas são sensíveis a considerações ambientais que podem condicionar e determinar as escolhas individuais (Soares et al., 2018). Destaca-se que na busca pela compreensão dos comportamentos dos indivíduos, a perspectiva temporal é saliente, pois as condutas adotadas no presente possuem influência do futuro, uma vez que é nele que residem às metas, planos, sonhos, receios e esperanças (Carvalho et al., 2010), se fazendo necessária investigações sobre os efeitos da AE sobre as expectativas de futuro.

A escolha da profissão é um processo fundamental na vida do adolescente; sobressaindo-se entre várias outras mudanças ocorridas nesta fase do desenvolvimento, e caracterizando-se como um marco de passagem para a vida adulta, sendo igualmente permeado por tensões e conflitos (Moraes et al., 2021).

Contudo, os atravessamentos sociais presentes na tomada de decisão por uma profissão, podem se intensificar se este adolescente for negro. Pois para eles existe uma preocupação adicional no momento da escolha profissional, fundamentada na presença de estereótipos ocupacionais no cenário social; produzindo o afastamento deles de intenções de escolhas profissionais de alto status; aspecto testado no quinto capítulo.

Considerando os efeitos da AE sobre a escolha profissional dos estudantes negros, a investigação sobre a expectativa de futuro se constitui em um aprofundamento da compreensão de fatores presentes no processo de escolha profissional. E refere-se ao nível motivacional envolvido no processo. Se a ameaça influencia na escolha profissional, questiona-se se os efeitos dela se estendem às expectativas de futuro dos jovens negros? Os estereótipos deprimem a expectativa de futuro deles?

Sendo assim, testou-se a partir da manipulação de contextos de ameaça do estereótipo (AE), contraestereótipo (CE) e sem ameaça (SA) se a expectativa de futuro dos estudantes negros prestes a fazer a escolha profissional sofreriam efeitos dos estereótipos, sobretudo, da ameaça deles. Em termos gerais, este capítulo se propôs numa investigação aprofundada dos efeitos da ameaça dos estereótipos sobre a escolha profissional, a partir da avaliação da expectativa de futuro. Entendendo esta variável como preditora de escolhas por profissões de alto status.

Esta investigação avaliou os efeitos da AE numa área pouco estudada, entretanto, fundamental para o processo das escolhas profissionais dos negros ameaçados pelos estereótipos de seu grupo. Ao passo que colaborou com a compreensão teórica dos prejuízos estendidos da ameaça dos estereótipos sobre a cognição de alvos estereotipados em determinados domínios, especificamente, no domínio da tomada de decisão.

Expectativa de futuro

Ao que parece, sempre houve no ser humano o desejo de antecipar-se aos fatos. Sendo bastante documentado uma certa regularidade neste comportamento, indo desde quanto o homem buscava os oráculos, até na atualidade, quando se recorre a investigações científicas. E mesmo que se possa constatar que a ciência esteja bastante a frente em termos de método de compreensão da realidade; se destaca nestes dois momentos históricos a semelhança do comportamento de busca do ser humano fundamentado na premissa de que quanto maior conhecimento (ou crença) do futuro, maior a possibilidade de tomar decisões mais assertivas no presente (Nurmi, 1991; Souza et al., 2013).

Aquilo que é percebido como possibilidade de futuro acaba influenciando as decisões que são tomadas no presente, seja nas instituições, a exemplo das empresas que

pautam suas expectativas (metas) de crescimento para traçar estratégias de execução no presente; ou a nível individual, um estudante que almeja determinada profissão de alto status no futuro, engaja-se em atividades acadêmicas no presente.

Nuttin (2014) argumentou que a noção de temporalidade (passado, presente e futuro) é de grande importância para a codificação e armazenamento de informações, e estas influenciarão nas motivações, nos atos e na formação de expectativas. Sendo possível compreender que falar da existência de expectativas de futuro, é entender que elas são/foram desenvolvidas com base no que se percebe do presente (Souza et al., 2013).

Embora esteja presente em todas as fases de desenvolvimento, os estudos da expectativa de futuro se concentram na adolescência. E, além das demandas desenvolvimentistas desta fase, variáveis sociais como a exigência dos pais, da escola, dos pares e professores, fazem efervescer em dúvidas e expectativas diversas sobre planos, sonhos, aspirações e medos relacionados a vida adulta (Nurmi, 2005; Seginer, 2009). Sendo a adolescência o período de consolidação da identidade (Prince et al. 2016).

A expectativa de futuro tem sido investigada pela psicologia e relacionada a vários aspectos da vida como sucesso profissional e financeiro, satisfação pessoal e familiar, entre outros. Contudo, ela pode estar relacionada a instituições, áreas do conhecimento, economia (Catalano et al., 2004; Doherty Bea, 2019; Ribeiro, 2002), a comportamentos sociais como elaboração de estratégias de logo prazo (Keough et al., 1999), preservação da natureza (Coelho et al., 2006) e até a valores humanos (Unger et al., 2014).

Todos os aspectos da expectativa de futuro anteriormente relatados partem do entendimento que a imagem que se faz do futuro influencia o comportamento de indivíduos/grupos no presente. Sendo esta regra aplicada a um estudante com crenças que será bem-sucedido nos estudos até a um atleta que acredita em sua boa performance (Aspinwall, 2005; Robbins & Bryan, 2004; Sulimani-Aidan & Benbenishty, 2011).

Partilhando do entendimento de que a expectativa de futuro é desenvolvida por indivíduos e grupos na sociedade, Husman e Lens (1999) a definiu como uma antecipação de objetivos estabelecidos para o futuro mediados por aspectos motivacionais que integra o futuro, em termos temporais ainda não existente, porém, gerando a crença de que o que se é almejado, pode vir a ser concretizado. Semelhantemente, Locatelli et. al. (2007) a definiram como uma antecipação no presente de metas futuras. Sendo observado nestas definições o embasamento teórico de Nuttin (1985) de que as expectativas de futuro estão relacionadas às atitudes e interesses individuais sobre ocorrência de eventos futuros.

Catalano et. al. (2004) definiram a expectativa de futuro como a internalização da esperança e do otimismo sobre possíveis resultados futuros. Esta definição se assemelha as de Husman e Lens (1999) e Locatelli et. al. (2007), contudo, acrescida dos construtos otimismo e esperança. E sabe-se que estes construtos nem sempre são experienciados da mesma forma. Sendo assim, compreende-se que nem sempre a expectativa de futuro será favorável, isso porque as expectativas são produto do que foi percebido hoje como possibilidade de vir a ser real no futuro (Nuttin, 2014; Souza et. al. 2013).

Cientes de que as expectativas de futuro são distintas entre os sujeitos. Argumenta-se que esta distinção se estenda a grupos raciais, considerando os aspectos que compõe a dinâmica das relações intergrupais de uma sociedade marcada pelo racismo. E em decorrência disto, alguns sujeitos apresentem expectativas menos favoráveis simplesmente pelo pertencimento grupal. Fato que é bastante investigado em pesquisas de expectativa de futuro em crianças e adolescentes em contextos economicamente prejudicados (Günther & Günther, 1998; Nurmi, 1991).

Embora amplamente investigada, a expectativa de futuro não apresenta um corpo teórico muito bem definido na psicologia, sendo muitas vezes confundida e correlacionada a construtos próximos, mas que se diferem em termos conceituais. A

exemplo tem-se o construto orientação para o futuro, embora muitas vezes seja confundido com a expectativa de futuro, ressalta-se que eles são construtos distintos.

Para o entendimento desta pesquisa são tomados os argumentos de Souza et. al. (2013) que compreendem que a orientação para o futuro se relaciona as dimensões do realismo, planejamento e controle, indicam em certa medida que o sujeito se comporta no presente de modo a atingir metas no futuro. Contudo, na expectativa de futuro predomina a crença de que existe um futuro que já está anunciado para o sujeito, sem necessariamente depender de ações a serem desenvolvidas no presente.

A orientação para o futuro e a expectativa de futuro embora seja construtos parecidos, eles são distintos. Na orientação para o futuro, o sujeito acredita que têm a capacidade de influenciar os acontecimentos que virão. Em contraposição, na expectativa de futuro, os comportamentos não estão limitados a aspectos individuais, ou seja, ao controle do sujeito. Mas, também engloba a dimensão da percepção do contexto no qual o sujeito está inserido, e isto influenciará os comportamentos, sendo esta percepção aplicada a contextos locais e nacionais (Lavi & Solomon, 2005).

Reside na perspectiva argumentada por Lavi e Solomon (2005) a importância da percepção contextual para compor a expectativa de futuro, um dos motivos que aproximam as expectativas de futuro da ameaça dos estereótipos. E conjecturou-se que a ameaça dos estereótipos poderia prejudicar a expectativa de futuro de estudantes negros.

Se a percepção do contexto é um fator importante para as expectativas de futuro e; sendo este contexto racialmente estereotipado, logo os negros apresentarão baixas expectativas de futuro. Podendo estas expectativas de futuro estar relacionadas a crenas no campo profissional (aspecto que se assemelha aos objetivos gerais desta tese), a valores e crenças no ensino superior e a metas de longo prazo (Catalano et al., 2004; McWhirter & McWhiter, 2008).

Há evidências que a expectativa de futuro não é a mesma para membros de grupos sociais distintos. Günther e Günther (1998) investigaram a visão de futuro dos adolescentes tendo a condição socioeconômica como variável explicadora do fenômeno. Eles evidenciaram que o contexto sociocultural e o escolar estão relacionados à percepção do futuro dos alunos, tendo os alunos de escolas particulares maiores expectativas quanto ao crescimento pessoal e profissional (possuir bom emprego, ter boas condições de vida e um imóvel para morar) se comparados aos alunos de escolas públicas.

Pesquisas brasileiras encontraram diferenças entre grupos sociais. Oliveira e Saldanha (2010) investigaram as perspectivas de futuro de adolescentes de escolas públicas e privadas. Entre os resultados destaca-se que alunos de escolas públicas tiveram menor perspectivas de ingresso no ensino superior que alunos das escolas particulares. Corroborando com achados de Oliveira et. al. (2003) que encontraram diferenças no desejo de ingresso no ensino superior dos alunos de escolas públicas e privadas. Endossando a premissa que a percepção contextual influencia a expectativa de futuro.

Uma vez que foram encontradas diferenças na expectativa de futuro em membros de grupos socioeconomicamente distintos, pode-se inferir que o contexto econômico, para além das problemáticas consensuais da dificuldade de acesso à educação ou mesmo da qualidade de ensino, impactam negativamente as crenças individuais e aspectos motivacionais. Fazendo-os não enxergarem como possibilidade (expectativa) futura o ensino superior. E a percepção da realidade econômica, influenciaram os comportamentos que eles deveriam assumir no presente. E acredita-se que de igual modo deve ocorrer com membros de grupos raciais no Brasil.

Turcios-Cotto e Milan (2012) investigaram as diferenças nas expectativas de futuro de adolescentes norte-americanos de diferentes grupos raciais/étnicos; tendo por foco a testagem se as expectativas sobre o ensino superior poderiam diferir em frequência

e significado para estudantes latinos, brancos e negros. Os autores perguntaram a 375 alunos do 9º ano como era que eles imaginavam a vida deles em 5 anos.

Eles constataram que os estudantes latinos se mostraram menos propensos a se imaginar frequentando a universidade comparado aos estudantes negros e brancos, e mais propensos a manter objetivos sociais, a exemplo, começar sua própria família. Ademais, os estudantes latinos que desejavam ingressar na universidade relataram mais sintomas depressivos e sofrimento emocional do que os que não almejavam entrar, enquanto o padrão para os negros e brancos eram opostos ao dos estudantes latinos.

A respeito das diferenças encontradas por Turcios-Cotto e Milan (2012) destaca-se da pesquisa o aspecto que um grupo étnico (latinos) apresentou menor interesse de ingresso de ensino superior, validando as hipóteses de que para este grupo as expectativas eram diferentes, ora diminuídas se comparadas ao branco e negros norte-americanos.

Estudantes com expectativas positivas de futuro tendem a se engajar mais em atividades que conduzem à profissão que eles desejam (Jung et al., 2015; Walker & Tracey, 2012). A expectativa de futuro atua como fator protetivo e promotor de um desenvolvimento psicossocial saudável e funcional (Dutra-Thomé et al., 2015; Jung et al., 2015), visto que as aspirações do futuro influenciam o presente, fazendo buscar formas de alcançar os objetivos estabelecidos (Beal & Crockett, 2010; Nurmi, 1991).

Tendo as expectativas de futuro um papel protetivo do desenvolvimento psicossocial (Dutra-Thomé et al., 2015; Jung et al., 2015) e, sendo elas constituídas pela percepção do contexto social, e esta percepção alimenta crenças no sujeito a respeito do que será possível a ele (Nurmi, 1991). Pensar nas expectativas de futuro de estudantes negros, no contexto social brasileiro, deveria ser um imperativo para pesquisadores da psicologia social. Uma vez que as expectativas se constituem numa importante variável para a compreensão das várias disparidades educacionais que podem estar escamoteadas

nas complexas desigualdades sociais impostas a eles. Tendo estas disparidades forte impacto no desenho ocupacional dos negros.

Considerando o contexto social, pode-se inferir que as expectativas de futuro dos negros não sejam as mais elevadas. Talvez as expectativas de futuro dos estudantes negros sejam inferiores à dos estudantes brancos, em razão do contexto social estereotipado ao qual eles são submetidos. E conforme afirmou Prince et. al. (2016) as expectativas de futuro de estudantes pertencentes a grupos minoritários tanto podem dificultar quanto promover o bem-estar deles. Sendo nesta pesquisa, portanto, investigada se as expectativas de futuro de estudantes negros podem sofrer impactos da ameaça dos estereótipos dos negros quando em processo de escolha profissional.

7.1 Objetivos

7.1.1 Objetivo Geral

Investigar se os efeitos da ameaça dos estereótipos se estendem às expectativas de futuro de estudantes negros em processo de escolha profissional.

7.1.2 Objetivo específicos

- Avaliar a expectativa de futuro dos negros e brancos quando submetidos a manipulação de AE;
- Avaliar a expectativa de futuro dos negros e brancos em condições de ausência dos estereótipos;

- Avaliar a expectativa de futuro dos negros e brancos quando submetidos a manipulação da apresentação dos negros numa condição contra estereotípica.

Hipóteses

H1 – Os negros da condição de AE apresentarão menor expectativa de futuro que os brancos da mesma condição;

H2 – Não haverá diferenças na expectativa de futuro dos brancos e negros das condições de SA e CE.

H3 – Os negros da condição CE apresentarão maior expectativa de futuro que os negros da condição SA.

H4 – Os negros da condição de AE apresentarão menor expectativa de futuro do que os negros das condições SA e CE. E não haverá diferença na expectativa de futuro dos brancos em função das condições experimentais.

H5 – Os negros da condição de AE apresentarão menor pontuação no fator sucesso profissional e financeiro do que os brancos da mesma condição;

H6 – Não haverá diferenças no fator sucesso profissional e financeiro dos brancos e negros das condições de SA e CE.

H7 – Os negros da condição CE apresentarão maior pontuação no fator sucesso profissional e financeiro que os negros da condição SA.

H8 – Os negros da condição de AE apresentarão menor pontuação no fator sucesso profissional e financeiro do que os negros das condições SA e CE. E não haverá diferença para os brancos em função das condições experimentais.

H9 – Os negros da condição de AE apresentarão menor pontuação no fator realização pessoal do que os brancos da mesma condição

H10 – Não haverá diferenças no fator realização pessoal dos brancos e negros das condições de SA e CE.

H11 – Os negros da condição CE apresentarão maior pontuação no fator realização pessoal que os negros da condição SA.

H12 – Os negros da condição de AE apresentarão menor pontuação no fator realização pessoal do que os negros das condições SA e CE. E não haverá diferença para os brancos em função das condições experimentais.

7.2 Método

Participantes

Os participantes deste estudo foram os mesmos descritos no quinto capítulo. Ou seja, 221 estudantes, matriculados nos anos finais do ensino médio, com idade média de $M = 16,92$, $DP = 1,11$, sendo 57,9% ($n = 128$) do sexo feminino e 42,1% ($n = 93$) do sexo masculino, e 39,4% ($n = 87$) brancos e 60,6% ($n = 134$) negros. E para fins de análises adotou-se o critério de categorização racial de modo que foram considerados como branco os participantes que assinalaram até o ponto 3 da escala, tal qual procedeu França (2017).

O tamanho da amostra foi estimado usando o software G*Power (versão 3.1.9.7, disponível em <https://g-power.apponic.com/>) com base na comparação de quatro grupos, levando em conta o tamanho de alto efeito (0,4), $\alpha = 0,05$, e a potência do teste $1 - \beta = 0,80$, o que indicava que era necessária uma amostra composta por 66 participantes ou mais. Com estes valores, o tamanho de amostra sugerido foi de 22 participantes por grupo.

Procedimentos

Inicialmente, com as informações das salas que poderiam ser abordadas, realizou-se aleatoriamente a definição da condição experimental a qual os alunos daquela sala seriam submetidos nesta pesquisa. Sequencialmente, os professores foram consultados sobre a disponibilidade de cederam parte da aula para aplicação do questionário. Desse modo, os dias de coleta nas unidades escolares foram agendados conjuntamente com a direção e os professores das salas. Portanto, no dia da coleta os professores já estavam cientes da presença dos pesquisadores em sua sala de aula.

No dia da coleta os alunos foram abordados em sala e novamente explicados os objetivos da pesquisa e as garantias legais da participação deles. Na sequência foram dadas as explicações acerca do preenchimento do instrumento, e conforme a condição experimental, foram acrescentadas as informações da manipulação experimental.

Instrumentos

O instrumento utilizado foi um questionário estruturado que avaliou as escolhas profissionais segundo o status social atribuído as profissões (alto ou baixo status), ea expectativa de futuro, dentre outras variáveis. Entretanto, neste capítulo serão apresentados apenas os dados referentes a variável de expectativa de futuro.

A expectativa de futuro foi mensurada pela Escala de Expectativa de Futuro em brasileiros (Souza et al., 2013). Composta por 3 fatores, o instrumento original apresentou Alfa de *Cronbach* geral de 0,84, ou seja, apresentou consistência interna quase perfeita. Entretanto, nesta pesquisa foram utilizados os itens correspondentes aos fatores 2 e 3.

O fator 2 é denominado como “sucesso profissional e financeiro”; ele agrega itens relacionados à crença do indivíduo de como será seu futuro profissional e a sua condição financeira. Já o fator 3, denominado “realização pessoal”, é composto por itens que

integram as crenças do indivíduo sobre a vida em termos gerais e, em função do que foi por ele conquistado. A escala é *likert*, onde o 1 significou pouco e o valor 5, significou muito. Considerando os itens referentes aos fatores 2 e 3, observou-se que para esta pesquisa o Alfa de *Cronbach* foi de 0,73. Evidenciando que a escala utilizada, somente com os fatores 2 e 3, apresentou consistência interna substancial (Landis & Koch, 1977).

Manipulação experimental

O desenho desta pesquisa foi 3 (condição: ameaça dos estereótipos -AE vs sem ameaça – SA vs contraestereótipo - CE) x 2 (cor de pele: branco vs negro). A alocação dos participantes às condições experimentais foi aleatória, obedeceu a identificação prévia de cada turma, e respeitou a composição racial de cada sala de aula, ou seja, não houve manipulação da composição dos grupos raciais.

A manipulação dos estereótipos (AE vs SA vs CE) foi realizada por meio de textos *priming* que foram lidos pelo aplicador antes dos participantes preencherem o instrumento. O instrumento de coleta foi único para todas as condições experimentais, sendo apenas diferenciado a condução prévia da aplicação do instrumento por meio da leitura um texto *priming*.

Para os participantes da condição SA foram passadas as instruções para preenchimento do questionário e em seguida eles responderam as questões. Para este grupo não houve nenhuma menção aos estereótipos nem mesmo as intenções raciais. Para o grupo de AE, logo após as instruções para o preenchimento do instrumento, o aplicador leu o texto *priming* que continha informações sobre a realidade da segregação ocupacional imposta aos negros, ou seja, os participantes foram lembrados da maciça presença negra nas profissões consideradas de baixo status, e ao contrário, da ausência deles em ocupações de alto status (Apêndice L).

Para os participantes da condição de CE, o texto *priming* lido pelo aplicador apresentava um relato de um negro que conseguiu sucesso profissional numa profissão de alto status, de modo que, o enredo versava sobre a condição contra estereotípica que o personagem representava, e a este texto foi incluída uma imagem comercial representativa da ideia contida no texto (Apêndice M).

Aspectos éticos

O projeto da pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos, com Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 58017720.0.0000.5546. Após autorização dos responsáveis pelas unidades escolares, os alunos foram abordados em sala de aula e convidados para participarem da pesquisa. Nessa ocasião foram explicados os objetivos da pesquisa e informados da necessidade de autorização dos responsáveis legais para eles pudessem participar.

No dia agendado para aplicação do instrumento, os estudantes entregaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE assinado pelos responsáveis e, antes da aplicação do instrumento, novamente foi lembrado a eles os objetivos da pesquisa, e as condições e garantias que eles tinham enquanto voluntários deste estudo. Em seguida, solicitou-se que eles assinassem o Termo de Assentimento Livre e Esclarecido – TALE (ver Apêndices G a I).

Análises dos dados

Os dados foram analisados por meio do *software Statistical Package for the Social Science - SPSS* versão 23. E inicialmente foram realizadas análises de frequências e

análises descritivas para correção e ajustes no banco de dados. Para as análises mais elaboradas criou-se uma variável cor/condição. Esta variável aglutinou as informações da cor de pele (Branco vs Negro) vs condição experimental (AE vs SA vs CE). De modo que o resultado dela discriminava o sujeito branco e negro por condição experimental específica, variando de 1 a 6.

Sendo assim, a variável cor/condição se constituiu na variável independente utilizada para as análises da “expectativa de futuro e seus fatores “realização pessoal” e “percepção das expectativas sociais”. Ademais, é importante destacar que seguindo as instruções de análises constantes no instrumento original, alguns itens precisaram ser recodificados, de modo que os itens 7, 9, 10 e 11 foram analisados de forma invertida.

A distribuição de normalidade das variáveis foi avaliada por meio dos testes *Kolmogorov-Smirnov* e *Shapiro-Wilk*. E o pressuposto de homogeneidade de variância avaliado por meio do teste de *Levene*. Para as variáveis em que o pressuposto da homogeneidade de variâncias foi violado, utilizou-se os procedimentos de correção estatística de *Welch* (Haukoos & Lewis, 2005).

Para as situações em que a normalidade foi violada, bem como para correção dos diferentes tamanhos dos grupos experimentais, realizou-se procedimentos de *Bootstrapping* (1000 re-amostragens; 95% IC BCa). Esta técnica possibilita maior confiabilidade nos resultados, pois corrige os desvios de normalidade da distribuição da amostra, as diferenças entre os tamanhos dos grupos, bem como apresentam um intervalo de confiança de 95% para as diferenças entre as médias.

Sequencialmente, foram realizadas ANOVA's de uma via, com o objetivo de avaliar se havia diferenças nas expectativas de futuro dos participantes conforme as condições experimentais (AE vs AS vs CE) x cor de pele (branco/negro).

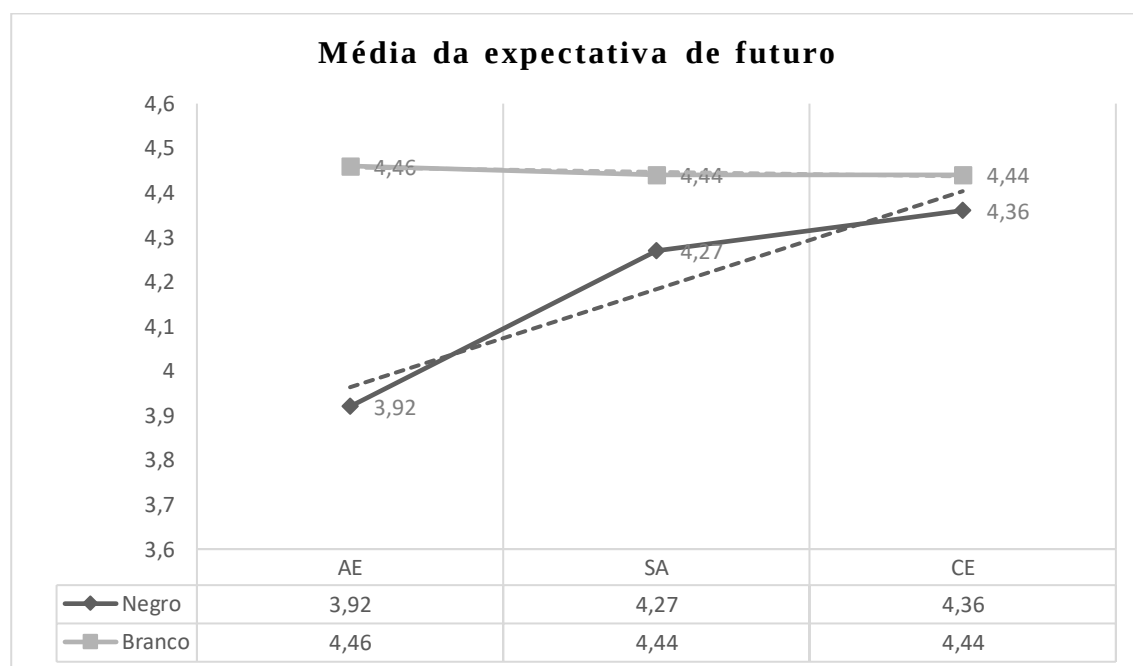
7.3 Resultados

A perspectiva de futuro foi mensurada pela Escala de Expectativa de Futuro em brasileiros (Souza et al., 2013). E foi perguntado ao participante da seguinte forma: Quanto as expectativas que você tem para o seu futuro, analise as afirmativas abaixo e indique o quanto elas retratam seus pensamentos. As respostas foram realizadas numa escala *likert* de 5 pontos, onde 1 significava pouco, e 5 significava muito. Como exemplo dos itens que pertenceram ao fator “sucesso profissional e financeiro” tem-se: 1) Alcançarei minha independência financeira; 2) Estarei realizado profissionalmente. E os itens correspondentes ao fator “realização pessoal” eram os seguintes: 1) de maneira geral, as coisas serão piores para mim do que é agora. E 2) estarei muito bem de saúde.

Observou-se que a variável expectativa de futuro não apresentou distribuição normal (*Kolmogorov-Smirnov* = 0,095, $p < 0,001$; *Shapiro-Wilk* = 0,948, $p < 0,001$). E o Teste de *Levene* demonstrou que os grupos apresentam homogeneidade de variância (*Levene* (5, 215) = 1,66, $p > 0,05$). Desse modo, realizou-se uma Análise de Variância de uma via (ANOVA - *One Way*) tendo como variável dependente a “expectativa de futuro” e variável independente a cor/condição do participante. Os resultados da ANOVA revelaram haver diferenças na expectativa de futuro entre os grupos [$F(5, 1,71) = 7,427$; $p < 0,001$, $\eta^2p = 0,15$].

E o teste *post-hoc* de *Bonferroni* interpretado por meio de procedimentos de *Bootstrapping*, demonstrou que a expectativa de futuro dos negros da condição de AE ($M = 3,92$; $DP = 0,51$) foi inferior e diferenciou-se dos brancos ($M = 4,46$; $DP = 0,42$) da mesma condição, brancos ($M = 4,44$; $DP = 0,52$) e negros ($M = 4,27$; $DP = 0,53$) da condição SA, e dos brancos ($M = 4,44$; $DP = 0,48$) e negros ($M = 4,36$; $DP = 0,32$) da condição CE (ver Figura 9).

Figura 9: Média da expectativa de vida de futuro



Comparando a expectativa de futuro dos negros e brancos para cada condição experimental, percebeu-se que na condição de ameaça, os negros têm baixa expectativa de futuro comparado ao branco. E essa diferença desaparece nas condições sem ameaça e de contraestereótipo. As comparações por grupo racial demonstraram que os negros submetidos a ameaça tiveram menor expectativa de futuro do que os negros das demais condições. Não sendo encontradas diferenças na expectativa de futuro dos brancos.

Constatou-se a confirmação das hipóteses (H1) que previa que negros submetidos à AE apresentariam menor expectativa de futuro que os brancos da mesma condição. E da hipótese (H2) que previu não haver diferenças na expectativa de futuro dos brancos e negros das condições SA e CE. Contudo, não se confirmou a hipótese (H3) que previa que os negros da condição CE apresentariam maior expectativa de futuro que os negros da condição SA. E por fim, confirmou-se a hipótese (H4) que previa que os negros submetidos à AE apresentariam menor expectativa inferior à dos negros das condições SA e CE, e não haveria diferenças na expectativa de futuro entre os brancos.

Tabela 10: Teste post-hoc de Bonferroni com Bootstrapping (95% IC Bca) da Expectativa de futuro de negros e brancos.

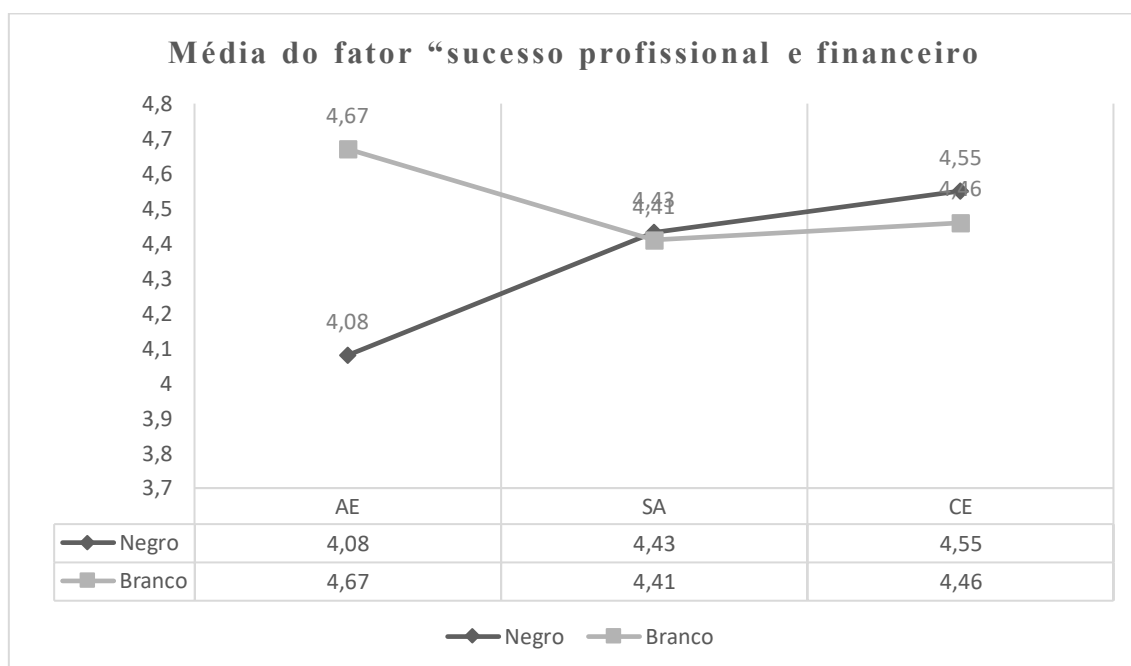
Comparações entre grupos		Diferença de Médias	Estimativas de <i>Bootstrapping</i> (95% IC Bca)		
			EP	Limite inferior	Limite Superior
Branco AE Média: 4,46 DP= 0,42	Negro - AE	,54284*	,11488	,32590	,78061
	Branco - SA	,02695	,12726	-,23222	,26341
	Negro - SA	,19254	,11465	-,04470	,42316
	Branco - CE	,02048	,12970	-,22966	,28649
	Negro - CE	,10555	,10371	-,10637	,29635
Negro AE Média: 3,92 DP= 0,51	Branco - AE	-,54284*	,11488	-,78061	-,32590
	Branco - SA	-,51589*	,11561	-,73944	-,28866
	Negro - SA	-,35031*	,10730	-,57304	-,14294
	Branco - CE	-,52236*	,12168	-,74777	-,26356
	Negros - CE	-,43730*	,09120	-,61919	-,25845
Branco SA Média: 4,44 DP=0,52	Branco - AE	-,02695	,12726	-,26341	,23222
	Negro - AE	,51589*	,11561	,28866	,73944
	Negros - SA	,16559	,11508	-,06038	,38868
	Branco - CE	-,00647	,13238	-,25084	,25590
	Negro - CE	,07860	,10067	-,12381	,26557
Negro SA Média: 4,27 DP= 0,53	Branco - AE	-,19254	,11465	-,42316	,04470
	Negro - AE	,35031*	,10730	,14294	,57304
	Branco - SA	-,16559	,11508	-,38868	,06038
	Branco - CE	-,17205	,12185	-,40386	,08868
	Negro - CE	-,08699	,08941	-,26255	,09068
Branco CE Média: 4,44 DP= 0,48	Branco - AE	-,02048	,12970	-,28649	,22966
	Negro - AE	,52236*	,12168	,26356	,74777
	Branco - SA	,00647	,13238	-,25590	,25084
	Negro - SA	,17205	,12185	-,08868	,40386
	Negro - CE	,08506	,10834	-,13935	,27238
Negro CE Média: 4,36 DP= 0,32	Branco - AE	-,10555	,10371	-,29635	,10637
	Negro - AE	,43730*	,09120	,25845	,61919
	Branco - SA	-,07860	,10067	-,26557	,12381
	Negro - SA	,08699	,08941	-,09068	,26255
	Branco - CE	-,08506	,10834	-,27238	,13935

Nota: EP = erro padrão; *significativo.

Sequencialmente, foram realizadas análises de aprofundamento da expectativa no futuro, a partir da investigação dos fatores que compuseram a versão da escala. Sobre o fator “sucesso profissional e financeiro” foi observado que a variável não apresentou distribuição normal (*Kolmogorov-Smirnov* = 0,132, $p < 0,001$; *Shapiro-Wilk* = 0,900, $p < 0,001$). E o Teste de *Levene* demonstrou que os grupos não apresentam homogeneidade de variância (*Levene* (5, 215) = 3,374, $p < 0,05$). Desse modo, realizou-se uma Análise de Variância de *Welch* (ANOVA de *Welch*) tendo como variável dependente o “sucesso profissional e financeiro” e como variável independente a cor/condição do participante. Os resultados da ANOVA de *Welch* revelaram haver diferenças no fator “sucesso profissional e financeiro” dos grupos [(*W*(5, 91,70) = 6,801; $p < 0,001$, $\eta^2p = 0,12$].

E o teste *post-hoc* de *Games-Howell* interpretado por meio de procedimentos de *Bootstrapping*, demonstrou que o sucesso profissional e financeiro dos negros submetidos à AE (M= 4,08; DP= 0,535) foi inferior e diferenciou-se dos brancos (M= 4,67; DP= 0,314) da mesma condição, dos negros (M= 4,43; DP= 0,445) da condição SA, e dos brancos (M= 4,46; DP= 0,476) e negros (M= 4,55; DP= 0,410) da condição CE, entretanto, não diferenciou-se dos brancos (M= 4,41; DP= 0,686) da condição SA (ver Figura 10).

Figura 10: Média do fator “sucesso profissional e financeiro



Comparando os resultados em cada condição, observou-se que somente na condição de AE, a expectativa de sucesso profissional e financeiro dos negros foi inferior a dos brancos. Não havendo diferenças nas demais condições (ver Tabela 11). Das comparações por grupo racial observou-se que os negros submetidos à AE apresentaram menor expectativa de sucesso profissional e financeiro que os negros das demais condições. E não se encontrou diferenças na expectativa dos brancos.

Confirmou-se a hipótese (H5) que previu que os negros submetidos à AE apresentariam menor pontuação no sucesso profissional e financeiro do que os brancos da mesma condição. Confirmou-se a hipótese (H6) que previu não haver diferenças entre brancos e negros das condições de SA e CE. Não se confirmou a hipótese (H7) que previu que os negros da condição CE apresentariam maior pontuação no sucesso profissional/financeiro que os negros da condição SA. Confirmou-se a hipótese (H8) que previa que negros submetidos à AE apresentariam menor pontuação que os negros das demais condições, e não seriam encontradas diferenças para os brancos.

Tabela 11: Teste post-hoc de Games-Howell com Bootstrapping (95% IC Bca) do fator Sucesso profissional e financeiro da escala de expectativa de futuro

Comparações entre grupos		Diferença de Médias	Estimativas de <i>Bootstrapping</i> (95% IC BCa)		
			EP	Limite inferior	Limite Superior
Branco AE Média: 4,67 DP= 0,31	Negro - AE	,58207*	,10419	,37785	,77855
	Branco - SA	,25204	,12649	,01560	,50618
	Negro - SA	,23260	,09369	,04996	,42246
	Branco - CE	,20234	,11640	-,03772	,43560
	Negro - CE	,11046	,09424	-,07421	,30129
Negro AE Média: 4,08 DP= 0,53	Branco - AE	-,58207*	,10419	-,77855	-,37785
	Branco - SA	-,33002	,13420	-,59013	-,06745
	Negro - SA	-,34946*	,09962	-,54457	-,15334
	Branco - CE	-,37972*	,12565	-,63008	-,14597
	Negros - CE	-,47160*	,10166	-,68572	-,28426
Branco SA Média: 4,41 DP= 0,68	Branco - AE	-,25204	,12649	-,50618	-,01560
	Negro - AE	,33002	,13420	,06745	,59013
	Negros - SA	-,01944	,12761	-,28218	,22417
	Branco - CE	-,04970	,14929	-,35077	,22813
	Negro - CE	-,14158	,12698	-,39574	,10550
Negro SA Média: 4,43 DP= 0,44	Branco - AE	-,23260	,09369	-,42246	-,04996
	Negro - AE	,34946*	,09962	,15334	,54457
	Branco - SA	,01944	,12761	-,22417	,28218
	Branco - CE	-,03026	,11465	-,25236	,19689
	Negro - CE	-,12214	,09278	-,29916	,06156
Branco CE Média: 4,46 DP= 0,47	Branco - AE	-,20234	,11640	-,43560	,03772
	Negro - AE	,37972*	,12565	,14597	,63008
	Branco - SA	,04970	,14929	-,22813	,35077
	Negro - SA	,03026	,11465	-,19689	,25236
	Negro - CE	-,09188	,12018	-,33322	,13771
Negro CE Média: 4,55 DP= 0,41	Branco - AE	-,11046	,09424	-,30129	,07421
	Negro - AE	,47160*	,10166	,28426	,68572
	Branco - SA	,14158	,12698	-,10550	,39574
	Negro - SA	,12214	,09278	-,06156	,29916
	Branco - CE	,09188	,12018	-,13771	,33322

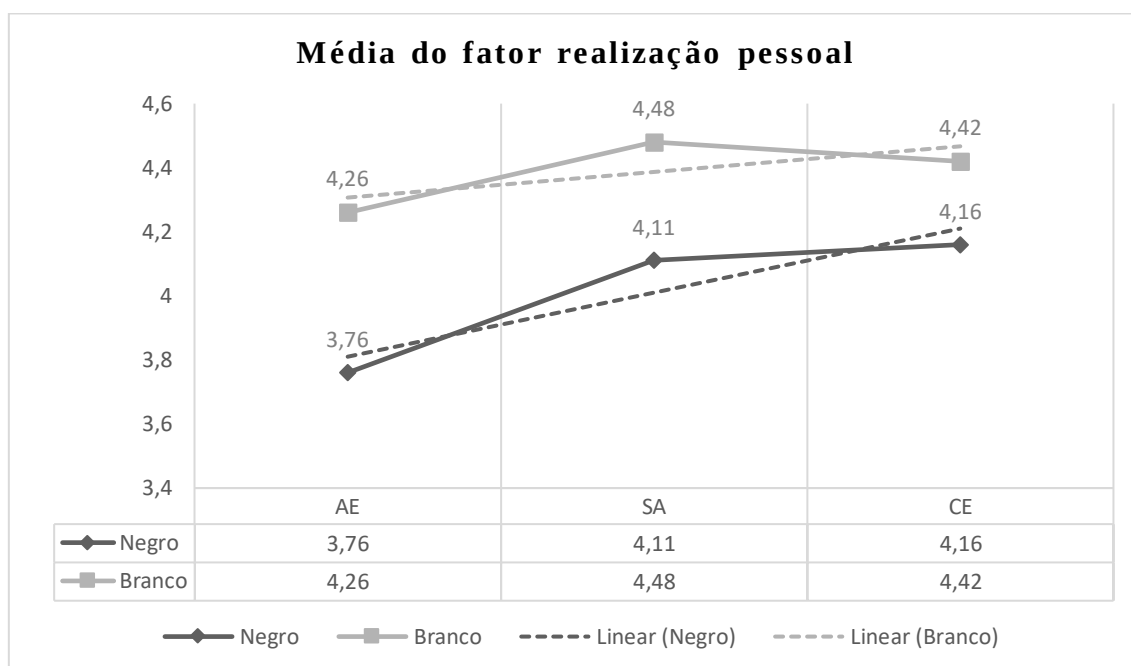
Nota: EP = erro padrão; *significativo.

Quanto ao fator “realização pessoal”, observou-se que esta variável não apresentou distribuição normal (*Kolmogorov-Smirnov* = 0,114, $p < 0,001$; *Shapiro-Wilk*

= 0,928, $p < 0,001$). E o Teste de *Levene* demonstrou que os grupos apresentam homogeneidade de variância (*Levene* (5, 215) = 2,00, $p > 0,05$). Desse modo, realizou-se uma Análise de Variância de uma via (ANOVA - *One Way*) tendo como variável dependente a “realização pessoal” e variável independente a cor/condição do participante. Os resultados da ANOVA revelaram haver diferenças no fator realização pessoal [(F(5, 2,65) = 6,308; $p < 0,001$, $\eta^2p = 0,13$].

E o teste *post-hoc* de *Bonferroni* interpretado por meio de procedimentos de *Bootstrapping*, demonstrou que a realização pessoal dos negros da condição de AE (M= 3,76; DP= 0,671) foi inferior e diferenciou-se dos brancos (M= 4,26; DP= 0,650) da mesma condição, dos brancos (M= 4,48; DP= 0,51) da condição SA e dos brancos da condição CE (M= 4,42; DP= 0,648). Não sendo significativa as diferenças comparadas aos negros (M= 4,11; DP= 0,767) da condição SA e dos negros (M= 4,16; DP= 0,568) da condição CE (ver Figura 11).

Figura 11: Média do Fator realização pessoal



Comparando os sujeitos, tendo por prioridade a condição experimental, percebe-se que apenas na condição AE a expectativa de realização pessoal dos negros foi inferior a dos brancos. Não sendo encontradas diferenças entre brancos e negros nas demais condições (ver Tabela 12). As comparações entre os grupos raciais demonstraram que a realização pessoal dos negros submetidos à AE foi inferior à dos negros da condição CE; entretanto, não se diferenciou dos negros da condição SA. E os brancos, nas diferentes condições experimentais, não apresentaram diferenças na realização pessoal.

De modo que, constatou-se a confirmação da hipótese (H9) que previa que os negros da condição de AE apresentariam menor pontuação no fator realização pessoal do que os brancos da mesma condição. De igual modo, foi confirmada a hipótese (H10) que previa que não haveria diferenças no fator realização pessoal dos brancos e negros das condições de SA e CE. Por outro lado, pôde-se constatar a não confirmação da hipótese (H11) que previa que os negros da condição CE apresentariam maior pontuação no fator

realização pessoal que os negros da condição SA. Uma vez que as diferenças não foram significativas.

E por fim, foi parcialmente confirmada a hipótese (H12) que predizia que os negros da condição de AE apresentariam menor pontuação no fator realização pessoal do que os negros das condições SA e CE. E não haveria diferença para os brancos em função das condições experimentais. Uma vez que foi observado que a realização pessoal dos negros da condição de AE não se diferenciou dos negros da condição SA e dos negros da condição CE. Contudo, no que se refere a realização pessoal dos brancos, observou-se não haver diferenças entre as diferentes condições experimentais.

