

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
ESCOLA DE DIREITO FGV DIREITO RIO
GRADUAÇÃO EM DIREITO

JOÃO PEDRO FONTES ZAGNI

Nem tão racional assim:

Cognição Social Implícita, Discriminação Trabalhista e Ações Afirmativas

Rio de Janeiro, junho/2015

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
ESCOLA DE DIREITO FGV DIREITO RIO
GRADUAÇÃO EM DIREITO

JOÃO PEDRO FONTES ZAGNI

Nem tão racional assim:

Cognição Social Implícita, Discriminação Trabalhista e Ações Afirmativas

Trabalho de Conclusão de Curso,
sob orientação do professor
Michael Freitas Mohallem
apresentado à FGV DIREITO
RIO como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Rio de Janeiro, Junho/2015

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
ESCOLA DE DIREITO FGV DIREITO RIO
GRADUAÇÃO EM DIREITO

Título do trabalho:

Nem tão racional assim:

Cognição Social Implícita, Discriminação Trabalhista e Ações Afirmativas

Elaborado por JOÃO PEDRO FONTES ZAGNI

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à FGV DIREITO RIO como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Comissão Examinadora:

Nome do orientador: Michael Freitas Mohallem

Nome do Examinador 1: Fernando de Castro Fontainha

Nome do Examinador 2: Fernando Leal

Assinaturas:

Professor Orientador

Examinador 1:

Examinador 2:

Nota Final: _____

Rio de Janeiro, _____ de _____ de 20____.

AGRADECIMENTOS

Agradeço quase que integralmente à minha querida e amada mãe, Maria de Fátima Cardoso Fontes Ferreira, pessoa que muitas vezes suspeito ser santa. O valor de seus ensinamentos e criação são de um valor inestimável. Muito obrigado pelo extraordinário apoio a mim dado, algo que nunca pedi, mas hoje percebo sua imensa relevância. A educação que contigo adquiri não seria adquirida em nenhum livro, em nenhuma escola; o amor por ti dado me ensinou o significado do amor puro e incondicional, este sendo o único que de fato merece ser chamado de amor.

Ao meu amado meio irmão de vida e irmão de maçonaria, Prof. Dr. Rodrigo Medina Zagni, que me presenteou o exemplar “Manifesto do Partido Comunista” de Karl Marx no verão de meus quinze anos e que, desde então, revela-se um verdadeiro parceiro e fonte de inspiração intelectual.

À luz de minha família e avó, Ephigênia Cardoso Fontes Ferreira, que nunca deixa de me presentear com o mais puro afeto que eu poderia um dia desejar ganhar.

A todos os meus colegas do Seminário “*Law, Race and Social Psychology*”, realizado durante meu período como estudante visitante na *University of Minnesota Law School*; bem como a todos os tão bondosos norte-americanos do Meio Oeste, em especial a família Huml, que me receberam como família e amigo. Mal sabia eu que o segundo semestre do ano de 2014 me enriqueceria tanto – não pelas fúteis riquezas da pecúnia, mas sim pelas riquezas inestimáveis que a vida, em momentos únicos, confere.

À vida e a todas as maravilhas que esta já me trouxe e continua a trazer. Se há algum momento no qual mais me sinto perto do sagrado, é ao admirar este magnífico espetáculo, denunciado a todo segundo, se contemplado com a perspectiva certa.

À Escola de Direito do Rio de Janeiro da Fundação Getúlio Vargas e todo seu corpo de funcionários.

A todos os acadêmicos, membros da mais nobre das classes.

“Manter a jovialidade em meio a um trabalho sombrio e sobremaneira responsável não é façanha pequena: e, no entanto, o que seria mais necessário do que a jovialidade? Nenhuma coisa tem êxito, se nela não está presente a petulância. Apenas o excesso de força é prova de força. – Uma transvaloração de todos os valores, esse ponto de interrogação tão negro, tão imenso, que arroja das sombras sobre quem o coloca – uma tarefa assim, um tal destino, compele a sair ao sol a todo instante e sacudir de si uma seriedade pesada, que tornou pesada em demasia. Todo meio é bom para isso, todo “caso” um acaso feliz. Sobretudo a guerra. A guerra sempre foi a grande inteligência de todos os espíritos que se voltaram muito para dentro, que se tornaram profundos demais; até no ferimento se acha o poder curativo. Há algum tempo, minha divisa é uma máxima cuja procedência eu subtraio à curiosidade erudita:

Increscunt animi, virescit volnere virtus

[crescem os espíritos, o valor viceja com a ferida]”

(Nietzsche, Crepúsculo dos Ídolos, 2006, p. 7)

RESUMO: É um trabalho de interdisciplinaridade entre o Direito e a Psicologia Social dentro da temática da discriminação trabalhista. Será apresentada a visão da Psicologia Social sobre preconceitos automáticos (“*Implicit Bias*”), assim como será discutida qual seria a melhor solução para o problema exposto. Ações afirmativas é o remédio mais adequado para combater preconceitos automáticos. O trabalho mostra a visão da Psicologia Social sobre a melhor forma de introduzir e conduzir as Ações afirmativas no mercado de trabalho. Será também feita uma análise jurídica constitucional e infraconstitucional das Ações afirmativas no mercado de trabalho, procurando entender se o ordenamento constitucional acolhe estas políticas no Brasil, bem como investigar o interesse do Estado em legislar para tornar tais iniciativas uma realidade.

PALAVRAS-CHAVE: Psicologia Social. Cognição Social Implícita. “*Implicit Bias*”. Preconceitos Automáticos. Discriminação Trabalhista. Políticas Públicas. Ações afirmativas.

ABSTRACT: Interdisciplinarity between Law and Social Psychology under labor and employment discrimination. It will be shown the approach Social Psychology gives about Implicit Bias, as well as it will be discussed the best remedy for it. Affirmative Actions are the most adequate remedy to solve the problem. The work shows the vision Social Psychology gives about the best way of introducing and conducting Affirmative Actions. Constitutional and Statutory analysis of Affirmative Actions in the Labor Market, seeking to understand if the Brazilian constitutional order accepts these policies in Brazil, as well as to investigate the state interest on creating laws in order to make these initiatives a reality.

KEY-WORDS: Social Psychology. Implicit Social Cognition. Implicit Bias. Automatic Prejudice. Employment Discrimination. Public Policy. Affirmative Actions.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
CAPÍTULO 1 - PRINCÍPIO DA ISONOMIA E NÃO DISCRIMINAÇÃO	16
CAPÍTULO 2 – “IMPLICIT BIAS” E REALISMO COMPORTAMENTAL.....	22
2.1. Preconceitos e atitudes de ordem implícita	25
2.2. Mensuração de preconceitos	28
2.3. O Realismo Comportamental e a discriminação no mercado de trabalho	35
2.3.1. O ambiente do mercado de trabalho.....	35
2.3.2. Tratamento jurídico do problema.....	38
CAPÍTULO 3 – AÇÕES AFIRMATIVAS SOB A PERSPECTIVA DE POLÍTICAS PÚBLICAS.....	46
3.1. Muito além da Reparação Histórica	49
3.2. Percepção de “discriminação reversa”, “tratamento preferencial” e possíveis efeitos perversos.....	51
3.3. Inteligência em criação de ações afirmativas.....	57
3.3.1. Soluções por parte do Estado	57
3.3.2. Soluções por parte das organizações.....	59
CAPÍTULO 4 – ACOLHIMENTO E COMPROMISSO DO ESTADO BRASILEIRO EM CRIAR AÇÕES AFIRMATIVAS.....	64
CAPÍTULO 5 – CONCLUSÕES E CONTRIBUIÇÕES	69
BIBLIOGRAFIA	72

INTRODUÇÃO

“Perhaps official government or corporate policies can be colorblind. But human beings living in a society in which history, ideology, law, and patterns of social, economic, and political distribution have made race, sex, and ethnicity salient, cannot be colorblind.” (KRIEGER, 1998, p. 1277)