Tabela 12: Teste post-hoc de Bonferroni com Bootstrapping (95% IC Bca) do fator realização pessoal da escala de expectativa no futuro

Comparações entre grupos		Diferença de Médias	Estimativas de <i>Bootstrapping</i> (95% IC Bca)		
			EP	Limite inferior	Limite Superior
Branco AE Média: 4,26 DP= 0,65	Negro - AE	,50362*	,16820	,15954	,83057
	Branco - SA	-,21387	,15538	-,51434	,09677
	Negro - SA	,15247	,17061	-,17256	,49754
	Branco - CE	-,16137	,18609	-,52555	,20564
	Negro - CE	,10064	,16653	-,21915	,43068
Negro AE Média: 3,76 DP= 0,67	Branco - AE	-,50362*	,16820	-,83057	-,15954
	Branco - SA	-,71749*	,13086	-,95064	-,43223
	Negro - SA	-,35115	,14785	-,64492	-,05739
	Branco - CE	-,66499*	,16165	-,98287	-,35383
	Negros - CE	-,40299	,13606	-,66085	-,12752
Branco SA Média: 4,48 DP= 0,51	Branco - AE	,21387	,15538	-,09677	,51434
	Negro - AE	,71749*	,13086	,43223	,95064
	Negros - SA	,36634	,13684	,09458	,63201
	Branco - CE	,05249	,15133	-,22154	,35139
	Negro - CE	,31450	,12051	,07939	,55447
Negro SA Média: 4,41 DP= 0,76	Branco - AE	-,15247	,17061	-,49754	,17256
	Negro - AE	,35115	,14785	,05739	,64492
	Branco - SA	-,36634	,13684	-,63201	-,09458
	Branco - CE	-,31384	,15983	-,62086	,02155
	Negro - CE	-,05183	,14686	-,33003	,24089
Branco CE Média: 4,42 DP= 0,64	Branco - AE	,16137	,18609	-,20564	,52555
	Negro - AE	,66499*	,16165	,35383	,98287
	Branco - SA	-,05249	,15133	-,35139	,22154
	Negro - SA	,31384	,15983	-,02155	,62086
	Negro - CE	,26201	,15933	-,06084	,55862
Negro CE Média: 4,16 DP= 0,56	Branco - AE	-,10064	,16653	-,43068	,21915
	Negro - AE	,40299	,13606	,12752	,66085
	Branco - SA	-,31450	,12051	-,55447	-,07939
	Negro - SA	,05183	,14686	-,24089	,33003
	Branco - CE	-,26201	,15933	-,55862	,06084

Nota: EP = erro padrão; *significativo.

7.4 Discussões

Recentes evidências têm colocado em foco os estereótipos e a ameaça dos estereótipos como fenômenos depressores das intenções de profissões de alto status em estudantes negros. Sendo a expectativa de futuro uma variável que integra e se relaciona com a complexidade da escolha da profissão. E objetivou-se neste capítulo investigar se os efeitos da AE se estendem às expectativas de futuro de estudantes negros em processo de escolha profissional. De modo que se testou as expectativas de negros e brancos submetidos a condições experimentais de manipulação dos estereótipos sendo elas de ameaça dos estereótipos (AE), sem ameaça (SA) e de contraestereótipo (CE).

O construto foi mensurado pelos fatores “sucesso profissional e financeiro” e “realização pessoal” da escala de expectativa de futuro em brasileiros (Souza et al., 2013) e de modo geral, os dados encontrados se mostraram satisfatórios e consistentes com a teoria da ameaça dos estereótipos (TAE). Evidenciando que os prejuízos da ameaça dos estereótipos podem ser estendidos às expectativas de futuro dos alvos. Visto que neste estudo os negros apresentaram expectativas de futuro diminuídas quando ameaçados pelos estereótipos no momento da escolha profissional.

Constatou-se resultados confirmatórios da hipótese (H1) que previu que os negros submetidos à AE apresentariam menor expectativa no futuro que os brancos da mesma condição. E da hipótese (H4) que predisse que os negros submetidos à AE apresentariam menor expectativa de futuro do que os negros das condições SA e CE, e não haveria diferenças na expectativa de futuro entre os brancos. Tomadas em conjunto, estas confirmações endossaram os achados de Steele e Aronson (1995) quando constataram efeitos depressores da ameaça dos estereótipos sobre o desempenho de estudantes negros.

Constatar efeitos nocivos dos estereótipos sobre o domínio da tomada de decisão dos alvos, especificamente, sobre as expectativas de futuro, amplia o campo de prejuízos catalogados dos estereótipos sobre a vida dos alvos. Ademais, estes dados corroboram com os achados de Jairo e França (2022) que constataram prejuízo sobre as escolhas de estudantes negros submetidos à AE, pois apresentarem menor interesse por profissões de alto status, diferentemente do que ocorrera com os negros que não sofreram a ameaça.

A complexidade da redução das expectativas de futuro em estudantes negros pode ser dimensionada a partir dos argumentos de Nuttin (2014) de que a percepção do presente modela o que o sujeito poderá estabelecer como metas para seu futuro. Acrescentado do entendimento de que a expectativa de futuro é um fator protetivo do desenvolvimento psicossocial (Dutra-Thomé et al., 2015; Jung et al., 2015). O que implica compreender que no negro um frágil desenvolvimento psicossocial. O que valida quão grande é a dimensão dos prejuízos que os estereótipos podem causar a membros de grupos estereotipados.

Estes resultados aproximam-se dos achados de Turcios-Cotto e Milan (2012) quando investigaram as diferenças raciais/étnicas nas expectativas de futuro dos adolescentes norte-americanos. Eles constataram diferenças no interesse de ingresso nas universidades reduzidos nos estudantes latinos se comparado aos negros e brancos.

Contudo, o que é importante destacar na pesquisa de Turcios-Cotto e Milan (2012) é que ela não manipulou uma condição de ameaça a nenhum dos grupos, a pesquisa procedeu no modelo direto de coleta e interpretação dos resultados para grupo racial. E já foi suficiente para perceber que as expectativas de futuro eram distintas para os grupos raciais. Reforçando a interferência da percepção social do sujeito sobre o que é possível a ele em termos de futuro; motivando ou não a engajar-se em comportamentos que favorecerão ao futuro que se almeja ou projeta.

Se Turcios-Cotto e Milan (2012) mesmo não executando qualquer manipulação encontraram diferenças nas expectativas, os resultados encontrados nesta pesquisa em certa medida já eram esperados em virtude da manipulação empregada, ainda mais se acrescentado os aspectos da composição racial do trabalho no contexto brasileiro. Para o negro a escolha profissional constitui-se num problema, visto que como argumentou Prince et. al. (2016), as expectativas podem promover ou dificultar o bem-estar dos negros. E diante destes resultados, infere-se que as expectativas de futuro do negro não são em nada positivas quando estereótipos se fizerem presentes.

Confirmando a previsão da hipótese H2, constatou-se que na ausência de estereótipos e diante dos contraestereótipos as expectativas de futuro de negros e brancos não se diferenciaram. Evidenciando que na ausência de contextos estereotipados, as expectativas de negros e brancos não serão distintas.

Em contrapartida, observou-se que não se confirmou a hipótese (H3) que previa que os negros da condição de contraestereótipos apresentariam maior expectativa de futuro que os negros da condição sem estereótipos. Os contraestereótipos não tiveram os efeitos esperados para os negros. Ou seja, a expectativa dos negros da condição contraestereótipos não foi superior a dos negros submetidos a ausência dos estereótipos.

Sinalizando que talvez os contraestereótipos não sejam potentes em modificar estruturas cognitivas, ou a experiência racial e estereotipada do negro seja tão cristalizada que não seja possível mudanças com facilidade. Estando esta constatação de acordo com os resultados de Cameron et. al. (2005) que não encontraram evidências dos contraestereótipos reduzindo a expressão do preconceito em crianças.

Com relação as análises do fator expectativa de sucesso profissional e financeiro, foi constatada a confirmação da hipótese (H5) que predizia que os negros submetidos à AE apresentariam menor pontuação no fator sucesso profissional e financeiro do que os

brancos da mesma condição. Bem como foi confirmada a hipótese (H8), visto que a expectativa de sucesso profissional e financeiro dos negros submetidos à AE foi inferior à dos negros das outras condições. E para os brancos, não foram encontradas diferenças entre as condições experimentais.

Tomadas em conjunto, as confirmações destas hipóteses (H5 e H8) reforçam os prejuízos que os estereótipos causam nas expectativas pessoais de alvos estereotipados. E tornam estes achados mais potentes quando confirmado a hipótese H6 e não se encontrou diferenças nas expectativas de sucesso profissional e financeiro de negros e brancos pertencentes as condições sem ameaça a e contraestereótipo.

|A constatação de impactos negativos sobre as expectativas de sucesso profissional e financeiro em razão da ameaça dos estereótipos é um dado que contribui para a compreensão da segregação ocupacional dos negros na medida em que este dado se revela num prejuízo estendido dos estereótipos sobre a perspectiva de futuro que pessoas negras estabelecem para si. Entender que as expectativas de sucesso profissional e financeiro é sensível aos estereótipos, em certa medida, é compreender que a dinâmica social modela e forja o fracasso do negro.

Ademais, a compreensão acima citada é reforçada pela confirmação da hipótese (H8) que previa que a expectativa de sucesso profissional e financeiro dos negros submetidos à AE seria inferior à dos negros pertencentes as outras condições, ao passo que ela não se diferenciaria entre os brancos das três condições. Sendo assim, para além do efeito da manipulação, reside nestes dados uma forte constatação dos prejuízos que os estereótipos promovem para os negros no contexto brasileiro.

Husman e Lens (1999) definiram as expectativas de futuro como uma antecipação de objetivos estabelecidos para o futuro que se integra ao presente, gerando a crença do que se é almejado pode vir a ser concretizado. Correlacionando aos resultados obtidos

nesta pesquisa, infere-se que os estereótipos interferem em aspectos motivacionais do negro. E que para eles, a crença do que se possa almejar para o futuro corresponda a um sonho distante. Sendo o mais agravante o fato de que este aspecto pode ser camuflado por causas diversas. E a falta de interesse de seguir a carreira acadêmica, por exemplo, possa ser entendido como uma decisão individual do alvo. Não relacionada aos impactos dos contextos estereotipados sobre as expectativas de futuro do alvo. Escamoteado os impactos dos estereótipos sobre as crenças que os negros nutrem para seu futuro.

Quanto a manipulação dos contraestereótipos foi constatado que eles não se mostraram eficientes em alterar as expectativas dos participantes negros. Não se confirmou a hipótese (H7) que previa que os negros da condição CE apresentariam maior pontuação no fator sucesso profissional e financeiro que os negros da condição SA.

Um aspecto constatado das análises e que merece destaque é o fato que a expectativa de sucesso profissional e financeiro dos negros submetidos à AE ($M = 4,08$; $DP = 0,535$) não se diferenciou dos brancos ($M = 4,41$; $DP = 0,686$) da condição SA. E por razões conceituais, era esperado que os brancos (da condição SA) apresentassem médias superiores a dos negros (da condição AE). Para tal situação argumenta-se que o aspecto estatístico e o rigor da análise empregada possam justificar o dado encontrado. E se observadas as médias atribuídas aos negros e brancos das condições em questão, aparentemente possuem uma distância considerável. O que talvez, em outra análise menos rigorosa poderia apresentar diferenças significativas.

Observa-se que a ameaça dos estereótipos reduziu a expectativa de sucesso profissional e financeiro em estudantes negros em contexto de escolha profissional. Sendo necessário salientar que este fator agregou crenças pessoais de como o sujeito espera seu futuro profissional e a sua condição financeira; e encontrar efeitos depressores da ameaça sobre estas crenças, noutra perspectiva de análise, significa o quão frágeis estas crenças

são para os alvos estereotipados. A realidade social dos negros é limitadora das possibilidades de futuro que ele estabelece para si, de modo que as expectativas de sucesso profissional e financeiro diante dos estereótipos mostram-se diminuídas.

Nestes resultados possuem implicações para o desempenho acadêmico do negro. As expectativas são como uma antecipação no presente de metas futuras (Locatelli et. al., 2007) De modo que constatar que a AE reduziu as expectativas de sucesso profissional e financeiro de estudantes negros é compreender que os estereótipos impactam na antecipação das metas futuras que eles poderiam estabelecer no presente.

Correlacionando os dados desta pesquisa ao domínio educacional, dimensiona-se o quanto os estereótipos promovem o fracasso educacional dos negros, eles impactam as metas futuras que poderão estabelecer. Pesquisas constataram que a expectativa de futuro se mostrou distinta entre alunos de grupos socioeconômicos distintos, de modo a interferir no desejo dos alunos de escola pública em ingressar no ensino superior (Günther & Günther, 1998; Oliveira & Saldanha, 2010; Oliveira Pinto & Souza, 2003) Contudo, as estas pesquisas trataram de investigações de ordem socioeconômica, diferentemente da ênfase racial dada a esta investigação. E o recorte racial e a manipulação dos estereótipos, puseram em evidência o quanto os negros são afetados em sua trajetória escolar. Além das barreiras socioeconômicas, as raciais fazem deles um alvo fadado ao fracasso escolar.

Observou-se a confirmação da hipótese (H9) que previu que negros submetidos à AE apresentariam menor pontuação no fator realização pessoal que os brancos da mesma condição. Bem como se confirmou a hipótese (H10) que previu que não haveria diferenças no fator realização pessoal dos brancos e negros das condições de SA e CE.

Em contrapartida, foi parcialmente confirmada a hipótese (H12) que predizia que os negros submetidos à AE apresentariam menor pontuação no fator realização pessoal que os negros das condições SA e CE; e não haveria diferença para os brancos em função

das condições experimentais. Não foram encontradas diferenças na realização pessoal dos negros submetidos à AE comparada a dos negros das outras condições SA e CE.

Os resultados confirmatórios da ameaça sobre a realização pessoal dos negros é mais uma nuance do comprometimento psicossocial que os estereótipos promovem. Considerando que a expectativa de futuro corresponde a internalização da esperança e do otimismo sobre resultados futuros (Catalano et al., 2004), conclui-se que a ocorrência de elevados níveis de esperança e otimismo no negro é condicionada aos estereótipos. Revelando-se numa realidade extremamente desanimadora, sobretudo, se pensado na constância com que os negros são estereotipados em diversos domínios da vida social.

Um aspecto que merece maiores esclarecimento é o fato de que a realização pessoal dos negros não se distinguiu em razão das condições experimentais. Comparados com os resultados das outras variáveis pode-se inferir que a realização pessoal dos negros, talvez, seja rebaixada. Visto que para as outras variáveis a ameaça apresentaram prejuízos, sendo evidente as diferenças entre as outras condições de manipulação.

E considerando que o fator de realização pessoal congrega crenças do indivíduo sobre a vida em termos gerais, argumenta-se que talvez em virtude da longa exposição aos estereótipos, a realização pessoal dos negros tenha sido afetada a níveis crônicos a ponto destas se mostrarem-se semelhantes nas três condições de análise.. Outra possibilidade de interpretação seria reconhecer ter havido alguma interferência da manipulação ou incompreensão dos participantes no momento de responderem ao instrumento. Contudo, ambas suposições se mostram inconclusivas e conjecturas sobre um dado novo, produto de um desenho quase experimental inovador.

E por fim, a manipulação dos contraestereótipos se mostrou insatisfatória uma vez que não se confirmou a hipótese (H11) que previa que negros da condição contraestereótipos apresentariam maior pontuação no fator realização pessoal que os

negros da condição SA. De modo que se exposto a um modelo contra estereotipado não surtiu o efeito esperado de potencializar a realização pessoal dos negros. O que em termos gerais ocorreu para todas os resultados esperados para manipulação dos contraestereótipos, ou seja, ela não se mostrou eficaz em aumentar nenhuma das dimensões do construto aqui testados.

7.5 Considerações

Este capítulo investigou se os efeitos da ameaça dos estereótipos se estendem às expectativas de futuro de estudantes negros em processo de escolha profissional. E a partir dos resultados constatou-se que a ameaça dos estereótipos se constitui num fenômeno que transcende os limites sociais e revela seu poder danoso aos níveis pessoais, individuais e motivacionais de membros de grupos estereotipados. Visto que os negros submetidos a ameaça tiveram suas expectativas de futuro diminuídas se comparada aos brancos da mesma condição, e aos negros das condições sem ameaça e contraestereótipo.

Encontrar efeitos da ameaça dos estereótipos sobre a expectativa de futuro dos negros em contexto de escolha profissional, revela os prejuízos intraindividuais que a ameaça promove nas expectativas de futuro dos alvos estereotipados. A ameaça dos estereótipos forja as bases do fracasso do alvo. Uma vez que as expectativas de futuro podem minar toda uma trajetória para uma escolha profissional promissora. Sendo esta realidade facilmente escamoteada por variáveis sociais habitualmente usadas para explicar a desigualdade ocupacional dos negros e brancos.

Constatar que a ameaça dos estereótipos reduziu no negro as expectativas de futuro, para além de ser um acréscimo conceitual à teoria da ameaça dos estereótipos, evidencia que os prejuízos decorrentes do contexto estereotipado não se limitam aos impactos sobre o desempenho em tarefas, ou performance, podendo alcançar negativamente as motivações, as crenças do que pode ser almejado e por fim, nos comportamentos que garantirão hoje a concretização dos planeamentos para o futuro, ou seja, as expectativas de futuro do negro.

Efeitos semelhantes foram encontrados nos fatores “sucesso profissional e financeiro” e “realização pessoal”. Significando que a ameaça interferiu em crenças pessoais do negro sobre o futuro profissional, a condição financeira e as crenças sobre a vida em termos gerais. E estes dados revelam que face aos estereótipos, os negros percebem seu futuro profissional limitado. Tendo as expectativas de futuro, total relação com o sucesso académico/profissional. Configurando uma realidade na qual o negro possui lugar demarcado na engrenagem social e os estereótipos cumprem o papel de negativamente impactá-lo nas dimensões individuais e motivacionais sobre o futuro dele.

Os resultados aqui encontrados apontam para a necessidade de novas investigações que possam ampliar a compreensão dos impactos individuais da ameaça dos estereótipos sobre o domínio da tomada de decisão, sobretudo, das variáveis que podem explicar diversas assimetrias naturalizadas. Sendo esta pesquisa colaborativa do campo de estudos da psicologia social das dinâmicas intergrupais.

Ademais, esta pesquisa sinaliza a necessidade de ações efetivas para a construção de políticas públicas que visem à desconstrução dos estereótipos raciais, sobretudo no ambiente escolar, visto que os resultados apontam os impactos severos dos estereótipos sobre as expectativas dos alunos. Estas por sua vez, impactam o desempenho dele no processo educacional e, conseqüentemente, influenciam suas escolhas profissionais.

Como limitação aponta-se a ineficácia da manipulação dos contraestereótipos para todas as variáveis. Supõe-se que a manipulação não tenha surtido efeito em razão da forma como foi empregada. Visto que as mudanças esperadas sobre as expectativas de futuro de um grupo com longa história de inferiorização e estereótipos, talvez, fosse necessário mais do que um modelo protótipo para alterar crenças. Adicionalmente, deveria ter sido empregado um outro modelo de instrumento e/ou manipulação, a qual fosse possível gerar no negro maior identificação de ser socialmente representado no experimento. Sendo estes pontos indicativos de ajustes para pesquisas futuras.

Apesar de animadores e sinalizarem efeitos da ameaça dos estereótipos sobre expectativas de futuro de estudantes negros, os resultados desta pesquisa carecem de maiores investigações. Sobretudo, para esclarecimentos de aspectos que se mostraram conflitantes, como o fato de que o fator “realização pessoal” dos negros não ter se diferenciado em função das manipulações. Ademais, corroboram para a necessidade de maiores estudos o fato de que esta pesquisa possui um caráter inovador que investigou os efeitos da ameaça sobre construtos pouco estudados, sendo eles integrantes do domínio da tomada de decisão, se fazendo necessário novas replicações para refinamento dos aspectos da manipulação dos contraestereótipos dos negros.

Em suma, conclui-se que os estereótipos e a ameaça deles são um problema social a ser combatido, uma vez que eles se mostraram eficientes em impactar negativamente as expectativas de futuro dos negros, ou seja, em contextos estereotipados os negros diminuem suas expectativas de futuro relacionadas as escolhas profissionais. Sendo este dado motivador de outras análises que contemplem as desigualdades ocupacionais como um produto da realidade social nos quais os estereótipos cumprem o papel de reduzir as expectativas de futuro de pessoas negras.

CAPÍTULO VIII

8 A INTERFERÊNCIA DA AMEAÇA DOS ESTEREÓTIPOS NAS EXPECTATIVAS PESSOAIS E SOCIAIS A RESPEITO DAS OCUPAÇÕES DE ALTO E BAIXO STATUS

Pesquisas têm evidenciado que os estereótipos ameaçam o indivíduo e se constituem numa barreira adicional para membros de grupos minoritários conseguirem o desenvolvimento pleno em diversos domínios da vida social. Isso porque a nível individual, os estereótipos prejudicam a cognição, o desempenho e aspirações; O que consequentemente é interpretado como confirmação dos atributos inerentes aos membros do exogrupo.

Sendo assim, este capítulo objetivou investigar os efeitos da ameaça dos estereótipos sobre as expectativas pessoais e sociais, avaliar se a ameaça promove/intensifica o sentimento de distanciamento das profissões de alto status em estudantes negros, bem como avaliar os impactos dos estereótipos sobre a consciência do estigma e identidade racial dos negros.

Uma das funções individuais dos estereótipos é que eles interferem nas expectativas do indivíduo. De modo a determinar o que é possível ser esperado do alvo numa situação específica (Brown, 2010). Afetando as previsões sobre o alvo (Kunda et al., 1997). Sendo assim, o julgamento sobre o alvo estereotipado se mostrará enviesado pelas expectativas estereotipadas do grupo ao qual o alvo foi categorizado.

A literatura dos estereótipos postula que neles residem diversas funções que fazem deles um fenómeno recorrente na vida individual e social. A nível individual, uma destas funções é que os estereótipos interferem nas expectativas do indivíduo, acarretando prejuízos para as interações entre os sujeitos. Pois a percepção do observador sobre o alvo

sobre as expectativas, o comportamento, o julgamento, o que se espera de desempenho e a qualidade das interações poderão estar comprometidas (Kunda et al., 1997) simplesmente pelas antecipações do observador em razão dos estereótipos. Contudo, se por um lado os estereótipos interferem nas expectativas do observador sobre o alvo, por outro, argumenta-se que eles interfiram nas expectativas pessoais e na percepção das expectativas sociais dos alvos (aspecto investigado neste capítulo).

Em termos práticos, a função dos estereótipos de interferir nas expectativas e, conseqüentemente no julgamento dos alvos, se torna um problema social que prejudica alvos estereotipados nas mais diversas dimensões da vida pessoal e social. A dimensão educacional é um exemplo disto, visto que pesquisas relatam impactos dos estereótipos em membros de grupos minoritários, evidenciando os prejuízos que os estereótipos exercem sobre as expectativas dos professores com relação a seus alunos (Barry et al., 2022; Benner & Graham, 2011, 2013; Benner et al., 2021; Gomes, 2002; Jesus, 2018;).

Contudo, os prejuízos dos estereótipos não se limitam à cognição do observador. E Steele e Aronson (1995) constataram que contextos estereotipados interferem no desempenho intelectual de membros de grupos estereotipados. Ou seja, eles encontraram efeitos negativos dos estereótipos a nível pessoal/individual. Isso porque os universitários negros que foram ameaçados pelos estereótipos de inteligência apresentaram desempenho inferior aos negros e brancos que não foram ameaçados.

Resultados semelhantes aos encontrado por Steele e Aronson (1995) foram observados em contextos nos quais os estereótipos foram manipulados para ameaçar os alvos estereotipados, sendo encontrados efeitos da ameaça em domínios educacionais, musicais, sensório motor e até mesmo na tomada de decisão (Jairo e França, 2022b; Lewis & Michalak, 2019; Watson et al., 2017). Sinalizando as evidências que os estereótipos exercem influência negativa nas mais diversas dimensões da vida dos alvos.

Tomadas em conjunto, a compreensão dos estereótipos e da ameaça dos estereótipos nesta pesquisa embasam os argumentos de que membros de grupos estereotipados sofrem os efeitos de perceberem as expectativas negativas que são estabelecidas para si, ao passo que a experiência de viver em contextos estereotipados deprimem suas expectativas pessoais.

Na realidade educacional brasileira é observado que os ambientes de aprendizagem e o processo de educação sofrem fortes atravessamentos de ordem racial (Carvalho & França, 2019; Matos & França, 2023) e os estereótipos impactam negativamente os estudantes negros (Gomes, 2002; Jesus, 2018). Contudo, os prejuízos dos negros nos ambientes de aprendizagem não se limitam apenas a este domínio, os prejuízos se estendem a vida ocupacional e econômica deles. Visto que menores níveis educacionais se relacionam a uma série de indicadores negativos ao longo da vida social, incluindo taxas mais altas de pobreza e encarceramento (Benner & Graham, 2011, 2013; Benner et al., 2021). Possuindo um efeito ampliado de contribuir para a transmissão intergeracional da desvantagem socioeconômica (Bloome et al., 2018).

Observa-se uma realidade estereotipada quanto as profissões, as ocupações de baixo status social são profissões de pessoas negras, e ao seu contrário, os estereótipos ocupacionais dos brancos, reservam-lhes ocupações de alto status, configurando uma realidade ocupacional segregada em termos raciais (Santos, 2018, Jairo & França, 2022b). Contudo, mesmo que medidas públicas que visam redução nas desigualdades educacionais e ocupacionais de negros e brancos em espaços públicos tenham sido empreendidas (Arruda et al., 2022; Guarnieri & Melo-Silva, 2017; Guimarães & Zelaya, 2022), destaca-se que estas medidas são relativamente recentes e, ademais, as mudanças impostas pelas normas legais não garantem mudança imediata na cognição social.

Consequentemente, os estereótipos ocupacionais dos negros são uma realidade que impacta negativamente as escolhas profissionais, levando-os a escolher mais profissões de baixo status, ou seja, profissões condizentes com as expectativas sociais para o desempenho ocupacional dos negros (Jairo & França, 2022b).

Entre as variáveis que integram o processo da escolha por uma profissão, destaca-se para esta pesquisa as expectativas pessoais e as expectativas sociais. Partindo do pressuposto que se o ambiente e o processo de aprendizagem forem atravessados pelos estereótipos, logo, eles exercerão prejuízos sobre as expectativas pessoais e as expectativas sociais dos estudantes negros; fazendo-os sentir-se distantes de profissões que não são esperadas que eles venham a desempenhar.

As expectativas pessoais dentro do contexto de escolha profissional, correspondem a um fator da compreensão sobre o potencial que alunos acreditam possuir e suas aspirações particulares. Contudo, numa compreensão psicossocial, entende-se que até que até as expectativas pessoais sofrem forte interferência do meio social e das leituras perceptuais que o indivíduo faz da realidade. Sendo assim, considerando a realidade educacional e ocupacional dos negros, depreende-se que talvez as expectativas deles recebam forte impacto dos estereótipos, e sobretudo, as expectativas sobre as profissões que desejem desempenhar também sofram impactos dos estereótipos ocupacionais.

De igual modo as expectativas sociais são importantes para o processo de escolha de uma profissão (Buscacio & Sores, 2017). Se constituindo numa parcela importante do processo, visto que elas compreendem a dimensão ambiental na qual o sujeito está inserido, das aspirações sociais estabelecidas para ele, ou seja, do que o meio social espera dele enquanto decisão, comportamento e escolha. Adicionalmente, ressalta-se um aspecto muito sutil, entretanto, bastante potente em termos de prejuízos que podem residir nas

expectativas sociais, a saber, os estereótipos. Uma vez que eles interferem nas expectativas do observador sobre o alvo (Tajfel, 1981).

Sendo as expectativas sobre o alvo influenciadas pelos estereótipos (Fiske, 2002), compreende-se que elas correspondem a uma visão enviesada sobre o alvo e não necessariamente uma verdade. Contudo, os impactos da expectativa do observador impactam o alvo, independente da natureza enviesada que ela possua. Nesse sentido, infere-se que sobre as expectativas sociais residem um fator que potencializa ou não as decisões, aspirações e escolhas profissionais dos alvos. De modo que neste capítulo as expectativas sociais corresponderam as percepções que os alunos tinham sobre quais profissões os seus professores esperavam que eles desempenhassem no futuro.

Diante do exposto, certos de que os estereótipos e a ameaça deles possuem impactos em diversos domínios da vida do sujeito, fez-se necessário investigar os impactos sobre as expectativas dos estudantes. Sobre as desigualdades educacionais residem as premissas para uma sequência de prejuízos em diversos domínios da vida social, sendo necessário esclarecer os impactos dos ameaça dos estereótipos nas expectativas dos estudantes negros. Existem diferenças nas expectativas pessoais e sociais de estudantes brancos e negros? As expectativas sociais (ou seja, a percepção sobre as expectativas dos professores) dos estudantes negros se distinguem dos estudantes brancos em razão dos estereótipos?

A importância das expectativas dos professores

As pesquisas têm demonstrado que o ambiente escolar e o processo de aprendizagem são altamente influenciados pela figura do professor. Uma vez que eles são vitais para a concretização do processo de aprendizagem e possuem alto impacto sobre o

aprendente, sobretudo, sobre o desempenho dele (Zhang, 2022). Isso porque os professores são os adultos relacionados ao ambiente nos quais os aprendizes passam boa parte do tempo (Rumberger & Lim, 2008).

Os professores e os pais representam os grupos de adultos mais influentes sobre a vida dos adolescentes. E ao que parece, a influência do professor sobre o desenvolvimento e desempenho acadêmico do estudante se sobrepõe a influência dos pais. As expectativas dos professores possuem maior peso sobre os adolescentes. Pesquisas que focavam nos efeitos independentes das expectativas educacionais de pais e professores identificaram com elevada consistência o forte papel que as expectativas dos professores desempenhavam nas conquistas dos estudantes durante a carreira educacional deles (Gregory & Huang, 2013; Lee et al., 2015).

Benner et. al. (2021) ao investigarem como as expectativas educacionais de adultos moldavam direta e indiretamente os resultados acadêmicos dos jovens, numa amostra nacionalmente representativa de estudantes do ensino médio nos EUA, constataram que as altas expectativas dos professores eram protetivas contra as baixas expectativas dos pais, ou seja, os impactos das baixas expectativas dos pais eram amenizados pelas altas expectativas dos professores. De modo que este resultado indica que as expectativas dos professores apresentam forte conexão com o aluno.

Ademais, eles constataram o quanto as expectativas educacionais mais elevadas do professor estavam relacionadas a melhores conexões professor-aluno, o que, por sua vez, estava associado a notas mais altas, retratando que o aspecto da relação professor-aluno é parte importante do desempenho do aluno. Noutra perspectiva, deste resultado infere-se que expectativas rebaixadas representam um impacto maior sobre o futuro e desempenho acadêmico do estudante. Fortes expectativas dos professores são cruciais para melhorar o desempenho acadêmico estudantes (Benner et. al., 2021).

Achados semelhantes que evidenciaram o papel importante da relação professor-aluno impactando no desempenho do estudante foram relatados por Roorda et. al. (2011) e Liew et. al. (2011). Roorda et. al. (2011) a partir de dados meta-analíticos constataram uma consistente associação entre os relacionamentos positivos dos professores com o envolvimento e desempenho de estudantes do ensino médio. Semelhantemente, Liew et. al. (2011) constataram o papel compensatório das relações positivas do professor-aluno no desempenho de crianças pequenas em tarefas acadêmicas difíceis.

A relação professor-aluno é importante no processo de aprendizagem porque espera-se que o professor atue como modelo e mantenha relações estreitas com seus alunos. Visto que a relação professor-aluno se correlaciona positivamente com as competências acadêmicas, comportamentais e sociais dos alunos (Yiu, 2013). Woolley e Bowen (2007) constataram que a percepção de apoio dos professores era um forte preditor do interesse deles nas aulas e, de melhor comportamento na escola.

Adicionalmente, outras pesquisas evidenciaram que a relação professor-aluno quando positiva, previa melhorias comportamentais dos alunos, o engajamento deles em atividades em sala de aula (Davis, 2003; Hughes et al., 1999; Meehan et al., 2003) e nas realizações acadêmicas (Hughes et al., 2008; Hughes, 2011).

Os professores possuem papel crítico no processo de aprendizagem de seus alunos. Facilitando ou dificultando o desenvolvimento bem-sucedido deles por meio das interações. De modo que a interação aluno-professor pode ser considerada fator crucial de influência na aprendizagem (Lai, 2015). Embora não tratando especificamente sobre expectativas dos professores, os achados relatados anteriormente reforçam o poder preditivo das interações professor-aluno no processo educacional, e que estão indiretamente ligadas as expectativas que os professores estabelecem sobre seus alunos.

A expectativa do professor refere-se ao nível de sucesso esperado para um estudante, com base em pressupostos estabelecidos a partir de diferentes variáveis, como a capacidade intelectual, a motivação e, até mesmo variáveis que não estão diretamente relacionadas ao desempenho do aluno, a exemplo do status social, o gênero, a aparência física, raça e comportamento dele; e com base nestas variáveis, o professor prevê o desempenho futuro do aluno (Soto-Ardila et al., 2022).

No tocante a raça/etnia estudos encontraram evidências de que as expectativas dos professores para alunos membros de grupos minoritários eram inferiores se comparada a com as expectativas para alunos brancos (Jussim et al., 1996; Oates, 2003). Oates (2003) numa mostra nacionalmente significativa da sociedade estudantil norte americana, investigou se as expectativas dos professores se distinguiam em razão da raça do aluno e quais os impactos que elas teriam sobre o desempenho de estudantes negros e brancos.

Oates (2003) evidenciou uma disposição de expectativas negativas de professores brancos com relação aos estudantes negros e, os professores negros apresentaram postura neutra em relação aos alunos negros e brancos. O autor também encontrou evidências de que as expectativas dos professores brancos possuem maior consequência sobre o desempenho de estudantes negros, se comparada com os estudantes brancos.

Entretanto, as expectativas dos professores negros mostraram-se essencialmente neutras em termos raciais e não apresentaram diferenças no desempenho dos alunos brancos e negros. De modo que Oates (2003) pôde concluir que as percepções dos professores favorecem completamente a perpetuação da lacuna do desempenho escolar de negros e brancos.

As expectativas do professor sobre os alunos são responsáveis pela qualidade (ou não) do desempenho futuro dele, uma vez que elas potencializam o processo de aprendizagem. Todavia, observa-se que as expectativas muitas vezes são moldadas por

variáveis que não estão necessariamente relacionadas ao contexto escolar, tampouco não se constituem em pistas sobre o desempenho do aluno. Mas correspondem a perspectivas estereotipadas sobre o grupo que o aluno pertence. Sendo importante destacar que estes vieses de percepção podem levar os professores a avaliarem seus alunos de forma (des)favorável além do que o necessário (Jussim et al., 1994; Jussim et al., 1996).

As suposições sobre as capacidades e o comportamento dos alunos podem tem implicações diretas ou sutis nos resultados sociais e acadêmicos (Parks & Kennedy 2007). Os estereótipos podem fazer com que crianças sejam tratadas de forma diferente. Por exemplo, se o viés for positivo pode beneficiar o aluno com expectativas excepcionais. No entanto, quando os estereótipos são negativos, o comportamento do aluno pode ficar preso a um ciclo onde se é esperado pouco dele, e menos é produzido por ele. Vindo a confirmar as expectativas do observador em profecias autorrealizadoras (Brophy, 1983; Parks & Kennedy, 2007; Rosenthal et al., 1974; Rosenthal & Jacobson, 1968a, b).

Constatar que os professores reproduzem o modelo social de enxergar os sujeitos de forma distinta em razão dos estereótipos por si só já se torna um sério problema. Porém, pensar nos impactos desta realidade sobre os processos de aprendizagem, dimensionam uma realidade excludente que deprime a capacidade de desenvolvimento de sujeitos pertencentes a grupos estereotipados. Sobretudo porque, as expectativas dos professores funcionam como profecias autorrealizadoras (Oates, 2003).

As profecias autorrealizadoras se caracterizam pela capacidade que reside no sujeito de assentir as crenças e expectativas, sejam elas positivas ou negativas, que são depositadas sobre si. De modo a comportar-se de forma condizente com as expectativas estabelecidas para ele e assim, validar as crenças que foram estabelecidas a seu respeito (Carvalho et al., 2018; Rosenthal & Jacobson, 1968). Especificamente, compreende-se que as profecias autorrealizadoras ocorrem quando os alunos atuam de maneira a validar

as expectativas estereotipadas do professor. E estas expectativas podem ser errôneas na medida em que são justificadas por informações irrelevantes para o desempenho do aluno, a exemplo da raça/etnia (Oates, 2003).

Contudo, mesmo sendo as expectativas do professor errônea, elas influenciam o comportamento do aluno de tal forma que suas realizações eventualmente se adaptam e às expectativas iniciais (Jussim et al., 1994; Jussim et al., 1996). As profecias autorrealizadoras podem acontecer em contextos em que os professores são mais agradáveis com os alunos, enxergando-os de forma mais favorável e conseqüentemente, fornecendo instruções mais eficazes. Sendo assim, pode pensar que em conseqüência de expectativas favoráveis/desfavoráveis do professor, os alunos desenvolvam habilidades de resolução de problemas, hábitos de trabalho e estudo bons ou ruins.

Diante do exposto, pode-se inferir que se faz necessário identificar maneiras de promoção e discussão sobre o papel das expectativas dos professores no desenvolvimento do aluno. Sobretudo, que estas expectativas não sejam enviesadas pelos estereótipos. Para que estudantes que estevam em risco educacional tenham as possibilidades de sucesso acadêmico potencializadas (Benner et al., 2021).

Tomando como base os argumentos anteriores e considerando a realidade brasileira tão excludente da população negra, não é difícil inferir o quanto a relação professor-aluno é impactada pelos estereótipos sobre o desempenho educacional dos negros. De modo que as expectativas rebaixadas sobre o estudante negro afetam o desenvolvimento educacional dele, e os resultados desta realidade por sua vez, reforçam estatisticamente a assimetria educacional dos negros e brancos.

Sendo assim, nesta pesquisa o status da ocupação profissional (alto ou baixo) corresponde a medida de desempenho do aluno; ou seja, a que o aluno pensa ser a expectativa que seu professor nutre a respeito dele. A hipótese é a de que para os

estudantes negros estas expectativas sejam enviesadas pelos estereótipos ocupacionais de seu grupo, e sejam estas expectativas percebidas pelos estudantes negros, se tornando evidentes em contextos estereotipados e ameaçadores.

8.1 Objetivos

8.1.1 Objetivo Geral

Investigar os efeitos da AE sobre as expectativas pessoais e sociais, avaliar se a AE promove/intensifica o sentimento de distanciamento das profissões de alto status em estudantes negros, bem como avaliar os impactos dos estereótipos sobre a consciência do estigma e identidade racial dos negros.

8.1.2 Objetivo específicos

- Avaliar os impactos dos estereótipos nas expectativas pessoais dos negros e brancos nas condições de AE, SA e CE;
- Avaliar os impactos dos estereótipos nas expectativas sociais dos negros e brancos nas condições de AE, SA e CE;
- Investigar se o sentimento de distância de profissões de alto e baixo status dos negros se distinguem em função das condições de AE, SA e CE;

Hipóteses

H1 – Os negros da condição de AE apresentarão menor expectativa social de profissão de alto status – geral (ESPA) do que os brancos da mesma condição;

H2 – Os negros da condição de AE apresentarão menor expectativa social de profissão de alto status – geral (ESPA) que os negros das condições SA e CE.

H3 – Os negros da condição CE apresentarão maior expectativa social de profissão de alto status – geral (ESPA) que os negros da condição SA;

H4 – Os negros das condições SA e CE apresentarão menor expectativa social de profissão de alto status – geral (ESPA) do que os brancos das mesmas condições;

H5 – Não haverá diferença na expectativa social de profissão de alto status – geral (ESPA-G) dos brancos em função das condições experimentais;

H6 – Os negros da condição de AE apresentarão maior expectativa social de profissão de baixo status (ESPB) do que os brancos da mesma condição;

H7 – Os negros da condição de AE apresentarão maior expectativa social de profissão de baixo status (ESPB) que os negros das condições SA e CE.

H8 – Os negros da condição CE apresentarão menor expectativa social de profissão de baixo status (ESPB) que os negros da condição SA;

H9 – Não haverá diferença na expectativa social de profissão de alto status (ESPB) dos brancos em função das condições experimentais;

H10 – Os negros das condições AE apresentarão expectativa pessoal para desempenho de profissão de alto status inferior a dos brancos da mesma condição,

H11 – Não haverá diferenças na expectativa pessoal para desempenho de profissão de alto status entre negros e brancos na condição SA;

H12 – Os negros na condição CE apresentarão expectativa pessoal para desempenho de profissão de alto status superior à dos brancos da mesma condição;

H13 – Não haverá diferenças na expectativa pessoal para desempenho de profissão de alto status entre os brancos nas condições experimentais.

H14 – Os negros das condições AE apresentarão expectativa pessoal para desempenho de profissão de baixo status superior a dos brancos da mesma condição,

H15 – Não haverá diferenças na expectativa pessoal para desempenho de profissão de baixo status entre negros e brancos na condição SA;

H16 – Os negros na condição CE apresentarão expectativa pessoal para desempenho de profissão de alto status inferior à dos brancos da mesma condição

H17 – Não haverá diferenças na expectativa pessoal para desempenho de profissão de alto status entre os brancos nas condições experimentais.

H18 – Os negros da condição de AE apresentarão maior sentimento de distância de profissões de alto status do que os negros nas demais condições experimentais.

H19 – Independente das condições experimentais os negros apresentarão maiores níveis de consciência do estigma étnico do que os brancos.

H20 – Independente das condições experimentais os negros apresentarão maiores níveis de identificação racial do que os brancos.

8.2 Método

Participantes

Os participantes deste estudo foram os mesmos descritos no quinto capítulo. Sendo, portanto, 221 estudantes, matriculados nos anos finais do ensino médio, idade média de $M = 16,92$, $DP = 1,11$, sendo 57,9% ($n = 128$) do sexo feminino e, 60,6% ($n = 134$) negros.

Procedimentos

Os procedimentos deste estudo foram os mesmos descritos no capítulo V. Realizou-se aleatoriamente a definição da condição experimental a qual a turma seria submetida. No dia da coleta, os alunos foram abordados em sala e novamente explicados os objetivos da pesquisa e as garantias legais da participação no processo. Na sequência foram dadas as explicações para preenchimento do instrumento, e conforme a condição experimental, acrescentadas as informações da manipulação experimental.

Instrumentos

O instrumento foi um questionário estruturado que avaliou as escolhas profissionais em razão do status (alto ou baixo status), as condições subjacentes a escolha profissional, as expectativas pessoais e sociais sobre a profissão que os participantes desempenhariam entre outras variáveis. Entretanto, neste capítulo serão apresentados apenas os dados referentes as de expectativas pessoais e sociais sobre a profissão, o sentimento de distância das profissões, a percepção de ameaça do estereótipo e a de consciência do estigma dos participantes

As expectativas sociais sobre as profissões que os participantes desempenhariam foi mensurada por meio de uma escala que tinha itens de caráter projetivo; o enunciado da escala solicitava aos participantes que pensassem na forma como seus professores responderiam aos itens a respeito deles. O enunciado era o seguinte: Pense em um professor que você admira muito. _Pensou? Agora, imagine que você é ele, e estivesse respondendo às perguntas abaixo com relação a você mesmo. Como você acha que ele responderia se perguntasse isso a seu respeito?

Como opção de resposta o participante indicou numa escala tipo *likert* de 7 pontos, sendo 1 (nada provável), e 7 (muito provável), o quanto ele acreditava que um professor

poderia atribuir as ocupações profissionais como provável profissão que o participante desempenharia no futuro. Os itens avaliados eram semelhantes a este: Ele(a) vai ser um eng. civil? Ele(a) vai ser um dançarino (a)?

As ocupações foram distintas em status, ou seja, 5 itens referiam-se a profissões de alto status (engenheiro civil, médico, odontólogo, engenheiro de petróleo e advogado), 5 a profissões de baixo status (ciências da religião, artes visuais, dança, bibliotecário, teatro) tendo como base os resultados de Santos (2018). E foram acrescentados 4 itens com profissões não acadêmicas, sendo as de alto status (jogador de futebol famoso e digital influencer) e 2 de baixo status (pedreiro e vendedor ambulante). As profissões não acadêmicas foram estabelecidas por meio da técnica de *brainstorming* realizada com psicólogos membros do GPSAIR. O cálculo do coeficiente *Alfa de Cronbach* dos itens desta escala apresentaram valor de 0,78. De modo que os itens apresentaram uma consistência interna substancial (Landis & Koch, 1977).

As expectativas pessoais sobre as profissões que os participantes desempenhariam, se de alto ou baixo status, foram mensuradas por meio de uma escala tipo *likert* de 7 pontos, sendo 1 (nada provável), e 7 (muito provável). Apresentava a seguinte instrução: Agora indique qual a probabilidade de você escolher uma destas profissões? Foram disponibilizadas 20 profissões como opções de respostas, sendo 10 de alto e 10 de baixo status. Tendo cada participante que indicar a probabilidade de desempenhar cada uma delas. O cálculo do coeficiente *Alfa de Cronbach* para estes itens apresentou valor de 0,80; de modo que apresentaram uma consistência interna substancial (Landis & Koch, 1977).

O sentimento de distância das profissões foi avaliado por meio de uma lista com 20 profissões (alto e baixo status) retiradas de Santos (2018). Foi solicitado o seguinte: Indique 5 das profissões listadas abaixo, que você julga ser extremamente distante de

você e de sua perspectiva futura. E cada participante teve 5 opções de resposta entre as 20 profissões disponíveis. Esta medida foi interpretada a partir da indicação das profissões dos participantes como as que eles mais acham distantes de seus objetivos de desempenho no futuro. Essa variável indicava a direção oposta das possibilidades de desempenho de profissão no futuro.

Por fim, após as investigações sociodemográficas, foram avaliadas a percepção dos participantes sobre o contexto estereotipado. É importante destacar que essas variáveis foram as últimas informações coletadas no instrumento, e propositalmente depois das informações sociodemográficas. Tal estratégia foi adotada pelo fato que mesmo sendo o instrumento para as três condições experimentais, a manipulação do estereótipo modificou os cenários. E se tais as variáveis fossem coletadas antes da conclusão de todo o instrumento ou, se inseridas entre as outras variáveis, elas poderiam interferir nos resultados dos participantes que não foram submetidos a condição de ameaça dos estereótipos. Sendo assim, estes dados se constituíram em investigações complementares, pois, estando no final do instrumento, não interfeririam na manipulação experimental.

A percepção dos participantes sobre o contexto estereotipado foi mensurada por meio das subescalas da Social Identities and Attitudes Scale – (SIAS) de Picho e Brown (2011). As subescalas utilizadas de Picho e Brown (2011) foram a de consciência do estigma étnico e a identidade racial. As subescalas eram *Likert* (1= pouco a 5=muito), a subescala de consciência do estigma étnico media a ideia central de grau de consciência do estigma racial dos negros a partir dos itens a) *My ethnicity affects how my peers colleagues interact with me*; b) *Most people judge me on the basis of my ethnicity*; c) *My ethnicity influences how teachers Interact with me*; d) *My ethnicity influences how I feel about myself*; e) *People from other ethnic groups interpret my behavior based on my*

ethnicity. E a subescala identidade racial foi avaliada pelos seguintes itens: a) *I feel a Strong attachment to my ethnicity*; b) *My ethnicity is an importante reflection of who I am*; c) *I am connected to my ethnicity heritage*; d) *I value my ethnic background*.

Sendo assim, os itens da subescalas de consciência do estigma étnico nesta pesquisa foram os seguintes: a) Minha etnia afeta como meus colegas interagem comigo; b) A maioria das pessoas me julga com base na minha etnia; c) Minha etnia influencia como os professores interagem comigo; d) Minha etnia influencia como me sinto sobre mim; e) Pessoas de outros grupos étnicos interpretam meu comportamento com base na minha etnia. E os itens da subescala de identidade racial foram: a) Sinto um forte apego à minha etnia; b) Minha etnia é um reflexo importante de quem eu sou; c) Estou conectado à minha herança étnica; d) Eu valorizo minha origem étnica. No instrumento original as subescalas de consciência do estigma étnico e a identidade racial apresentaram coeficientes Alfa de Cronbach 0,85 e 0,91, respectivamente, de modo que apresentaram consistência interna quase perfeita (Landis & Koch, 1977). E para este estudo, a subescala de consciência do estigma étnico apresentou *Alfa de Cronbach* 0,71, apresentando uma consistência interna substancial, e a subescala de identidade racial apresentou *Alfa de Cronbach* de 0,85 apresentando consistência interna quase perfeita.

Manipulação experimental

O desenho desta pesquisa foi 3 (condição: ameaça dos estereótipos -AE vs sem ameaça – SA vs contraestereótipo - CE) x 2 (cor de pele: branco vs negro). A alocação dos participantes às condições experimentais foi aleatória, obedeceu a identificação prévia de cada turma, e respeitou a composição racial de cada sala de aula.

A manipulação dos estereótipos (AE vs SA vs CE) foi realizada por meio de textos *priming*, lidos pelo aplicador antes do preenchimento do instrumento. Para os

participantes da condição SA foram passadas apenas as instruções para preenchimento do questionário e em seguida eles responderam as questões. Para o grupo de AE, após as instruções, o aplicador leu o texto *priming* que continha informações sobre a realidade da segregação ocupacional imposta aos negros (Apêndice L). E para os participantes da condição de CE, o texto *priming* apresentava um relato de um negro que conseguiu sucesso profissional numa profissão de alto status, ou seja, o enredo versava sobre a condição contra estereotípica. (Apêndice M).

Aspectos éticos

O projeto da pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos, com Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 58017720.0.0000.5546. Após autorização das unidades escolares, os alunos foram abordados em sala e convidados para participarem da pesquisa. No dia agendado para aplicação, foram recolhidos os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE assinados pelos responsáveis e, antes da aplicação do instrumento, novamente os participantes foram lembrados dos objetivos da pesquisa, das condições e garantias que eles tinham enquanto voluntários. Em seguida, solicitou-se a assinatura do Termo de Assentimento Livre e Esclarecido – TALE.

Análises dos dados

Os dados foram analisados por meio do software SPSS versão 23. E inicialmente foram realizadas análises de frequências e análises descritivas para correção e ajustes no banco de dados. Para as análises mais elaboradas criou-se uma variável cor/condição que aglutinou as informações da cor de pele (Branco vs Negro) vs condição experimental (AE

vs SA vs CE). De modo que o resultado dela discriminava o sujeito branco e negro por condição experimental específica, variando de 1 a 6.

Posteriormente, a partir da variável de expectativa social das profissões foram criadas duas subcategorias que aglutinou as opções de profissões de alto status distintas das profissões de baixo status. Sendo assim, criou-se as variáveis “expectativa social de profissão de alto status (ESPA) e a variável “expectativa social de profissão de baixo status (ESPB)”.

A distribuição de normalidade das variáveis foi avaliada por meio dos testes *Kolmogorov-Smirnov* e *Shapiro-Wilk*. E o pressuposto de homogeneidade de variância avaliado por meio do teste de *Levene*. Para as variáveis em que o pressuposto da homogeneidade de variâncias foi violado, utilizou-se os procedimentos de correção estatística de *Welch* (Haukoos & Lewis, 2005).

Para as situações em que a normalidade foi violada, bem como para correção dos diferentes tamanhos dos grupos experimentais, realizou-se procedimentos de *bootstrapping* (1000 re-amostragens; 95% IC BCa). Esta técnica possibilita maior confiabilidade nos resultados, pois corrige os desvios de normalidade da distribuição da amostra, as diferenças entre os tamanhos dos grupos, bem como apresentam um intervalo de confiança de 95% para as diferenças entre as médias.

Sequencialmente, foram realizadas ANOVAs de uma via, com o objetivo de avaliar se havia diferenças nas expectativas pessoais e sociais dos participantes sobre as profissões que eles desempenhariam se de alto ou baixo status, consciência de estigma e a identificação racial (Picho & Brown, 2011), sendo a cor/condição a variável independente. E por fim, foi realizada análise de respostas múltiplas para realizar uma análise referência cruzada das variáveis condição/cor e distância das profissões de alto/baixo status para avaliar o sentimento de distância das profissões.

8.3 Resultados

As expectativas sociais

A percepção das expectativas sociais sobre o desempenho profissional foi mensurada por meio da pergunta projetiva, na qual os participantes foram convidados a responder como se fosse seu professor, especificamente, o professor que ele mais admirava. Perguntou-se da seguinte forma: Pense em um professor que você admira muito. _ Pensou? Agora imagine que você é ele, e está respondendo às perguntas abaixo com relação a você mesmo. Como você acha que ele responderia se perguntasse isso a seu respeito?

Os itens perguntados eram semelhantes a estes: 1) Ele (a) vai ser um engenheiro civil? 2) Ele (a) vai ser um médico? E se diferenciavam quanto ao status da ocupação, sendo que 7 correspondiam a profissões de alto status (5 acadêmicas e 2 não acadêmicas) e 7 a profissões de baixo status (5 acadêmicas e 2 não acadêmicas). As respostas foram registradas numa escala *Likert* de 7 pontos, onde 1 significou nada provável e, 7 significava muito provável.

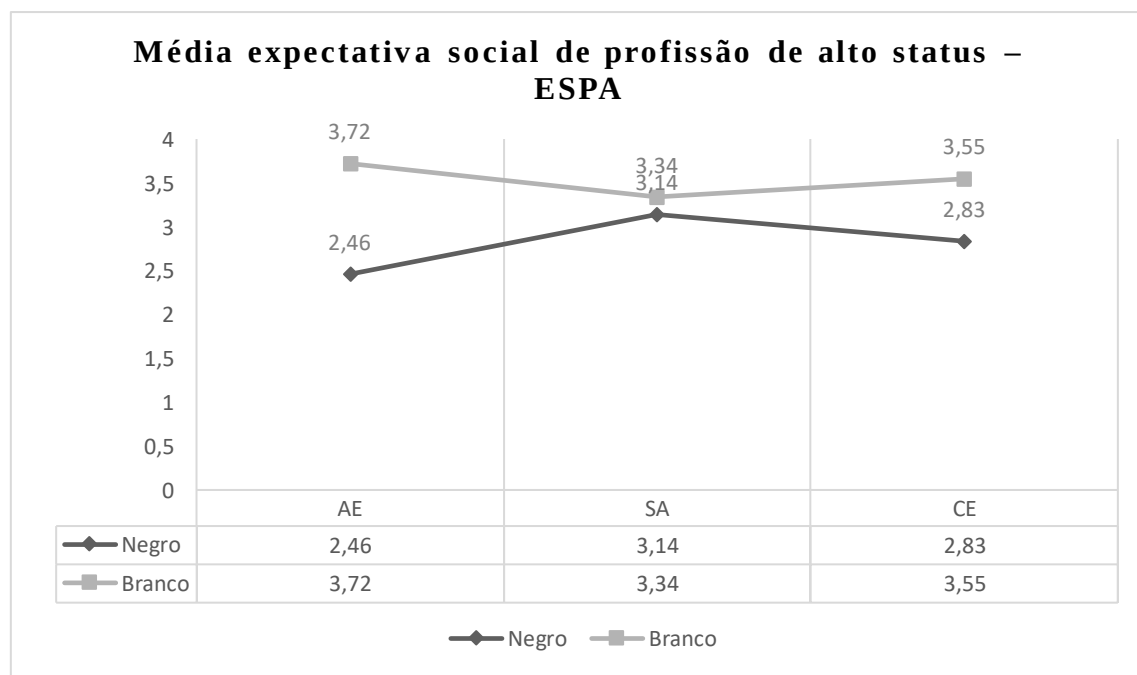
As expectativas sociais para profissões alto status - ESPA

As hipóteses (H1, H2, H3, H4 e H5) estabelecidas para a variável ESPA, de modo geral, previam que a AE diminuiria as expectativas sociais para profissões de alto status; ao passo que a condição de CE aumentaria as expectativas sociais dos participantes. E não seriam encontradas diferenças na ESPA entre os brancos nas diferentes condições experimentais.

Da análise referente a ESPA, observou-se que a variável não apresentou distribuição normal (*Kolmogorov-Smirnov* = 0,070, $p < 0,05$; *Shapiro-Wilk* = 0,979, $p < 0,05$). E o Teste de *Levene* demonstrou que os grupos apresentam homogeneidade de variância (*Levene* (5, 215) = 0,582, $p > 0,05$). Sendo assim, para avaliar a ESPA realizou-se uma Análise de Variância de uma via (ANOVA - One Way) tendo como variável independente a cor/condição do participante.

Os resultados da ANOVA revelaram haver diferenças na ESPA entre os grupos [(F(5, 7,58) = 8,32; $p < 0,001$, $\eta^2p = 0,16$]. E o teste *post-hoc* de *Bonferroni* interpretado por meio de procedimentos de *bootstrapping*, demonstrou que a ESPA dos negros da condição de AE (M= 2,46; DP= 0,89) foi menor e diferenciou-se dos brancos (M= 3,72; DP= 0,94) da mesma condição, dos brancos (M= 3,34; DP= 0,79) e negros (M= 3,14; DP= 0,98) da condição SA, e dos brancos (M= 3,55; DP= 1,20) da condição CE. Não sendo significativa a diferença se comparada aos negros (M= 2,83; DP= 0,95) da condição CE (ver Figura 12).

Figura 12: Média expectativa social de profissão de alto status - ESPA



Das comparações raciais entre as condições experimentais observou-se que a ESPA dos negros ($M= 2,46$; $DP= 0,89$) da condição AE foi menor e diferenciou-se dos negros ($M= 3,14$; $DP= 0,98$) da condição SA, entretanto, não se diferenciou dos negros da condição CE ($M= 2,83$; $DP= 0,95$). E a ESPA dos negros ($M= 2,83$; $DP= 0,95$) da condição CE não foi maior e nem diferenciou dos negros da condição SA ($M= 3,14$; $DP= 0,98$). E entre os brancos não houve diferenças na ESPA entre as condições experimentais. As comparações intragrupos demonstraram que nas condições AE e CE a ESPA dos negros diferenciou-se dos brancos. Entretanto, na condição SA não foram encontradas diferenças significativas entre brancos e negros. (ver Tabela 13).

Tabela 13: Teste post-hoc de Bonmferonni com Bootstrapping (95% IC Bca) da expectativa social de profissões de alto status

Comparações entre grupos		Diferença de Médias	Estimativas de <i>Bootstrapping</i> (95% IC BCa)		
			EP	Limite inferior	Limite Superior
Branco AE Média: 3,72 DP= 0,84	Negro - AE	1,26012*	,23811	,79199	1,73922
	Branco - SA	,38656	,23679	-,05689	,84420
	Negro - SA	,57933	,24263	,10927	1,06323
	Branco - CE	,16874	,28905	-,40263	,75132
	Negro - CE	,88810*	,25292	,39737	1,39441
Negro AE Média: 2,46 DP= 0,89	Branco - AE	-1,26012*	,23811	-1,73922	-,79199
	Branco - SA	-,87357*	,18369	-1,24266	-,53214
	Negro - SA	-,68079*	,20290	-1,09764	-,29962
	Branco - CE	-1,09138*	,25493	-1,58224	-,56343
	Negros - CE	-,37202	,21123	-,80604	,02403
Branco SA Média: 3,34 DP= 0,79	Branco - AE	-,38656	,23679	-,84420	,05689
	Negro - AE	,87357*	,18369	,53214	1,24266
	Negros - SA	,19277	,19406	-,21273	,56974
	Branco - CE	-,21782	,25820	-,73988	,30417
	Negro - CE	,50154	,19581	,13085	,88945
Negro SA Média: 3,14 DP= 0,98	Branco - AE	-,57933	,24263	-1,06323	-,10927
	Negro - AE	,68079*	,20290	,29962	1,09764
	Branco - SA	-,19277	,19406	-,56974	,21273
	Branco - CE	-,41059	,26441	-,93223	,10641
	Negro - CE	,30877	,21426	-,09954	,71831
Branco CE Média: 3,55 DP= 1,20	Branco - AE	-,16874	,28905	-,75132	,40263
	Negro - AE	1,09138*	,25493	,56343	1,58224
	Branco - SA	,21782	,25820	-,30417	,73988
	Negro - SA	,41059	,26441	-,10641	,93223
	Negro - CE	,71936*	,27139	,15709	1,25712
Negro CE Média: 2,83 DP= 0,95	Branco - AE	-,88810*	,25292	-1,39441	-,39737
	Negro - AE	,37202	,21123	-,02403	,80604
	Branco - SA	-,50154	,19581	-,88945	-,13085
	Negro - SA	-,30877	,21426	-,71831	,09954
	Branco - CE	-,71936*	,27139	-1,25712	-,15709

Nota: EP = erro padrão; *significativo.

Destes resultados constata-se a confirmação da hipótese (H1) que previu que os negros submetidos à AE apresentariam menor expectativa social para desempenho de profissões de alto status geral do que os brancos da mesma condição. Foi parcialmente confirmada a hipótese (H2) que predisse que negros submetidos à AE apresentariam menor expectativa social para desempenho de profissões de alto status geral que os negros das condições SA e CE. Contudo, a ESPA dos negros da condição AE não se diferenciou dos negros da condição CE.

Não se confirmou a hipótese (H3) que predizia que os negros submetidos ao CE apresentariam maior ESPA que os negros da condição SA. E foi parcialmente confirmada a hipótese (H4) que previa que os negros das condições SA e CE apresentariam menor ESPA do que os brancos das mesmas condições. Uma vez que na condição SA não se diferenciou a ESPA dos brancos e negros. E por fim, confirmou-se a hipótese (H5) que previa não haver diferença na ESPA dos brancos em função das condições experimentais.

As expectativas sociais para profissões de baixo status - ESPB

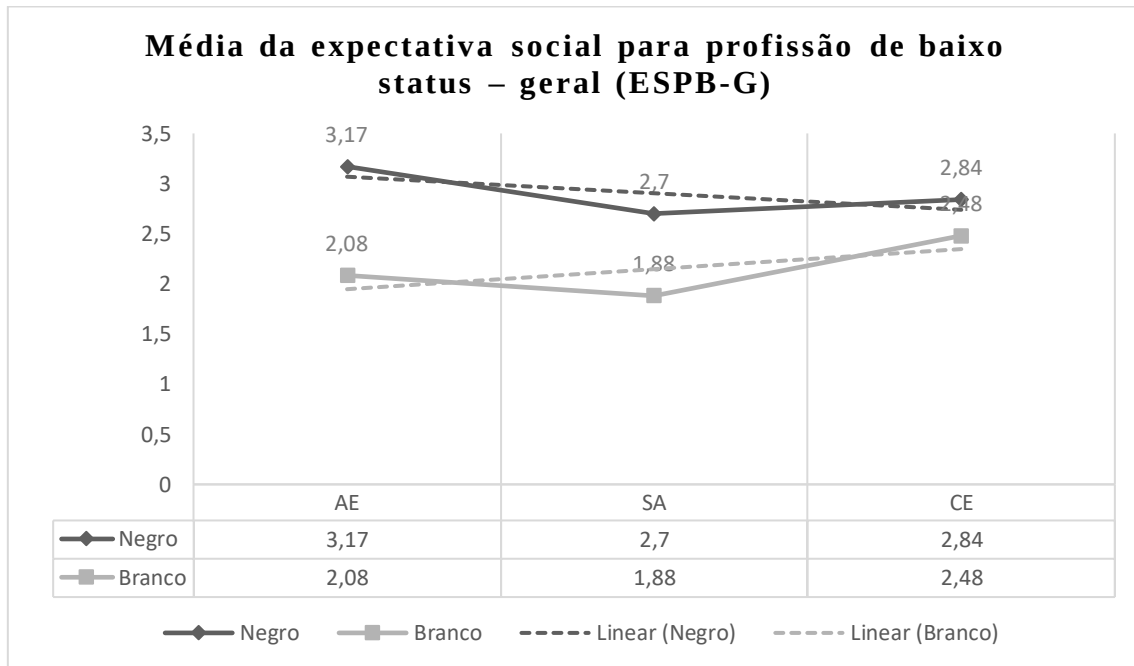
De modo geral, as hipóteses (H6, H7, H8, H9 e H10) estabelecidas para a variável expectativa social para profissão de baixo status (ESPB) previam que a AE teria um efeito potencializador da expectativa dos negros para desempenho de profissões de baixo status. Tal previsão se embasa no fato de que os estereótipos das profissões de baixo status foram usados para ameaçar os participantes negros. E diferentemente do que foi esperado para a expectativa social para desempenho de profissões de alto status - ESPA, era esperado que os negros apresentassem maior expectativa social para profissões de baixo status (ESPB) do que os brancos.

A variável ESPB investigou nos participantes as profissões que eles acreditavam que seus professores poderiam atribuir a eles. Ou seja, esta variável foi uma medida baseada na percepção do participante sobre um outro ser social. Sendo assim, os negros estariam numa posição de falar sobre as expectativas que seus professores nutrem a respeito deles. E considerando os estereótipos ocupacionais dos negros, tomou-se por hipótese que a expectativa social para profissão de baixo status nos participantes submetidos à AE seria superior a das outras condições experimentais. Dito de outra forma, era esperado que a AE ressaltaria para os negros as expectativas diminuídas quanto ao desempenho ocupacional.

A variável ESPB não apresentou distribuição normal (*Kolmogorov-Smirnov* = 0,122, $p < 0,001$; *Shapiro-Wilk* = 0,941, $p < 0,001$). E o Teste de *Levene* demonstrou que os grupos apresentam homogeneidade de variância (*Levene* (5, 215) = 1,88, $p > 0,05$). Desse modo, para avaliar a ESPB realizou-se uma Análise de Variância de uma via (ANOVA -One Way) tendo como variável independente a cor/condição do participante.

Os resultados da ANOVA revelaram haver diferenças na ESPB entre os grupos [(F(5, 8,81) = 7,59; $p < 0,001$, $\eta^2p = 0,15$]. E o teste *post-hoc* de *Bonferroni* interpretado por meio de procedimentos de *bootstrapping*, demonstrou que a ESPB dos negros submetidos à AE (M= 3,17; DP= 1,08) diferenciou-se dos brancos (M= 2,08; DP= 0,964) da mesma condição, e dos brancos da condição SA (M= 1,88; DP= 0,768), entretanto, não se diferenciou dos negros da condição SA (M= 2,70; DP= 1,17), dos brancos (M= 2,48; DP= 1,24) e negros da condição CE (M= 2,84; DP= 1,12).

Figura 13: Média de expectativa social para profissão de baixo status - geral



Observou-se das comparações raciais entre as condições experimentais que as ESPB dos negros não se diferenciaram. E não foram encontradas diferenças da ESPB dos negros e brancos nas três condições. E as comparações intragrupos revelaram que a ESPB dos negros somente se diferenciou dos brancos nas condições AE e SA. Não sendo significativas as diferenças entre brancos e negros da condição CE (ver Tabela 14).

Tabela 14: Teste post-hoc de Bonmferonni com Bootstrapping (95% IC Bca) da expectativa social de profissão de baixo status –ESPB

Comparações entre grupos		Diferença de Médias	Estimativas de <i>Bootstrapping</i> (95% IC Bca)		
			EP	Limite inferior	Limite Superior
Branco AE Média: 2,08 DP= 0,96	Negro - AE	-1,09317*	,24894	-1,57166	-,60299
	Branco - SA	,19890	,24192	-,25201	,69521
	Negro - SA	-,61931	,26798	-1,12283	-,05615
	Branco - CE	-,40629	,31252	-1,03314	,19855
	Negro - CE	-,76175	,27341	-1,27911	-,21794
Negro AE Média: 3,17 DP= 1,08	Branco - AE	1,09317*	,24894	,60299	1,57166
	Branco - SA	1,29207*	,20424	,88515	1,68860
	Negro - SA	,47385	,23192	,03093	,93678
	Branco - CE	,68688	,29045	,11511	1,25751
	Negros - CE	,33142	,23831	-,12196	,80538
Branco SA Média: 1,88 DP= 0,76	Branco - AE	-,19890	,24192	-,69521	,25201
	Negro - AE	-1,29207*	,20424	-1,68860	-,88515
	Negros - SA	-,81822*	,20529	-1,25020	-,43750
	Branco - CE	-,60519	,27181	-1,14098	-,05752
	Negro - CE	-,96065*	,21233	-1,35773	-,52856
Negro SA Média: 2,7 DP= 1,17	Branco - AE	,61931	,26798	,05615	1,12283
	Negro - AE	-,47385	,23192	-,93678	-,03093
	Branco - SA	,81822*	,20529	,43750	1,25020
	Branco - CE	,21303	,29806	-,39444	,79025
	Negro - CE	-,14243	,24442	-,62294	,35840
Branco CE Média: 2,48 DP= 1,24	Branco - AE	,40629	,31252	-,19855	1,03314
	Negro - AE	-,68688	,29045	-1,25751	-,11511
	Branco - SA	,60519	,27181	,05752	1,14098
	Negro - SA	-,21303	,29806	-,79025	,39444
	Negro - CE	-,35546	,29846	-,92223	,26426
Negro CE Média: 2,84 DP= 1,12	Branco - AE	,76175	,27341	,21794	1,27911
	Negro - AE	-,33142	,23831	-,80538	,12196
	Branco - SA	,96065*	,21233	,52856	1,35773
	Negro - SA	,14243	,24442	-,35840	,62294
	Branco - CE	,35546	,29846	-,26426	,92223

Nota: EP = erro padrão; *significativo.

Sendo assim, estes resultados confirmaram a hipótese (H6) que predizia que os negros submetidos à AE apresentariam maior ESPB do que os brancos da mesma condição. Contudo, não confirmaram a hipótese (H7) que previa que negros submetidos à AE apresentariam maior ESPB que os negros das condições SA e CE. Bem como não confirmaram a hipótese (H8) que previu que negros da condição CE apresentariam menor ESPB que negros da condição SA. E confirmou-se a hipótese (H9) que previu não haver diferenças na ESPB dos brancos.

Para avaliar as diferenças das médias entre as variáveis ESPA e ESPB dos participantes nas diferentes condições experimentais realizou-se um *test t* emparelhado. Inicialmente, aplicou-se um *split file* do banco a partir da variável cor/condição. E realizado o teste *t* analisando o emparelhamento da ESPA e ESPB. De modo que resultou numa análise das 6 condições experimentais. O primeiro resultados refere-se aos brancos da condição de AE; constatou-se que os brancos submetidos à AE apresentaram uma ESPA (M = 3,72, EP = 0,197) superior a ESPB (M = 2,08, EP = 0,201), $t(22) = 7,86$, $p < 0,01$. De igual modo, para os negros submetidos à AE observou-se diferenças entre as variáveis, contudo, a ESPA (M = 2,46, EP = 0,131) foi inferior a ESPB (M = 3,17, EP = 0,160), $t(45) = -3,91$, $p < 0,01$.

Para a condição SA observou-se que os brancos apresentaram ESPA (M = 3,34, EP = 0,128) superior a ESPB (M = 1,88, EP = 0,124), $t(37) = 9,76$, $p < 0,01$. E de igual modo, os negros apresentaram ESPA (M = 3,14, EP = 0,140) superior a ESPB (M = 2,70, EP = 0,168), $t(48) = 3,40$, $p < 0,05$.

E para a condição CE observou-se que os brancos apresentaram ESPA (M = 3,55, EP = 0,236) superior a ESPB (M = 2,48, EP = 0,244), $t(25) = 3,67$, $p < 0,01$. Contudo, para os negros a ESPA (M = 2,83, EP = 0,152) não se diferenciou da ESPB (M = 2,84, EP = 0,180), $t(38) = -0,02$, $p > 0,05$.

Das expectativas pessoais

Para avaliar as expectativas pessoais para desempenho profissional de uma ocupação de alto ou baixo status, perguntou-se da seguinte forma: Agora indique qual a probabilidade de você escolher uma destas profissões? As opções de respostas foram 20 profissões, igualmente distribuídas entre alto/baixo status. Os participantes indicaram numa escala tipo *likert* de 7 pontos, a probabilidade de escolher cada uma das opções/profissões para seu futuro profissional. Sendo que 1 significou nada provável, e 7 significou muito provável.

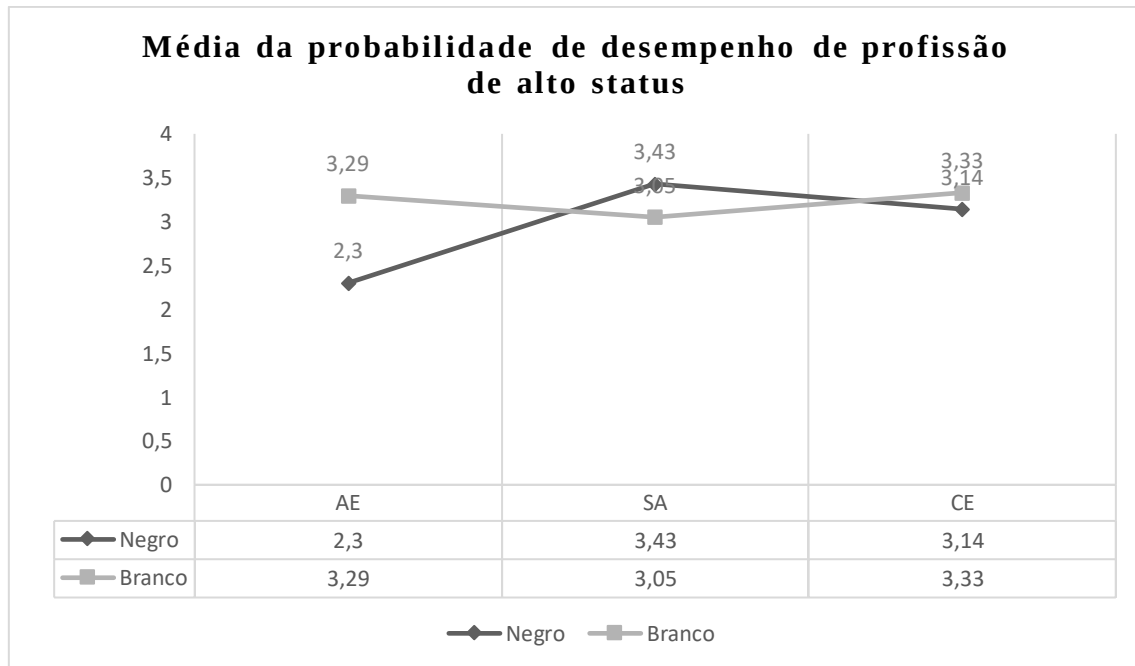
As profissões foram categorizadas de acordo com o status social, de modo que para as análises foi necessária a criação de duas variáveis distintas. A primeira delas foi nomeada “probabilidade de desempenho de profissão de alto status - PDPA” e a segunda “probabilidade de desempenho de profissão de baixo status - PDPB”.

A variável “probabilidade de desempenho de profissão de alto status - PDPA” não apresentou distribuição normal (*Kolmogorov-Smirnov* = 0,073, $p < 0,05$; *Shapiro-Wilk* = 0,948, $p < 0,05$). E o Teste de *Levene* mostrou que os grupos apresentam homogeneidade de variância (*Levene* (5, 215) = 1,646, $p > 0,05$). De modo que para avaliar a PDPA realizou-se uma Análise de Variância de uma via (ANOVA -One Way) tendo como variável independente a cor/condição do participante.

Os resultados da ANOVA revelaram haver diferenças na PDPA entre os grupos [(F(5, 7,26) = 6,869; $p < 0,001$, $\eta^2p = 0,14$]. E o teste *post-hoc* de *Bonferroni* interpretado por meio de procedimentos de *bootstrapping*, demonstrou que a PDPA dos negros submetidos à AE (M= 2,30; DP= 0,79) foi inferior e diferenciou-se dos brancos (M= 3,29; DP= 0,74) da mesma condição, brancos (M= 3,05; DP= 1,01) e negros (M= 3,43; DP=

1,34) da condição SA, e dos brancos (M= 3,33; DP= 0,98) e negros (M= 3,14; DP= 1,0) da condição CE (Ver Figura 14).

Figura 14: Média da probabilidade de desempenho de profissão alto status



Observou-se das comparações raciais entre as condições experimentais que a PDPA dos negros submetidos à AE diferenciou-se dos negros das condições SA e CE. A PDPA dos negros submetidos a CE não se diferenciou dos negros da condição SA. E não se diferenciou a PDPA dos brancos nas três condições experimentais. Referente as comparações intragrupos observou-se que não foram encontradas diferenças na PDPA dos negros e brancos das condições SA e CE (ver Tabela 15).

Tabela 15: Teste post-hoc de Bonmferonni com Bootstrapping (95% IC Bca) da expectativa pessoal sobre probabilidade de desempenho de profissão de alto status

Comparações entre grupos		Diferença de Médias	Estimativas de <i>Bootstrapping</i> (95% IC BCa)		
			EP	Limite inferior	Limite Superior
Branco AE Média: 3,29 DP= 0,74	Negro - AE	,98435*	,19390	,58956	1,34744
	Branco - SA	,24012	,22549	-,19283	,68035
	Negro - SA	-,14028	,24429	-,62438	,33878
	Branco - CE	-,04542	,25321	-,54985	,42696
	Negro - CE	,15061	,22258	-,29498	,59123
Negro AE Média: 2,30 DP= 0,79	Branco - AE	-,98435*	,19390	-1,34744	-,58956
	Branco - SA	-,74423*	,19472	-1,10545	-,34014
	Negro - SA	-1,12463*	,22726	-1,57016	-,66598
	Branco - CE	-1,02977*	,23240	-1,50654	-,54881
	Negros - CE	-,83374*	,19531	-1,21929	-,43869
Branco SA Média: 3,05 DP=1,01	Branco - AE	-,24012	,22549	-,68035	,19283
	Negro - AE	,74423*	,19472	,34014	1,10545
	Negros - SA	-,38041	,25280	-,86924	,11007
	Branco - CE	-,28554	,25097	-,77654	,19896
	Negro - CE	-,08951	,22386	-,54521	,34947
Negro SA Média: 3,43 DP= 1,34	Branco - AE	,14028	,24429	-,33878	,62438
	Negro - AE	1,12463*	,22726	,66598	1,57016
	Branco - SA	,38041	,25280	-,11007	,86924
	Branco - CE	,09486	,27243	-,44559	,63603
	Negro - CE	,29089	,24347	-,17400	,75256
Branco CE Média: 3,33 DP= 0,98	Branco - AE	,04542	,25321	-,42696	,54985
	Negro - AE	1,02977*	,23240	,54881	1,50654
	Branco - SA	,28554	,25097	-,19896	,77654
	Negro - SA	-,09486	,27243	-,63603	,44559
	Negro - CE	,19603	,25275	-,28599	,68361
Negro CE Média: 3,14 DP= 1,0	Branco - AE	-,15061	,22258	-,59123	,29498
	Negro - AE	,83374*	,19531	,43869	1,21929
	Branco - SA	,08951	,22386	-,34947	,54521
	Negro - SA	-,29089	,24347	-,75256	,17400
	Branco - CE	-,19603	,25275	-,68361	,28599

Nota: EP = erro padrão; *significativo.

Sendo assim, constatou-se a confirmação da hipótese (H10) que predisse que os negros submetidos à AE apresentariam PDPA inferior a dos brancos da mesma condição.

Foi confirmada a hipótese (H13) que previu que não haveria diferenças na PDPA entre os brancos nas condições experimentais. Bem com confirmou-se a hipótese (H11) que previa não haver diferenças na PDPA entre negros e brancos na condição SA. Entretanto, não foi confirmada a hipótese (H12) que previu que os negros na condição CE apresentariam PDPA superior à dos brancos da mesma condição.

Quanto a variável “probabilidade de desempenho de profissão de baixo status - PDPB”, observou-se que ela não apresentou distribuição normal (*Kolmogorov-Smirnov* = 0,120, $p < 0,001$; *Shapiro-Wilk* = 0,913, $p < 0,001$). E o Teste de *Levene* demonstrou que os grupos apresentam homogeneidade de variância (*Levene* (5, 215) = 0,87, $p > 0,05$). Logo, para avaliar a PDPB realizou-se uma Análise de Variância de uma via (ANOVA - One Way) tendo como variável independente a cor/condição do participante.

Os resultados da ANOVA não revelaram diferenças significativas na PDPB entre os participantes nas condições experimentais distintas [$F(5, 0,182) = 0,211$; $p > 0,05$]. Desse modo, as hipóteses (H14, H15, H16 e H17) estabelecidas para esta variável não foram confirmadas.

Para avaliar as diferenças das médias entre da PDPA e da PDPB dos participantes nas diferentes condições experimentais realizou-se um *test t* emparelhado. E aplicou-se um *split file* do banco a partir da variável cor/condição, resultando em 6 variáveis analisadas. Observou-se que os brancos submetidos à AE apresentaram maior PDPA ($M = 3,29$, $EP = 0,154$) do que a PDPB ($M = 2,17$, $EP = 0,181$), $t(22) = 5,64$, $p < 0,01$. Contudo, para os negros submetidos à AE não se diferenciou a PDPA ($M = 2,30$, $EP = 0,117$) da PDPB ($M = 2,17$, $EP = 0,137$), $t(45) = 0,92$, $p > 0,05$.

Para a condição SA observou-se que os brancos da condição SA apresentaram PDPA ($M = 3,05$, $EP = 0,163$) superior a PDPB ($M = 2,0$, $EP = 0,118$), $t(37) = 6,42$, $p <$

0,01. E de igual modo para os negros a PDPA ($M = 3,43$, $EP = 0,192$) foi superior a PDPB ($M = 2,19$, $EP = 0,143$), $t(48) = 7,07$, $p < 0,01$.

Na condição CE observou-se que o branco apresentou PDPA ($M = 3,33$, $EP = 0,192$) superior a PDPB ($M = 2,16$, $EP = 0,198$), $t(25) = 5,47$, $p < 0,01$. E de igual modo os negros da condição CE apresentaram PDPA ($M = 3,14$, $EP = 0,160$) superior a PDPB ($M = 2,14$, $EP = 0,155$), $t(38) = 7,24$, $p < 0,01$.

Sentimento de distância das profissões de alto status

O sentimento de distância das profissões foi mensurado pela indicação do participante de quais profissões ele julgava ser mais distante dos objetivos pessoais. A solicitação foi da seguinte maneira: Indique 5 das profissões listadas abaixo as que você julga ser extremamente distante de você e de seus objetivos para o futuro. Entre as 20 opções disponíveis, cada participante pôde marcar até 5. Inicialmente, para analisar o sentimento de distância das profissões foi realizada uma análise de respostas múltiplas, posteriormente, feita a análise de referência cruzada, tendo como variáveis a condição/cor de pele, e a distância das profissões de alto e baixo status.

Os resultados apontaram que os negros (26,5%) submetidos à AE sentem as profissões de alto status mais distantes de seus objetivos do que os brancos (9,0%) da mesma condição, dos negros (19,6%) da condição SA e dos negros (18,7%) da condição CE. Entre os brancos, observou-se que o sentimento de distância de profissões de alto status apresentaram porcentagens relativamente próximas. Com relação ao sentimento de distância das profissões de baixo status, os negros submetidos à AE (19,5%) apresentaram maior porcentagem do que os brancos (11,8%) da mesma condição. O sentimento de distância das profissões dos negros da condição SA (19,9%) se aproximou dos brancos

(19,5%) da mesma condição. E os negros da condição CE relataram maior sentimento de distância das profissões de baixo status (16,1%) do que os brancos (13,2%) da mesma condição (ver Tabela 16).

Sendo assim, os resultados da análise do sentimento de distância das profissões de alto status confirmaram a hipótese (H18) que predisse que os negros submetidos à AE apresentariam maior sentimento de distância de profissões de alto status do que os negros nas demais condições experimentais.

Tabela 16: Sentimento de distância das profissões de alto e baixo status

		Cor/condição						Total
		Branco AE	Negro AE	Branco SA	Negro SA	Branco CE	Negro CE	
Alto Status	Contagem	30	88	48	65	39	62	332
	% da distância profissional	9,0%	26,5%	14,5%	19,6%	11,7%	18,7%	
	% do total	3,6%	10,7%	5,8%	7,9%	4,7%	7,5%	40,3%
Baixo status	Contagem	58	96	96	98	65	79	492
	% da distância profissional	11,8%	19,5%	19,5%	19,9%	13,2%	16,1%	
	% do total	7,0%	11,7%	11,7%	11,9%	7,9%	9,6%	59,7%
Total	Contagem	88	184	144	163	104	141	824
	% do Total	10,7%	22,3%	17,5%	19,8%	12,6%	17,1%	100,0%

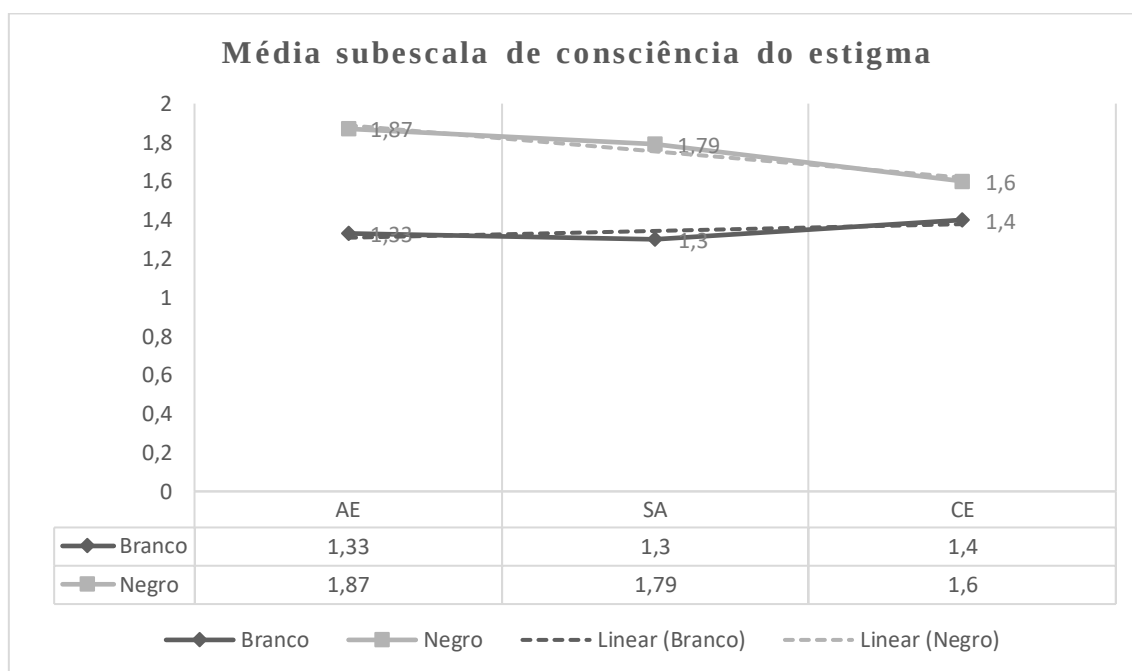
Consciência do estigma

A consciência do estigma foi avaliada a partir da Subescala de consciência de estigma retirada da *Social Identities and Atitudes Scale* (Picho & Brown, 2011). Os participantes responderam a itens semelhantes a estes: 1) Minha etnia afeta como meus colegas interagem comigo. 2) A maioria das pessoas me julga com base na minha etnia. A escala foi do tipo *likert*, tendo o 1 o significado de “pouco” e 5 significou “muito”.

Observou-se que a variável de consciência do estigma não apresentou distribuição normal (*Kolmogorov-Smirnov* = 0,194, $p < 0,05$; *Shapiro-Wilk* = 0,820, $p < 0,05$). E o Teste de *Levene* demonstrou que os grupos apresentam homogeneidade de variância (*Levene* (5, 215) = 1,84, $p > 0,05$). Desse modo, para avaliar a consciência do estigma realizou-se uma Análise de Variância de uma via (ANOVA - One Way) tendo como variável independente a cor/condição do participante. Os resultados da ANOVA de uma via revelaram haver diferenças na consciência do estigma dos grupos [$F(5, 2,268) = 5,161$; $p < 0,001$, $\eta^2 p = 0,11$].

E o *post-hoc* de *Bonferroni* interpretado por meio de procedimentos de *bootstrapping*, demonstrou que a consciência do estigma dos negros submetidos à AE (M= 1,87; DP= 0,696) foi superior e diferenciou-se dos brancos (M= 1,33; DP= 0,747) da mesma condição, dos brancos (M= 1,30; DP= 0,495) da condição SA e dos brancos (M= 1,40; DP= 0,443) da condição CE. Não se diferenciando dos negros da condição CE (M= 1,60; DP= 0,728) e dos negros (M= 1,79; DP= 0,739) da condição SA (ver Figura 15).

Figura 15: Média subescala de consciência do estigma



Observou-se das comparações raciais da “consciência do estigma” entre as três condições experimentais que as médias dos negros submetidos à AE não se diferenciaram dos negros das condições SA e CE. E de igual modo, não se diferenciou a consciência de estigma entre os brancos nas condições experimentais. Acrescido do fato que a consciência do estigma dos negros mostrou-se superior a dos brancos.

Com relação as comparações intragrupos considerando as condições experimentais, foi observado que a consciência de estigma dos negros submetidos à AE foi superior e diferenciou-se dos brancos da mesma condição. De igual modo ocorreu entre os negros e brancos da condição SA. Entretanto, não se diferenciou a consciência de estigma entre negros e brancos da condição CE (ver Tabela 17). Porém, para uma avaliação mais aprofundada das médias, realizou-se um *test t* contra o ponto médio da escala ($M = 1,59$) e evidenciou que a média do branco ($M = 1,40$, $EP = 0,87$) é distinta do ponto médio da escala, $t(25) = -2,16$, $p < 0,05$. Seguindo o padrão encontrado para os brancos em todas as condições experimentais. E o negros ($M = 1,60$, $EP = 0,116$) da

condição CE apresentaram média que não se diferenciou do ponto médio da escala, $t(38) = 0,12, p > 0,05$.

Sendo assim, a partir das análises adota-se a compreensão de que se confirmou a hipótese (H19) que previu que independente das condições experimentais os negros apresentariam maiores níveis de consciência do estigma étnico do que os brancos. Considerando que a investigação das médias dos negros e brancos da condição CE se diferenciaram em razão do ponto médio da escala.

Tabela 17: Teste post-hoc de Bonferroni com Bootstrapping (95% IC Bca) da subescla da consciência do estigma (Picho e Brown)

Comparações entre grupos		Diferença de Médias	Estimativas de <i>Bootstrapping</i> (95% IC BCa)		
			EP	Limite inferior	Limite Superior
Branco AE Média: 1,33 DP= 0,74	Negro – AE	-,54913*	,18616	-,89858	-,18524
	Branco – SA	,02407	,17443	-,28353	,39389
	Negro – SA	-,45965	,18761	-,78286	-,07592
	Branco – CE	-,07087	,18111	-,42311	,32084
	Negro – CE	-,27464	,19220	-,62367	,13076
Negro AE Média: 1,87 DP= 0,69	Branco – AE	,54913*	,18616	,18524	,89858
	Branco – SA	,57320*	,12495	,33619	,83437
	Negro – SA	,08948	,14641	-,15794	,40681
	Branco – CE	,47826*	,13693	,21762	,75085
	Negros – CE	,27449	,15521	-,01489	,59122
Branco SA Média: 1,30 DP= 0,49	Branco – AE	-,02407	,17443	-,39389	,28353
	Negro – AE	-,57320*	,12495	-,83437	-,33619
	Negros – SA	-,48371*	,12943	-,73001	-,22731
	Branco – CE	-,09494	,11719	-,33205	,12068
	Negro – CE	-,29871	,14231	-,57668	-,02282
Negro SA Média: 1,79 DP= 0,73	Branco – AE	,45965	,18761	,07592	,78286
	Negro – AE	-,08948	,14641	-,40681	,15794
	Branco – SA	,48371*	,12943	,22731	,73001
	Branco – CE	,38877	,13669	,11192	,64444
	Negro – CE	,18500	,15743	-,12679	,48336
Branco CE Média: 1,40 DP= 0,44	Branco – AE	,07087	,18111	-,32084	,42311
	Negro – AE	-,47826	,13693	-,75085	-,21762
	Branco – SA	,09494	,11719	-,12068	,33205
	Negro – SA	-,38877	,13669	-,64444	-,11192
	Negro – CE	-,20377	,14653	-,50353	,09151
Negro CE Média: 1,60 DP= 0,72	Branco – AE	,27464	,19220	-,13076	,62367
	Negro – AE	-,27449	,15521	-,59122	,01489
	Branco – SA	,29871	,14231	,02282	,57668
	Negro – SA	-,18500	,15743	-,48336	,12679
	Branco – CE	,20377	,14653	-,09151	,50353

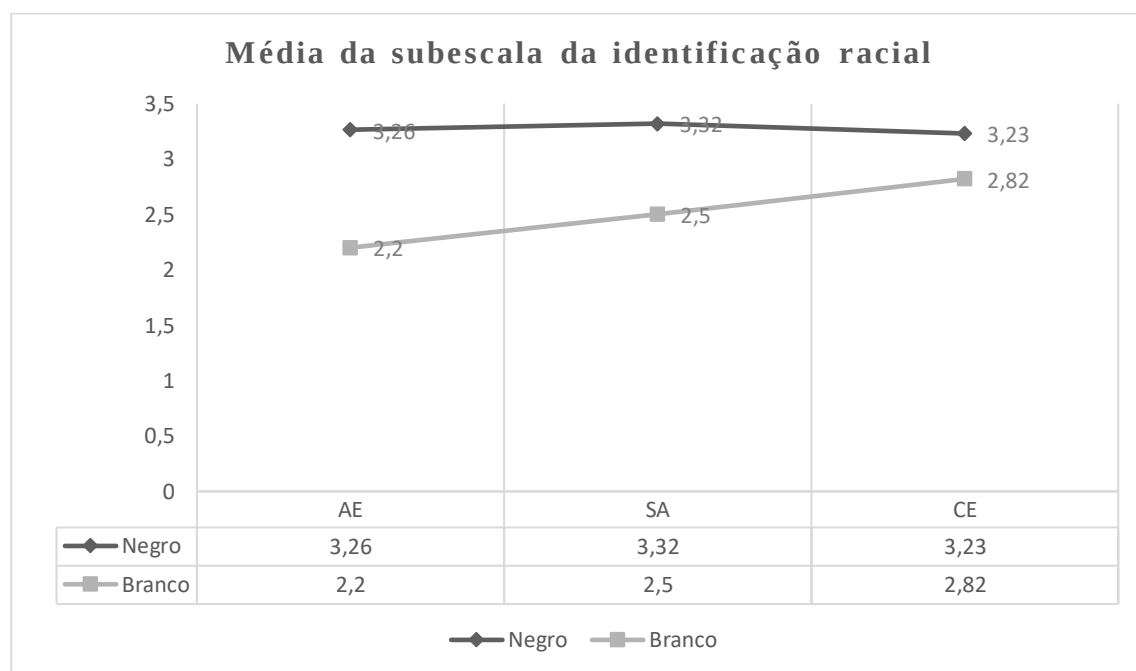
Nota: EP = erro padrão; *significativo.

A identidade racial foi mensurada por meio da subescala de identificação racial retirada da Social Identities and Atitudes Scale (Picho & Brown, 2011). Os itens da escala eram semelhantes a estes: 1) Sinto um forte apego à minha etnia. 2) Minha etnia é um reflexo importante de quem eu sou. A escala foi do tipo *likert*, sendo que 1 significava “pouco” e 5 significou “muito”.

Observou-se que a variável de identidade racial não apresentou distribuição normal (*Kolmogorov-Smirnov* = 0,082, $p < 0,001$; *Shapiro-Wilk* = 0,946, $p < 0,001$). E o Teste de *Levene* demonstrou que os grupos apresentam homogeneidade de variância (*Levene* (5, 215) = 2,056, $p > 0,05$). Desse modo, para avaliar a identidade racial realizou-se uma Análise de Variância de uma via (ANOVA - One Way) tendo como variável independente a cor/condição do participante. Os resultados da ANOVA de uma via revelaram haver diferenças na identidade racial dos grupos [(F(5, 7,103) = 4,94; $p < 0,001$, $\eta^2p = 0,10$].

E o teste *post-hoc* de *Bonferroni* interpretado por meio de procedimentos de *bootstrapping*, demonstrou que a identidade racial dos negros submetidos à AE (M= 3,26; DP= 1,30) foi superior e diferenciou-se dos brancos (M= 2,20; DP= 1,14) da mesma condição, diferenciou-se marginalmente dos brancos (M= 2,50; DP= 1,29) da condição SA. Não se diferenciou dos negros (M= 3,32; DP= 1,28) da condição SA, dos brancos (M= 2,82; DP= 0,886) e negros (M= 3,23; DP= 1,13) da condição CE (ver Figura 16).

Figura 16: Média da subescala da identificação racial



Observou-se das comparações raciais da “identidade racial” entre as três condições experimentais que a média dos negros submetidos à AE não se diferenciou dos negros das condições SA e CE. De igual modo, não se diferenciou a identidade racial dos brancos nas condições experimentais. Tendo se mostrado a identidade racial dos negros superior a dos brancos.

As comparações intragrupos considerando as condições experimentais, observou-se que a identidade racial dos negros submetidos à AE foi superior e diferenciou-se dos brancos da mesma condição, e de igual modo ocorreu na condição SA (ver Tabela 18). Na condição CE observou-se que não se diferenciou a identidade racial dos negros e brancos, entretanto, o *test t* contra o ponto médio da escala ($M = 2,98$) revelou que a identificação racial dos brancos da condição CE ($M = 2,82$, $EP = 0,173$) não se diferenciou do ponto médio, $t(25) = -0,908$, $p > 0,05$, assim como ocorreu com os brancos das outras condições.

Sendo assim, as análises confirmaram a hipótese (H20) que previu que independente das condições experimentais os negros apresentariam maiores níveis de identificação racial do que os brancos. E mesmo o *post hoc* não apresentando diferenças entre negros e brancos na condição CE, os resultados do teste *t* reafirmaram que os brancos não apresentaram média diferente do ponto médio da escala, de modo que se considerou os resultados confirmatórios da hipótese (H20).

Tabela 18: Teste post-hoc de Bonferroni com Bootstrapping (95% IC Bca) da subescala identidade racial (Picho e Brown)

Comparações entre grupos		Diferença de Médias	Estimativas de <i>Bootstrapping</i> (95% IC Bca)		
			EP	Limite inferior	Limite Superior
Branco AE Média: 2,20 DP= 1,14	Negro - AE	-1,06234*	,30736	-1,64576	-,46198
	Branco - SA	-,29433	,31422	-,91301	,35700
	Negro - SA	-1,12205*	,30204	-1,71935	-,54459
	Branco - CE	-,61569	,28624	-1,19894	-,04262
	Negro - CE	-1,03136*	,29840	-1,60231	-,39863
Negro AE Média: 3,26 DP= 1,30	Branco - AE	1,06234*	,30736	,46198	1,64576
	Branco - SA	,76800*	,27721	,20999	1,34120
	Negro - SA	-,05971	,26317	-,58342	,43674
	Branco - CE	,44665	,25577	-,05622	,95091
	Negros - CE	,03097	,25808	-,48316	,55342
Branco SA Média: 2,50 DP= 1,29	Branco - AE	,29433	,31422	-,35700	,91301
	Negro - AE	-,76800	,27721	-1,34120	-,20999
	Negros - SA	-,82772*	,26340	-1,33100	-,31129
	Branco - CE	-,32136	,26025	-,81716	,22765
	Negro - CE	-,73703	,27493	-1,26269	-,19348
Negro SA Média: 3,32 DP= 1,28	Branco - AE	1,12205*	,30204	,54459	1,71935
	Negro - AE	,05971	,26317	-,43674	,58342
	Branco - SA	,82772*	,26340	,31129	1,33100
	Branco - CE	,50636	,24804	,02991	1,00031
	Negro - CE	,09069	,25241	-,39650	,59663
Branco CE Média: 2,82 DP= 0,88	Branco - AE	,61569	,28624	,04262	1,19894
	Negro - AE	-,44665	,25577	-,95091	,05622
	Branco - SA	,32136	,26025	-,22765	,81716
	Negro - SA	-,50636	,24804	-1,00031	-,02991
	Negro - CE	-,41567	,24009	-,91343	,04632
Negro CE Média: 3,23 DP= 1,13	Branco - AE	1,03136*	,29840	,39863	1,60231
	Negro - AE	-,03097	,25808	-,55342	,48316
	Branco - SA	,73703	,27493	,19348	1,26269
	Negro - SA	-,09069	,25241	-,59663	,39650
	Branco - CE	,41567	,24009	-,04632	,91343

Nota: EP = erro padrão; *significativo.

8.4 Discussões

As pesquisas psicológicas têm evidenciado diversos prejuízos que os estereótipos e a AE promovem na vida do alvo e, achados recentes sinalizam que estes prejuízos se estendem ao processo da escolha da profissão (Jairo & França, 2022b). Sendo a ameaça dos estereótipos potente em prejudicar o alvo em diversos domínios da vida, estabeleceu-se como hipótese que ela também possua interferência sobre outras variáveis que se relacionam ao processo de escolha profissional de estudantes negros. E objetivou-se neste capítulo investigar os efeitos da ameaça dos estereótipos sobre as expectativas pessoais e sociais, avaliar se a ela promove/intensifica o sentimento de distanciamento das profissões de alto status em estudantes negros, bem como avaliar os impactos dos estereótipos sobre a consciência do estigma e identidade racial dos negros.

Os resultados caminharam em direção da confirmação das hipóteses. Evidenciando que a ameaça dos estereótipos interferiu nas expectativas pessoais e na percepção das expectativas sociais quanto as ocupações profissionais dos participantes negros. Os negros submetidos à ameaça se mostraram menos propensos a desempenharem profissões de alto status, e pensavam que seus professores atribuiriam a eles mais profissões de baixo status do que os negros das outras condições experimentais. Sendo estes dados endossados pela evidência que os negros submetidos à ameaça se sentiam mais distantes das profissões de alto status que os negros das outras condições.

Relacionado as expectativas sociais, o primeiro resultado a ser destacado refere-se a confirmação da hipótese (H1) que previu que os negros submetidos à ameaça apresentariam menor expectativa social para desempenho de profissões de alto status do que os brancos da mesma condição. Evidenciando que face aos estereótipos, os negros, percebem que não é esperado que eles ocupem profissões de alto status.

A confirmação da hipótese (H1) mostra-se consistente com a teoria da ameaça dos estereótipos. Revelando que além da interferência sobre a escolha por uma profissão de alto status (Jairo & França, 2022b), a ameaça interfere nas expectativas sociais que os negros possuem sobre o que se espera dele em termos do status das profissões que desempenharão. Os negros submetidos à ameaça demonstraram a percepção de que as expectativas sociais estabelecidas para eles são diminuídas em termos ocupacionais.

Ademais, nos dados relatados reside um agravante que as expectativas sociais neste estudo correspondem a percepção dos alunos quanto as expectativas que seus professores nutrem a respeito das ocupações profissionais que eles desempenharão.

O segundo resultado comparou as expectativas sociais para desempenho de profissões de alto status entre os grupos raciais nas diferentes condições experimentais. Nestas investigações constatou-se a confirmação parcial da hipótese (H2) que predisse que os negros submetidos à ameaça dos estereótipos apresentariam menor expectativa social para desempenho de profissões de alto status que os negros das outras condições. A expectativa social se diferenciou apenas dos negros da condição SA. Contudo, se confirmou a hipótese (H5) que predizia não haver diferenças na expectativa social para profissões de alto status dos brancos em função das condições experimentais.

Estas hipóteses (H2 e H5) endossaram os prejuízos da ameaça dos estereótipos. Salientando que em condições de ausência dos estereótipos a expectativa social para profissões de alto status dos negros se mostrou superior comparada a contextos nos quais os estereótipos foram ameaçadores. Ao passo que evidenciam a posição privilegiada que os brancos desfrutam, visto que as manipulações (AE, SA e CE) não influenciaram na expectativa social para profissões de alto status nos brancos; Efeito também encontrado em outros estudos (Jairo & França, 2022b; Steele & Aronson, 1995).

Confirmou-se parcialmente a hipótese (H4) que previa que negros das condições SA e CE apresentariam menor expectativa social para profissões de alto status que os brancos da mesma condição. Entretanto, não se encontrou diferenças entre brancos e negros da condição SA. E mesmo não sendo confirmatório da hipótese, reside nesse achado a constatação que contextos sem estereótipos (condição SA) são ideais para a efetivação de uma sociedade justa.

Adicionalmente, constatou-se que os contraestereótipos não surtiram efeito. Não se confirmou a hipótese (H3) que previu que negros da condição CE apresentariam maior expectativa social para profissões de alto status que os negros da condição SA. Sendo compreendido este resultado pelo fato de que aparentemente os contraestereótipos possam ter ativado os estereótipos nos participantes. A ponto deles ao pensarem nos estereótipos dos negros não validarem como verdadeira as informações ouvidas a respeito do negro numa posição contra normativa.

Sendo possível tal interpretação pelo fato de possuir no racismo brasileiro a peculiaridade de ser sutil, e ao mesmo tempo essa sutileza operar para manter os grupos discriminados nos seus "lugares": E podem os participantes ter pensado: "_Negros ocupando uma profissão de alto status? É difícil, hein!?"

Com relação as expectativas sociais para desempenho de profissões de baixo, confirmou-se a hipótese (H6) que predizia que os negros submetidos à AE apresentariam maior ESPB que os brancos. Significando este achado que os negros percebem que a sociedade tem a expectativa de que eles desempenhem profissões de baixo status mais do que os brancos. Ademais, estes resultados fortalecem a confirmação da hipótese (H1) que avaliou a dimensão oposta das expectativas sociais, ou seja, as expectativas voltadas para profissões de alto status. E tomadas em conjunto, estas confirmações demarcam as distinções das expectativas sociais para brancos e negros no contexto brasileiro.

Não se confirmou a hipótese (H7) que previu que negros da submetidos à AE apresentariam maior expectativa social para profissões de baixo status que os negros das condições SA e CE. De igual modo não foi confirmada a hipótese (H8) que previa que os negros da condição CE apresentariam menor expectativa social para profissões de baixo status que os negros da condição SA. E confirmou-se a hipótese (H9) que previa não haver diferenças na expectativa social para profissões de baixo status dos brancos.

Analisados em conjunto, os dados sobre a expectativa social para profissões de baixo status revelam que a AE impactou a percepção dos negros quantos as expectativas sociais estabelecidas para o status das ocupações que eles desempenharão. De modo que eles apresentaram maior expectativa social para desempenharem profissões de baixo status. Evidenciando que os negros percebem que a sociedade possui expectativas estereotipadas quanto ao desempenho profissional restrito a ocupações de baixo status

Noutra perspectiva, a não confirmação da hipótese (H7) é um dado que revela um estado crônico dos efeitos dos estereótipos sobre os negros; a ponto dos efeitos negativos se sobreporem a possíveis benefícios que a manipulação dos contraestereótipos poderiam provocar. Mostrando que talvez, para o negro, o prejuízo seja tanto que a menção a estereótipos ou contraestereótipos possuam a mesma função de ativar nele a percepção estereotipada, seja pela ameaça explícita (condição AE) ou pela interpretação contextual como duvidosa, inconsistente ou longe da realidade (condição CE).

As comparações das expectativas sociais para profissões de alto/baixo status associadas ao aspecto da caracterização da amostra deste estudo revelam um outro dado. Os participantes foram estudantes do ensino médio e, as expectativas sociais avaliadas corresponderam a percepção que eles tinham sobre quais profissões seus professores atribuiriam a eles, ou seja, as expectativas sociais nesta pesquisa corresponderam às expectativas de professores dos participantes.

Sendo assim, para este estudo as expectativas sociais podem ser equiparadas ao desempenho do aluno, uma vez que sobre a compreensão de profissões de alto e baixo status está inserida uma lógica de hierarquia das ocupações. E outro aspecto que se destaca é o fato de que as expectativas sociais são as expectativas dos sujeitos que segundo Lai (2015) são vitais ao processo de aprendizagem. Ademais, a coleta de dados foi em ambiente escolar, ou seja, contextualização significativa para o desempenho.

Comparando os resultados deste estudo com o corpo expressivo de pesquisas que evidenciam o poder preditivo das expectativas dos professores sobre o desempenho do aluno (Oates, 2003; Soto-Ardila et al., 2022) é possível compreender o quanto as expectativas dos professores sobre o desempenho profissional dos estudantes negros é um problema que impacta a realidade educacional. A ponto de ser possível estender os prejuízos a realidade ocupacional dos negros. Uma vez que os estereótipos são fatores que enviesam as expectativas dos professores sobre o desempenho dos estudantes negros.

Estes resultados revelam as percepções que os estudantes negros nutrem a respeito do que seus professores esperam deles. Eles salientam um problema no processo de aprendizagem e, conseqüentemente, no desempenho dos estudantes negros. Uma vez que as expectativas dos professores influenciam o desempenho do estudante (Benner et al., 2022). Tendo estas expectativas o poder de transformar-se em profecias autorrealizadoras sobre o desempenho ocupacional dos estudantes negros (Soto-Ardila et al., 2022)

A partir destes achados é possível dimensionar o poder preditivo das expectativas enviesadas sobre diversas áreas da vida social que foram pouco investigadas. E estes resultados endossam os achados de Oates (2003) e Parks & Kennedy (2007), contudo, neste estudo, tenha sido investigada a percepção das expectativas racialmente distintas dos professores a partir da percepção dos alunos, e avaliada a expectativa profissional, se alto ou baixo status.

De modo que estes dados retratam um efeito significativo dos estereótipos na vida do estudante negro, impactando a percepção das expectativas sociais que ele irá manter, e estas, por conseguinte, influenciará as escolhas profissionais deles. Nesse sentido, ainda pode ser interpretado tal contexto pela perspectiva de que as expectativas dos professores se tornam profecias autorrealizadoras sobre o desempenho ocupacional dos negros.

Embora neste estudo as expectativas sociais corresponderem a percepção do que os professores esperavam deles, é importante destacar que o grupo dos professores pode ser um importante indicador do que a sociedade pensa. E assim estes dados possam ser generalizados e, as expectativas sociais possam corresponder às expectativas da sociedade de um modo geral.

As expectativas sociais sobre o desempenho ocupacional dos negros são intrigantes, pois os negros submetidos à AE apresentaram menor expectativa social para profissões de alto status e; contrariamente apresentaram maior expectativa social para profissões de baixo status comparado aos brancos. Sendo estes resultados condizentes com o contexto estereotipado e de segregação ocupacional dos negros encontrados por Santos (2018) quando investigou a percepção social dos adolescentes a respeito das ocupações em função do status.

A ausência de diferenças na expectativa social para profissões de baixo status nos negros das diferentes condições experimentais, pode ser interpretada como resultante de um contexto estereotipado tão intenso que em qualquer situação, estando os estereótipos presentes ou não, os negros tenham como uma crença cristalizada que as expectativas sociais a respeito do desempenho ocupacional deles sejam para profissões de baixo status. Contudo, relata-se que numa outra perspectiva crítica aos achados encontrados, poderia ser argumentado que a ausência de diferença na expectativa social para profissões de

baixo status dos negros nas diferentes condições poderia refletir meramente uma inconclusão experimental da manipulação.

É válido destacar o fato que negros submetidos à AE apresentaram maior expectativa social para profissões de baixo status que os brancos da mesma condição, sendo este dado fortalecedor da compreensão de que estudantes negros têm uma percepção da relação professor-aluno com sendo mediada pelos estereótipos. Visto que revelaram perceber que seus professores possuem baixas expectativas sobre o desempenho ocupacional deles, esperam que eles ocupem profissões de baixo status.

Ademais, a ausência de diferenças na expectativa social para profissões de baixo status entre os brancos nas diferentes condições experimentais, fortalece os argumentos anteriormente relatados. Ficando explícito que os brancos não sofreram efeitos da manipulação dos estereótipos, e desfrutam da condição privilegiada de não ter as expectativas sociais diminuídas quanto ao seu futuro profissional.

Os dados referentes as expectativas sociais dos negros mostram-se demasiadamente preocupantes. Visto que evidenciam uma grande disparidade do que eles acreditam para o que é esperado deles enquanto ocupação profissional. O ingresso na universidade para muitos deles representam um avanço socioeconômico, a ascensão social, mas ao que parece, essa ascensão é um avanço demarcado a ocupações de baixo status. Pois a clivagem segregacionista parece persistir, ao menos nas crenças dos negros, em termos de ocupações que eles podem pensar que são atribuídas a eles.

Concernente as expectativas pessoais, constatou-se a confirmação da hipótese (H10) que previu que negros submetidos à AE apresentariam probabilidade de desempenho de profissão de alto status inferior a dos brancos da mesma condição. Sendo este achado potencializado pela confirmação da hipótese (H13) que previa que não

haveria diferenças na probabilidade de desempenho de profissão de alto status dos brancos nas diferentes condições experimentais.

Na confirmação destas hipóteses (H10 e H13) residem aspectos que fortalecem os efeitos da AE e estendem a aplicação dela a variáveis e contextos pouco estudados pela psicologia brasileira. E para além da evidência dos efeitos da manipulação, não encontrar resultados distintos para os brancos entre as condições experimentais, revela a condição privilegiada que eles desfrutam em termos psicossociais que compõe a escolha profissional. Sendo reforçado tal argumento pela confirmação da hipótese (H11) que previa que não haveria diferenças na probabilidade de desempenho de profissões de alto status entre negros e brancos na condição SA.

A confirmação da hipótese (H11) reafirma a nocividade dos estereótipos para a escolha de uma profissão, na medida em que revela que na ausência deles, negros e brancos demonstram expectativas pessoais semelhantes para profissões de alto status. Contudo, se por um lado estes dados endossaram a interferência dos estereótipos sobre as expectativas pessoais dos negros, por outro lado, não foram encontradas evidências quanto a possíveis efeitos positivos que os contraestereótipos poderiam causar.

Não se confirmou a hipótese (H12) que previu que negros na condição CE apresentariam probabilidade de desempenho de profissão de alto status superior à dos brancos da mesma condição. Sendo tal fato interpretado como demonstrativo da cristalização dos estereótipos e, a exposição a negros em situação contra estereotipadas não seja suficiente para efetivar mudanças a nível individual no estudante negro.

Quanto aos efeitos dos contraestereótipos, semelhantemente, Cameron et. al. (2005) encontraram resultados de que os contraestereótipos não interferiu nas atitudes e comportamento dos sujeitos. Os autores realizaram uma série de estudos que testaram técnicas conceituais da psicologia social como viáveis para a redução do preconceito em

crianças. Em um dos estudos eles investigaram comparativamente qual das abordagens se a multicultural ou contra estereotípica seria mais eficaz para a redução do preconceito em crianças em relação a pessoas deficientes. A técnica utilizada foi a de contação de história; na abordagem multicultural a história salientava as características culturais dos grupos ao qual o personagem pertencia (deficientes e não deficientes). Na abordagem contra estereotípica foi dada ênfase na quebra dos estereótipos dos deficientes.

Observou-se que as crianças que integraram a condição de intervenção multicultural apresentaram atitudes significativamente mais positivas com relação aos deficientes do que as crianças que foram submetidas a abordagem contra estereotípica e das que pertenceram a condição controle. E de igual modo, as crianças que pertenceram a técnica de abordagem multicultural apresentaram comportamento mais positivo pró deficientes do que as crianças da abordagem contra estereotípica e da condição controle. Se mostrando ineficaz os contraestereótipos para a redução do preconceito em crianças.

Se na avaliação das atitudes e comportamentos de crianças, os contraestereótipos não foram eficazes para produzir o efeito esperado, tal qual ocorreu nesta pesquisa; noutra perspectiva, Prati et al. (2015) constataram que os contraestereótipos agiram sobre os afetos a ponto de amenizar as emoções estereotipadas em relação ao exogrupo reduzindo as tendências de desumanização.

Prati et. al. (2015) a partir de três estudos testaram o impacto dos contraestereótipos nas emoções sentidas em relação a membros do exogrupo. No experimento 1, os autores testaram se pensar em alvos contra estereotipados de gênero reduziria as emoções estereotipadas a respeito dos grupos. Os resultados encontrados evidenciaram que a exposição aos contraestereótipos produzem efeitos benéficos, não apenas em termos cognitivos, mas a nível afetivo, uma vez que os contraestereótipos de gênero atenuaram as emoções estereotipadas das categorias.

No experimento 2, os autores investigaram os efeitos dos contraestereótipo tendo como grupo alvo os romenos. De modo que enquanto grupos nacionais (italianos X romenos) combinou-se os estereótipos ocupacionais dos italianos com os dos romenos (gerente X limpador de carro). Ou seja, os romenos, enquanto imigrantes tinham uma profissão estereotipada (limpador de carro). E os autores combinaram as condições em que avaliaram se pensar sobre os romenos em posição contra estereotipada reduziria o desprezo, a emoção relacionada a baixa competência e calor humano, e por fim, a tendência a desumanização a partir dos traços exclusivamente humanos.

Observou-se dos resultados que o contraestereótipo dos romenos reduziu as emoções estereotipadas. Ou seja, confirmou-se a hipótese de que pensar em um gerente romeno reduziria o desprezo, a emoção estereotipada provocada pela percepção de grupos como pouco calorosos e pouco competentes e, conseqüentemente, reduziria a desumanização deles. Sendo, portanto, encontrados resultados com efeitos positivos do contraestereótipo sobre afetos e emoções dos sujeitos.

Contudo, é importante destacar que nos achados de Prati et. al. (2015) os efeitos dos contraestereótipos se referem aos perpetradores dos estereótipos, ou seja, a membros do grupo dominante e direcionados a membros de grupos externo. No entanto, na perspectiva investigada neste estudo, os contraestereótipos foram pensados como potencializadores dos efeitos nas expectativas sociais e pessoais dos alvos, e talvez, por esta razão, os efeitos encontrados nesta pesquisa mostraram-se inconclusivos.

Com relação a probabilidade de desempenho de profissão de baixo status constatou-se a não confirmação das hipóteses (H14, H15, H16 e H17) estabelecidas. Contudo, deste resultado que aparentemente possa ser classificado como não satisfatório, infere-se que ele sinaliza que a construção do projeto de vida dos negros e brancos não se diferenciam em termos de preferências por profissões de baixo status. Ou seja, a raça em

si não é um fator que justifique a segregação ocupacional dos negros em profissões de baixo status. A não confirmação do que era esperado para a variável em questão fortalece indiretamente o argumento de que os estereótipos são o fator que diminuiu as expectativas pessoais dos negros, uma vez que eles, assim como os brancos, estabelecem projetos de vida que incluem profissões de alto status.

Ademais, as análises das comparações das expectativas pessoais para desempenho de alto e baixo status reforçam todos os dados encontrados anteriormente. Foi constatado que a probabilidade de desempenho de profissão de alto status foi superior e diferenciou-se da probabilidade de desempenho de profissão de baixo status independente da condição experimental, exceto, para os negros da condição de AE. Considerando que estas variáveis são opostas, e pode ser atribuída a elas uma perspectiva hierárquica de progresso, de poder e de lugar social, estes resultados revelam que independente da raça, os sujeitos demonstram maior expectativa para desempenhar profissões de alto status. E considerando o contexto escolar, pode-se dizer que este é um imperativo.

Contudo, observou-se que exclusivamente para os negros submetidos à AE a probabilidade de desempenho de profissões de alto status não se diferenciou da probabilidade de profissões de baixo status. Aspecto que se mostra oposto ao encontrado nas condições de estereótipos ausentes (SA) e contraestereótipos (CE). Sendo estes dados reforçador do entendimento que estas variáveis foram antagônicas, e independente da raça, os sujeitos apresentam maior expectativa pessoal para profissões de alto status. Porém, encontrar resultados distintos do normativo para negros submetidos à AE é um forte indicativo dos efeitos que a ameaça produz nas expectativas pessoais do alvo.

Adicionalmente estes achados podem ser compreendidos como um aprofundamento dos resultados de Jairo e França (2022b), uma vez que eles encontraram efeitos da AE sobre as escolhas profissionais dos negros fazendo-os escolher mais

profissões de baixo status. Sendo as expectativas pessoais extremamente importantes para o processo de escolha profissional, os resultados aqui relatados evidenciam efeitos danosos da AE que se estendem a dimensões projetivas das metas profissionais os alvos estabelecem para campos profissionais estereotipados. Ademais, se considerado o fato que esta pesquisa foi realizada com alunos prestes a fazer a escolha da profissão e, em contexto real de sala de aula, interpretar estes resultados dão uma real dimensão do quanto os aspectos sociais interferem na construção do projeto de vida.

Outro resultado que revela os impactos nocivos dos estereótipos se refere ao sentimento de distância das profissões. Foi constatada a confirmação da hipótese (H18) que previu que os negros submetidos à AE apresentariam maior sentimento de distância de profissões de alto status do que os negros nas demais condições experimentais. Ou seja, eles tiveram maior indicação de sentirem-se distantes de profissões de alto status do que os brancos da mesma condição e do que os negros das outras condições.

Entende-se que sentir distante de alguma área ou domínio, em si já possui razões que o fará não chegar a área/domínio. E neste estudo o fator promotor do sentimento de distanciamento das ocupações de alto status foram os estereótipos. Uma vez que somente a lembrança das profissões estereotipadas dos negros, foi suficiente para que eles se sentissem mais distantes de profissões de alto status.

Na perspectiva oposta, observou-se que com relação ao sentimento de distância de profissões de baixo status, os resultados encontrados referente aos negros da condição AE não se repetiram. Endossando os resultados de que as profissões de baixo status não são a primeira opção de escolha dos negros, e revelando haver razões contextuais que fazem a realidade de que os negros são impelidos a profissões de baixo status.

Com relação a investigação do contexto estereotipado, confirmou-se a hipótese (H19) que previu que independente das condições experimentais os negros apresentariam

maiores níveis de consciência do estigma que os brancos. Este resultado condiz com a teoria que indica maior consciência dos estereótipos em membros de grupos alvos da estereotipia. E um importante aspecto a ser destacado deste resultado é que ele foi aplicado a duas condições experimentais (SA e CE) para as quais não houve história ou menção aos estereótipos negativos dos negros.

Encontrar maior consciência de estigma nos negros submetidos AE, em certa medida era esperado. Contudo, considera-se que pertencer a condição SA significou que os participantes responderam todo o instrumento sem menção alguma aos estereótipos. E somente no final, preencheram a subescala de consciência de estigma. De modo que estes itens para o participante, aparentemente, destoavam dos objetivos da pesquisa. E mesmo assim, constatou-se que a consciência de estigma dos negros foi superior a dos brancos. Podendo ser deduzido que são estereótipos estão tão enraizados, que mesmo na ausência explícita, eles se fazem presentes no ar.

Para os integrantes da condição de CE, estar inserido nela significou que eles responderam a todo o instrumento após a manipulação de informações nas quais um negro ocupava uma posição profissional de alto status. Esperava-se que para este grupo, que a exposição a negro numa posição profissional contra estereotipada potencializasse a identidade do negro com o modelo contra estereotipado e o fizesse se identificar com a história, ao passo que isso amenizaria a consciência de estigma.

Contudo, os resultados não foram conforme o esperado e, a consciência de estigma dos negros foi maior que a dos brancos e não se diferenciou dos negros submetidos à AE. Endossando o argumento de que os estereótipos são um problema social a ser vencido e se mostra extremamente enraizado na sociedade brasileira limitando as ocupações profissionais que os negros possuem ou ao menos as que se espera que eles ocupem.

Quanto aos resultados sobre a identidade racial dos participantes, confirmou-se a hipótese (H20) que previa que independente das condições experimentais os negros apresentariam maiores níveis de identificação racial do que os brancos. Sendo estes achados consistentes com o esperado para a identidade racial de negros.

Os dados encontrados para esta variável reforçam a condição de que para os negros a identidade racial é uma importante dimensão do autoconceito. Sendo possível ser compreendido que para os negros submetidos à AE a identificação racial foi potencializada. Uma vez que a TAE postula que a identificação racial é uma das prerrogativas para que a AE seja percebida pelo alvo (Steele & Aronson, 1995).

Os resultados encontrados para os brancos corroboram com a literatura na qual aponta o fenômeno da não identidade racial como um problema para pessoas brancas. Pois eles estão no lugar de não identidade, em outras palavras, a identidade racial é tratada por eles como não importante para a existência social deles (Schucman, 2012).

Este resultado se assemelha ao entendimento teórico sobre os estudos da identidade racial dos brancos no qual aponta que eles possuem dificuldade de entender que as percepções deles a respeito do mundo são filtradas pelas lentes da pertença grupal, contudo, raramente se enxergam como pertencentes a um grupo racial (Knowles, 2014; McIntosh, 2004) ou seja, eles mostram-se falhos em desenvolver um senso de identidade racial (Branscombe et al., 2007). Sendo importante relatar que este fenômeno da invisibilidade racial dos brancos em certa medida possui argumentos perceptivos de que eles são maioria e, portanto, o padrão racial (McDermott & Samson, 2005).

Sendo assim, estes resultados estão condizentes com o desenho desta pesquisa, uma vez que os estereótipos contidos nela eram voltados para os negros e não teriam os estereótipos o porquê interferir na identidade racial dos brancos, primeiro, pelo fato de residir neles a incompreensão da invisibilidade racial e segundo, e segundo pelo fato de

que os brancos não foram o alvo da AE. Desse modo, os resultados da variável de identificação racial reforçam que os estereótipos não interferem na identificação racial dos brancos, contudo, observa-se que para os negros, há um maior impacto dos estereótipos na vida social deles.

8.5 Considerações

Este capítulo objetivou investigar os efeitos da AE sobre as expectativas pessoais e sociais, avaliar se a AE promove/intensifica o sentimento de distanciamento das profissões de alto status em estudantes negros, bem como avaliar os impactos dos estereótipos sobre a consciência do estigma e identidade racial dos negros. Considera-se que os estereótipos e a ameaça deles se afetem negativamente o processo de tomada de decisão dos negros por escolhas profissionais de alto status.

Foi evidenciado que a ameaça dos estereótipos afetou as expectativas sociais dos negros para profissões de alto status. Ela impactou negativamente a percepção dos negros quanto ao que eles acreditam ser esperado deles em termos de ocupação profissional. De modo que quando submetidos à AE, os negros apresentaram menor expectativa social para desempenho de profissões de alto status que os brancos. Ou seja, a crença de que se esperava que eles ocupassem uma profissão de alto status mostrou-se diminuída. Sendo estes achados potencializados pela evidência que na ausência dos estereótipos (condição SA) os negros apresentaram maior expectativa social do que os negros submetidos à AE. E adicionalmente, a expectativa dos brancos não se diferenciou entre as condições.

Inversamente, constatou-se que a expectativa social para profissões de baixo status dos negros submetidos à AE foi superior à dos brancos da mesma condição.

Significando este achado que os negros submetidos à AE apresentaram uma maior percepção de que se esperam que ocupem profissões de baixo status do que os brancos. Em contrapartida, não foram encontradas diferenças nas expectativas sociais para profissões de baixo status dos brancos. O que evidencia prejuízos da ameaça dos estereótipos sobre as expectativas sociais que os negros possuem a respeito do desempenho profissional deles, sendo evidente para os negros que se espera que eles ocupem profissões de baixo status.

A partir dos resultados das expectativas sociais pode-se concluir que a AE foi potente em reduzir as expectativas sociais dos negros para desempenho de profissão de alto status, bem como demonstrou-se eficaz para aumentar a expectativa social para desempenho de profissões de baixo status. Sendo estes resultados altamente potentes em termos de investigações para compreensão de como os contextos estereotipados impactam os alvos a ponto deles validarem a realidade estereotipada de seu grupo.

Estes resultados endossam o fato de que as expectativas dos professores podem vir a funcionar como profecias autorrealizadoras (Benner et al., 2022; Parks & Kennedy, 2007). Visto que nesta pesquisa as expectativas sociais corresponderam às expectativas dos professores. Sendo encontradas evidências que a ameaça dos estereótipos prejudicou as expectativas sociais dos estudantes negros. Configurando, portanto, que a segregação ocupacional dos negros em profissões de baixo status é produto de uma realidade reforçada pelos estereótipos e as expectativas racialmente enviesadas dos professores.

De igual modo foi constatado que as expectativas pessoais também sofreram interferência da AE. Ou seja, a ameaça dos estereótipos impactou aspectos motivacionais do alvo e que estão relacionados ao processo de escolha da profissão. Observou-se que a AE interferiu na probabilidade de desempenho de profissões de alto status (PDPA) dos negros. Uma vez eles quando submetidos à AE apresentaram menor PDPA que os brancos

da mesma condição. De modo que se evidenciou a partir destes achados que contextos ameaçadores interferem nas escolhas profissionais dos alvos a medida que deprimem as expectativas pessoais deles. Corroborando com estes resultados, observou-se que a variável de probabilidade de desempenho de profissão de baixo status (PDPB) não apresentou diferenças entre os grupos.

Embora não se tenha encontrado resultados confirmatórios das hipóteses estabelecidas para a probabilidade de desempenhar profissões de baixo status (PDPB), não encontrar diferenças nesta variável, revelam que independente da raça, os estudantes não se diferenciam em termos de expectativas pessoais para desempenho de profissões de baixo status. O que reforça o efeito da manipulação e os prejuízos dos estereótipos sobre as expectativas pessoais para profissões de alto status em pessoas negras.

Ademais, a AE também interferiu no sentimento de distância dos estudantes negros, uma vez que os negros submetidos à AE apresentaram maior sentimento de distância de profissões de alto status se comparado com os negros das demais condições experimentais. Contudo, quando o sentimento de distância avaliou as profissões de baixo status, observou-se que ele não foi maior para os negros submetidos à AE. De modo que endossam os achados de que as profissões de baixo status não são a primeira opção de escolha dos negros, contudo, revela haver nos estereótipos razões que fazem os negros serem impelidos a ocupações de baixo status.

Concernente as análises sobre o contexto estereotipado, observou-se que os negros, possuem maior consciência do estigma do que os brancos. Sendo este aspecto condizente com os estudos dos estereótipos. Entretanto, observa-se deste resultado que encontrar evidências superiores de maior consciência do estigma em negros comparado aos brancos na condição em que os estereótipos estiveram ausentes (condição SA) são o termômetro de como os estereótipos são uma realidade constante na sociedade brasileira.

De igual modo, foram observadas que a identidade racial é um fenômeno que afeta os negros de modo geral, uma vez que eles apresentaram maior identificação que os brancos. Sendo condizentes com os estudos sobre a identidade racial nos quais apresentam este como um fenômeno de maior evidência para os negros. Ao passo que sinalizam que a raça não é um problema para os brancos, estando estes achados de acordo com o problema da invisibilidade racial para os brancos, sendo evidenciada neste contexto de pesquisa na qual avaliou os impactos dos estereótipos sobre o alvo negro.

Em conjunto, as variáveis “consciência de estigma e identidade racial” revelam a dimensão crônica dos efeitos dos estereótipos nos negros. Pois eles apresentaram níveis mais elevados do que os brancos. Ao passo que reforçam os dados encontrados de que os estereótipos é uma realidade intensa para os negros, de modo que se mostrou presente e pouco sensível as manipulações experimentais, uma vez que não houve diferenças entre os negros nas diferentes condições.

A respeito das manipulações experimentais observou-se que a condição CE não apresentou os resultados esperados, e não potencializaram positivamente as variáveis analisadas. Contudo, os resultados não confirmatórios das hipóteses que testavam a manipulação do contra estereotipado não diminuem o poder estatístico dos resultados encontrados nesta pesquisa. E tornam-se numa limitação para este estudo. De modo que se faz necessários novos estudos que proponham uma manipulação dos contraestereótipos de maneira mais eficaz. Talvez, apresentando uma forma inovadora da coleta de dados e da manipulação que não seja apenas por um texto priming.

Em termos gerais, os resultados encontrados neste estudo são animadores no que concerne a novas constatações dos prejuízos que a AE promove na vida social dos estudantes negros. Contribuindo teoricamente com a ampliação do campo de estudos da TAE, revelando aspectos subjacentes a escola profissional de estudantes no contexto

brasileiro. De modo que a AE se mostrou eficaz em alterar as expectativas sociais e pessoais de pessoas negras.

Nesse sentido, colaborativamente, esta pesquisa pode contribuir para melhoramentos nas políticas públicas afirmativas voltadas para população negra, a partir de aspectos concernentes a contemplação de outras variáveis que perfazem o contexto legal de acesso e permanência de negros no ensino superior e/ou no mercado de trabalho. Pois, para além dos impedimentos financeiros e de acesso que os negros enfrentam, os estereótipos se constituem numa barreira adicional que pode minar todo o empenho político para a equidade racial neste país, na medida em que os estereótipos podem produzir efeitos negativos sobre as expectativas sociais e pessoais dos negros.

Ademais, este estudo sinaliza que se faz necessárias medidas articuladas para mudanças no contexto social brasileiro, especificamente, onde se processa a aprendizagem sistemática, pois os resultados aqui relatados mostram o quanto estes contextos assumem o papel de potencializadores das desigualdades ocupacionais impostas aos negros, na medida em que as expectativas sociais estabelecidas para este grupos são racialmente enviesadas, o que pode alterar as expectativas dos membros de grupos estereotipados. Sobretudo, pelo papel preditor que há as expectativas dos professores possuem sobre o desempenho do aluno.

E por fim, este estudo revela nuances danosas dos efeitos da AE sobre as expectativas dos alvos. Sendo estes efeitos sentidos em componentes que compõe a escolha profissional de jovens negros e facilmente camuflados por motivações outras que poderiam justificar a segregação ocupacional dos negros em profissões de baixo status.

CAPÍTULO IX

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta tese objetivou investigar os impactos da ameaça dos estereótipos sobre o processo de escolha profissional de jovens negros, bem como o papel das crenças de infra-humanização dos negros associada ao status das ocupações profissionais. Tal objetivo considerou o cenário estereotipado quanto as profissões e a segregação ocupacional dos negros em profissões de baixo status; compreendendo que a realidade estereotipada seja ainda sustentada por crenças infra-humanizadoras dos negros e que estas, por sua vez, relacionem-se ao status social das profissões dos negros.

Considerou-se que a segregação ocupacional dos negros a profissões de baixo status tornou-se numa realidade naturalizada e cristalizada do lugar deles no mundo do trabalho em razão dos estereótipos e das crenças infra-humanizadoras nesta sociedade. Nesse sentido, a escolha profissional para o negro é uma tomada de decisão altamente sensível e suscetível a ameaça dos estereótipos; sendo estes efeitos evidenciados numa maior ocorrência de escolhas por profissões de baixo status social, as profissões estereotipadas do grupo. Sendo estes efeitos também aplicados a variáveis que compõe o contexto psicossocial que circunscreve a efetivação da escolha da profissão, a exemplo das expectativas de futuro, as expectativas pessoais e sociais, o pertencimento e engajamento escolar.

Sendo assim, a testagem do modelo analítico iniciou-se com a avaliação do contexto estereotipado quanto as ocupações profissionais. Sendo registrada no quarto capítulo a investigação sobre a atribuição de profissões de alto/baixo status a personagens negros e brancos. Bem como foi investigada a infra-humanização dos negros a partir de traços psicológicos e, se a infra-humanização poderia se diferenciar em razão do status

da performance profissional (alta performance X baixa performance) do alvo. Em termos gerais, a atribuição de profissões de alto/baixo status e a infra-humanização cumpriram o papel de fornecer um dado atual quanto ao contexto estereotipado concernente as ocupações profissionais.

Sequencialmente, a testagem do modelo concentrou-se na manipulação dos estereótipos para avaliar os impactos da ameaça dos estereótipos sobre as escolhas profissionais e variáveis que compõe a dimensão de tomada de decisão e se relacionam com a escolha profissional, as quais foram consideradas nesta tese aspectos subjacentes a escolha profissional e, portanto, suscetíveis aos efeitos dos estereótipos.

Sendo assim, no quinto capítulo foi testado os efeitos da ameaça dos estereótipos sobre as escolhas profissionais dos negros. Partindo da premissa que os contextos estereotipados são potentes em impactar a tomada de decisão (Carr & Steele 2010); sendo o impacto aqui compreendido pela maior escolha de profissões de baixo status, profissões estereotipadas dos negros.

Os capítulos subsequentes tratam das testagens das variáveis que caracterizam os efeitos estendidos da AE sobre o processo de escolha de uma profissão. As variáveis em questão são consideradas foram consideradas nets tese como subjacentes a escolha da profissão. E as investigações sobre elas revelam aspectos pormenorizados do processo da escolha de uma profissão para alvos negros.

No sexto capítulo foi testado os efeitos da ameaça dos estereótipos sobre o sentimento de pertencimento escolar, no desejo de ingresso no ensino superior e na identificação profissional dos negros. Revelando os impactos individuais que a ameaça dos estereótipos pode exercer sobre a realidade acadêmica dos negros.

No sétimo capítulo foi testado os impactos da ameaça dos estereótipos sobre as expectativas de futuro dos negros. Cumprindo esta investigação o papel de apresentar o

papel deletério que os estereótipos e a ameaça dos estereótipos exercem sobre as expectativas que os jovens negros nutrem sobre o seu futuro, e de como estas expectativas se relacionam ao contexto de escolhas e tomada de decisão.

O oitavo capítulo testou os impactos da ameaça dos estereótipos sobre a percepção das expectativas sociais e as expectativas pessoais dos negros relacionadas ao status das profissões que eles desempenhariam. Este capítulo cumpriu o papel de avaliar os impactos psicossociais dos estereótipos e da ameaça dos estereótipos como profecias autorrealizadoras, na medida em que explorou a percepção dos negros sobre o que eles acreditavam que seus professores esperavam deles em termos de desempenho de profissão e o status social desta ocupação; bem como avaliou as expectativas pessoais dos negros quanto ao status da profissão que eles se enxergavam desempenhando no futuro.

Tomadas em conjunto, as variáveis destes últimos capítulos, a saber, pertencimento escolar, desejo de ingresso no ensino superior, identificação profissional, expectativa de futuro, expectativas pessoais e expectativas sociais caracterizaram-se num aprofundamento da compreensão dos efeitos da ameaça dos estereótipos sobre as escolhas profissionais dos negros relatadas na dissertação de Santos (2018).

No tocante aos resultados empíricos, no que concerne a atribuição de profissão aos personagens negros e brancos (capítulo IV), destaca-se um aspecto teórico de que a atribuição profissional se constituiu numa medida de investigação direta a respeito das ocupações profissionais de negros e brancos. No entanto, a atribuição de traços psicológicos caracterizou-se como uma medida indireta. E estas medidas distintas talvez possam ter alterado os resultados que eram esperados para este estudo. Uma vez que as medidas de investigação direta não é a mais assertiva para investigar assuntos sensíveis, pois, elas podem facilmente evocar a adequação dos participantes ao contexto normativo antirracista tal qual teorizou Haslam (2006).

Com desenho experimental 2 (performance: alta performance profissional vs baixa performance profissional) x 2 (cor de pele: branco vs negro), os participantes alocados em condições experimentais distintas atribuíram, a partir de uma lista de 12 opções, profissões categorizadas em alto e baixo status aos personagens negro e branco. E de igual modo atribuíram traços psicológicos (culturais vs naturais) aos personagens conforme a condição de performance profissional.

Era esperado maior atribuição de profissões de alto status ao personagem branco da condição de alta performance do que ao personagem negro da mesma condição; e ao contrário, esperava-se maior atribuição de profissões de baixo status ao personagem negro da condição experimental de baixa performance do que o personagem branco da mesma condição. Entretanto, os resultados encontrados não foram confirmatórios das hipóteses estabelecidas. Não havendo diferenças na atribuição de profissões de alto e baixo status aos personagens branco e negro nas respectivas condições de performance profissional (alta performance vs baixa performance).

E diante destes dados, é possível conjecturar que no modo de investigação direta sobre a atribuição das profissões tenha sido o problema que ativou nos participantes as respostas de acordo com a desejabilidade social. Ainda mais se analisados os resultados quanto os traços culturais.

A respeito da atribuição de traços culturais esperava-se que para ambas as condições de performance (alta performance vs baixa performance), haveria maior atribuição de traços de cultura aos personagens brancos do que aos negros. E os resultados foram confirmatórios da hipótese estabelecida. Ademais, foi constatado que contrariando a regra para todas as outras variáveis, o personagem negro da condição de alta performance recebeu menor atribuição de que o personagem branco da baixa performance.

Especificamente, o negro da condição de alta performance, recebeu menor atribuição de traços culturais que o branco da condição de baixa performance. Demonstrando neste dado que a infra-humanização é um fenômeno forte que transcende as barreiras da performance profissional e socioeconômica; ao passo que deixa evidente que a condição social e profissional do negro não o isenta de ser percebido como menos humano de que um branco que pertença a uma categoria social inferior.

E analisados em conjunto, estes dados revelam um contexto estereotipado quanto as ocupações profissionais, marcado pelo racismo aversivo encontrado na amostra que quando diretamente solicitada para atribuir profissões de alto/baixo status mostrou-se igualitária; contudo, apenas para preservar a autoimagem como não racistas; uma vez que negaram aos negros características exclusivamente humanas, os enxergando num grau de desenvolvimento inferior. Sendo a visão do negro como um ser infra-humano tão forte que nem mesmo numa condição de alta performance, ele continuará sendo visto como menos humano.

E contrariando a ideia de que a condição socioeconômica promova o branqueamento do sujeito, talvez, ela só promova apenas uma supressão das atitudes racistas. Mas, as crenças infra-humanizadoras se farão presentes. Sendo assim, estes dados revelam uma realidade estereotipada quanto as ocupações profissionais, sendo tal realidade negada pela atribuição igualitária de profissões de alto status, porém, altamente racializada quando analisada as crenças infra-humanizadoras do negro.

A investigação dos efeitos da AE teve desenho quase experimental 2 (cor da pele: branco e negro) x 3 (condição: ameaça x sem ameaça x contraestereótipo) x 2 (escolha profissional: alto status e baixo status). Os participantes alocados em condições distintas nas quais os resultados do contexto de ameaça do estereótipo (condição de ameaça dos estereótipos) foram comparados com os do contexto em que os estereótipos estiveram

ausentes (condição sem ameaça) e com os do contexto no qual os contraestereótipos dos negros foram salientados (condição contraestereótipos). Sendo este desenho aplicado a todas as pesquisas que avaliaram a AE.

Especificamente, quanto as escolhas profissionais, os participantes tiveram que optar por uma profissão num cenário com 20 possibilidades de ocupações profissionais posteriormente categorizadas em alto e baixo status. Era esperado que a AE impactasse negativamente as escolhas profissionais dos negros, de modo a fazê-los escolher mais profissões de baixo status do que os negros das demais condições. E os resultados foram confirmatórios da hipótese. A ameaça dos estereótipos interferiu nas escolhas profissionais dos negros, e eles tiveram suas escolhas diminuídas em termos do status social das ocupações, escolheram mais profissões condizentes com as estereotipadas de seu grupo, ou seja, profissões de baixo status.

Encontrar efeitos da ameaça dos estereótipos sobre as escolhas profissionais dos negros se revela num importante indicativo do poder nocivo que os estereótipos possuem e, conseqüentemente, os contextos estereotipados. Eles se mostraram depressores da capacidade de escolha profissional, e dessa escolha advém uma série de mudanças para a vida social e particular do alvo.

Ademais, este dado expõe uma realidade psicológica desconfortável que os negros experienciam constantemente, se considerada a realidade social e do trabalho que eles desempenham nesta sociedade. Pois mesmo sendo real a possibilidade do estudante negro ingressar em carreiras de alto status, a ameaça dos estereótipos reduz suas escolhas profissionais ao que é esperado dele enquanto ente social.

Numa compreensão ampliada destes resultados observa-se que se eles já deixam evidentes os impactos depressores dos estereótipos sobre as escolhas de jovens negros, ao contrário, contextos em que os estereótipos foram ausentes, ou seja, na condição sem

a ameaça dos estereótipos, os negros escolheram mais profissões de alto status. Endossando os resultados encontrados para a condição de AE. E na mesma medida revelam que os negros, de modo geral, assim como outros jovens, preferem ocupações profissionais com status elevado. Contudo, o contexto estereotipado mina estas escolhas.

Em contrapartida constatou-se que os contraestereótipos dos negros não foram potentes em aumentar as escolhas deles por profissões de alto status conforme esperado, considerando que não se diferenciou as escolhas por profissões de alto status dos negros das condições sem ameaça e com ameaça dos estereótipos.

Com relação as escolhas profissionais dos brancos, constatou-se que não houve diferenças das escolhas profissionais deles entre as condições experimentais. O que está de acordo com a teoria e, revelando que os brancos desfrutam de uma condição confortável no processo de escolha profissional por não serem os estereótipos de seu grupo um problema a ser considerado.

Sendo assim, as evidências apresentadas revelam que a ameaça dos estereótipos se constitui num fenômeno que impacta o domínio da tomada de decisão dos negros, especificamente, no tocante as escolhas profissionais de alto status. O que implica na constatação de que as carreiras ocupacionais dos negros são mediadas pelos contextos estereotipados que eles integram. Tendo este fenômeno efeito intraindividual no negro a ponto de reduzir, alterar e mesmo deprimir as opções de escolhas profissionais dele.

Adicionalmente, os resultados encontrados sobre os impactos da ameaça dos estereótipos nas variáveis que caracterizam e integram o processo de escolha profissional externaram uma realidade emergente que precisa ser revisada e combatida. Sobre tudo, se analisado que o campo destes estudos foi o ambiente escolar; e a escola tem extrema importância para o processo formativo do cidadão, sobretudo, no que concerne as

oportunidades ocupacionais que ele disporá no futuro em razão do desempenho que ele tenha tido na instituição escolar.

No sexto capítulo, o estudo que contemplou os vieses da ameaça dos estereótipos, foram avaliadas o sentimento de pertencimento escolar, a identificação profissional e a intenção de ingresso no ensino superior, conforme o desenho do quase experimento já relatado. Constatou-se que para os negros submetidos a ameaça dos estereótipos um menor sentimento de pertencimento a escola. Em outras palavras, confirmou-se o que era esperado da investigação.

Os negros submetidos à AE apresentaram menor sentimento de pertencimento escolar que os brancos da mesma condição. Bem como não houve diferenças no sentimento de pertencimento escolar de brancos e negros na ausência dos estereótipos (condição SA) e na presença de contraestereótipos (condição CE). E quanto ao sentimento de pertencimento escolar dos brancos foi encontrada uma diferença marginal entre no sentimento dos brancos submetidos a ameaça dos estereótipos comparado ao branco da condição de contraestereótipo.

Observa-se que muito mais do que a adequação teórica da testagem realizada neste estudo, destaca-se o fato de que na variável em questão reside significados e problemas decorrentes da variação que os sujeitos submetidos a ameaça dos estereótipos demonstraram. O sentimento de pertencimento escolar é uma variável preditora do desempenho e engajamento do aluno a vida acadêmica (Osterman, 2000; 2010). De modo que ela não se encerra em si mesmo, dela advém uma série de problemas que serão reverberados na vida individual e social dos alvos. Permitindo a inferência de que para os estudantes negros, os estereótipos são uma ameaça constante a sua formação acadêmica; e por conseguinte, a formação profissional dele.

Sendo assim, constatar que a ameaça dos estereótipos impacta o sentimento de pertencimento escolar dos negros, põe em evidência um problema amplamente discutido pelos educadores que questionam o contingente desproporcional de negros integrando os índices de evasão escolar. E os dados aqui encontrados, sinalizam um novo olhar sobre a evasão escolar que sempre foi investigada e relacionada a causas diversas, entretanto, pouco relacionada a efeitos intraindividuais da experiência de viver em contexto estereotipado e ameaçadores da identificação deles com o ambiente escolar.

Estes dados tornam-se mais preocupantes se considerado que eles correspondem a uma amostra relativamente adulta, e os estereótipos apresentados eram voltados para o campo ocupacional; e mesmo assim, foi possível encontrar efeitos sobre o sentimento de pertencimento dos negros a escola. Imagine o que pode revelar as pesquisas que contemplem os estereótipos da capacidade intelectual dos negros no ensino fundamental?

Os resultados da ameaça dos estereótipos interferindo sobre o sentimento de pertencimento escolar sinalizam novos caminhos e possibilidades de atuação da psicologia social dentro de ambientes escolares. Uma vez que estes dados endossam ainda mais a necessidade urgente de que sejam erradicados/diminuídos os estereótipos e os impactos deles sobre dinâmicas intergrupais, sobretudo, porque os estereótipos ajudam a mascarar as desigualdades sociais impostas aos negros na medida que naturalizam assimetrias de poder, assimetrias de presença e ausência até nos contextos escolares.

Na sequência, relata-se a constatação de que a ameaça dos estereótipos impactou negativamente a identificação profissional dos negros. Os negros submetidos a ameaça dos estereótipos apresentaram menor identificação profissional do que os brancos da mesma condição. Ao passo que não foram encontradas diferenças na identificação profissional dos brancos e negros pertencentes a condição na qual os estereótipos foram

ausentes. Não obstante, não se confirmou o que era esperado como efeito do contraestereótipo em aumentar a identificação profissional dos negros.

Dos resultados da identificação profissional destaca-se que ela é parte importante para o processo de escolha por uma profissional e; ela está suscetível aos efeitos da ameaça dos estereótipos implica na compreensão de que a construção do projeto de vida do negro sofre constantes lembranças de que algumas profissões não são possíveis para eles. Ainda mais se for considerando que encontrar negros ocupando posições de prestígio social são exceções à regra (Instituto Ethos, 2016); E a ameaça dos estereótipos desencadeia processos de desidentificação com o domínio (Picho e Brow, 2011).

Os prejuízos da ameaça dos estereótipos sobre a identificação profissional dos negros tornam-se mais evidentes quando considerado que para os brancos não houve diferenças na identificação em função das condições deste quase experimento. O que significa dizer que para os brancos, independente do manejo dos estereótipos, a identificação profissional dos brancos permaneceu inalterada.

Semelhantemente, constatou-se prejuízos da ameaça dos estereótipos sobre a expectativa de ingresso no ensino superior dos negros. Os negros submetidos a ameaça apresentaram menor expectativa de ingresso no ensino superior do que os brancos da mesma condição. E endossando estes resultados, na condição de ausência de estereótipos não houve diferenças na expectativa de ingresso no ensino superior de brancos e negros.

Bem como não se confirmou o esperado para a condição de contraestereótipo de que potencializaria a expectativa dos negros. E a expectativa de ingresso no ensino superior dos negros não se distinguiu dos brancos. Bem como foi possível identificar que para os negros submetidos a ameaça, a expectativa de ingresso no ensino superior foi inferior a dos outros negros submetidos as outras condições de análise.

Sendo assim, pode-se compreender que contextos estereotipados são eficientes em minar nos negros a intenção deles em prosseguir com carreiras acadêmicas. Tal qual constataram Deemer et. al. (2014) que um dos resultados direto da ameaça dos estereótipos era a redução do interesse das mulheres em seguir carreiras das áreas das ciências, tecnologia, engenharias e matemática – CTEM. Sendo isso fruto dos estereótipos sexistas que permeiam tais contextos profissionais.

E de igual forma, compreende-se que esses efeitos da ameaça dos estereótipos ocorram em negros face a decisão de continuarem os estudos e ingressarem no ensino superior. E se faz necessário pontuar a grandeza destes achados se comparado aos resultados de que para os brancos, independente da condição experimental, a intenção de ingresso no ensino superior não se diferenciou.

De igual modo, encontrou-se efeitos negativos da ameaça dos estereótipos sobre as expectativas de futuro dos jovens negros, conforme registros do sétimo capítulo. Os negros submetidos a ameaça dos estereótipos apresentaram menor expectativa de futuro do que os brancos da mesma condição, indicando prejuízos estendidos dos contextos estereotipados sobre domínios cognitivos de orientação para a vida dos alvos negros.

Notou-se que os dados acima foram endossados pela ausência de diferenças na expectativa de brancos e negros submetidos a condição sem ameaça dos estereótipos e a condição contraestereótipos. E pelo fato que negros submetidos a ameaça dos estereótipos tiveram a menor expectativa de futuro do que os negros das demais condições.

Se faz importante considerar que na expectativa de futuro reside o entendimento de que a imagem que se tem do futuro influenciará o comportamento dos indivíduos e grupos no presente, sendo ela desenvolvida por indivíduos e grupos em sociedade (Husman & Lens, 1999). Ou seja, a expectativa de futuro é a antecipação no presente de metas que ainda se materializarão (Locatelli et al., 2007).

Dito isto, argumenta-se que os dados encontrados dos efeitos deletérios da ameaça dos estereótipos sobre as expectativas de futuro dos negros, revela um impacto negativo na imagem que eles possuem sobre o futuro deles, de modo que tal perspectiva interfere nos comportamentos emitidos no presente por este estudante negro. Ou seja, a manipulação da ameaça dos estereótipos empregada consistiu numa imagem futura de seu grupo, e esta imagem influencia no comportamento dos negros no presente.

Em outras palavras, o que está posto nos argumentos é que para o negro a ameaça dos estereótipos significou compreender que seu futuro está segregado a determinadas profissões estereotipadas, e tal realidade impacta no comportamento que ele emitirá hoje, no presente; se considerado que as crenças de expectativas de futuro bem-sucedido para um estudante são primordiais para que ele emita comportamentos que favoreçam a confirmação do que ele prevê (Günther & Günther, 1998; Robbins & Bryan, 2004). Sendo assim, os resultados da ameaça dos estereótipos diminuindo a expectativa de futuro de jovens negros revelam a atrocidade com que os estereótipos e ameaça dos estereótipos promovem prejuízos nas dimensões motivacionais da vida do negro.

Ademais, a desvantagem perpetrada pela ameaça dos estereótipos aos negros que foi manejada nesta pesquisa, mostrou-se fiel aos pressupostos teóricos de que para os brancos não haveria diferenças na expectativa de futuro em razão da condição experimental. Significando que em mais uma variável de análise fica atestado que para os brancos os estereótipos não uma barreira que os atrapalhe na construção do projeto de vida. Caracterizando de forma mais detalhada o qual desvantajoso é ser negro neste contexto social. E revela que a não continuidade na carreira acadêmica de muitos negros, são produto de uma realidade racialmente estereotipada.

A última investigação desta tese (oitavo capítulo) proporcionou informações ainda mais contundentes sobre os impactos da ameaça dos estereótipos e de como elas se

relacionam com dimensões da vida ainda pouco estudada. Foi investigado os impactos da ameaça dos estereótipos sobre as expectativas sociais e pessoais dos negros, o sentimento de distância das profissões de alto status, a consciência do estigma e identidade racial. No tocante as expectativas sociais e pessoais, se faz necessário lembrar que elas são medidas opostas ao que foi investigado sobre as expectativas de futuro.

Neste caso específico, as expectativas sociais corresponderam a percepção dos alunos sobre o que os professores esperavam deles em termos de desempenho profissional. Os resultados encontrados foram que negros submetidos a ameaça dos estereótipos apresentaram menor expectativa social para o desempenho de profissões de alto status do que os brancos. Significando que os negros lembrados dos estereótipos do grupo apresentaram uma menor percepção sobre as expectativas de seus professores de que eles desempenhariam profissões de alto status. Revelando estes dados que os estereótipos no contexto escolar funcionam como lembranças do que a sociedade espera do alvo negro em termos profissionais.

Especialmente, ainda recai sobre estes resultados o peso de que as expectativas sociais representam as expectativas dos professores dos participantes. Os professores possuem papel fundamental sobre os resultados acadêmicos dos alunos, eles são figuras de identificação e inspiração; compondo uma importante dimensão do processo educacional. E as expectativas deles funcionam como profecias, e estas por sua vez, remodelam a realidade do aluno, tornando-se estas profecias em verdade para os alvos.

Se as expectativas dos professores funcionam como profecias autorrealizadoras, nos resultados encontrados de que a ameaça dos estereótipos reduziu as expectativas sociais dos alunos negros, reside um nível de análise mais profundo em termos de prejuízos que este grupo é vítima. No qual além de sofrerem com os contextos

estereotipados, os estudantes negros, concernente as figuras referenciais que poderiam potencializar o processo formativo, estão desamparados.

Compreende-se de tal realidade que os impactos dos estereótipos para os alvos são cruéis em termos de experiência entre pares, e são limitantes na medida que a percepção da estereotipagem é percebida pelo alvo nas figuras de poder dentro da instituição escolar. Ademais, argumenta-se que esta inferência é endossada quando comparado a ausência de diferenças nas expectativas sociais para profissões de alto status dos negros das outras condições experimentais.

Adicionalmente, observou-se que para os brancos, independente do contexto experimental, não foram encontradas diferenças nas expectativas sociais para profissões de alto status. Sendo assim, se faz importante destacar que ao se tratar das expectativas sociais correspondendo ao que os professores esperam dos alunos, subjaz uma realidade potente em efeitos e resultados desastrosos sobre o desempenho acadêmico do aluno, teorizado com profecias autorrealizadoras (ver Brophy, 1983; Rosenthal et al., 1974).

A profecia autorrealizadora é uma das funções dos estereótipos que compreende a adequação do alvo ao que é esperado dele; a conformidade com os estereótipos atribuídos. Evidências empíricas revelaram a potência das profecias autorrealizadoras em contextos educacionais (Rosenthal & Jacobson, 1968; Parks & Kennedy, 2007). De modo que, os impactos da ameaça dos estereótipos sobre as expectativas sociais para desempenho de profissões de alto status, confirmam a eficácia da manipulação deste experimento, a aplicabilidade da teoria, e sobretudo, a fragilidade das expectativas que ele possui sobre o desempenho ocupacional em profissões de alto status. Como consequência, os negros são compelidos à conformidade dos estereótipos estabelecidos para ele, ou seja, as profissões estereotipadas para seu grupo, as de baixo status.

Não obstante, as análises relativas as expectativas sociais para profissões de baixo status revelaram uma percepção enviesada sobre as expectativas dos professores pelos negros submetidos a ameaça dos estereótipos. Eles apresentaram maior expectativa social (expectativa que seus professores tinham a respeito deles) para desempenho de profissões de baixo status que os brancos da mesma condição. Não sendo encontradas diferenças nas expectativas para desempenho de profissões de baixo status dos brancos para as outras condições experimentais.

E de igual modo, encontrou-se efeitos da ameaça dos estereótipos sobre as expectativas pessoais dos negros para profissões de alto status, uma vez que os negros submetidos a ameaça dos estereótipos apresentaram menor expectativa pessoal para desempenho de profissões de alto status do que os brancos da mesma condição. Ganhando estes dados maior expressividade quando analisada a expectativa pessoal para desempenho de profissões de baixo status, uma vez que ela não se diferenciou para os participantes independente da condição experimental. O que reforça o entendimento de que os negros não preferem nem escolhem profissões de baixo status, mas sim eles são impelidos pelos contextos estereotipados a fazerem escolhas profissionais modestas e que validam os estereótipos de seu grupo.

Quanto a variável sentimento de distância das profissões de alto status, observou-se que os negros submetidos a ameaça dos estereótipos demonstraram maior sentimento de distância das profissões de alto status. O que implica dizer que algumas profissões se mostram inatingíveis para eles em função do contexto estereotipado.

Ao passo que, de modo geral, eles se mostraram mais conscientes dos estigmas raciais. Uma vez que para todas as condições experimentais os negros apresentaram maior consciência de estigma que os brancos. E de igual modo, os negros apresentaram maiores índices de identificação racial do que os brancos.

Assim sendo, compreende-se que os efeitos da ameaça dos estereótipos impactam dimensões da vida individual do alvo a ponto dele perceber e compreender as expectativas racialmente enviesadas quanto as ocupações profissionais que possa a vir desempenhar. E estas expectativas sociais por sua vez, impactam as expectativas pessoais dos alvos, uma vez que se encontrou efeito negativo da ameaça dos estereótipos sobre as expectativas pessoais dos negros exclusivamente direcionadas a profissões de alto status.

Esta tese propôs e investigou os impactos da ameaça dos estereótipos sobre o processo de escolha profissional de jovens negros, e o papel das crenças de infra-humanização dos negros associada ao status das ocupações profissionais, e conclui-se que os resultados aqui relatados foram satisfatórios. Em primeiro lugar, satisfatórios em razão da conformidade dos achados às premissas teóricas.

Constatou-se efeitos da ameaça dos estereótipos sobre as escolhas profissionais, evidenciando a nocividade que os estereótipos possuem sobre o domínio da tomada de decisão concernente as escolhas profissionais dos negros. Bem como foram encontradas evidências de que a infra-humanização dos negros é uma realidade nas interações intergrupais nesta sociedade. Pois universitários brancos atribuíram menos traços culturais aos negros do que aos brancos.

Em segundo lugar, estes dados se mostram satisfatórios pelas evidências e aprofundamento dos efeitos e dimensões nas quais os contextos estereotipados podem ser prejudiciais. Concernente a ameaça dos estereótipos, os dados encontrados revelam que os efeitos da ameaça se estendem a dimensões subjacentes do processo de escolha profissional e que estão intimamente relacionados a aspectos individuais e psicossociais do processo da escolha profissional.

A exemplo dos aspectos individuais que compõe a escolha profissional, observou-se os efeitos que a ameaça dos estereótipos exerceu sobre o sentimento de pertencimento

escolar, sobre a identificação profissional e desejo de ingresso no ensino superior. Atestando que estas variáveis são altamente suscetíveis a contextos estereotipados.

Ao que erroneamente poderia vir a ser explicado como um simples posicionamento individual, os dados revelam que para os negros, subjacente a ideia de um simples posicionamento individual, subjaz os estereótipos e a ameaça dos estereótipos como fenômenos negativamente influentes dos sentimentos de pertencimento, da intenção de ingresso no ensino superior e identificação profissional dos negros.

Quanto aos aspectos psicossociais subjacentes ao processo da escolha profissional, observou-se alto impacto da ameaça dos estereótipos sobre a expectativa de futuro, bem como sobre as expectativas sociais, as expectativas pessoais para desempenho de profissões de alto status. Endossando os argumentos de que o fenômeno em questão é eficaz em seus efeitos deletérios sobre capacidade cognitiva, o desempenho e a tomada de decisão dos negros.

Outro aspecto satisfatório desta investigação refere-se a constatação da rigidez das crenças infra-humanizadoras do negro. O favoritismo endogrupal dos brancos universitários mostrou-se tão cristalizado que a categoria racial se sobrepôs a social. Pois o negro da condição de alta performance profissional foi mais infra-humanizados que um branco da condição de baixa performance profissional. Demonstrando que a hierarquia racial se sobrepõe as hierarquias socioeconômicas. E um negro de alta performance profissional, será sempre um negro menos humano que um branco de uma categoria de performance profissional inferior.

Tomados em conjunto, os resultados desta tese tornam-se colaborativos com o campo de pesquisas em psicologia social, sobretudo, para as investigações que buscam a compreensão sobre as assimetrias existentes nas quais os estereótipos sejam presentes e a ameaça dos estereótipos se constitua numa realidade.

Adicionalmente, pesquisa lança luz sobre aspectos da realidade escolar do negro que se relaciona a outros problemas sociais que são bases para as escolhas profissionais e a posição do negro na sociedade em termos ocupacionais. Sinalizando a necessidade de empenho de pesquisadores para mitigar os impactos dos estereótipos no contexto escolar, bem como promover ambientes efetivamente antirracistas.

Em termos gerais, nota-se como limitações desta pesquisa o fato de que a condição de contraestereótipos não apresentou os resultados esperados para os negros. Podendo duas vias de interpretação serem consideradas na interpretação da não confirmação das hipóteses associadas ao contraestereótipo. 1) O estereótipo pode estar cristalizado e fortalecido no imaginário social pelo processo de socialização e pelo racismo estrutural, a ponto das pessoas se tornarem insensíveis a uma visão contrária, percebida como ficção mediante a força das evidências reais. Nota-se que outros estudos como Cameron et al (2005) observaram que das estratégias de combate ao racismo, a do contraestereótipo foi a que se mostrou menos efetiva. E talvez a falha na efetividade do contraestereótipo, possa se estender para além dos contextos de redução do preconceito e racismo, a exemplo do que ocorreu nesta pesquisa.

E talvez, 2) tenha sido os objetivos propostos para esta pesquisa audaciosos em prever que eles poderiam potencializar positivamente as variáveis estudadas. Pensando ser a manipulação do texto priming suficientemente potente para provocar mudanças cognitivas nos alvos em detrimento a longa experiência dos estereótipos que os participantes negros são submetidos na sociedade brasileira.

Evidencia-se como outra limitação o fato de que a amostra esteve restrita a um Estado da Federação Brasileira; considerando a formação característica do local onde se deu este estudo, talvez, os resultados encontrados seriam mais gritantes se fossem

incluídas amostras populacionais na qual os negros não fossem tão bem representados quanto a representação dos negros no Estado onde se efetivou esta pesquisa.

Em paralelo da limitação anteriormente citada, sinaliza-se caminhos futuros para novas investigações que visem uma melhor compreensão de formas potentes de alterar a realidade estereotipada com a qual os alvos raciais vivem submetidos constantemente. Ademais, os prejuízos referentes a ameaça dos estereótipos sobre as escolhas profissionais merecem novos métodos e amostras não limitadas a um Estado. Sendo testados os efeitos em populações diversas. Ademais, sugere-se que sejam empregadas novas manipulações que contemplem a raça do aplicador. Visto que pesquisas apresentam variabilidade dos resultados em função da etnia do experimentador (Marx e Goff, 2005).

Os resultados encontrados ainda apontam para a necessidade de esclarecimentos e investigações futuras em áreas e variáveis específicas aqui relatadas. A exemplo dos efeitos da ameaça sobre o sentimento de pertencimento escolar. Nesse sentido, um estudo longitudinal para avaliar os efeitos da ameaça dos estereótipos sobre a permanência e/ou evasão no ensino superior de jovens negros seria enriquecedor. Ou poderia ser acrescentada a investigação interações entre variáveis que já são contribuidoras e explicativas do fenômeno da evasão escolar, a exemplo da necessidade de trabalhar durante o curso, e as restrições mercadológicas de acesso ao trabalho no curso pretendido.

Estes dados também sinalizam a necessidade de investigações sobre quais são as motivações de jovens negros e brancos para o ingresso e permanência no ensino superior, existe distinção entre elas? Estas motivações se mostram inalteradas ao longo do processo formativo? Quais significados possuem o ensino superior para negros e brancos nesta sociedade? Estas investigações poderiam ajudar na compreensão dos fenômenos que permeiam o processo formativo e o ingresso no mercado de trabalho para os negros.

Outro aspecto a ser suscitado faz referência as expectativas de futuro dos negros. Se a ameaça dos estereótipos interferiu nas expectativas de futuro, se faz necessária maiores investigações sobre a fragilidade destas expectativas. E este dado poderia fortalecer o entendimento nocivo dos estereótipos como promotores de um ambiente não propício ao desenvolvimento pleno dos alvos. Ao passo que poderia sinalizar estratégias de fortalecimento das expectativas de futuro de membros de grupos estereotipados.

Ademais, estes dados demonstram a necessidade de pesquisas que se concentrem na compreensão, mapeamento e intervenção com professores sobre as expectativas racialmente enviesadas e preconceito implícito nas práticas educativas. Bem como poderiam ser empreendidas pesquisas longitudinais que manipulassem os contextos para se melhor aferir os efeitos das expectativas dos professores sobre alunos negros.

Por fim, conclui-se que os estereótipos são um importante fator a ser considerado para as soluções de problemas concernente a naturalização da segregação ocupacional dos negros. Nesse sentido, esta pesquisa evidenciou o empenho dos brancos em negar a realidade estereotipada das ocupações profissionais por meio de uma atribuição igualitária de profissões a brancos e negros.

Entretanto, captou-se a partir da infra-humanização a forma como eles veem o negro enquanto ser em estágio de desenvolvimento inferior, infra-humano. Sendo esta crença tão cristalizada que nem mesmo a condição social, isentou o negro de alto status de ser percebido como menos humano que um exemplar do branco (do endogrupo) pertencente a uma categoria de performance profissional e socioeconômica inferior.

Por conseguinte, esta realidade estereotipada impacta negativamente os alvos, de modo que a ameaça dos estereótipos se torna potente em impactar negativamente o domínio de tomada de decisão de alvos negros por profissões de alto status, ou seja, a

ameaça dos estereótipos direciona/reduz as escolhas profissionais dos negros a ocupações estereotipadas de seu grupo, as profissões de baixo status.

E nesta tese fica evidenciado que os efeitos deletérios da ameaça dos estereótipos não se encerram somente na escolha da profissão. Eles comprometam dimensões do projeto de vida dos alvos a ponto de reduzir neles o sentimento de pertencimento escolar, a identificação profissional, o desejo de ingresso no ensino superior, bem como nas expectativas de futuro que eles possam estabelecer para si desde a mais tenra idade acadêmica; uma vez que os estereótipos raciais se fazem presentes nesta sociedade.

Nesse sentido, diante destes resultados, vislumbra-se a urgência de medidas e ações interventivas da psicologia social em contextos escolares com sendo uma das possibilidades imediatas de ação/intervenção para mudança da realidade aqui encontrada.

E importante lembrar que em certa medida a problemática desta tese é resultante de uma ação governamental que visou, a longo prazo, resolver o problema das disparidades educacionais no acesso de negros ao ensino superior. E que todas as discussões constantes nesta tese são evidências de que subjacente as garantias legais, reside fenômenos que parecem conspirar contra as mudanças sociais empreendidas. Nesse sentido, observa-se que esta tese evidenciou campos de focos de atuação governamental como medidas a serem empreendidas para a equidade no ensino superior.

Desse modo, ações que visem a redução dos estereótipos e a ameaça dos estereótipos são as medidas indicativas de mudanças para garantir a equidade tão idealizada para as sociedades modernas. Sendo assim, a curto prazo, as medidas de manejo dos ambientes estereotipados visando a redução dos estereótipos poderiam minimizar os impactos negativos para os estudantes negros que estão prestes a efetivar as escolhas profissionais. Ao passo que, pensando em efeitos a médio e longo prazo, estas

ações deveriam ser voltadas também para ambientes escolares do ensino fundamental, e que as discussões e letramento racial façam parte da grade curricular das escolas.

Em suma, constata-se que na medida em que estes dados se mostram preocupantes, noutra perspectiva, eles podem ser compreendidos como uma informação norteadora para os caminhos que podem nos levar a mudanças sociais. Isto porque os dados aqui relatados trazem luz sobre aspectos que compõe a escolha profissional dos negros que outrora eram não percebidos. E apresentam à problemática da escolha profissional do negro a informação que ela não se limita a possibilidade de acesso à profissões por meio das cotas raciais. Mas que ainda existem barreiras sutis e escamoteadas que confiam o negro a ocupações de baixo status, sendo esta situação decorrente da manutenção dos estereótipos e ameaça dos estereótipos.

10 REFERÊNCIAS

- Abelson, R., Dasgupta, N., Park, J., & Banaji, M. (1998). Perceptions of the Collective Other. *Personality and Social Psychology Review*, 2(4), 243-250.
https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0204_2
- Abreu, J. M. (2001). Theory and Research on Stereotypes and Perceptual Bias: A Didactic Resource for Multicultural Counseling Trainers. *The Counseling Psychologist*, 29(4):487-512. <https://doi.org/10.1177/0011000001294002>
- Adorno, S. (1996). Violência e racismo: Discriminação no acesso à justiça penal. In L.M. Schwarcz & R. S. Queiroz (Orgs.), *Raça e diversidade* (pp. 255-275). EDUSP.
- Almiro, P. A. (2017). Uma nota sobre a desejabilidade social e o enviesamento de respostas. *Avaliação Psicológica*, 16 (3).
<https://dx.doi.org/10.15689/ap.2017.1603.ed>
- Alves, A. F., Gonçalves, P., & Almeida, L. S. (2012). Acesso e sucesso no ensino superior: inventariando as expectativas dos estudantes. *Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación*, 20 (1), 121-131.
<https://core.ac.uk/download/pdf/61910152.pdf>
- Alves, M. R (2020). Quem Apagou a Luz?: desigualdades étnico-raciais e os desafios históricos da permanência na escola de jovens negros no contexto da pandemia da Covid-19. *Boletim* 03, ANPOCS.
http://www.aba.abant.org.br/files/20200929_5f738687f3819.pdf

- Andrade, J. M., Meira, G. R. J. M., & Vasconcelos, Z. B. (2002). O processo de orientação vocacional frente ao século XXI: perspectivas e desafios. *Psicologia ciência e profissão*, 22 (3). <https://doi.org/10.1590/S1414-98932002000300008>.
- Andrade, M. M., Maranhão, T. L. G., Barbosa, J. S., Bartista, H. M. T., & Santana, A. O. (2016). Adolescência, Escolha Profissional e Identificação: Uma Revisão Sistemática. Id on Line. *Revista de Psicologia*. 10(30). <https://doi.org/10.14295/online.v10i30.459>
- Antonelli-Ponti, M., Monticelli, P. F., Versuti, F. M., Campos, J. R., & Elias, L. C. dos S.. (2021). Academic achievement and the effects of the student's learning context: a study on PISA data.. *Psico-usf*, 26(1), 13–25. <https://doi.org/10.1590/1413-82712021260102>
- Appel, M., Kronberger, N., & Aronson, J. (2011). Stereotype threat impairs ability building: Effects on test preparation among women in science and technology. *European Journal of Social Psychology*, 41, 904-913. <https://doi.org/10.1002/ejsp.835>
- Archambault, I., Janosz, M., Jean-Sebastien, F., & Pagani, L. S. (2009). Student engagement and its relationship with early high school dropout. *Journal of Adolescence*, 32, 651-670. <https://doi:10.1016/j.adolescence.2008.06.007>
- Aronson, J., Fried, C. B., & Good, C. (2002). Reducing the effects of stereotype threat on African American college students by shaping theories of intelligence. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38(2), 113–125. <https://doi.org/10.1006/jesp.2001.1491>
- Aronson, J., Lustina, M. J., Good, C., Keough, K., Steele, C. M., & Brown, J. (1999). When White men can't do math: Necessary and sufficient factors in stereotype

- threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 29 – 46.
<https://doi.org/10.1006/jesp.1998.1371>
- Aronson, J., Quinn, D. M., & Spencer, S. J. (1998). Stereotype threat and the academic underperformance of minorities and women. In J. K. Swim & C. Stangor (Eds.), *Prejudice: The target's perspective* (pp. 83–103). Academic Press.
<https://doi.org/10.1016/B978-012679130-3/50039-9>
- Aronson, J.; Lustina, M. J.; Good, C.; Keough, K.; Steele, C. M.; Brown, J. (1999). When White Men Can't Do Math: Necessary and Sufficient Factors in Stereotype Threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 29-46.
<https://doi.org/10.1006/jesp.1998.1371>
- Arruda, D. de O., Bulhões, L. M. G., & Santos, C. O.. (2022). A política de cotas raciais em concursos públicos: desafios em face da luta antirracista. *Serviço Social & Sociedade*, (145), 91–111. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.294>
- Aspinwall, L. G. (2005). The Psychology of Future-Oriented Thinking: From Achievement to Proactive Coping, Adaptation, and Aging. *Motivation and Emotion*, 29 (4), 203-235. <https://doi.org/10.1007/s11031-006-9013-1>
- Barber, S. J., & Mather, M. (2013). Rapid communication stereotype threat can reduce older adults' memory errors. *The Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 66(10), 1888–1895. <http://dx.doi.org/10.1080/17470218.2013.840656>
- Barreto, P. C. S., (2015). Gênero, raça, desigualdades e políticas de ação afirmativa no ensino superior. *Revista Brasileira de Ciência Política*, 16, 39-64. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0103-335220151603>
- Barros (2016). Um balanço sobre a produção da história da educação dos negros no Brasil. In Fonseca, M. V. *A história da educação dos negros no Brasil*.

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4671529/mod_resource/content/0/A%20Historia%20dos%20negros%20na%20educacao%20no%20Brasil%20.pdf

Batista, J. R. M., Leite, E. L., Torres, A. R. R., & Camino, L. (2014). Negros e nordestinos: similaridades nos estereótipos raciais e regionais. *Revista psicologia política*, 14 (30), 325-345.

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpp/v14n30/v14n30a08.pdf>

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>

Beal, S. J., & Crockett, L. J. (2010). Adolescents' occupational and educational aspirations and expectations: Links to high school activities and adult educational attainment. *Developmental Psychology*, 46(1), 258–265.

<https://doi.org/10.1037/a0017416>

Beilock, S. L., Rydell, R. J., & McConnell, A. R. (2007). Stereotype threat and working memory: Mechanisms, alleviation, and spillover. *Journal of Experimental Psychology: General*, 136(2), 256–276. <https://doi.org/10.1037/0096-3445.136.2.256>

Bell, AE, Spencer, S. J., Iserman, E. C., & Logel, C. (2003). Stereotype Threat and Women's Performance in Engineering. *Journal of Engineering Education*, 92, 307-312. <https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2003.tb00774.x>

Benner, A. D., & Graham, S. (2011). Latino adolescents' experiences of discrimination across the first 2 years of high school: Correlates and influences on educational outcomes. *Child Development*, 82, 508–519. <https://doi:10.1111/j.1467-8624.2010.01524.x>

- Benner, A. D., & Graham, S. (2013). The antecedents and consequences of racial/ethnic discrimination during adolescence: Does the source of discrimination matter? *Developmental Psychology*, 49(8), 1602–1613. <https://doi.org/10.1037/a0030557>
- Benner, A. D., & Wang, Y. (2016). Racial/Ethnic Discrimination and Adolescents' Well-Being: The Role of Cross-Ethnic Friendships and Friends' Experiences of Discrimination. *Child Development*, 88(2), 493-504, <https://doi.org/10.1111/cdev.12606>
- Benner, A. D., Fernandez, C. C., Hou, Y., & Gonzalez, C. S. (2021). Parent and teacher educational expectations and adolescents' academic performance: Mechanisms of influence. *Journal of community psychology*, 49(7), 2679–2703. <https://doi.org/10.1002/jcop.22644>
- Ben-Zeev, T., Fein, S., & Inzlicht, M. (2005). Arousal and stereotype threat. *Journal Experimental Social Psychology*, 41(2), 174-181. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2003.11.007>
- Blair, I. V., Ma, J. E., & Lenton, A. P. (2001). Imagining stereotypes away: The moderation of implicit stereotypes through mental imagery. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(5), 828–841. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.5.828>
- Blalock, S.N. & Devellis, B. M. (1986). Stereotyping: the link between theory and practice *Patient Education and Counseling*, 8(1), 17-25.. [https://doi.org/10.1016/0738-3991\(86\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0738-3991(86)90023-6)
- Blascovich, J., Spencer, S. J., Quinn, D., & Steele, C. (2001). African Americans and high blood pressure: The role of stereotype threat. *Psychological Science*, 12(03), 225-229. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00340>

- Bliger, R. S., Averhart, C. J., & Liben, L. S. (2003). Race and the workforce: occupational status, aspirations, and stereotyping among african american children. *Developmental Psychology*, 39(3), 572-580. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.39.3.572>
- Bloome, D., Dyer, S., & Zhou, X. (2018). Educational Inequality, Educational Expansion, and Intergenerational Income Persistence in the United States. *American Sociological Review*, 83(6), 1215-1253. <https://doi.org/10.1177/0003122418809374>
- Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Schiffhauer, K. (2007). Racial attitudes in response to thoughts of White privilege. *European Journal of Social Psychology*, 37(2), 203–215. <https://doi.org/10.1002/ejsp.348>
- Brehm, J. W. (1966). *A Theory of Psychological Reactance*. New York: Academic Press.
- Britto, V. M., & Lomonaco, J. F. (1983). Expectativa do professor: implicações psicológicas e sociais. 3(2). <https://doi.org/10.1590/S1414-98931983000100005>
- Brophy, J. (1983). Research on the self-fulfilling prophecy and teacher expectations. *Journal of Educational Psychology*, 75(5), 631-661. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.75.5.631>
- Brown R. P., & Pintel, E. C. (2003). Stigma on my mind: Individual differences in the experience of stereotype threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39(6), 626–633. [https://doi.org/10.1016/S0022-1031\(03\)00039-8](https://doi.org/10.1016/S0022-1031(03)00039-8)
- Brown, R. P., & Day, E. A. (2006). The difference isn't Black and White: stereotype threat and the race gap on Raven's advanced progressive matrices. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 979-985. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.979>.

- Brown. R. (2010). *Prejudice: Its social Psychocology*. 2ed. Malaysia, India: Wiley-Blackwell.
- Buscacio, R. C. Z., & Soares, A. B. (2017). Expectativas sobre o desenvolvimento da carreira em estudantes universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(1), 69-79. <https://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n1p69>
- Cabecinhas, R. (2002). *Racismo e etnicidade em Portugal: Uma análise psicossociológica da homogeneização das minorias*. Tese de Doutorado, Universidade do Minho. <https://hdl.handle.net/1822/25>
- Cadinu M., Maass, A., Lombardo, M., & Frigerio, S. (2006). Stereotype threat: The moderating role of locus of control beliefs. *European Journal of Social Psychology*, 36(2), 183–197. <https://doi.org/10.1002/ejsp.303>
- Cadinu, M., Maass, A., Rosabianca, A., & Kiesner, J. (2005). Why do women underperform under stereotype threat? Evidence for the role of negative thinking. *Psychological science*, 16(7), 572–578. <https://doi.org/10.1111/j.0956-7976.2005.01577.x>
- Cameron, L. (2005). Reducing prejudice in children: Extended report. *Economic & Social Reasearch Council (ESRC)*. University of Kent, Canterbury. 1-29. <https://docplayer.net/5260277-Reducing-prejudice-in-children-extended-report.html>
- Cameron, L., Rutland, A., & Brown, R. (2007). Promoting children's positive intergroup attitudes towards stigmatized groups: Extended contact and multiple classification skills training. *International Journal of Behavioral Development*, 31(5), 454–466. <https://doi.org/10.1177/0165025407081474>

- Camino, L., Da Silva, P., Machado, A. & Pereira, C. (2001). A face oculta do racismo no Brasil: uma análise psicossociológica. *Revista de Psicologia Política*, 1(1), 13-36.
- Camino, L., Silva, P., Machado, A., & Pereira, C. (2001). A face oculta do racismo no Brasil: uma análise psicossociológica. *Revista de Psicologia Política*, 1, 13-36.
https://www.researchgate.net/publication/235920706_A_face_oculta_do_racismo_o_no_Brasil_Uma_analise_psicossociologica
- Carone, I., & Bento, M. A. (2002). *Psicologia social do racismo - estudos sobre branqueamento e branquitude no Brasil*. Vozes.
- Carr, P. B., & Steele, C. M. (2010). Stereotype threat affects financial decision making. *Psychological Science*, 21(10), 1411–1416.
<https://doi.org/10.1177/0956797610384146>
- Carvalho, D. M da S. (2020). A escola no enfrentamento ao racismo. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Sergipe.
<http://ri.ufs.br/jspui/handle/riufs/13135>
- Carvalho, D. M. S., & Matos, P. M. (2020); O negro no espaço escolar acesso, dificuldades e enfrentamento ao racismo. In Lima, M. O; França, D. X. & Freitag, R. M. Ko (Org.). *Porcessos Psicossocias de exclusão social*. Edgard Blücher Ltda.
- Carvalho, D. M. S.; & França, D. X. (2019). Estratégias de enfrentamento do racismo na escola: uma revisão integrativa. *Educação & Formação* 4(12), 148-168.
<https://doi.org/10.25053/redufor.v4i12.974>.
- Carvalho, M. (2005). Quem é negro, quem é branco: desempenho escolar e classificação racial de alunos. *Revista Brasileira de Educação*, (28), 77–95.
<https://doi.org/10.1590/S1413-24782005000100007>

- Carvalho, M. P. (2018). História da educação da população negra: o estado da arte sobre educação e relações étnico-raciais (2003-2014). *Educar em Revista*, 34(69), 211-230. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.57236>.
- Carvalho, P. S. F., Gomide, N. P. B., Coutinho, A. R., & Navez, X. (2018). A profecia autorrealizadora sob a óptica da Análise do comportamento. *Acta Comportamentalia: Revista Latina de Análisis de Comportamiento*. 26, 4. <https://www.redalyc.org/journal/2745/274558118025/274558118025.pdf>
- Carvalho, R. G., Pocinho, M., & Silva, C.. (2010). Comportamento adaptativo e perspectivação do futuro: algumas evidências nos contextos da educação e da saúde. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23(3), 554–561. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722010000300016>
- Catalano, R. F., Berglund, M. L., Ryan, J. A. M., Lonczak, H. S., & Hawkins, J. D. (2004). Positive Youth Development in the United States: Research Findings on Evaluations of Positive Youth Development Programs. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 591, 98–124. <http://www.jstor.org/stable/4127638>
- Coelho, J. A. M., Gouveia, V. V., & Milfont, T. L. (2006). Valores humanos como explicadores de atitudes ambientais e intenção de comportamento pró-ambiental. *Psicologia em Estudo*, 11(1), 199-207. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722006000100023>
- Cooper, J., & Kugler, M. B. (2009). The digital divide: The role of gender in human–computer interaction. In A. Sears, & J. A. Jacko (Eds.). *Human computer interaction: Designing for diverse users and domains* (pp. 3–17). Boca Raton: CRC Press.

- Correia, M. S. (2015). *Análise da implantação da política de saúde da população negra no estado de Sergipe*. [Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Sergipe]. <https://ri.ufs.br/handle/riufs/6343>.
- Correll, J., Park, B., Judd, C. M., & Wittenbrink, B. (2002). The police officer's dilemma: Using ethnicity to disambiguate potentially threatening individuals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1314–1329. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.6.1314>
- Costa-Lopes, R., Vala, J., Pereira, Cícero, Aguiar, Patrícia (2008). A Construção Social das Diferenças nas Relações entre Grupos Sociais. In Villaverde, Manuel, Wall, Karin, Aboim, Sofia e Silva, Filipe Carreira da (Eds.), *Itinerários: A Investigação nos 25 Anos do ICS* (pp. 769-790). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais. <http://hdl.handle.net/10451/8927>
- Crocker, J., Major, B., & Steele, C. (1998). Social stigma. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), (pp. 554-594). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Croizet, J. C., & Millet, M. (2011). Social class and test Performance: From stereotype threat to symbolic violence and vice versa. In Inzlicht, M., & Schmader, T. (Eds.), *Stereotype threat: Theory, process, and application*. New York: Oxford University Press.
- Croizet, J.-C., & Claire, T. (1998). Extending the Concept of Stereotype Threat to Social Class: The Intellectual Underperformance of Students from Low Socioeconomic Backgrounds. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(6), 588-594. <https://doi.org/10.1177/0146167298246003>
- Czopp, A. M.; Kay, A. C.; Cheryan, S. (2015). Positive Stereotypes Are Pervasive and Powerful. *Perspectives on Psychological Science*, 10(4) 451–463. <https://doi.org/10.1177/1745691615588091>

- Chagas, L. C., & França, D. X. (2010). Racismo, preconceito e trajetória escolar de crianças negras e brancas: a realidade de Sergipe. *IV Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade*, ISSN 1982-3657
- Chalabaev, A.; Sarrazin, P.; Fontayne, P.; Boiché, J.; Clément-Guillotin, C. (2013). The influence of sex stereotypes and gender roles on participation and performance in sport and exercise: Review and future directions, *Psychology of Sport and Exercise*, 14(2), 136-144. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2012.10.005>.
- Cherney, I.D., Campbell, K.L. A League of Their Own: Do Single-Sex Schools Increase Girls' Participation in the Physical Sciences?. *Sex Roles*, 65, 712-724. <https://doi.org/10.1007/s11199-011-0013-6>
- Cheryan, S., Plaut, V. C., Davies, P. G., & Steele, C. M. (2009). Ambient belonging: How stereotypical cues impact gender participation in computer science. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(6), 1045–1060. <https://doi.org/10.1037/a0016239>
- Chulvi, B. & Pérez, J.A. (2003). Ontologisation vs. discrimination d'une minorité ethnique (les gitans). *Nouvelle Revue de Psychologie Sociale*, 2, (1), 6-15. https://www.researchgate.net/publication/285007692_Ontologisation_vs_Discrimination_d'une_minorite_ethnique_Les_Gitans
- Daflon, V. T. (2014). *Tão longe, tão perto: pretos e pardos e o enigma racial brasileiro*. [Tese de doutorado, Universidade do Estado do Rio de Janeiro] <http://www.bdt.d.uerj.br/handle/1/15494>
- Danaher, K., & Crandall, C. S. (2008). Stereotype threat in applied settings re-examined. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(6), 1639–1655. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2008.00362.x>

- Darley, J. M., & Gross, P. H. (1983). A hypothesis-confirming bias in labeling effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 20–33. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.20>
- Dasgupta, N., & Asgari, S. (2004). Seeing is believing: Exposure to counterstereotypic women leaders and its effect on the malleability of automatic gender stereotyping. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(5), 642–658. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2004.02.003>
- Dasgupta, N., Scircio, M. M., & Hunsinger, M. (2015). Female peers in small work groups enhance women's motivation, verbal participation, and career aspirations in engineering. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 112(16), 4988–4993. <https://doi.org/10.1073/pnas.1422822112>
- Davies, P. G., & Spencer, S. J. (2005). The Gender-Gap Artifact: Women's Underperformance in Quantitative Domains Through the Lens of Stereotype Threat. In A. M. Gallagher & J. C. Kaufman (Eds.), *Gender differences in mathematics: An integrative psychological approach* (pp. 172–188). Cambridge University Press.
- Davies, P. G., Spencer, S. J., Quinn, D. M., & Gerhardstein, R. (2002). Consuming Images: How Television Commercials that Elicit Stereotype Threat Can Restrain Women Academically and Professionally. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(12), 1615–1628. <https://doi.org/10.1177/014616702237644>
- Deaux, K., Bikmen, N., Gilkes, A., Ventuneac, A., Joseph, Y., Payne, Y. A., & Steele, C.M. (2007). Becoming American: stereotype threat effects in Afro Caribbean immigrant groups. *Social Psychology Quarterly*, 70(4), 384–404. <http://www.jstor.org/stable/20141803>

- Deemer, E. D., Lin, C., & Soto, C. (2016). Stereotype Threat and Women's Science Motivation. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 637–650.
<https://doi.org/10.1177/1069072715616064>
- Deemer, E. D., Thoman, D. B., Chase, J. P., & Smith, J. L. (2014). Feeling the Threat. *Journal of Career Development*, 41(2), 141–158.
<https://doi.org/10.1177/0894845313483003>
- Deschamps, J.-C., Moliner, P. (2009). *A identidade em psicologia social: dos processos identitários as representações sociais*. Vozes
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology* 56(1) 5–18.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.1.5>
- Doherty Bea, M. (2019). Racial and Ethnic Differences in Consumers' Economic Expectations. *Socius*, 5. <https://doi.org/10.1177/2378023118815270>
- Donovan, R. A., & West, L. M. (2015). Stress and Mental Health: Moderating Role of the Strong Black Woman Stereotype. *Journal of Black Psychology*, 41(4), 384–396. <https://doi.org/10.1177/0095798414543014>
- Donovan, R. A., & West, L. M. (2015). Stress and mental health: Moderating role of the strong black woman stereotype. *Journal of Black Psychology*, 41(4), 384–396.
<https://doi.org/10.1177/0095798414543014>
- Dordoni, P., Argentero, P. (2015). When Age Stereotypes are Employment Barriers: a Conceptual Analysis and a Literature Review on Older Workers Stereotypes. *Ageing Int* 40, 393–412. <https://doi.org/10.1007/s12126-015-9222-6>
- Doria, A. S. (2015). Era uma vez... contos de fadas e identidade étnica na infância. [Dissertação de mestrado, Universidade federal de Sergipe].
<http://ri.ufs.br/jspui/handle/riufs/6016>

- dos Santos Paim, A., & Pereira, M. E. (2012). Estereótipos, boa aparência e a secretária executiva. *Secretariado Executivo Em Revist@*, 6. <https://seer.upf.br/index.php/ser/article/view/2098>
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (1998). On the nature of contemporary prejudice: The causes, consequences, and challenges of aversive racism. In J. Eberhardt & S. T. Fiske (Eds.), *Confronting racism: The problem and the response* (pp. 3–32). Newbury Park, CA: Sage.
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2000). Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological Science*, 11(4), 315–319. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00262>
- Dovidio, J., Hewstone, M., Glick, P., & Esses, V. (2010). Prejudice, stereotyping and discrimination: Theoretical and empirical overview. SAGE Publications Ltd, <https://doi.org/10.4135/9781446200919>.
- Dutra-Thomé, L., Koller, S. H., McWhirter, E. H., & McWhirter, B. (2015). Application of the Future Expectation Scale for Adolescents (FESA) in Brazil. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28(2), 331-339. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528213>
- Eccles, J. S., Jacobs, J. E., & Harold, R. D. (1990). Gender role stereotypes, expectancy effects, and parents' socialization of gender differences. *Journal of Social Issues*, 46(2), 183–201. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1990.tb01929.x>
- Elizaga, R. A., & Markman, K. D. (2008). Peers and performance: How in-group and out-group comparisons moderate stereotype threat effects. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 27(4), 290–300. <https://doi.org/10.1007/s12144-008-9041-y>

- Emerson, K. T. U., & Murphy, M. C. (2015). A company I can trust? Organizational lay theories moderate stereotype threat for women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(2), 295–307. <https://doi.org/10.1177/0146167214564969>
- Estrada C. (2003). L’impact de l’essentialisme psychologique sur les processus intra- et intergroupes. [Tesis de doctorado icada, Université catholique de Louvain].
- Estrada, C. G., Yzerbyt, V., & Seron, E. (2004). Efecto del esencialismo psicológico sobre las teorías ingenuas de las diferencias grupales [The effect of subjective essentialism on lay theories of groups differences]. *Psicothema*, 16(2), 181–186. <https://www.psicothema.com/pdf/1180.pdf>
- Estrada, C., Oyarzún, M., & Yzerbyt, V. (2007). Teorías implícitas y esencialismo psicológico: Herramientas conceptuales para el estudio de las relaciones entre y dentro de los grupos [Implicit Theories and Psychological essentialism: Conceptual tools for the study of the relations between and within the groups]. *Psykhé: Revista de la Escuela de Psicología*, 16(1), 111–121. <https://doi.org/10.4067/S0718-22282007000100009>
- Fagundes, M. E. (2015). *Atribuição diferenciada de emoções e traços às mulheres: Um estudo na perspectiva da infra-humanização*. [Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Alagoas]. <http://www.repositorio.ufal.br/handle/riufal/2312>
- Faircloth, B. S., & Hamm, J. V. (2005). Sense of belonging among high school students representing four ethnic groups. *Journal of Youth and Adolescence*, 34, 293-309. <https://doi.org/10.1007/s10964-005-5752-7>
- Fassiotto M., Hamel, E.O., Ku, M., Correll, S., Grewal, D., Lavor, P., Periyakoil, V.J., Reiss, A., Sandborg, C., Walton, G., Winkleby, M., & Valantine, H. (2016). Women in academic medicine: measuring stereotype threat among junior faculty.

<https://doi.org/oi:10.1089/jwh.2015.5380>

Fernandes, F. (2007). *O negro no mundo dos brancos*. São Paulo: Global.

Fernandes, S. C. S. (2011). Crenças raciais e infra-humanização: uma análise psicossocial do preconceito contra negros. [Tese de Doutorado. Universidade Federal da Bahia].

https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/sheyla_fernandes_tese.pdf

Fernandes, S. C. S., & Pereira, M. E. (2018). Endogrupo versus Exogrupo: o papel da identidade social nas relações intergrupais. *Estudos e Pesquisas Em Psicologia*, 18(1), 30–49. <https://doi.org/10.12957/epp.2018.38108>

Fernandes, S. C. S., Pereira, M. E. (2019). Percepção de diferenças intergrupais e infra-humanização. *Revista. Internacional Interdisciplinar INTERthesis*, 16(2), 75-92.

<https://doi.org/10.5007/1807-1384.2019v16n2px75>

Fiske, S. T. (1998). *Stereotyping, prejudice and discrimination. Handbook of Social Psychology*. New York: McGraw-Hill.

Fiske, S. T., & Taylor, S. (1991). *Social cognition* (2ª ed). Nova York: McGrawHill..

Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glik, P., & Xu, J. (2002). *A Model of (Often Mixed) Stereotype Content: Competence and Warmth Respectively Follow From Perceived Status and Competition. Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 82, No. 6, 878–902. <https://10.1037//0022-3514.82.6.878>

Fiske, S. T., Xu, J., Cuddy, A., & Glick, P. (1999). (Dis)respecting versus (dis)liking: Status and interdependence predict ambivalent stereotypes of competence and warmth. *Journal of Social Issues*, 55, 473-491. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00128>

- Flore, P. C., & Wicherts, J. M. (2015). Does stereotype threat influence performance of girls in stereotyped domains? A meta-analysis. *Journal of school psychology*, 53(1), 25–44. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2014.10.002>
- Fordham, J., Ratan, R., Huang, K.-T., & Silva, K. (2020). Stereotype Threat in a Video Game Context and Its Influence on Perceptions of Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM): Avatar-Induced Active Self-Concept as a Possible Mitigator. *American Behavioral Scientist*, 64(7), 900-926. <https://doi.org/10.1177/0002764220919148>
- Foy, S. L. (2018). Challenges from and beyond symptomatology: stereotype threat in young adults with ADHD. *Journal of Attention Disorders*, 22(3), 309–320. <https://doi.org/10.1177/1087054715590159>
- França, D. X. de. (2017). Discriminação de crianças negras na escola. *Revista Interacções*, 13(45). <https://doi.org/10.25755/int.9476>
- França, D. X., & Monteiro, M. B. (2002). Identidade racial e preferência em crianças brasileiras de cinco a dez anos. *Psicologia*, 16(2), 293–323. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v16i2.482>
- Furman, W. (1998). The measurement of friendship perceptions: Conceptual and methodological issues. In W. M. Bukowski, A. F. Newcomb, & W. W. Hartup (Eds.), *The company they keep: Friendship in childhood and adolescence* (pp. 41–65). Cambridge University Press.
- Gaertner, S. L., & Dovidio, J. F. (1986). The aversive form of racism. In J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism* (pp. 61–89). Academic Press.

- Garrido, M. V., Azevedo, C., & Palma, T. (2011). Cognição Social: Fundamentos, formulações actuais e perspectivas futuras. *Psicologia*, 25(1), 113–157.
<https://doi.org/10.17575/rpsicol.v25i1.282>
- Gaunt, R., Leyens, J. Ph., & Sindic, D. (2004). Motivated reasoning and the attribution of emotions to ingroup and outgroup. *International Review of Social Psychology*, 17, 5-20.
https://www.researchgate.net/publication/234537780_Gaunt_R_Leyens_J_Ph_Sindic_D_2004_Motivated_reasoning_and_the_attribution_of_emotions_to_ingroup_and_outgroup_International_Review_of_Social_Psychology_17_5-20
- Gaunt, R.; Leyens, J. P., & Demoulin, S. (2002). Intergroup relations and the attribution of emotions: Control over memory for secondary emotions associated with the ingroup and outgroup. *Journal of experimental social psychology*, 38(5), 508-514.
[https://doi.org/10.1016/S0022-1031\(02\)00014-8](https://doi.org/10.1016/S0022-1031(02)00014-8)
- Gelman, S. A. (2004). Psychological essentialism in children. *Trends in Cognitive Sciences*, 8(9), 404–409. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2004.07.001>
- Gilbert, G. M. (1951). Stereotype persistence and change among college students. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 46, 245–54. <https://doi.org/10.1037/h0053696>
- Gocłowska, M. A., & Crisp, R. J. (2013). On counter-stereotypes and creative cognition: When interventions for reducing prejudice can boost divergent thinking. *Thinking Skills and Creativity*, 8, 72–79. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2012.07.001>
- Gocłowska, M. A., Crisp, R. J., & Labuschagne, K. (2013). Can counter-stereotypes boost flexible thinking? *Group Processes & Intergroup Relations*, 16(2), 217–231.
<https://doi.org/10.1177/1368430212445076>

- Gomes, N. L.. (2002). Trajetórias escolares, corpo negro e cabelo crespo: reprodução de estereótipos ou ressignificação cultural?. *Revista Brasileira De Educação*, (21), 40–51. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782002000300004>
- Gonçalves, A. I. de S., & Garcia-Marques, T. (2002). A manifestação aversiva de racismo: Dissociando crenças individuais e crenças culturais. *Psicologia*, 16(2), 409–424. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v16i2.486>
- Gonçalves, E. B. do P., Espejo, M. M. dos S. B., Altoé, S. M. L., & Voese, S. B. (2016). Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 35(1), 95-111. <https://doi.org/10.4025/enfoque.v35i1.30050>
- Gonzales, P. M., Blanton, H., & Williams, K. (2002). The effects of stereotype threat and double-minority status on the test performance of Latino women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(5), 659 – 670. <https://doi.org/10.1177/0146167202288010>
- Goodenow C. (1993a). The psychological sense of school membership among adolescents: Scale development and educational correlates. *Psychology in the Schools*, 30(1), 79–90. [https://doi.org/10.1002/1520-6807\(199301\)30:1%26lt;79::AID-PITS2310300113%3E3.0.CO;2-X](https://doi.org/10.1002/1520-6807(199301)30:1%26lt;79::AID-PITS2310300113%3E3.0.CO;2-X).
- Goodenow, C. (1993b). Classroom Belonging among Early Adolescent Students: Relationships to Motivation and Achievement. *The Journal of Early Adolescence*, 13(1), 21–43. <https://doi.org/10.1177/0272431693013001002>
- Grand, J. A. (2017). Brain drain? An examination of stereotype threat effects during training on knowledge acquisition and organizational effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 102(2), 115-150. <https://doi.org/10.1037 / apl0000171>

- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102(1), 4–27.
<https://doi.org/10.1037/0033-295X.102.1.4>
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1464–1480.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1464>
- Gregory, A., & Huang, F. (2013). It takes a village: the effects of 10th grade college-going expectations of students, parents, and teachers four years later. *American journal of community psychology*, 52(1-2), 41–55.
<https://doi.org/10.1007/s10464-013-9575-5>
- Grodsky, E., & Pager, D. (2001). The structure of disadvantage: Individual and occupational determinants of the Black-White wage gap. *American Sociological Review*, 66(4), 542–567. <https://doi.org/10.2307/3088922>
- Guarnieri, F. V., & Melo-Silva, L. L. (2017). Cotas Universitárias no Brasil: Análise de uma década de produção científica. *Psicologia Escolar e Educacional*, 21(2), 183–193. <https://doi.org/10.1590/2175-3539201702121100>
- Guimarães, A.S.A. (1999). *Racismo e anti-racismo no Brasil*. Editora 34.
- Guimarães, E. D. F., Zelaya, M. (2022). A política de cotas raciais nas universidades públicas do brasil duas décadas depois: uma análise. *Trabalho & Educação*, 30(3), 133–148. <https://doi.org/10.35699/2238-037X.2021.26556>
- Günther, I. A., & Günther, H. (1998). Brasília pobres, Brasília ricas: Perspectivas de futuro entre adolescentes. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 11(2), 191-207.
<https://doi.org/10.1590/S0102-79721998000200003>

- Gupta, V. K., Goktan, A. B., Gunay, G. (2014). Gender differences in evaluation of new business opportunity: A stereotype threat perspective. *Journal of Business Venturing*, 29(2), 273-288. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2013.02.002>
- Gupta, V. K., Goktan, A. B., & Gunay, G. (2014). Gender differences in evaluation of new business opportunity: A stereotype threat perspective. *Journal of Business Venturing*, 29(2), 273-288. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2013.02.002>
- Gupta, V.K., Turban, D., (2012). Evaluation of new business ideas: do gender stereotypes play a role? *Journal of Managerial Issues*, 24 (2), 140-156. <http://www.jstor.org/stable/43488130>
- Hakim, C., Kurman, J., & Eshel, Y. (2017). Stereotype Threat and Stereotype Reactance: The Effect of Direct and Indirect Stereotype Manipulations on Performance of Palestinian Citizens of Israel on Achievement Tests. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 48(5), 667-681. <https://doi.org/10.1177/0022022117698040>
- Hamilton, D. L., Sherman, S. J., Crump, S. A., & Spencer-Rodgers, J. (2009). The role of entitativity in stereotyping: Processes and parameters. In T. D. Nelson (Ed.), *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination* (pp. 179-198). Psychology Press.
- Hamilton, D. L.; Sherman, S. J., & Ruvalo, C. M. (1990). Stereotype-based expectancies-effects on information processing. *Journal of Social Issues*; 46(2), 1990, 35-60. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1990.tb01922.x>
- Hammond, R. A., & Axelrod, R. (2006). The Evolution of Ethnocentrism. *Journal of Conflict Resolution*, 50(6), 926-936. <https://doi.org/10.1177/0022002706293470>
- Harber, K. D. (1998). Feedback to minorities: Evidence of a positive bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(3), 622-628. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.3.622>

- Hartley, B. L., & Sutton, R. M. (2013). A stereotype threat account of boys' academic underachievement. *Child Development*, 84(5), 1716–1733.
<https://doi.org/10.1111/cdev.12079>
- Haslam, N. (2006). Dehumanization: An Integrative Review. *Personality and Social Psychology Review*, 10(3), 252–264.
https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1003_4
- Haslam, N., Rothschild, L., & Ernst, D. (2000). Essentialist beliefs about social categories. *The British journal of social psychology*, 39 (1), 113–127.
<https://doi.org/10.1348/014466600164363>
- Haukoos, J. S., & Lewis, R. J. (2005). Advanced statistics: bootstrapping confidence intervals for statistics with "difficult" distributions. *Academic emergency medicine: official journal of the Society for Academic Emergency Medicine*, 12(4), 360–365. <https://doi.org/10.1197/j.aem.2004.11.018>
- Heckman, J. J. (2006). Skill formation and the economics of investing in disadvantaged children. *Science*, 312(5782), 1900-1902. <https://doi.org/10.1126/science.1128898>
- Heidrich, C., & Chiviacowsky, S. (2015). Stereotype threat affects the learning of sport motor skills. *Psychology of Sport and Exercise*, 18, 42-46.
<https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.12.002>.
- Henderson A. R. (2005). The bootstrap: a technique for data-driven statistics. Using computer-intensive analyses to explore experimental data. *Clinica chimica acta; international journal of clinical chemistry*, 359(1-2), 1–26.
<https://doi.org/10.1016/j.cccn.2005.04.002>
- Herrnstein, R. J., & Murray, M. (1994). *The bell curve: Intelligence and class structure in american life*. New York: Free Press.

- Hess TM, Hinson JT, Hodges EA. (2009). Moderators of and mechanisms underlying stereotype threat effects on older adults' memory performance. *Experimental Aging Research*, 35(2), 153–177. <https://10.1080/03610730802716413>
- Hess, T. M., Auman, C., Colcombe, S. J., & Rahhal, T. A. (2003). The impact of stereotype threat on age differences in memory performance. *The journals of gerontology. Series B, Psychological sciences and social sciences*, 58(1), 3–11. <https://doi.org/10.1093/geronb/58.1.p3>
- Hirschfeld, L. (1997). The conceptual politics of race: Lessons from our children. *Ethos*, 25(1), 63–92. <https://doi.org/10.1525/eth.1997.25.1.63>
- Howard, J., & Hammond, R. (1985). *Rumors of inferiority*. The New Republic, 193, 17-21. <https://www.coursehero.com/file/15880461/Rumors-of-Inferiority/>
- Huber, M. E., Brown, A. J., & Sternad, D. (2016). Girls can play ball: Stereotype threat reduces variability in a motor skill. *Acta Psychologica*, 169, 79–87. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2016.05.010>
- Hughes, J. N. 2011. Longitudinal Effects of Teacher and Student Perceptions of Teacher-Student Relationship Qualities on Academic Adjustment. *The Elementary School Journal*, 112(1), 38–60. <https://doi.org/10.1086/660686>
- Hughes, J. N., Cavell, T. A., & Jackson, T. (1999). Influence of the teacher-student relationship on childhood conduct problems: a prospective study. *Journal of clinical child psychology*, 28(2), 173–184. https://doi.org/10.1207/s15374424jccp2802_5
- Hughes, J. N., Luo, W., Kwok, O. M., & Loyd, L. K. (2008). Teacher-Student Support, Effortful Engagement, and Achievement: A 3-Year Longitudinal Study. *Journal of educational psychology*, 100(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.100.1.1>

- Hummert, M. L. (1999). A Social Cognitive Perspective on Age Stereotypes. In T. M. Hess & F. Blanchard-Fields (Eds.), *Social cognition and aging* (pp. 175–196). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012345260-3/50009-4>
- Husman, J., & Lens, W. (1999). The role of the future in student motivation. *Educational Psychologist*, 34(1), 113-125. https://doi.org/10.1207/s15326985ep3402_4
- Iannelli, C., Smyth, E., & Klein, M. (2016) Curriculum differentiation and social inequality in higher education entry in Scotland and Ireland. *British Educational Research Journal*, 42 (4). 561-581. <https://doi.org/10.1002/berj.3217>
- Iatridis T. (2013). Occupational status differences in attributions of uniquely human emotions. *The British Journal of Social Psychology*, 52(3), 431–449. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.2011.02094.x>
- Igbo, J. N., Onu, V. C., & Obiyo, N. O. (2015). Impact of Gender Stereotype on Secondary School Students Self-Concept and Academic Achievement. *SAGE Open*, 5(1). <https://doi.org/10.1177/2158244015573934>
- Instituto brasileiro de geografia e estatística -IBGE. (2020). Pesquisa nacional por amostra de domicílio: 1º trimestre 2020. <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6402>.
- Instituto Brasileiro e Geografia e Estatística -IBGE. (2015). Síntese dos sistemas sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. Coordenação de população e indicadores sociais. <https://www.ibge.gov.br/biblioteca/visualizacao/livros/liv95011.pdf>
- Instituto Ethos (2016). Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. *Instituto Ethos e Banco do Desenvolvimento Interamericano -BID*. <https://www3.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas/#.W2TaATpKhDg>

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP, (2020).

Taxas de Distorção Idade-série. <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/indicadores-educacionais/taxas-de-distorcao-idade-serie>

Inzlicht, M., & Ben-Zeev, T. (2000). A threatening intellectual environment: Why females are susceptible to experiencing problem-solving deficits in the presence of males. *Sage Journals*, 11(5), 365-371. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00272>

Jach, Ł., & Krystoń, S. (2021). Self-reported body weight and weight-related stigmatization experiences among young adult women-two contexts, but similar attitudes related to body image, mental self-schemas, self-esteem, and stereotypes of people with obesity. *PeerJ*, 9, e12047. <https://doi.org/10.7717/peerj.12047>

Jairo, I., & França, D. X. de. (2022a). Os Estereótipos: Uma revisão Sistemática das Publicações Conceituais. *Cadernos De Psicologia*, 2(2), 20. <https://www.cadernosdepsicologia.org.br/index.php/cadernos/article/view/114>

Jairo, I.; França, D. X. (2022b). The Professional Choices of Black Adolescents in Brazil: Effects of Stereotype Threats. *Trends in Psychology*, <https://doi.org/10.1007/s43076-022-00178-3>

Jayaratne, T. E., Ybarra, O., Sheldon, J. P., Brown, T. N., Feldbaum, M., Pfeffer, C. A., & Petty, E. M. (2006). White Americans' genetic lay theories of race differences and sexual orientation: Their relationship with prejudice toward Blacks and gay men and lesbians. *Group Processes & Intergroup Relations*, 9(1), 77–94. <https://10.1177/1368430206059863>

- Jesus, R. E. (2018). Mecanismos eficientes na produção do fracasso escolar de jovens negros: estereótipos, silenciamento e invisibilização. *Educação em Revista*, 34, e167901. <https://doi.org/10.1590/0102-4698167901>.
- Johns, M., Schamader, T., & Martens, A. (2005). Knowing is half the battle: Teaching stereotyping threat as means of improving women's math performance. *Psychological Science*, 16(3), 175-179. <https://doi.org/10.1111/j.0956-7976.2005.00799.x>
- Jost, J. T. e Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false-consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33(1), 1-27. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x>
- Jouini, E.; Karehnke, P.; Napp, C. (2018). Stereotypes, underconfidence and decision-making with an application to gender and math. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 148, 34–45. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2018.02.002>
- Judd, C. M., & Park, B. (1993). Definition and assessment of accuracy in social stereotypes. *Psychological Review*, 100(1), 109–128. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.100.1.109>
- Jung, H., Park, I. J., & Rie, J. (2015). Future time perspective and career decisions: The moderating effects of affect spin. *Journal of Vocational Behavior*, 89(1), 46-55. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.010>
- Jussim, L., Eccles, J., & Madon, S. (1996). Social perception, social stereotypes, and teacher expectations: Accuracy and the quest for the powerful self-fulfilling prophecy. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 28, (pp. 281–388). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60240-3](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60240-3)

- Kaiser, C. R., Vick, S. B., & Major, B. (2006). Prejudice expectations moderate preconscious attention to cues that are threatening to social identity. *Psychological science*, 17(4), 332–338. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01707.x>
- Karlins, M., Coffman, T., & Walters, G. (1969). On the fading of social stereotypes: studies in three generations of college students. *Journal of Personality and Social Psychology*. vol 13(1), 1-16. <https://doi.org/10.1037/h0027994>
- katz, D.; & Braly, K. (1933). Racial stereotypes of one hundred college students. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 28(3), 280–290. <https://doi.org/10.1037/h0074049>
- Kaye, L. K., & Pennington, C. R. (2016). “Girls can't play”: The effects of stereotype threat on females' gaming performance. *Computers in Human Behavior*, 59, 202–209. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.02.020>
- Keller J. (2007). Stereotype threat in classroom settings: The interactive effect of domain identification, task difficulty and stereotype threat on female students' maths performance. *The British journal of educational Psychology*, 77(Pt 2), 323–338. <https://doi:10.1348/000709906X113662>
- Keller, J. (2002). Blatant stereotype threat and women's math performance: Self-handicapping as a strategic means to cope with obtrusive negative performance expectations. *Sex Roles: A Journal of Research*, 47(3-4), 193–198. <https://doi.org/10.1023/A:1021003307511>
- Keller, J. (2005). In Genes We Trust: The Biological Component of Psychological Essentialism and Its Relationship to Mechanisms of Motivated Social Cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(4), 686–702. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.4.686>

- Keller, J., & Dauenheimer, D. (2003). Stereotype threat in the classroom: dejection mediates the disrupting threat effect on women's math performance. *Personality & social psychology bulletin*, 29(3), 371–381. <https://doi.org/10.1177/0146167202250218>
- Keough, K. A., Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Who's smoking, drinking, and using drugs? Time perspective as a predictor of substance use. *Basic and applied social psychology*, 21(2), 149-164. <https://doi.org/10.1207/S15324834BA210207>
- Knowles, E. D., Lowery, B. S., Chow, R. M., & Unzueta, M. M. (2014). Deny, Distance, or Dismantle? How White Americans Manage a Privileged Identity. *Perspectives on psychological science : a journal of the Association for Psychological Science*, 9(6), 594–609. <https://doi.org/10.1177/1745691614554658>
- Koenig, A. M., & Eagly, A. H. (2005). Stereotype Threat in Men on a Test of Social Sensitivity. *Sex Roles: A Journal of Research*, 52(7-8), 489–496. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-3714-x>
- Kornadt, A.E. (2016). Do age stereotypes as social role expectations for older adults influence personality development. *Journal of Research in Personality*, 60, 51-55. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2015.11.005>
- Kray, L. J., & Shirako, A. (2011). Stereotype threat in organizations: Its scope, triggers and possible interventions. In M. Inzlicht, & T. Schmader (Eds.). *Stereotype threat: Theory, process, and application*. Oxford University Press.
- Kray, L. J., Galinsky, A. D., & Thompson, L. (2002). Reversing the gender gap in negotiations: An exploration of stereotype regeneration. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 87 (2), 386-409. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2979>

- Kray, L. J., Reb, J., Galinsky, A. D., & Thompson, L. (2004). Stereotype reactance at the bargaining table: The effect of stereotype activation and power on claiming and creating value. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 30(4), 399–411. <https://doi.org/10.1177/0146167203261884>
- Kray, L. J., Thompson, L., & Galinsky, A. (2001). Battle of the sexes: Gender stereotype confirmation and reactance in negotiations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(6), 942-958. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.6.942>
- Krendl, A. C., Gainsburg, I., & Ambady, N. (2012). The effects of stereotypes and observer pressure on athletic performance. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 34(1), 3–15. <https://doi.org/10.1123/jsep.34.1.3>
- Krüger, H. (2004). Cognição, estereótipos e preconceitos sociais. In Lima, M. E. O, & Pereira, M. E. (Orgs.), *Estereótipo, preconceitos e discriminação: perspectivas teóricas e metodológicas*, (pp. 23-40). EDUFBA.
- Krüger, H. (2013). Ideologias, sistemas de crenças e atitudes. In Camino, L., Torres, A. R. R., Lima, M. E. O. & Pereira, M. E. (Orgs.). *Psicologia Social: temas e teorias*. (pp.263-310). Technopolitik.
- Kumar, A. N. (2012). A study of stereotype threat in computer science. *Proceedings of the 17th ACM Annual Conference on Innovation and Technology in Computer Science Education - ITiCSE* 12. <https://doi.org/10.1145/2325296.2325361>
- kunda, Z., Sinclair, L., & Griffin, D. W. (1997). Equal ratings but separate meanings: Stereotypes and the construal of Traits. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(4), 720–734. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.72.4.720>
- Lai, T.-L. (2015). Effects of Student-Teacher Congruence on Students' Learning Performance: A Dyadic Approach. *Social Science Quarterly*, 96(5), 1424–1435. <https://www.jstor.org/stable/26612285>

- Lamont, R. A., Swift, H. J., & Abrams, D. (2015). A review and meta-analysis of age-based stereotype threat: negative stereotypes, not facts, do the damage. *Psychology and aging*, 30(1), 180–193. <https://doi.org/10.1037/a0038586>
- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33(1), 159–174. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/843571/>
- Lavi, T., & Solomon, Z. (2005). Palestinian youth of the Intifada: PTSD and future orientation. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 44(11), 1176–1183. <https://doi.org/10.1097/01.chi.0000177325.47629.4c>
- Lee, S. W., Min, S., & Mamerow, G. P. (2015). Pygmalion in the classroom and the home: Expectation's role in the pipeline to STEMM. *Teachers College Record*, 117(9), 1-40. <https://doi.org/10.1177/016146811511700907>
- Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36–49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lent, R. W., Brown, S. D., Sheu, H. B., Schmidt, J., Brenner, B. R., Gloster, C. S....Lyons, H. (2005). Social cognitive predictors of academic interests and goals in engineering: Utility for women and students at historically black universities. *Journal of Counseling Psychology*, 52, 84–92. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.1.84>

- Lerner, M. J. & Simmons, C. H. (1966). The observer's reaction to the "innocent victim": Compassion or rejection? *Journal of Personality and Social Psychology*, 4(2), 203–210. <https://doi.org/10.1037/h0023562>
- Levy, B. (1996). Improving memory in old age through implicit self-stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(6), 1092-1107. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.71.6.1092>
- Levy, B., & Langer E. (1994). Aging free from negative stereotypes: Successful memory in China among the American deaf. *Personality and Social Psychology*, 66(6), 989-997. <https://psycnet.apa.org/buy/1994-42029-001>
- Lewis, N. A., & Sekaquaptewa, D. (2016). Beyond test performance: A broader view of stereotype threat. *Current Opinion in Psychology*, 11, 40-43. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2016.05.002>
- Lewis, N., & Michalak, N. M. (2019). Has Stereotype Threat Dissipated Over Time? A Cross-Temporal Meta-Analysis. <https://doi.org/10.31234/osf.io/w4ta2>
- Leyens, J.; Paladino, P.; Rodriguez-torres, R.; Vaes, J.; Demoulin, S.; Rodriguez-perez, A., & Gaunt, R. (2000). The emotional side of prejudice: the attribution of secondary emotions to ingroups and outgroups. *Personality and social psychology review*, 4(2), 186-197. https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0402_06
- Leyens, J.-P., Cortes, B., Demoulin, S., Dovidio, J.F., Fiske, S.T., Gaunt, R., Paladino, M.-P., Rodriguez-Perez, A., Rodriguez-Torres, R. and Vaes, J. (2003). Emotional prejudice, essentialism, and nationalism The 2002 Tajfel lecture. *Eur. J. Soc. Psychol.*, 33: 703-717. <https://doi.org/10.1002/ejsp.170>
- Leyens, J.-P., Demoulin, S., Vaes, J., Gaunt, R., & Paladino, M. P. (2007). Infra-humanization: The wall of group differences. *Social Issues and Policy Review*, 1(1), 139–172. <https://doi.org/10.1111/j.1751-2409.2007.00006.x>

- Leyens, J.-P., Rodriguez-Perez, A., Rodriguez-Torres, R., Gaunt, R., Paladino, M.-P., Vaes, J. and Demoulin, S. (2001). Psychological essentialism and the differential attribution of uniquely human emotions to ingroups and outgroups. *Eur. J. Soc. Psychol.*, 31: 395-411. <https://doi.org/10.1002/ejsp.50>
- Liew, J., Koomen, H. M. Y., Spilt, J. L., Oort, F. J. (2011). The Influence of Affective Teacher-Student Relationships on Students' School Engagement and Achievement: A Meta-Analytic Approach. *Review of Educational Research*, 81(4),493-529. <https://doi.org/10.3102/0034654311421793>
- Lima, M. E. O., & Leite, M. de F. (2021). Conteúdo dos Estereótipos e Preconceito Racial: Efeitos da Cordialidade e da Competência. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 37, e37546. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e37546>
- Lima, M. E. O., & Vala, J. (2004). Serão os estereótipos e o preconceito inevitáveis? In Lima, M. E. O., & Pereira, M. E. (Orgs.). *Estereotipo, preconceitos e discriminação: perspectivas teoricas e metodológicas*. (pp. 41-67). Salvador, BA/Brasil: EDUFBA.
- Lima, M. E. O., & Vala, J. (2005). A cor do sucesso: efeitos da performance social e econômica no branqueamento e na Infra-humanização dos negros no Brasil. *Psicologia USP*, 16(3), 143-165. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-65642005000200008>
- Lima, M. E. O., & Vala, J. (2005). Sucesso Social, Branqueamento e Racismo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(1), 011-019. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722004000100003>
- Lima, M., Campos, L. A. (2020). Inclusão racial no ensino superior: Impactos, consequências e desafios. *Novos Estudos CEBRAP*, 39(2), 245–254. <https://doi.org/10.25091/s01013300202000020001>

- Lippmann, W. (1922). *Public Opinion*. New York: Macmillan.
- Locatelli, A. C. D.; Bzuneck, J. A. & Guimarães, S. E. R.(2007). A motivação de adolescentes em relação com a perspectiva de tempo futuro. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20 (2), 268-276. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722007000200013>
- Lopes, B. F. M. (2020). Os efeitos da ameaça de estereótipo ligado ao gênero nas auto-percepções de trabalhadores portugueses e as suas consequências em papéis de liderança. [Dissertação de mestrado. Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias <http://hdl.handle.net/10437/11533>
- Maass, A. & Schaller, M. (1991). Intergroup biases and the cognitive dynamics of stereotype formation. *European Review of Social Psychology*, 2(1), 189-20. <https://doi.org/10.1080/14792779143000060>
- Macedo, D. M., Smithers, L. G., Roberts, R. M., Haag, D. G., Paradies, Y., & Jamieson, L. M. (2019). Does ethnic-racial identity modify the effects of racism on the social and emotional wellbeing of Aboriginal Australian children? *PloS one*, 14(8), e0220744. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220744>
- Martínez, R.; Rodriguez-bailon, R.; Moya, M., & Vaes, J. (2017). How do different humanness measures relate? Confronting the attribution of secondary emotions, human uniqueness, and human nature traits. *The Journal of social psychology*, 157(2), 165-180. <https://doi.org/10.1080 / 00224545.2016.1192097>
- Marx, D. M., Goff, P. A. (2005). Clearing the air: The effect of experimenter race on target's test performance and subjective experience. *The British journal of social psychology*, 44(Pt 4), 645–657. <https://doi.org/10.1348/014466604X17948>
- Matos, P. M., França, D. X. (2021). Socialização étnico-racial e racismo: os saberes afro-brasileiros e africanos à construção da identidade étnico-racial. *Educar em Revista*. 37, e78243. <http://dx.doi.org/10.1590/0104-4060.78243>

- Matos, P. M., França, D. X. (2023). Racismo e escolarização: Formas e consequências na trajetória escolar de alunos negros. *Revista Contexto & Educação*, 38(120), e10888. <http://10.21527/2179-1309.2023.120.10888>
- Mazerolle, M., Régner, I., Morisset, P., Rigalleau, F., & Huguet, P. (2012). Stereotype threat strengthens automatic recall and undermines controlled processes in older adults. *Psychological science*, 23(7), 723–727. <https://doi.org/10.1177/0956797612437607>
- McDermott, M., & Samson, F. L. (2005). White Racial and Ethnic Identity in the United States. *Annual Review of Sociology*, 31, 245–261. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.31.041304.122322>
- McGarty, C., Yzerbyt, V. y., & Spears, R. (2002). *Stereotypes and Explanations The formation of meaningful beliefs about social groups*. Cambridge University Press.
- McGlone, M.S., Aronson, J., & Kobrynowicz, D. (2006). Ameaça de estereótipo e a lacuna de gênero no conhecimento político. *Psychology of Women Quarterly* , 30 (4), 392-398. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2006.00314.x>
- McIntosh, P. (2004). White privilege: Unpacking the invisible knapsack. In P. S. Rotherberg (Ed.), *Race, class, and gender: An integrated study* 6º ed., (pp. 188–192). Worth
- McKown, C., & Weinstein, R. S. (2003). The development and consequences of stereotype consciousness in middle childhood. 74(2), 498–515. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.7402012>
- McWhirter, E. H. & McWhirter, D. T. (2008). Adolescent Future Expectations of Work, Education, Family, and Community Development of a New Measure. *Youth & Society*, 40(2), 182-202. <https://doi.org/10.1177/0044118X08314257>

- Medin, d. (1998). Concepts and conceptual structure. *American Psychologist*, 44(12), 1469-1481. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.12.1469>
- Meehan, B. T., Hughes, J. N., & Cavell, T. A. (2003). Teacher-student relationships as compensatory resources for aggressive children. *Child development*, 74(4), 1145–1157. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00598>
- Mello, F. A. F. (2002). *O desafio da escolha profissional*. Papirus.
- Mello, Z.R., Mallett, R.K., Andretta, J.R., & Worrell, F.C. (2012). Stereotype Threat and School Belonging in Adolescents from Diverse Racial/Ethnic Backgrounds. *The Journal of At-Risk Issues*, 17(1), 9-14. https://faculty.sfsu.edu/sites/default/files/faculty_files/1644/Mello_12.pdf
- Mendes, R.C., Nascimento, D., & Costa-Lobo, C. (2018). Efeitos do Programa Apoio Curricular Entre Pares na Autoeficácia Percebida, na Afetividade e no Rendimento. *Meta: Avaliação*, 10(28), 1-28. <http://dx.doi.org/10.22347/2175-2753v10i28.1557>
- Miscenko, D., & Day, D. V. (2016). Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review*, 6(3), 215-247. <https://doi.org/10.1177/2041386615584009>
- Mitchell, J.R., Shepherd, D.A., (2010). To thine own self be true: images of self, images of opportunity, and entrepreneurial action. *Journal of Business Venturing*, 25, 138–154. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2008.08.001>
- Morais, G. A., Leme, V. B. R., Medeiros, A. O. F., & Pereira-Guizzo, C. S.. (2021). Habilidades sociais e expectativas de futuro como preditores da autoeficácia para a escolha profissional. *Psico (Porto Alegre)*, 52(2): 32374. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2021.2.32374>

- Moreira-Primo, U. S., França, D. X. (2020). Experiências de racismo em crianças: o que acontece no cotidiano escolar?. *Revista Uniabeu*, 13(33).
<https://revista.uniabeu.edu.br/index.php/RU/article/view/3980>
- Morton, T. A., & Postmes, T. (2009). When differences become essential: Minority essentialism in response to majority treatment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35, 656–668. <http://dx.doi.org/10.1177/0146167208331254>
- Moscovici, S. & Pérez, J.A. (1999). A extraordinária resistencia das minorias à pressão das maiorias: o caso dos ciganos. In J. Vala (Org.), *Novos racismos: Perspectivas comparativas* (pp. 103-119). Oeiras: Celta.
- Mosso, C., & Russo, S. (2019). The Perception of Instability and Legitimacy of Status Differences Enhances the Infrahumanization Bias among High Status Groups. *Europe's journal of psychology*, 15(2), 358–366.
<https://doi.org/10.5964/ejop.v15i2.1585>
- Mullen, B., & Hu, L.-t. (1989). Perceptions of ingroup and outgroup variability: A meta-analytic integration. *Basic and Applied Social Psychology*, 10(3), 233–252.
https://doi.org/10.1207/s15324834basp1003_3
- Murphy, M. C., & Taylor V. J. (2012). The role of situational cues in signaling maintaining stereotype threat. In Inzlicht, M. & Schmader, T. (Eds.), *Stereotype Threat: theory, process and application* (pp. 17-33). Oxford University Press
- Murphy, M. C., Steele, C. M., & Gross, J. J. (2007). Signaling Threat: How Situational Cues Affect Women in Math, Science, and Engineering Settings. *Psychological Science*, 18(10), 879-885. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2007.01995.x>
- Neto, M. G. O. (2015). Entre o grotesco e o risível: o lugar da mulher negra na história em quadrinhos no Brasil. *Revista Brasileira de Ciência Política*, 16, 65-85.
<http://dx.doi.org/10.1590/0103-335220151604>

- Neuville, E., & Croizet, J. C. (2007). Can salience of gender identity impair math performance among 7-8 year old girls? The moderating role of task difficulty. *European Journal of Psychology and Education*, 22(3), 307-316. <http://www.jstor.org/stable/23421747>
- Nguyen, H. H., & Ryan, A. M. (2008). Does stereotype threat affect test performance of minorities and women? A meta-analysis of experimental evidence. *The Journal of applied psychology*, 93(6), 1314–1334. <https://doi.org/10.1037/a0012702>
- Nogueira, K. K. O. & Silva, P. V. B. (2016). Análise de Desigualdades Educacionais entre Negros e Brancos nas PNADS 2003 a 2013, no Ensino Médio, Região Metropolitana de Curitiba. *InterMeio: revista do Programa de Pós-Graduação em Educação*, 21/22, 29-48. <http://seer.ufms.br/index.php/intm/article/viewFile/3371/2645>
- Nurmi, J. E. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental Review*, 11(1), 1-59. [https://doi.org/10.1016/0273-2297\(91\)90002-6](https://doi.org/10.1016/0273-2297(91)90002-6)
- Nurmi, J. E. (2005). Thinking about and acting upon the future: Development of future orientation across the life span. (p. 31-57) . In J. Joreman, A. Strathman, & N. J. Mahwah (Eds.), *Understanding behavior in the context of time: Theory, research and application*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Nuttin, J. (2014). *Future time perspective and motivation: Theory and research method*. Psychology.
- Nuttin, J. E. (1985). *Future time perspective and motivation: Theory and research method*. Lawrence Erlbaum Associates.

- Oakes, P. J., & Turner, J. C. (1990). Is limited information processing capacity the cause of social stereotyping? *European Review of Social Psychology*, 1, 111–135.
<http://dx.doi.org/10.1080/14792779108401859>
- Oakes, P. J., Haslam, S. A., & Turner, J. C. (1994). *Stereotyping and social reality*. Blackwell.
- Oakes, P., Haslam, S. A., & Turner, J. C. (1998). The role of prototypicality in group influence and cohesion: Contextual variation in the graded structure of social categories. In S. Worchel, J. F. Morales, D. Páez, & J.-C. Deschamps (Eds.), *Social identity: International perspectives* (pp. 75–92). Sage Publications.
<https://doi.org/10.4135/9781446279205.n6>
- Oates, S. C. G. L. (2003). Teacher-Student Racial Congruence, Teacher Perceptions, and Test Performance. *Social Science Quarterly*, 84(3), 508–525.
<http://www.jstor.org/stable/42955885>
- O'Brien, L. T., & Crandall, C. S. (2003). Stereotype threat and arousal: effects on women's math performance. *Personality & social psychology bulletin*, 29(6), 782–789.
<https://doi.org/10.1177/0146167203029006010>
- Oliveira, C. T., Santos, A. S., & Dias, A. C. G. (2016). Expectativas de universitários sobre a universidade: sugestões para facilitar a adaptação acadêmica. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(1), 43-53.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902016000100006&lng=pt&tlng=pt.
- Oliveira, I. C. V., & Saldanha, A. A. W. (2010). Estudo comparativo sobre a perspectiva de futuro dos estudantes de escolas públicas e privadas. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 20(45), 47-55. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2010000100007>

- Oliveira, M. C. S. L., Pinto, R. G., & Souza, A. S. (2003). Perspectivas de futuro entre adolescentes: Universidade, trabalho e relacionamentos na transição para a vida adulta. *Temas em Psicologia*, 11(1), 16-27.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2003000100003
- Oliveira, S. W. (2021). O negro inserido no mercado de trabalho: análise da situação mercadológica e exclusão social. *Revista Eletrônica do TRT-PR*, 10 (101), 91 – 101.
<https://hdl.handle.net/20.500.12178/193411>
- Osborne, J. W. (2001). Testing stereotype threat: does anxiety explain race and sex differences in achievement? *Contemporary Educational Psychology*, 26, 291-310.
- Osterman, K. F. (2000). Students' need for belonging in the school community. *Review of Educational Research*, 70, 323-367. <https://doi.org/10.3102/00346543070003323>
- Osterman, K.F. (2010). Teacher Practice and Students' Sense of Belonging. In: Lovat, T., Toomey, R., Clement, N. (eds) *International Research Handbook on Values Education and Student Wellbeing*. Springer, Dordrecht.
https://doi.org/10.1007/978-90-481-8675-4_15
- Ostrom, T. M., & Sedikides, C. (1992). Out-group homogeneity effects in natural and minimal groups. *Psychological Bulletin*, 112(3), 536–552.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.3.536>
- Paim, A. dos S., & Pereira, M. E. (2011). Aparência física, estereótipos e discriminação racial. *Ciências & Cognição*, 16(1).
<http://www.cienciasecognicao.org/revista/index.php/cec/article/view/419>
- Paim, A. S. (2016). Pele negra sem máscaras brancas: o julgamento da boa aparência em seleção de pessoal. [Tese de Doutorado. Universidade Federal da Bahia].
<http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/23991>

- Paim, A. S., & Pereira, M. E. (2011). Aparência física, estereótipos e discriminação racial. *Ciências & Cognição*, 16 (1), 002-018. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-58212011000100002&lng=pt&tlng=pt.
- Paladino, P. M.; Leyens, J. P.; Rodriguez, R. T.; Rodriguez, A. P.; Gaunt, R. & Demoulin, S. (2002). Differential associations of uniquely and nonuniquely human emotions with the in-group and the out-group. *Group process and intergroup relations*, 5(2), 105-17. <http://dx.doi.org/10.1177/13630202005002539>
- Pansu, P., Régner, I., Max, S., Colé, P., Nezlek, J. B., & Huguet, P. (2015). A burden for the boys: Evidence of stereotype threat in boys' reading performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 65, 26-30. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2016.02.008>
- Park, B., & Hastie, R. (1987). Perception of variability in category development: Instance- versus abstraction-based stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(4), 621–635. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.4.621>
- Parks, F. R., & Kennedy, J. H. (2007). The Impact of Race, Physical Attractiveness, and Gender On Education Majors' and Teachers' Perceptions of Student Competence. *Journal of Black Studies*, 37(6), 936–943. <https://doi.org/10.1177/0021934705285955>
- Payne, B. K. (2001). Prejudice and perception: The role of automatic and controlled processes in misperceiving a weapon. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 181–192. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.2.181>
- Pedersen, A., & Walker, I. (1997). Prejudice against Australian Aborigines: old-fashioned and modern forms. *European Journal of Social Psychology*, 27, 561-587.

[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(199709/10\)27:5<561::AID-EJSP833>3.0.CO;2-3](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199709/10)27:5<561::AID-EJSP833>3.0.CO;2-3)

- Pennington, C. R., Heim, D., Levy, A. R., & Larkin, D. T. (2016). Twenty Years of Stereotype Threat Research: *A Review of Psychological Mediators*. *PloS one*, 11(1), e0146487. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0146487>
- Pereira, C. R., & Vala, J.. (2010). Do preconceito à discriminação justificada. In-
Mind_Português, 1, 1-13.
https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/8934/1/ICs_CRPereira_JVala_Preconceito_ARN.pdf
- Pereira, M. E. (2013). Cognição social. In Camino, L., Torres, A. R. R., Lima, M. E. O., & Pereira, M. E. (Orgs.), *Psicologia social: temas e teorias*. (pp. 263-308). Technopolitik.
- Pereira, M. E. (2019). Da categorização social à entitatividade: o lugar do outro na psicologia social. In Faro, A., Lima, M. E. O., Enumo, S. R. F., & Pereira, C. R. (Orgs.), *Psicologia social e Psicologia da Saúde: Tópicos atuais*. (pp. 23-38). PR-CVR.
- Pereira, M. E. (2021). *Estereótipos*. <https://estereotipos.net/author/estereotipos/>
- Pereira, M. E., Álvaro, J. L., Oliveira, A. C., & Dantas, G. S. (2011). Stereotypes and the essencialization of black and White people: a comparative study. *Psicologia & Sociedade*, 23(1), 144-153. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822011000100016>
- Petersen, J., & Hyde, J. S. (2014). Gender-related academic and occupational interests and goals. *Advances in child development and behavior*, 47, 43–76.
<https://doi.org/10.1016/bs.acdb.2014.04.004>

- Pettigrew, T. F., & Meertens, R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25(1), 57–75.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.2420250106>
- Picho, K., & Brown, S. W. (2011). Can stereotype threat be measured? A validation of the social identities and attitudes scale (SIAS). *Journal Advanced Academics*, 22(3), 374 - 411. <https://doi.org/10.1177/1932202X1102200302>
- Pieron, H. (1972). Dicionário de Psicologia. Gobo.
- Pinel, E. C. (1999). Stigma consciousness: The psychological legacy of social stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(1), 114–128.
<https://doi.org/10.1037//0022-3514.76.1.114>
- Pittman, L. D., & Richmond, A. (2007). Academic and psychological functioning in late adolescence: The importance of school belonging. *Journal of Experimental Education*, 75(4), 270–290. <https://doi.org/10.3200/JEXE.75.4.270-292>
- Plant, E. A., Devine, P. G., Cox, W. T. L., Columb, C., Miller, S. L., Goplen, J., & Peruche, B. M. (2009). The Obama effect: Decreasing implicit prejudice and stereotyping. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(4), 961–964.
<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.04.018>
- Poderoso, E. S. (2018). Estereótipos dos suspeitos e ação policial: expressões e consequências. [Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Sergipe].
<http://ri.ufs.br/jspui/handle/riufs/7789>
- Prati, F., Crisp, R. J., & Rubini, M. (2015). Counter-stereotypes reduce emotional intergroup bias by eliciting surprise in the face of unexpected category combinations. *Journal of Experimental Social Psychology*, 61, 31-43.
<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2015.06.004>

- Prince, D. M., Epstein, M., Nurius, P. S., King, K., Gorman-Smith, D., & Henry, D. B. (2016). Assessing future expectations of low-income minority young men: Survival-threats and positive expectations. *Journal of child and family studies*, 25(7), 2089–2101. <https://doi.org/10.1007/s10826-016-0384-y>
- Purdie-Vaughns, V., Steele, C. M., Davies, P. G., Dittmann, R., & Crosby, J. R. (2008). Social identity contingencies: How diversity cues signal threat or safety for African Americans in mainstream institutions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(4), 615–630. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.94.4.615>
- Quinn, D. M., Kahng, S. K., Crocker, J. (2004). Discreditable: Stigmas effects of revealing a mental illness history on test performance. *Personality & social psychology bulletin*, 30(7), 803–815. <https://doi.org/10.1177/0146167204264088>
- Quinn, D. M., Kallen, R. W., & Spencer, S. J. (2010). Stereotype threat. In Dovidio, J. F., Hewstone, M., Glick, P., & Esses, V. M. (Eds.), *Handbook of Prejudice, stereotyping, and discrimination* (pp. 379-394). SAGE.
- Quintana, S. M.; Benjamin, J. Z., & Leverett, P. (2017). Essentialism and Children's Reasoning about Race and Ethnicity. In Rutland, A., Nesdale, D., & Brown, C. S. (Eds.), *The Wiley Handbook of Group Processes in Children and Adolescents* (pp. 292-313). John Wiley & Sons Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118773123.ch14>
- Rapoport B.; & Thibout, C. (2018). Why do boys and girls make different educational choices? The influence of expected earnings and test scores. *Economics of Education Review*, 62, 205–229. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2017.09.006>
- Resnick, M. D., Bearman, P. S., Blum, R. W., Bauman, K. E., Harris, K. M., Jones, J., Tabor, J., Beuhring, T., Sieving, R. E., Shew, M., Ireland, M., Bearinger, L. H., & Udry, J. R. (1997). Protecting adolescents from harm. Findings from the National

- Longitudinal Study on Adolescent Health. *JAMA*, 278(10), 823–832.
<https://doi.org/10.1001/jama.278.10.823>
- Ribeiro, I. C.. (2002). Polícia. Tem futuro? Polícia e sociedade em David Bayley. *Sociologias*, (8), 444–453. <https://doi.org/10.1590/S1517-45222002000200017>
- Rice, K. G., Lopez, F. G., Richardson, C. M., & Stinson, J. M. (2013). Perfectionism moderates stereotype threat effects on STEM majors' academic performance. *Journal of counseling psychology*, 60(2), 287–293.
<https://doi.org/10.1037/a0032052>
- Rivera, LM e Paredez, SM (2014), Stereotypes Can “Get Under the Skin”: Testing a Self-Stereotyping and Psychological Resource Model of Overweight and Obesity. *Journal of Social Issues*, 70: 226-240. <https://doi-org.ez20.periodicos.capes.gov.br/10.1111/josi.12057>
- Robbins, R. N., & Bryan, A. (2004). Relationships Between Future Orientation, Impulsive Sensation Seeking, and Risk Behavior Among Adjudicated Adolescents. *Journal of adolescent research*, 19(4), 428–445.
<https://doi.org/10.1177/0743558403258860>
- Roorda, D. L., Koomen, H. M. Y., Spilt, J. L., & Oort, F. J. (2011). The Influence of Affective Teacher-Student Relationships on Students’ School Engagement and Achievement: A Meta-Analytic Approach. *Review of Educational Research*, 81(4), 493–529. <http://www.jstor.org/stable/41408670>
- Rosenthal, R. & Jacobson L. F. (1968b). Teacher Expectations for the Disadvantaged. *Scientific American*. 218(4), 19-23. Recuperado de https://www.jstor.org/stable/24926197?seq=1#page_scan_tab_contentsv

- Rosenthal, R. (2003). Covert communication in laboratories, classrooms, and the truly real world. *Sage Journals*, 12, 151-154.
<http://journals.sagepub.com/doi/10.1111/1467-8721.t01-1-01250>
- Rosenthal, R., & Jacobson, L. (1968a). *Pygmalion in the classroom*. Holt, Rinehart & Winston.
- Rosenthal, R., Baratz, S. S., & Hall, C. M. (1974). Teacher behavior, teacher expectations, and gains in pupils' rated creativity. *The Journal of genetic psychology*, 124(1st Half), 115–121. <https://doi.org/10.1080/00221325.1974.10532708>
- Rothbart, M., & Taylor, M. (1992). Category Labels and Social Reality: Do we View Social Categories as Natural Kinds? In G.R. Semin & K. Fiedler (Eds.), *Language, Interaction and Social Cognition* (pp. 11– 36). Sage Publications.
- Rothgerber, H., & Wolsiefer, K. (2014). A naturalistic study of stereotype threat in young female chess players. *Group Processes & Intergroup Relations*, 17(1), 79-90.
<https://doi.org/10.1177/1368430213490212>
- Rudman, L. A., Ashmore, R. D., & Gary, M. L. (2001). “Unlearning” automatic biases: The malleability of implicit prejudice and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(5), 856–868. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.81.5.856>
- Rumberger, R. W., & Lim, S. A. (2008). Why Students Drop Out of School: A Review of 25 Years of Research. California Dropout Research Project.
<https://www.issuelab.org/resources/11658/11658.pdf>
- Ryan, C. S., Judd, C. M., & Park, B. (1996). Effects of racial stereotypes on judgments of individuals: The moderating role of perceived group variability. *Journal of Experimental Social Psychology*, 32(1), 71–103.
<https://doi.org/10.1006/jesp.1996.0004>

- Rydell, R. J., & Boucher, K. L. (2010). Capitalizing on multiple social identities to prevent stereotype threat: the moderating role of self-esteem. *Personality & social psychology bulletin*, 36(2), 239–250. <https://doi.org/10.1177/0146167209355062>
- Santos, E. F. & Scopinho, R. A. (2011). Fora do jogo? jovens negros no mercado de trabalho. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 63 (no.spe.), 1-104. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672011000300004
- Santos, E. V. (2015). A influência da cor da pele nas representações sociais sobre a beleza e feiura. [Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Sergipe]. <https://ri.ufs.br/handle/riufs/5971>
- Santos, I. J. (2018). Ameaça do estereótipo em jovens negros na escolha profissional. [Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Sergipe]. <http://ri.ufs.br/jspui/handle/riufs/10336>
- Santos, P. (2010). A perspectiva temporal e as suas implicações no empenhamento organizacional : um estudo exploratório. [Dissertação de mestrado., Universidade de Lisboa]. <http://hdl.handle.net/10451/2497>
- Santos, I. J., Matos, P. M., & França, D. X.. (2020). A raça e o gênero na docência do ensino superior. *Anais Educon*, 14(10), 1–18. <https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/13726/10/9>
- Sawaia, B. (2004). *As armadilhas da exclusão: Análise psicossocial e ética da desigualdade*. Petrópolis: Vozes.
- Schmader, T., & Johns, M. (2003). Converging evidence that stereotype threat reduces working memory capacity. *Journal of personality and social psychology*, 85(3), 440–452. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.3.440>

- Schmader, T., Johns, M., & Barquissau, M. (2004). The Costs of Accepting Gender Differences: The Role of Stereotype Endorsement in Women's Experience in the Math Domain. *Sex Roles: A Journal of Research*, 50(11-12), 835–850. <https://doi.org/10.1023/B:SERS.0000029101.74557.a0>
- Schmader, T., Johns, M., Forbes, C. (2008). An integrated process model of stereotype threat effects on performance. *Psychological Review*, 115(2), 336–356. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.115.2.336>
- Schucman, L. V. Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: Raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana. [Tese de doutorado. Universidade de São Paulo]. https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-21052012-154521/publico/schucman_corrigida.pdf
- Seginer, R. (2009). *Future orientation: Developmental and ecological perspectives*. NY: Springer.
- Shih, M., Pittinsky, T. L., & Ambady, N. (1999). Stereotype susceptibility: Identity salience and shifts in quantitative performance. *Psychological Science*, 10(1), 80–83. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00111>
- Short, J. C., Ketchen, D. J., Shook, C. L., Ireland, R. D., (2010). The concept of ‘opportunity’ in entrepreneurship research: past accomplishments and future challenges. *Journal of Management*, 36 (1), 40–65. <https://doi.org/10.1177/0149206309342746>
- Silva, A. C. (2011). *A representação social do negro no livro didático: o que mudou? por que mudou?* Salvador: EDUFBA.
- Silva, J. F., & Pereira, M. E. (2009). A ameaça dos estereótipos no desempenho intelectual de estudantes universitários cotistas. In Lordêlo, J. A. C., & Dazzani, M. V.

- (Orgs.), *Avaliação educacional: Desatando e reatando nós* (pp. 225-247). EDUFBA. <http://books.scielo.org/id/wd>
- Silva, V. P. (2017). A discriminação da mulher negra no setor industrial sergipano entre 2007 e 2014: Uma análise dos impactos da norma de responsabilidade social empresarial. [Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Sergipe – UFS]. <https://ri.ufs.br/handle/riufs/5930>
- Silveira, A. C., Rosa, D. L., Tenório, R. M.. (2013). Iniquidade de resultados no desempenho escolar de crianças negras e brancas: um estudo em escolas integrantes do projeto geres em salvador –Bahia. *POIÉISIS –Revista do programa de pós-graduação em educação –mestrado –Universidade do Sul de Santa Catarina*. v.7, n.12, p. 274 – 301. <https://doi.org/10.19177/prppge.v7e122013274-301>
- Silverman, A. M., & Cohen, G. L. (2014). Stereotypes as stumbling-blocks: how coping with stereotype threat affects life outcomes for people with physical disabilities. *Personality & social psychology bulletin*, 40(10), 1330–1340. <https://doi.org/10.1177/0146167214542800>
- Sirin, S. R., & Rogers-Sirin, L. (2004). Exploring school engagement of middle-class African American adolescents. *Youth & Society*, 35(3), 323–340. <https://doi.org/10.1177/0044118X03255006>
- Skočajić, M. M., Radosavljević, J. G., Okičić, M. G., Janković, I. O., & Žeželj, I. L. (2020). Boys just don't! Gender stereotyping and sanctioning of counter-stereotypical behavior in preschoolers. *Sex Roles: A Journal of Research*, 82(3-4), 163–172. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-01051-x>

- Smith, M.R.; Alpert, G.P. (2007). Explaining Police Bias: A Theory of Social Conditioning and Illusory Correlation. *Criminal Justice and Behavior*. 34(10):1262-1283. <https://doi.org/10.1177/0093854807304484>
- Snyder, M., & Swann, W. B. (1978). Hypothesis-testing processes in social interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36(11), 1202–1212. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.36.11.1202>
- Soares, A. K. S., Ribeiro, M. G. C., Rezende, A. T., Brito, T. R. de S., & Gouveia, V. V.. (2018). Escala de Perspectiva de Futuro Infantil: Evidências de sua Adequação Psicométrica. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 38(1), 63–73. <https://doi.org/10.1590/1982-3703004042016>
- Sobrosa, G. M. R., Oliveira, C. T. de, Santos, A. S. dos, & Dias, A C. G. (2015). Influências percebidas na escolha profissional de jovens provenientes de classes socioeconômicas desfavorecidas. *Psicologia em Revista*, 21(2), 314-333. <https://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2015V21N2P313>
- Sondel, B., Kretchmar, K., & Hadley Dunn, A. (2022). Who Do These People Want Teaching Their Children? White Saviorism, Colorblind Racism, and Anti-Blackness in “No Excuses” Charter Schools. *Urban Education*, 57(9), 1621–1650. <https://doi.org/10.1177/0042085919842618>
- Soto-Ardila, L. M., Caballero-Carrasco, A., & Casas-García, L. M. (2022). Teacher expectations and students' achievement in solving elementary arithmetic problems. *Heliyon*, 8(5), e09447. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09447>
- Souza, M. A. de, Pereira, P. R. F., Funck, A. L., & Formiga, N. S.. (2013). Consistência interna e estrutura fatorial da escala de expectativa de futuro em brasileiros. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, 33(85), 330-353.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2013000200009&lng=pt&tlng=pt.

- Spencer, S. J., Logel, C., & Davies, P. G. (2016). Stereotype threat. *Annual Review of Psychology*, 67, 415–437. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-073115-103235>
- Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 4–28. <https://doi.org/10.1006/jesp.1998.1373>
- Stanford, N., Carlock, S., & Jia, F. (2021). The Role of Community in Black Identity Development and Occupational Choice. *Societies*, 11(3), 111. <https://doi.org/10.3390/soc11030111>
- Stangor, C. (2015). The Study of Stereotyping, Prejudice, and Discrimination within Social Psychology. In Nelson, T.D. (Ed.). *Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination*: 2nd Edition. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203361993>
- Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist*, 52(6), 613–629. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.6.613>
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797–811. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.5.797>
- Steele, C. M., Spencer, S. J., & Aronson, J. (2002). Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 34 (pp. 379 – 440). Academic Press.
- Steele, J., James, J. B., & Barnett, R. C. (2002). Learning in a man's world: Examining the perceptions of undergraduate women in male-dominated academic areas.

- Psychology of Women Quarterly*, 26(1), 46–50. <https://doi.org/10.1111/1471-6402.00042>
- Stewart T.L., Chipperfield, J.G., Perry, R.P., & Weiner, B. (2012) Attributing illness to 'old age:' consequences of a self-directed stereotype for health and mortality. *Psychol Health*, 27(8):881-97. <https://doi.org/10.1080 / 08870446.2011.630735>
- Stoet, G., & Geary, D. C. (2012). Can Stereotype Threat Explain the Gender Gap in Mathematics Performance and Achievement? *Review of General Psychology*, 16(1), 93–102. <https://doi.org/10.1037/a0026617>
- Stone, J., Lynch, C. I., Sjomeling, M., & Darley, J. M. (1999). Stereotype threat effects on Black and White athletic performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1213–1227. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1213>
- Stout, J. G., Dasgupta, N., Hunsinger, M., & McManus, M. A. (2011). STEMing the tide: Using ingroup experts to inoculate women's self-concept in science, technology, engineering, and mathematics (STEM). *Journal of Personality and Social Psychology*, 100, 255–270. <https://doi.org/10.1037/a0021385>
- Stricker, L. J., & Ward, W. C. (2004). Stereotype threat, inquiring about test takers' ethnicity and gender, and standardized test performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(4), 665–693. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02564.x>
- Struch, N., & Schwartz, S. H. (1989). Intergroup aggression: Its predictors and distinctness from in-group bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(3), 364–373. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.3.364>
- Sulimani-Aidan, Y., & Benbenishty, R. (2011). Future expectations of adolescents in residential care in Israel. *Children and Youth Services Review*, 33(7), 1134–1141. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2011.02.006>

- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (eds) *The social psychology of intergroup relations*. Monterey, Ca: Brooks/Cole.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. New York: academic.
- Tajfel, H. (1981). *Human Groups and Social Categories: Studies in social Psychology*. Cambridge University Press.
- Tajfel, H. (1982). *Grupos humanos e categorias sociais: estudos em psicologia social*. (L. Amâncio, Trad.). Vol. I, Lisboa, Livros Horizonte.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel, & W. G. Austin (Eds.), *The psychology of intergroup relations* (pp. 7–24) Chicago: Nelson-Hall.
- Techio, E. M. (2011). Estereótipos Sociais como preditores das relações intergrupais. In Techio, E. M., & Lima, M. E. (Orgs). *Cultura e produção das diferenças: estereótipos e preconceitos no Brasil, Espanha e Portugal*. (pp. 21- 75). Brasília: Technopolitik
- Tiedemann, J. (2000). Parents' gender stereotypes and teachers' beliefs as predictors of children's concept of their mathematical ability in elementary school. *Journal of Educational Psychology*, 92(1), 144–151. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.92.1.144>
- Tiedens, L. Z., Ellsworth, P. C., & Mesquita, B. (2000). Sentimental Stereotypes: Emotional Expectations for High-and Low-Status Group Members. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(5), 560-575. <https://doi.org/10.1177/0146167200267004>

- Turcios-Cotto, V. Y., & Milan, S. (2013). Racial/Ethnic differences in the educational expectations of adolescents: does pursuing higher education mean something different to latino students compared to white and black students?. *Journal of youth and adolescence*, 42(9), 1399–1412. <https://doi.org/10.1007/s10964-012-9845-9>
- Turra, C., & Venturi, G. (1995). *Racismo cordial: a mais completa análise sobre preconceito de cor no Brasil*. São Paulo: Ática.
- Uhlmann, E. L., Brescoll, V. L., & Machery, E. (2010). The motives underlying stereotype-based discrimination against members of stigmatized groups. *Social Justice Research*, 23(1), 1–16. <https://doi.org/10.1007/s11211-010-0110-7>
- Unger, A., Papastamatelou, J., Gassemi, K., & Lu, A. (2014). The Relationship between the Zimbardo Time Perspective Inventory (ZTPI) and the Hofstede-Dimensions: Preliminary empirical evidence from Germany, Morocco, and China. *Open Journal of Social Sciences*, 2, 100-105. <https://doi.org/10.4236/jss.2014.25020>
- Vaes, J., & Paladino, M. P. (2010). The uniquely human content of stereotypes. *Group Processes & Intergroup Relations*, 13(1), 23-39. <https://doi.org/10.1177/1368430209347331>
- Vaes, J., Paladino, M. P., & Leyens, J.-P. (2004). Perspective taking in an intergroup context and the use of uniquely human emotions: Drawing an E on your forehead [Prise de perspective et expression d'émotions typiquement humaines: Dessiner un E sur le front]. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 17(3), 5–26. <https://psycnet.apa.org/record/2004-21183-001> .
- Valiquette-Tessier, S.-C., Vandette, M.-P., & Gosselin, J. (2016). Is family structure a cue for stereotyping? A systematic review of stereotypes and parenthood. *Journal*

of Family Studies, 22(2), 162–181.

<https://doi.org/10.1080/13229400.2015.1049955>

Van Loo, K. J., & Rydell, R. J. (2014). Negative exposure: Watching another woman subjected to dominant male behavior during a math interaction can induce stereotype threat. *Social Psychological and Personality Science*, 5(5), 601–607.

<https://doi.org/10.1177/1948550613511501>

Villanueva-Moya, L., & Expósito, F. (2021). Gender differences in decision-making: The effects of gender stereotype threat moderated by sensitivity to punishment and fear of negative evaluation. *Journal of Behavioral Decision Making*, 34(5), 706–

717. <https://doi.org/10.1002/bdm.2239>

von Hippel, W., von Hippel, C., Conway, L., Preacher, K.J., Schooler, J.W., Radvansky, G.A. (2005). Coping with stereotype threat: denial as an impression management strategy. *J. Pers. Soc. Psychol.* 89, 22–35. [http://dx.doi.org/10.1037 / 0022-](http://dx.doi.org/10.1037 / 0022-3514.89.1.22)

[3514.89.1.22](http://dx.doi.org/10.1037 / 0022-3514.89.1.22)

Vrijdags, A. C., & Fernandes, S. C. S. (2017). Introeção de Normas Sociais e Expressão Indireta de Preconceito em Crianças. *Revista de Psicologia da IMED*, 9(2), 42-60.

<https://dx.doi.org/10.18256/2175-5027.2017.v9i2.2026>

Wagner, W., Holtz, P., & Kashima, Y. (2009), Construction and Deconstruction of Essence in Representating Social Groups: Identity Projects, Stereotyping, and Racism. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 39: 363-383.

<https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.2009.00408.x>

Wagner, W., Kronberger, N., Nagata, M., Sen, R., Holtz, P., & Palacios, F. F. (2010). Essentialist theory of hybrids: From animal kinds to ethnic categories and race.

Asian Journal of Social Psychology, 13(4), 232–246.

<https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2010.01315.x>

- Walker, T. L., & Tracey, T. J. G. (2012). The role of future time perspective in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 150–158.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.002>
- Walton, G. M., & Cohen, G. L. (2007). A question of belonging: Race, social fit, and achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(1), 82-96.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.1.82>
- Wang, Q., Yu, G., Pedram, C., & Chen, C. (2018). Higher self-esteem is linked to greater stereotype threat among academically low-achieving students. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 46(7), 1123–1132.
<https://doi.org/10.2224/sbp.5410>
- Watson, P., Rubie-Davies, C. M., & Hattie, J. A. (2017). Stereotype threat, gender-role conformity, and New Zealand adolescent males in choirs. *Research Studies in Music Education*, 39(2), 226–246. <https://doi.org/10.1177/1321103X17738617>
- Weber, S., Appel, M., & Kronberger, N. (2015). Stereotype threat and the cognitive performance of adolescent immigrants: The role of cultural identity strength. *Contemporary Educational Psychology*, 42, 71–81.
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2015.05.001>
- Weiner, B. (1974). *Achievement motivation and attribution theory*. Morristown, N. J.: General Learning Press.
- White, K. R. (1982). The relation between socioeconomic status and academic achievement. *Psychological Bulletin*, 91(3), 461–481.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.91.3.461>
- Woodcock, A., Hernandez, P. R., & Schultz, P. W. (2016). Diversifying Science. *Social Psychological and Personality Science*, 7(2), 184–192.
<https://doi.org/10.1177/1948550615608401>

- Woodcock, A., Hernandez, P. R., Estrada, M., & Schultz, P. (2012). The consequences of chronic stereotype threat: Domain disidentification and abandonment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103, 635–646. <https://doi.org/10.1037/a0029120>
- Woolley, M. E., & Bowen, G. L. (2007). In the Context of Risk: Supportive Adults and the School Engagement of Middle School Students. *Family Relations: An Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies*, 56(1), 92–104. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2007.00442.x>
- Wout, D., Shih, M. J., Jackson, J. S., & Sellers, R. M. (2009). Targets as perceivers: How people determine when they will be negatively stereotyped. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(2), 349 – 362. <https://doi.org/10.1037/a0012880>
- Yeung, N. C., & von Hippel, C. (2008). Stereotype threat increases the likelihood that female drivers in a simulator run over jaywalkers. *Accident; analysis and prevention*, 40(2), 667–674. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2007.09.003>
- Yiu, H. L. (2013). The Influence of Student–Teacher Racial Match on Student–Teacher Closeness: A Focus on Asian and Asian American Students. *Asian American Journal of Psychology*, 4(2):126–35. <https://doi.org/10.1037/a0027785>
- Yzerbyt, V., & Schadron, G. (1996). *Connaître et juger autrui: Une introduction à la cognition sociale*. Presses universitaires de Grenoble.
- Yzerbyt, V., Rocher, S., & Schadron, G. (1997). Stereotypes as explanations: A subjective essentialistic view of group perception. In R. Spears, P. J. Oakes, N. Ellemers, & S. A. Haslam (Eds.), *The social psychology of stereotyping and group life* (pp. 20 –50). Blackwell.

- Zagefka, H. Nigbur, D., Gonzalez, R., & Tip, L. (2013). Why does ingroup essentialism increase prejudice against minority members? *International Journal of Psychology*, 48, 60–68. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.729841>
- Zhang, Y. (2022). Exploration of the Teaching of Mental Health Education Courses in Fine Art Colleges and Universities From the Perspective of Positive Psychology. *Frontiers in psychology*, 13, 904731. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.904731>
- Zoltowski, A. P. C., Costa, A. B., Teixeira, M. A. P., & Koller, S. H. (2014). Qualidade metodológica das revisões sistemáticas em periódicos de Psicologia brasileiros. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30(1), 97-104. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722014000100012>.

11 APÊNDICES

APÊNDICE A



TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM

Eu, _____, portador da Cédula de Identidade nº _____, inscrito no CPF sob nº _____, residente à Rua _____, nº _____, na cidade de _____, AUTORIZO o uso de minha imagem em fotos ou filme, sem finalidade comercial e, exclusivamente, para fins de pesquisa científica do doutorando Israel Jairo Santos, sob orientação da Profª Drª Dalila Xavier de França, integrante do Programa de Pós-graduação da Universidade Federal de Sergipe.

A presente autorização é concedida a título gratuito, abrangendo o uso da imagem acima mencionada em todo território nacional e no exterior, em todas as suas modalidades e, em destaque, das seguintes formas: (I) home page; (II) plataforma de pesquisa *survey*; (III) questionário impresso. Por esta ser a expressão da minha vontade declaro que autorizo o uso acima descrito sem que nada haja a ser reclamado a título de direitos conexos à minha imagem ou a qualquer outro.

Aracaju, 04 de setembro de 2021

Nome completo

APÊNDICE B



Termo de Consentimento Livre e Esclarecimento – TCLE

Você está sendo convidado para participar da pesquisa **A percepção social das profissões**. Ela objetiva-se investigar a percepção social das ocupações profissionais de alto e baixo status. De modo que ela visa ser colaborativa para o entendimento e variáveis que compõe as escolhas e expectativas profissionais. Esta pesquisa está sendo realizada por Israel Jairo, doutorando em Psicologia pela Universidade Federal de Sergipe (UFS), sob orientação da Profª Drª Dalila Xavier de França (UFS). Sua participação consiste em responder aos itens da pesquisa. Esta pesquisa é sigilosa e sua privacidade será mantida. O risco oferecido pela pesquisa é mínimo, entretanto, se houver algum desconforto no momento da realização você pode desistir sem prejuízo algum para você. A meta final da pesquisa é voltada para publicação científica e seu principal benefício será colaborar com a construção de uma visão integralista dos aspectos sociais que se fazem presentes no processo de escolha profissional.

É importante que você saiba:

- A sua participação não é obrigatória;
- A qualquer momento você pode desistir de participar, não havendo problemas quanto a isso;
- Não é necessário se identificar;
- Esta pesquisa não trará nenhum benefício financeiro ou privilégios particulares por estar participando;
- Somente os pesquisadores e o seu respectivo entrevistador terá acesso aos questionários respondidos;
- É fornecido um e-mail (israeljairo@hotmail.com) e telefone (79988016488) para que você possa entrar em contato conosco e tirar suas dúvidas relacionadas a esta pesquisa, a metodologia empregada e outras que porventura vierem a surgir;
- O risco desta pesquisa é considerado mínimo, ao responder as perguntas, casualmente, você pode sentir-se desconfortável por lembrar de profissões que estejam vinculadas a pessoas de seu convívio. Caso sinta desconforto psicológico, você deve finalizar o processo, sem prejuízo algum. E se para você o tema de profissões de alto e baixo status seja um assunto sensível, sinta-se à vontade para desistir de participar da pesquisa.
- Se porventura houver algum dano decorrente da pesquisa, o participante terá direito a solicitar indenização através das vias judiciais. E o tempo de duração da pesquisa é de aproximadamente 10 minutos;
- Os resultados desta pesquisa serão utilizados exclusivamente para fins de pesquisa, sendo os resultados desta coleta publicados em revistas científicas. Sendo o principal benefício produzido por ela a criação de projetos de intervenção em psicologia social, educacional e da saúde.
- Você tem direito a uma cópia deste document. E aconselhamos que você guarde um via desse document em seus arquivos, baixando pelo link ao final da pesquisa, ou solicitar o envio de uma cópia pelo email citado acima.

- Esta pesquisa está registrada no CEP e para casos de dúvidas, consulta ou reclamações você pode acionar este órgão pelos contatos (79)3194-7208 ou email: cep@academico.ufs.br.

Concordância em participar:

- Recebi os esclarecimentos necessários sobre os possíveis desconfortos e riscos decorrentes do estudo, mesmo que mínimos, levando-se em conta que é uma pesquisa, e os resultados somente serão obtidos após a sua realização. Assim, caso eu deseje saber os resultados do estudo ou tenha qualquer dúvida posterior, sei a qual e-mail ou telefone devo me referir para maiores esclarecimentos.

- Ficou claro para mim que se eu sentir qualquer desconforto durante a pesquisa posso desistir sem qualquer prejuízo pessoal, uma vez que a minha participação não é obrigatória e não há ganhos financeiros e/ou privilégios particulares.

- É assegurada a assistência durante toda pesquisa, bem como me é garantido o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências.

- É assegurado a você o direito de possuir uma cópia deste termo, sendo necessário que ao final da pesquisa você acesse o link indicado para você ter acesso a uma via que pode ser impressa.

- Enfim, tendo sido orientado quanto ao teor de todo o aqui mencionado e compreendido a natureza e o objetivo do já referido estudo, manifesto meu livre consentimento em participar.

_____, _____ de _____ de 2021.

Assinatura do participante

Pesquisador responsável

APÊNDICE C



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Instruções: As perguntas a seguir são baseadas nas suas percepções sobre as profissões. Leia as questões com atenção e responda conforme achar correto. Nessas perguntas não existem respostas certas ou erradas, o que nos interessa são suas percepções sobre as profissões.

Questionário

A pobreza e a violência crescem assustadoramente no Brasil. Estima-se que 25% da população brasileira vivem em condições de miséria absoluta. Não obstante todas estas dificuldades, existem pequenos grupos de brasileiros que têm obtido muito sucesso profissional. Estes indivíduos atuam nas mais variadas áreas profissionais. Diego Oliveira (ver fotografia ao abaixo) é um exemplo disto; relativamente em pouco tempo, ele conseguiu abandonar a posição mais baixa e subalterna na hierarquia social e hoje ocupa dos postos mais importantes, com amplo poder decisório e elevadíssima renda mensal. Podemos dizer que Diego é um dos poucos brasileiros que possuem uma história de sucesso profissional.



- 1- O quanto a história de Diego pode retratar um relato de um profissional que desempenha uma profissão de alto status e baixo status? Assinale na escala de 1 a 5, sendo 1, profissão de baixo status e 5 indicando uma profissão de alto status..

(1) Profissão de BAIXO STATUS	(2)	(3)	(4)	(5) Profissão de ALTO STATUS

2- -) Assinale a cor de pele de Diego, sendo 1, para indicar o tom de pele mais branco, e 7 o tom de pele mais negro.

<i>Totalmente Branco</i>						<i>Totalmente Negro</i>
1	2	3	4	5	6	7

3- Considerando a história de Diego, qual profissão você acredita que ele deve desempenhar?

4- Considerando a história de Diego, quantas horas diárias ele deve trabalhar?

- a) menos que 20h/semana.
- b) de 20h a 30h/semana.
- c) de 30h a 40h/semana.
- d) de 40h a 50h/semana.
- e) acima de 50h/semana.

5- Considerando a história de Diego, quanto deve ser o salário dele?
R\$ _____

6- Considerando a história que você leu, indique o quanto as profissões citadas abaixo você atribuiria como sendo a profissão de Diego? Assinale de 1 a 7, sendo 1, nada provável e 7, muito provável.

<i>Nada provável</i>						<i>Muito provável</i>
1	2	3	4	5	6	7

1	Artes Visuais	1	2	3	4	5	6	7
2	Biblioteconomia	1	2	3	4	5	6	7
3	Ciências da Religião	1	2	3	4	5	6	7
4	Direito	1	2	3	4	5	6	7
5	Influencer Digital famoso	1	2	3	4	5	6	7
6	Engenharia do Petróleo	1	2	3	4	5	6	7
7	Engenharia Civil	1	2	3	4	5	6	7
8	Jogador de futebol profissional	1	2	3	4	5	6	7
9	Medicina	1	2	3	4	5	6	7
10	Museologia	1	2	3	4	5	6	7
11	Pedreiro	1	2	3	4	5	6	7
12	Vendedor Ambulante	1	2	3	4	5	6	7

- 7- Até que ponto você considera que Diego, em geral, apresenta os seguintes traços psicológicos em seu cotidiano? Utilize a escala de 1 a 7 para indicar, sendo 1 nunca e 7 sempre.

<i>Nunca</i> 1			<i>Não mais que o habitual</i> 3			<i>Sempre</i> 7

1	Esperto	0	1	2	3	4	5	6	7
2	Espontâneo	0	1	2	3	4	5	6	7
3	Agressivo	0	1	2	3	4	5	6	7
4	Descontrolado	0	1	2	3	4	5	6	7
5	Impulsivo	0	1	2	3	4	5	6	7
6	Alegre	0	1	2	3	4	5	6	7
7	Competente	0	1	2	3	4	5	6	7
8	Civilizado	0	1	2	3	4	5	6	7
9	Falso ou mentiroso	0	1	2	3	4	5	6	7
10	Infantil	0	1	2	3	4	5	6	7
11	Ignorante	0	1	2	3	4	5	6	7
12	Inteligente	0	1	2	3	4	5	6	7
13	Dócil	0	1	2	3	4	5	6	7
14	Sujo	0	1	2	3	4	5	6	7

- 8- Naturalmente, pessoas como Diego, ocupam profissões de alto status!"



O quanto você concorda com a afirmação acima?

Discordo fortemente 1	Discordo 2	Neutro 3	Concordo 4	Concordo plenamente 5

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Queremos saber mais um pouco sobre você!

- 1- Qual a sua idade _____
- 2- Qual a instituição que você está matriculado?
 - a) Universidade Federal de Sergipe
 - b) Universidade Tiradentes
 - c) Outra
- 3- Qual o curso você está matriculado? _____
- 4- Qual período do curso ? _____
- 5- Sexo: ☐ Masculino ☐ Feminino ☐ Não binário
- 6- Qual a renda de sua família? _____
- 7- Indique o tom de sua pele, a partir da escala abaixo. Sendo 1, o tom de pele mais branco, e 7 indicando o tom de pele mais negro?

<i>Branco</i>						<i>Negro</i>
<i>1</i>						<i>7</i>

APÊNDICE D



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Instruções: As perguntas a seguir são baseadas nas suas percepções sobre as profissões. Leia as questões com atenção e responda conforme achar correto. Nessas perguntas não existem respostas certas ou erradas, o que nos interessa são suas percepções sobre as profissões.

Questionário

A pobreza e a violência crescem assustadoramente no Brasil. Estima-se que 25% da população brasileira vivem em condições de miséria absoluta. Não obstante todas estas dificuldades, existem pequenos grupos de brasileiros que têm obtido muito sucesso profissional. Estes indivíduos atuam nas mais variadas áreas profissionais. Diego Oliveira (ver fotografia ao abaixo) é um exemplo disto; relativamente em pouco tempo, ele conseguiu abandonar a posição mais baixa e subalterna na hierarquia social e hoje ocupa dos postos mais importantes, com amplo poder decisório e elevadíssima renda mensal. Podemos dizer que Diego é um dos poucos brasileiros que possuem uma história de sucesso profissional.



1) O quanto a história de Diego pode retratar um relato de um profissional que desempenha uma profissão de alto status e baixo status? Assinale na escala de 1 a 5, sendo 1, profissão de baixo status e 5 indicando uma profissão de alto status..

(1) Profissão de BAIXO STATUS	(2)	(3)	(4)	(5) Profissão de ALTO STATUS

- 2) Assinale a cor de pele de Diego, sendo 1, para indicar o tom de pele mais branco, e 7 o tom de pele mais negro.

<i>Totalmente Branco</i>						<i>Totalmente Negro</i>
1	2	3	4	5	6	7

- 3) Considerando a história de Diego, qual profissão você acredita que ele deve desempenhar?

- 4) Considerando a história de Diego, quantas horas diárias ele deve trabalhar?

- f) menos que 20h/semana.
- g) de 20h a 30h/semana.
- h) de 30h a 40h/semana.
- i) de 40h a 50h/semana.
- j) acima de 50h/semana.

- 5) Considerando a história de Diego, quanto deve ser o salário dele?
R\$ _____

- 6) Considerando a história que você leu, indique o quanto as profissões citadas abaixo você atribuiria como sendo a profissão de Diego? Assinale de 1 a 7, sendo 1, nada provável e 7, muito provável.

<i>Nada provável</i>						<i>Muito provável</i>
1	2	3	4	5	6	7

1	Artes Visuais	1	2	3	4	5	6	7
2	Biblioteconomia	1	2	3	4	5	6	7
3	Ciências da Religião	1	2	3	4	5	6	7
4	Direito	1	2	3	4	5	6	7
5	Influencer Digital famoso	1	2	3	4	5	6	7
6	Engenharia do Petróleo		2	3	4	5	6	7
7	Engenharia Civil	1	2	3	4	5	6	7
8	Jogador de futebol profissional	1	2	3	4	5	6	7
9	Medicina	1	2	3	4	5	6	7
10	Museologia	1	2	3	4	5	6	7
11	Pedreiro	1	2	3	4	5	6	7
12	Vendedor Ambulante	1	2	3	4	5	6	7

- 7) Até que ponto você considera que Diego, em geral, apresenta os seguintes traços culturais em seu cotidiano? Utilize a escala de 1 a 7 para indicar, sendo 1 nunca e 7 sempre.

<i>Nunca</i>	2	3	<i>Não mais que o habitual</i>	5	6	<i>Sempre</i>
1			4			7

1	Esperto	0	1	2	3	4	5	6	7
2	Espontâneo	0	1	2	3	4	5	6	7
3	Agressivo	0	1	2	3	4	5	6	7
4	Descontrolado	0	1	2	3	4	5	6	7
5	Impulsivo	0	1	2	3	4	5	6	7
6	Alegre	0	1	2	3	4	5	6	7
7	Competente	0	1	2	3	4	5	6	7
8	Civilizado	0	1	2	3	4	5	6	7
9	Falso ou mentiroso	0	1	2	3	4	5	6	7
10	Infantil	0	1	2	3	4	5	6	7
11	Ignorante	0	1	2	3	4	5	6	7
12	Inteligente	0	1	2	3	4	5	6	7
13	Dócil	0	1	2	3	4	5	6	7
14	Sujo	0	1	2	3	4	5	6	7

- 8) Naturalmente, pessoas como Diego, ocupam profissões de alto status!"



O quanto você concorda com a afirmação acima?

Discordo fortemente	Discordo	Neutro	Concordo	Concordo plenamente
1	2	3	4	5

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Queremos saber mais um pouco sobre você!

8- Qual a sua idade _____

9- Qual a instituição que você está matriculado?

9) Universidade Federal de Sergipe

10) Universidade Tiradentes

11) Outra

10- Qual o curso você está matriculado? _____

11- Qual período do curso ? _____

12- Sexo: ☐ Masculino ☐ Feminino ☐ Não binário

13- Qual a renda de sua família? _____

14- Indique o tom de sua pele, a partir da escala abaixo. Sendo 1, o tom de pele mais branco, e 7 indicando o tom de pele mais negro?

<i>Branco</i>						<i>Negro</i>
<i>1</i>						<i>7</i>

APÊNDICE E



Instruções: As perguntas a seguir são baseadas nas suas percepções sobre as profissões. Leia as questões com atenção e responda conforme seu julgamento. Nessas perguntas não existem respostas certas ou erradas.

Questionário

A pobreza e a violência crescem assustadoramente no Brasil. Estima-se que 25% da população brasileira vivem em condições de miséria absoluta. Não é à toa que existem grandes grupos de brasileiros que têm fracassado profissionalmente. Estes indivíduos atuam nas mais variadas áreas profissionais. Diego Oliveira (ver fotografia ao abaixo) é um exemplo disto, em relativamente pouco tempo, continua a ocupar uma posição social baixa e subalterna na hierarquia social, e em decorrência do contexto do trabalho no Brasil, ainda pode ocupar uma posição social ainda pior do que a de sua família; ocupando postos menos importantes, com restrito poder decisório e baixíssima renda mensal. Podemos dizer que Diego faz parte do grupo de brasileiros que possuem uma história de fracasso profissional.



- 1) O quanto a história de Diego pode retratar um relato de um profissional que desempenha uma profissão de alto status e baixo status? Assinale na escala de 1 a 5, sendo 1, profissão de baixo status e 5 indicando uma profissão de alto status.

(1) Profissão de BAIXO STATUS	(2)	(3)	(4)	(5) Profissão de ALTO STATUS

2) Assinale a cor de pele de Diego, sendo 1, para indicar o tom de pele mais branco, e 7 o tom de pele mais negro.

<i>Totalmente Branco</i>	2	3	4	5	6	<i>Totalmente Negro</i>
1						7

3) Considerando a história de Diego, qual profissão você acredita que ele deve desempenhar?

4) Considerando a história de Diego, quantas horas diárias ele deve trabalhar?

- k) menos que 20h/semana.
- l) de 20h a 30h/semana.
- m) de 30h a 40h/semana.
- n) de 40h a 50h/semana.
- o) acima de 50h/semana.

5) Considerando a história de Diego, quanto deve ser o salário dele?
R\$ _____

6) Considerando a história que você leu, indique o quanto as profissões citadas abaixo você atribuiria como sendo a profissão de Diego? Assinale de 1 a 7, sendo 1, nada provável e 7, muito provável.

<i>Nada provável</i>	2	3	4	5	6	<i>Muito provável</i>
1						7

1	Artes Visuais	1	2	3	4	5	6	7
2	Biblioteconomia	1	2	3	4	5	6	7
3	Ciências da Religião	1	2	3	4	5	6	7
4	Direito	1	2	3	4	5	6	7
5	Influencer Digital famoso	1	2	3	4	5	6	7
6	Engenharia do Petróleo	1	2	3	4	5	6	7
7	Engenharia Civil	1	2	3	4	5	6	7
8	Jogador de futebol profissional	1	2	3	4	5	6	7
9	Medicina	1	2	3	4	5	6	7
10	Museologia	1	2	3	4	5	6	7
11	Pedreiro	1	2	3	4	5	6	7
12	Vendedor Ambulante	1	2	3	4	5	6	7

- 7) Até que ponto você considera que Diego, em geral, apresenta os seguintes traços culturais em seu cotidiano? Utilize a escala de 1 a 7 para indicar, sendo 1 nunca e 7 sempre.

<i>Nunca</i> 1	2	3	<i>Não mais que o</i> <i>habitual</i> 4	5	6	<i>Sempre</i> 7

1	Esperto	0	1	2	3	4	5	6	7
2	Espontâneo	0	1	2	3	4	5	6	7
3	Agressivo	0	1	2	3	4	5	6	7
4	Descontrolado	0	1	2	3	4	5	6	7
5	Impulsivo	0	1	2	3	4	5	6	7
6	Alegre	0	1	2	3	4	5	6	7
7	Competente	0	1	2	3	4	5	6	7
8	Civilizado	0	1	2	3	4	5	6	7
9	Falso ou mentiroso	0	1	2	3	4	5	6	7
10	Infantil	0	1	2	3	4	5	6	7
11	Ignorante	0	1	2	3	4	5	6	7
12	Inteligente	0	1	2	3	4	5	6	7
13	Dócil	0	1	2	3	4	5	6	7
14	Sujo	0	1	2	3	4	5	6	7

- 8) Naturalmente, pessoas como Diego, ocupam profissões de baixo status!"



O quanto você concorda com a afirmação acima?

Discordo fortemente 1	Discordo 2	Neutro 3	Concordo 4	Concordo plenamente 5

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Queremos saber mais um pouco sobre você:

- 9) Qual a sua idade _____
- 10) Qual a instituição que você está matriculado?
- 11) Universidade Federal de Sergipe
- 12) Universidade Tiradentes
- 13) Outra
- 14) Qual o curso você está matriculado? _____
- 15) Qual período do curso ? _____
- 16) Sexo: ☐ Masculino ☐ Feminino ☐ Não binário
- 17) Qual a renda de sua família? _____
- 18) Indique o tom de sua pele, a partir da escala abaixo. Sendo 1, o tom de pele mais branco, e 7 indicando o tom de pele mais negro?

<i>Branco</i>						<i>Negro</i>
1						7

APÊNDICE F



Instruções: As perguntas a seguir são baseadas nas suas percepções sobre as profissões. Leia as questões com atenção e responda conforme seu julgamento. Nessas perguntas não existem respostas certas ou erradas.

Questionário

A pobreza e a violência crescem assustadoramente no Brasil. Estima-se que 25% da população brasileira vivem em condições de miséria absoluta. Não é à toa que existem grandes grupos de brasileiros que têm fracassado profissionalmente. Estes indivíduos atuam nas mais variadas áreas profissionais. Diego Oliveira (ver fotografia ao abaixo) é um exemplo disto, em relativamente pouco tempo, continua a ocupar uma posição social baixa e subalterna na hierarquia social, e em decorrência do contexto do trabalho no Brasil, ainda pode ocupar posição social ainda pior do que a de sua família; ocupando postos menos importantes, com restrito poder decisório e baixíssima renda mensal. Podemos dizer que Diego faz parte do grupo de brasileiros que possuem uma história de fracasso profissional.



- 1) O quanto a história de Diego pode retratar um relato de um profissional que desempenha uma profissão de alto status e baixo status? Assinale na escala de 1 a 5, sendo 1, profissão de baixo status e 5 indicando uma profissão de alto status.

(1) Profissão de BAIXO STATUS	(2)	(3)	(4)	(5) Profissão de ALTO STATUS

- 2) Assinale a cor de pele de Diego, sendo 1, para indicar o tom de pele mais branco, e 7 o tom de pele mais negro.

<i>Totalmente Branco</i>	2	3	4	5	6	<i>Totalmente Negro</i>
1						7

- 3) Considerando a história de Diego, qual profissão você acredita que ele deve desempenhar?

- 4) Considerando a história de Diego, quantas horas diárias ele deve trabalhar?

- p) menos que 20h/semana.
- q) de 20h a 30h/semana.
- r) de 30h a 40h/semana.
- s) de 40h a 50h/semana.
- t) acima de 50h/semana.

- 5) Considerando a história de Diego, quanto deve ser o salário dele?
R\$ _____

- 6) Considerando a história que você leu, indique o quanto as profissões citadas abaixo você atribuiria como sendo a profissão de Diego? Assinale de 1 a 7, sendo 1, nada provável e 7, muito provável.

<i>Nada provável</i>	2	3	4	5	6	<i>Muito provável</i>
1						7

1	Artes Visuais	1	2	3	4	5	6	7
2	Biblioteconomia	1	2	3	4	5	6	7
3	Ciências da Religião	1	2	3	4	5	6	7
4	Direito	1	2	3	4	5	6	7
5	Influencer Digital famoso	1	2	3	4	5	6	7
6	Engenharia do Petróleo	2	3	4	5	6	7	
7	Engenharia Civil	1	2	3	4	5	6	7
8	Jogador de futebol profissional	1	2	3	4	5	6	7
9	Medicina	1	2	3	4	5	6	7
10	Museologia	1	2	3	4	5	6	7
11	Pedreiro	1	2	3	4	5	6	7
12	Vendedor Ambulante	1	2	3	4	5	6	7

- 7) Até que ponto você considera que Diego, em geral, apresenta os seguintes traços culturais em seu cotidiano? Utilize a escala de 1 a 7 para indicar, sendo 1 nunca e 7 sempre.

<i>Nunca</i>	2	3	<i>Não mais que o habitual</i>	5	6	<i>Sempre</i>
1			4			7

1	Esperto	0	1	2	3	4	5	6	7
2	Espontâneo	0	1	2	3	4	5	6	7
3	Agressivo	0	1	2	3	4	5	6	7
4	Descontrolado	0	1	2	3	4	5	6	7
5	Impulsivo	0	1	2	3	4	5	6	7
6	Alegre	0	1	2	3	4	5	6	7
7	Competente	0	1	2	3	4	5	6	7
8	Civilizado	0	1	2	3	4	5	6	7
9	Falso ou mentiroso	0	1	2	3	4	5	6	7
10	Infantil	0	1	2	3	4	5	6	7
11	Ignorante	0	1	2	3	4	5	6	7
12	Inteligente	0	1	2	3	4	5	6	7
13	Dócil	0	1	2	3	4	5	6	7
14	Sujo	0	1	2	3	4	5	6	7

- 8) Naturalmente, pessoas como Diego, ocupam profissões de baixo status!"



O quanto você concorda com a afirmação acima?

Discordo fortemente	Discordo	Neutro	Concordo	Concordo plenamente
1	2	3	4	5

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Queremos saber mais um pouco sobre você:

- 9) Qual a sua idade _____
- 10) Qual a instituição que você está matriculado?
- 11) Universidade Federal de Sergipe
 - 12) Universidade Tiradentes
 - 13) Outra
- 14) Qual o curso você está matriculado? _____
- 15) Qual período do curso ? _____
- 16) Sex ☐ Masculino ☐ Feminino ☐ Não binário
- 17) Qual a renda de sua família? _____
- 18) Indique o tom de sua pele, a partir da escala abaixo. Sendo 1, o tom de pele mais branco, e 7 indicando o tom de pele mais negro?

<i>Branco</i>						<i>Negro</i>
1						7

APÊNDICE G



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO TCLE adulto

A ESCOLHA PROFISSIONAL DOS JOVENS E A AMEÇA DOS ESTEREÓTIPOS

Venho solicitar a vossa participação de forma voluntária no projeto de pesquisa acima citado. Os estereótipos são extremamente importantes para a compreensão da realidade social e para esta pesquisa, especificamente, os estereótipos são importantes para a explicação sobre a configuração do mundo do trabalho. De modo que o objetivo da pesquisa é avaliar se os estereótipos se constituem em fatores que influenciarão no momento da escolha profissional dos alunos das diferentes etnias que estão prestes a ingressar no ensino superior.

A pesquisa contará de aplicação de um questionário semiestruturado para todos os participantes, entretanto, as instruções do aplicador dividirão as análises em dois grupos, um controle e outro experimental. Esta pesquisa está sob a responsabilidade do pesquisador doutorando Israel Jairo Santos, sob orientação da prof. Dra. Dalila Xavier de França, orientadora do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade Federal de Sergipe.

Como informações complementares, acrescento as informações de que:

- a) A participação nesta pesquisa não oferece nenhum risco a saúde física e risco mínimo a saúde psicológica, sendo assim, se em algum momento seu filho se sentir desconfortável com as perguntas, ele pode parar e/ou desistir imediatamente da pesquisa, ou mesmo negar sua participação nela sem prejuízo algum.
- b) Caso sinta algum desconforto, o pesquisador oferecerá ao participante a possibilidade de ser atendido por algum psicólogo que fará o papel de escuta especializada para manejo do desconforto de modo a prestar auxílio adequado;
- c) Os benefícios na participação desta pesquisa são mínimos e se limitam aos aspectos colaborativos com a ciência psicológica no Brasil. Ressaltando que desta participação não resultará em pagamento, sendo ela totalmente voluntária, não contemplando nenhum tipo ou espécie de pagamento;
- d) A participação é livre e voluntária. A qualquer momento você, pode deixar de responder, interromper ou desistir do processo de aplicação do questionário, sem nenhum prejuízo, ou risco de penalidade;
- e) Você enquanto participante, tem plena liberdade de recusar-se a participar, ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma;
- f) A qualquer momento você, sempre que julgar necessário, poderá consultar e ter acesso aos resultados da pesquisa, com o doutorando Israel Jairo Santos, responsável pelo estudo, através do telefone 79-88016488.
- g) Em nenhum momento da pesquisa você precisará se identificar. E você tem a garantia de que seus dados pessoais serão mantidos em absoluto sigilo em todas as fases da pesquisa. Apenas os resultados gerais obtidos na pesquisa serão

utilizados para alcançar os objetivos do trabalho, incluída sua publicação na literatura científica especializada;

- h) Esta pesquisa é monitorada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Sergipe. Este órgão tem a função de resguardar seus direitos e a ética na pesquisa com seres humanos. E a qualquer momento você pode tirar dúvidas e solicitar esclarecimentos presencialmente no endereço Rua Cláudio Batista s/nº Bairro: Sanatório – Aracaju CEP: 49.060-110 – SE, por email: cep@academico.ufs.br ou pelo telefone (79) 3194-7208 de Segunda a Sexta-feira das 07 às 12h

Este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi assinado pelo pesquisador em duas vias, as quais também assinei. E recebi uma via deste documento.

Diante dos esclarecimentos,
Eu,..... concordo em participar como voluntário do projeto de pesquisa supracitado.

Aracaju, _____ de _____ de 2022.

.....
Assinatura do Voluntário

.....
Israel Jairo Santos - Pesquisador Responsável pelo estudo

APÊNDICE H



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TCLE (MENORES DE IDADE)

A ESCOLHA PROFISSIONAL DOS JOVENS E A AMEÇA DOS

ESTEREÓTIPOS

Venho solicitar a vossa autorização para que o menor (a) _____ participe de forma voluntária no projeto de pesquisa acima citado. Os estereótipos são extremamente importantes para a compreensão da realidade social e para esta pesquisa, especificamente, os estereótipos são importantes para a explicação sobre a configuração do mundo do trabalho. De modo que o objetivo da pesquisa é avaliar se os estereótipos se constituem em fatores que influenciarão no momento da escolha profissional dos alunos das diferentes etnias que estão prestes a ingressar no ensino superior.

A pesquisa contará de aplicação de um questionário semiestruturado para todos os participantes, entretanto, as instruções do aplicador dividirão as análises em dois grupos, um controle e outro experimental. Esta pesquisa está sob a responsabilidade do pesquisador doutorando Israel Jairo Santos, sob orientação da prof. Dra. Dalila Xavier de França, orientadora do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade Federal de Sergipe.

Como informações complementares, afirmo que para o menor sobre sua responsabilidade:

a) A participação nesta pesquisa não oferece nenhum risco a saúde física e risco mínimo a saúde psicológica, sendo assim, se em algum momento seu filho se sentir desconfortável com as perguntas, ele pode parar e/ou desistir imediatamente da pesquisa, ou mesmo negar sua participação nela sem prejuízo algum.

b) Caso sinta algum desconforto, o pesquisador oferecerá ao participante a possibilidade dele ser atendido por algum psicólogo que fará o papel de escuta especializada para manejo do desconforto de modo a prestar auxílio adequado.

c) Os benefícios na participação desta pesquisa são mínimos e se limitam aos aspectos colaborativos com a ciência psicológica no Brasil. Ressaltando que desta participação não resultará em pagamento, sendo ela totalmente voluntária, não contemplando nenhum tipo ou espécie de pagamento;

d) A participação é livre e voluntária. A qualquer momento o menor, pode deixar de responder, interromper ou desistir do processo de aplicação do questionário, sem nenhum prejuízo, ou risco de penalidade;

e) Você enquanto responsável pelo menor, tem plena liberdade de recusar-se a participar, ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma;

f) A qualquer momento você, ou o menor participante, sempre que julgar necessário, poderá consultar e ter acesso aos resultados da pesquisa, com o doutorando Israel Jairo Santos, responsável pelo estudo, através do telefone 79-88016488.

g) Em nenhum momento da pesquisa o menor precisará se identificar. E vocês tem a garantia de que seus dados pessoais serão mantidos em absoluto sigilo em todas as fases da pesquisa. Apenas os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados para alcançar os objetivos do trabalho, incluída sua publicação na literatura científica especializada;

h) Esta pesquisa é monitorada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Sergipe. Este órgão tem a função de resguardar seus direitos e a ética na pesquisa com seres humanos. E a qualquer momento você pode tirar dúvidas e solicitar esclarecimentos presencialmente no endereço Rua Cláudio Batista s/nº Bairro: Sanatório – Aracaju CEP: 49.060-110 – SE, por email: cep@academico.ufs.br ou pelo telefone (79) 3194-7208 de Segunda a Sexta-feira das 07 às 12h.

Este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi assinado pelo pesquisador em duas vias, as quais também assinei. E recebi uma via deste documento.

Diante dos esclarecimentos, Eu
..... responsável legal pelo menor (a)
....., dou meu Consentimento Livre e
Esclarecido para que ele(a) participe como voluntário do projeto de pesquisa
supracitado.

Aracaju, _____ de _____ de 2022

Assinatura do Voluntário ou do Responsável Legal

Israel Jairo Santos - Pesquisador
Responsável pelo estudo

APÊNDICE I



TERMO DE ASSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TALE)

Você está sendo convidado a participar da pesquisa **A escolha profissional dos jovens e a ameaça dos estereótipos**, coordenada pelo professor Israel Jairo Santos (e-mail: israeljairo@hotmail.com, telefone: 79-988016488) e orientado pela Prof.^a Dalila Xavier de França.

Seus pais consentiram que você participasse desta pesquisa.

Queremos saber das suas escolhas profissionais, quais carreiras vocês acham atrativas, suas expectativas para o futuro, satisfação com a vida, enfim, saber das características pessoais e percepção que envolvem o processo de escolha profissional

Você só precisa participar da pesquisa se quiser, é direito seu e não terá nenhum problema se desistir.

Assim como você, os adolescentes que irão participar desta pesquisa têm entre 15 a 17 anos.

A pesquisa será feita na sala de aula, onde os adolescentes responderão a um questionário coletivamente. O questionário é simples e considerado seguro, mas é possível ocorrer que você se sinta envergonhado de relatar qual profissão deseja seguir, ou qualquer outra pergunta. Caso aconteça algo errado, você pode nos procurar pelos telefones que tem no começo do texto. Mas há coisas boas que podem acontecer como você começar a pensar sobre suas escolhas profissionais, parar para questionar seus interesses para o futuro, suas expectativas, enfim, sua vida de modo geral.

Ninguém saberá que você está participando da pesquisa; não falaremos a outras pessoas, nem daremos a estranhos as informações que você nos der. Os resultados da pesquisa serão publicados na tese de doutorado e em revistas científicas, mas sem identificar você ou qualquer outro participante.

Esta pesquisa é monitorada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Sergipe. Este órgão tem a função de resguardar seus direitos e a ética na pesquisa com seres humanos. E a qualquer momento você pode tirar dúvidas e solicitar esclarecimentos presencialmente no endereço Rua Cláudio Batista s/nº Bairro:

Sanatório – Aracaju CEP: 49.060-110 – SE, por email: cep@academico.ufs.br ou pelo telefone (79) 3194-7208 de Segunda a Sexta-feira das 07 às 12h.

CONSENTIMENTO PÓS INFORMADO

Eu _____ aceito participar da pesquisa A escolha profissional dos jovens e a ameaça dos estereótipos.

Entendi as coisas ruins e as coisas boas que podem acontecer.

Entendi que posso dizer “sim” e participar, mas que, a qualquer momento, posso dizer “não” e desistir e que ninguém vai ficar com raiva de mim.

Os pesquisadores tiraram minhas dúvidas e conversaram com os meus responsáveis.

Recebi uma via deste termo de assentimento e li e concordo em participar da pesquisa.

Cidade, ____ de _____ de _____.

Assinatura do menor

Assinatura Pesquisador

APÊNDICE J



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Instruções: As perguntas a seguir são baseadas nas suas percepções sobre as profissões. Leia as questões com atenção e responda conforme seu julgamento. Nessas perguntas não existem respostas certas ou erradas.

Questionário

Olá! Neste questionário você responderá algumas perguntas sobre sua escolha profissional e os aspectos que estão relacionados a ela

- 1) Você deseja seguir com seus estudos e ingressar numa universidade? Use a escala abaixo para indicar o quanto você deseja, sendo 1, o desinteresse total, e 7, o nível mais alto de interesse.

Definitivamente Não me interessa	1	2	3	4	5	6	7	Sim, desejo muito entrar na universidade

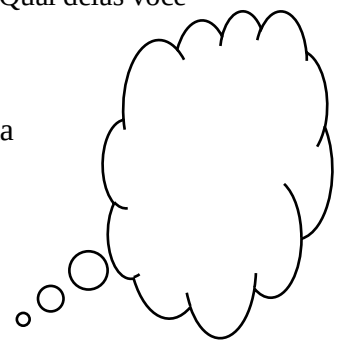
- 2) Indique o quanto existe em você um sentimento de pertencimento a sua escola. Use a escala de 1 a 7 para indicar seu sentimento, sendo 1 forte sentimento de exclusão, e 7 forte sentimento de pertencimento.

Forte sentimento de exclusão	1	2	3	4	5	6	7	Forte sentimento de pertencimento

- 3) Imagine que tivesse que escolher uma profissão/curso para a sua vida neste momento. E somente tivesse a possibilidade de escolher 1 curso/profissão das opções abaixo. Qual delas você escolheria?

Profissões		Profissões	
1	Ciências da Religião	11	Teatro
2	Fisioterapia	12	Medicina Veterinária
3	Biblioteconomia	13	Zootecnia
4	Administração	14	Eng. Do Petróleo
5	Museologia	15	Dança
6	Eng. Mecânica	16	Direito
7	Artes Visuais	17	Ciência Atuarias
8	Enfermagem	18	Eng. Civil
9	Eng. De Pesca	19	Educação física
10	Odontologia	20	Medicina

Escreva
aqui o número da



4) O quanto você se identifica com a profissão que escolhida? Use a escala de 1 a 7 para indicar, sendo o “1” não me identifico, e “7”, me identifico muito):

Não me identifico	1	2	3	4	5	6	7	Me identifico muito

5) Pense em um professor que você admira muito. _Pensou?

Agora, imagine que você é ele, e estivesse respondendo as perguntas abaixo com relação a você mesmo.

Como você acha que ele responderia se perguntasse isso a seu respeito?

Use a escala de 1 a 7 para indicar suas respostas. Sendo 1, nada provável e, 7 para indicar muito provável.

		Nada Provável						Muito Provável
1	Ele(a) vai ser um Eng. Civil	1	2	3	4	5	6	7
2	Ele(a) vai ser um Médico	1	2	3	4	5	6	7
3	Ele(a) vai ser um Odontólogo (dentista)	1	2	3	4	5	6	7
4	Ele(a) vai ser um Eng. do Petróleo	1	2	3	4	5	6	7
5	Ele(a) vai ser um Advogado(a)	1	2	3	4	5	6	7
6	Ele(a) vai ser um Ciências da Religião	1	2	3	4	5	6	7
7	Ele(a) vai ser um Artista Visual	1	2	3	4	5	6	7
8	Ele(a) vai ser um Dançarino(a),	1	2	3	4	5	6	7
9	Ele(a) vai ser um Bibliotecário	1	2	3	4	5	6	7
10	Ele(a) vai ser um Ator/atriz	1	2	3	4	5	6	7
11	Ele(a) vai ser um Pedreiro	1	2	3	4	5	6	7
12	Ele(a) vai ser um Vendedor Ambulante	1	2	3	4	5	6	7
13	Ele(a) vai ser um Jogador de Futebol Famoso	1	2	3	4	5	6	7
14	Ele(a) vai ser um Digital Influencer Famoso	1	2	3	4	5	6	7

6) Agora indique qual a probabilidade de você escolher uma destas profissões? Use a escala de 1 a 7 para indicar a probabilidade, sendo 1 “nada provável” e, 7 muito provável.

		Nada Provável						Muito Provável
1	Ciências da Religião	1	2	3	4	5	6	7
2	Fisioterapia	1	2	3	4	5	6	7
3	Biblioteconomia	1	2	3	4	5	6	7
4	Administração	1	2	3	4	5	6	7
5	Museologia	1	2	3	4	5	6	7
6	Eng. Mecânica		2	3	4	5	6	7
7	Artes Visuais	1	2	3	4	5	6	7
8	Enfermagem	1	2	3	4	5	6	7
9	Eng. De Pesca	1	2	3	4	5	6	7
10	Odontologia	1	2	3	4	5	6	7
11	Teatro	1	2	3	4	5	6	7
12	Medicina Veterinária	1	2	3	4	5	6	7
13	Zootecnia	1	2	3	4	5	6	7
14	Eng. Do Petróleo	1	2	3	4	5	6	7
15	Dança	1	2	3	4	5	6	7
16	Direito	1	2	3	4	5	6	7
17	Ciência Atuarias	1	2	3	4	5	6	7
18	Eng. Civil	1	2	3	4	5	6	7
19	Educação Física	1	2	3	4	5	6	7
20	Medicina	1	2	3	4	5	6	7

- 7) Quanto as expectativas que você tem para seu futuro, analise as afirmativas abaixo e, indique o quanto elas retratam seus pensamentos. (Marque entre 1 e 5, sendo “1” pouco, “3”, mais ou menos e “5”, muito)

1	Alcançarei minha independência financeira	1	2	3	4	5
2	Estarei realizado profissionalmente	1	2	3	4	5
3	Serei motivo de orgulho para a minha família e amigos pelo meu sucesso profissional	1	2	3	4	5
4	Serei orgulhoso de mim mesmo por ter lutado e evencido na vida	1	2	3	4	5
5	Serei respeitado por todos pelas conquistas profissionais que fiz	1	2	3	4	5
6	Terei um bom emprego	1	2	3	4	5
7	De maneira geral as coisas para mim serão piores do que agora	1	2	3	4	5
8	Estarei muito bem de saúde	1	2	3	4	5
9	Terei a certeza de que a minha vida será um fracasso	1	2	3	4	5
10	Terei comprovado de que não adianta muito se esforçar no mundo em que vivemos	1	2	3	4	5
11	Terei dificuldade de obter um emprego digno	1	2	3	4	5
12	Terei uma casa própria	1	2	3	4	5

- 8) Indique 5 das profissões listadas abaixo, que você julga ser extremamente distante de você e de seus objetivos para o futuro.

Profissões		Profissões	
1	Medicina	11	Teatro
2	Fisioterapia	12	Museologia
3	Medicina Veterinária	13	Zootecnia
4	Administração	14	Artes Visuais
5	Eng. Do Petróleo	15	Dança
6	Eng. Mecânica	16	Eng. De Pesca
7	Direito	17	Ciência Atuarias
8	Enfermagem	18	Educação Física
9	Eng. Civil	19	Ciências da Religião
10	Odontologia	20	Biblioteconomia

Agora gostaríamos de saber mais sobre você para melhor categorizar o perfil das pessoas que participaram desta pesquisa. Por favor, responda as questões abaixo marcando um “X” a resposta que se aplica a você.

1)	Qual a sua idade?	_____ anos			2) Sexo?	Fem		Masc				
3)	Qual sua série?	1º ano	2º ano	3º ano	4) Já reprovou?	Nunca		1x		2x		
5)	Você se considera um aluno nota?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6)	Quanto a sua fé, você se considera:	Católico		Evangélico		Espírita		De religião Afro brasileira		Outros		Ateu

7)	Qual a cor de sua pele? Use a escala para descrever qual tom mais aproximado da cor de sua pele. Sendo 1 o tom mais branco e 7, o tom de pele mais negra.						
	1 Branco	2	3	4	5	6	7 Negra

8) A respeito de seus pais e família, responda:

Qual escolaridade de seu Pai?	Fundamental	Médio	Superior	Pós-graduação
Qual escolaridade de sua mãe?	Fundamental	Médio	Superior	Pós-graduação
Qual a profissão de seu pai?				
Qual a profissão de sua mãe?				
Qual a renda de sua família	R\$			

11º)	Qual a cor de sua pele? Use a escala para descrever qual tom mais aproximado da cor de sua pele. Sendo 1 o tom mais branco e 7, o tom de pele mais negra.						
	1 Branco	2	3	4	5	6	7 Negra

Analise as assertivas abaixo quanto a sua raça /etnia marcando um X entre as opções de 1 a 5, sendo “1” pouco, “3”, mais ou menos e “5”, muito).

1	Minha etnia afeta como meus colegas interagem comigo	1	2	3	4	5
2	A maioria das pessoas me julga com base na minha etnia	1	2	3	4	5
3	Minha etnia influencia como os professores interagem comigo	1	2	3	4	5
4	Minha etnia influencia como me sinto sobre mim	1	2	3	4	5
5	Pessoas de outros grupos étnicos interpretam meu comportamento com base na minha etnia	1	2	3	4	5
6	Sinto um forte apego à minha etnia		2	3	4	5
7	Minha etnia é um reflexo importante de quem eu sou	1	2	3	4	5
8	Estou conectado à minha herança étnica	1	2	3	4	5
9	Eu valorizo minha origem étnica	1	2	3	4	5
10	Preocupo-me que minha capacidade de exercer uma boa profissão seja afetada por minha raça	1	2	3	4	5
11	Imagino que se eu fizer uma escolha profissional ruim as pessoas vão atribuir minha escolha por causa de minha raça	1	2	3	4	5
12	Eu me preocupo que a minha raça pode afetar as avaliações das pessoas sobre mim	1	2	3	4	5
13	Preocupo-me se o meu sucesso ou fracasso profissional seja atribuído a minha raça	1	2	3	4	5

APÊNDICE L

Texto priming da condição de Ameaça dos Estereótipos

O mundo do trabalho brasileiro

Dada a construção social e histórica do nosso país, não há como discordar de que ele seja um país plural, construído a partir das etnias branca, negra e indígena. Entretanto, mesmo o Brasil sendo colorido, não se consegue enxergar a cor preta. Esta realidade está presente também na história do trabalho desta nação e ajuda a entender o mundo do trabalho na atualidade.

Os dados apontam que existe uma baixa representatividade de negros em profissões e em cargos que tenham altos rendimentos financeiros e status social. Sendo estes cargos ocupados por brancos. E os negros desempenham profissões que não exigem muita qualificação; e conseqüentemente, obtêm menores rendimentos.

A pesquisa do Instituto Ethos, em 2016, apresentou em números, a realidade visível de que os negros, geralmente, não ocupam profissões de prestígio social, onde apenas 6,3% de pessoas negras ocupam cargos de gerência nas organizações, e este percentual cai para 4,7% ao se tratar de cargos executivos. Entretanto, os valores se invertem para 57% quando se trata de cargos em que não exijam muita responsabilidade e qualificação, como aprendizes e trainees.

Corroborando com a mesma perspectiva, os resultados da pesquisa da Folha de São Paulo, comprovou o que já era percebido que não há relevante representatividade negra entre as ocupações de alto status social na área da saúde; como por exemplo, na classe médica, e a inexistência de negros nos Conselhos Federais de Medicina no Brasil. Entretanto, há uma forte presença de brancos. Fato que se repete no judiciário, e até nas artes quando elas possuem reconhecimento social, como na música erudita e os atores nas

novelas. A pesquisa revela uma presença maciça de negros apenas nas áreas de atividade agrícola, na construção civil, em ocupações como porteiro, motorista, ou profissões bases das áreas técnicas como enfermagem, elétrica/eletrônica, nas licenciaturas, e profissões de baixa exigência de escolaridade

APÊNDICE M

Texto priming da condição Contraestereótipo

A escolha da profissão

A escolha da profissão/curso é uma das decisões que mais consomem os adolescentes na fase final do ensino regular. Ao menos, é no ensino médio que as preocupações com a escolha por uma profissão são mais evidentes e socialmente cobradas. Sendo revelada nas inúmeras vezes em que se ouve a interrogação e suas variantes: Qual curso você vai fazer na universidade? Quem já não ouviu este questionamento certamente é porque ainda não viveu o ensino médio.

Esta pressão social se dá pelo fato de que a escolha profissional representa o marco



para ingresso na fase adulta, e aponta na direção do lugar social que o sujeito ocupará no mundo do trabalho; e por consequência, vindo a determinar o status social que o sujeito ocupará na sociedade.

Os dados apontam um crescente número de jovens brasileiros que se

assemelham a história do Dr. Leandro Silva, médico chefe do centro cirúrgico de um dos mais importantes hospitais de São Paulo e internacionalmente reconhecido. Em entrevista no ano de 2020, ele falou como foi difícil o momento de sua escolha profissional e classificou este momento da vida dele como um turbilhão de dúvidas.

Dr. Leandro falou que desde criança sempre sonhou em ser médico. E quando terminou o ensino médio em uma escola pública, por um período de tempo pensou em

optar por direito e engenharia civil, entretanto, suas aptidões o fizeram escolher a área da medicina; e ainda bem, porque a julgar a contribuição sua para a medicina brasileira, se ele tivesse escolhido outra área, certamente, a área médica estaria desfalcada.

Dr. Leandro também se descreveu como um adolescente muito comunicativo, e desde sempre estudou bastante para alcançar os seus resultados desejados. Ele relembra que sempre foi o mais inteligente da sala e organizava muitas reuniões com os amigos para estudar; fato que atribui ser um momento marcante de sua vida e se orgulha de ter ajudado aos colegas a alcançarem os seus próprios objetivos também. E terminou a entrevista incentivando os adolescentes que estão neste momento de escolha profissional com a seguinte frase: Assim como eu, você também pode tornar seus sonhos realidade, e conquistar tudo o que desejar.

Enfim, os desafios para este momento da vida do adolescente são inúmeros, e sem dúvida, a escolha da profissão é um deles. Mas como bem disse um profissional que passou por esta mesma situação, sabemos que é possível vencer.