Este trabalho dialoga com o tema da discriminação no mercado de trabalho brasileiro. Da Costa Silva (2013) entende que o Brasil do Século XXI é racista, fenômeno particularmente intenso no âmbito do mercado de trabalho onde muitos brasileiros argumentam que a educação seria entrave central para a mobilidade social no Brasil¹, e não o racismo (p. 247). O estudo feito por da Costa Silva (2013) analisa os dados levantados pelo Instituto Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e divulgados no ano de 2002. O autor analisa o setor “mercado de trabalho cultural”, pois este viabilizaria entender se há ou não discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho de forma independente do fator “educação”² (p. 251). O estudo mostra que não apenas há desigualdades no mercado de trabalho cultural, mas que essa desigualdade se percebe em ambos os critérios “raça” e “gênero”, onde a mulher negra sofre da pior situação possível, por estarem em uma sociedade cujo machismo e racismo se veem fortemente enraizados (p. 253-255). Assim, este entendimento é de que haveria uma sobrediscriminação com relação aos negros e mulheres negras, que mesmo quando possuem ensino superior completo, recebem rendimentos menores no mercado de trabalho (p. 256).

Este entendimento também se encontra visível em análise feita acerca do mercado de trabalho brasileiro³ na década de 90 (BEATO, 2004). Levando em consideração que a diferença de salários pode variar de acordo com variáveis que não educação e experiência de trabalho, isso sugere que parte substancial da desigualdade racial no mercado de trabalho possa ser causada por discriminação racial (TELLES e LIM, 1998, p. 465). As presenças do racismo e do machismo ameaçam a ideia de que o negro e a mulher (mais ainda, a mulher

¹ Isso vem de uma ideia de que o problema brasileiro é social e não racial, que parte de uma visão deturpada de democracia racial e miscigenação. Esse tipo de manifestação, que reitera o diálogo de negação de diferença racial pode ser visto como uma expressão de preconceito simbólico (DE LIMA NUNES e CAMINO, 2010, p. 13).

² Suas avaliações, levando em consideração as variáveis “Anos de Estudo”, “Renda Média” (esta sendo referencial absoluto) e “Horas Médias de Trabalho”, tendo como base dados do IPEA-2002.

³ Como Beato (2004) coloca, ao analisar a evolução do mercado de trabalho brasileiro nos anos 90 à luz de estudos do IPEA de 2001, SEADE de 2001, bem como dados do Instituto da União Interamericana para Igualdade Racial (INSPIR) também de 2001, os dados analisados mostram uma realidade brasileira marcada por desigualdades sociais e raciais, onde deve se chamar atenção para o processo discriminatório no mercado de trabalho brasileiro (p. 773).

negra) não ascendem no mercado de trabalho unicamente devido ao discurso de qualificação⁴ (DA COSTA SILVA, 2013, p. 255, 261). Essa hierarquização de teor racista e machista se mostra visível quando analisamos horas médias trabalhadas e disparidades entre remunerações. Mais do que isso, os índices de desemprego no Brasil também seguem o padrão desta hierarquia de cunho racial e de gênero⁵ que se estratifica pondo o homem branco no topo, e a mulher negra no fundo (BANDEIRA BEATO, 2004, p. 775-776).

Outra interpretação, que é útil para introduzir esse trabalho é a de Jessé Souza⁶ (2003), que interpreta a condição social de marginalização do não europeizado como a reprodução de um *habitus* específico, onde na sociedade brasileira um *habitus* específico, sendo um fenômeno de massa. Esse fenômeno de massa (verificado como fenômeno marginal em sociedades que o autor denomina avançadas, e de massa em sociedades periféricas⁷ como o Brasil⁸) cria uma “ralé estrutural”⁹, onde o não europeizado não é visto como gente, e esse

⁴ A questão referente aos anos de estudos da população negra, apesar de ser peça importante para a inclusão do negro, homem e mulher, no desenvolvimento da sociedade brasileira, a inclusão dos mesmos ainda não são suficientes para enfrentar a discriminação presente no Brasil (DA COSTA SILVA, 2013, p. 261).

⁵ Onde, diga-se de passagem, o critério racial mostra-se mais de mais peso.

⁶ Souza faz uma leitura de Pierre Bourdieu em conjunção a Charles Taylor, uma vez que a ideia de *habitus* de Bourdieu ganha um sentido além da sociedade francesa quando combinado com a perspectiva de Taylor, considerando também que ambos entendem pela existência de uma configuração na sociedade que se forma por ilusões do sentido imediato e cotidiano (SOUZA, 2003, p. 53, 61).

⁷ Souza faz uma comparação das sociedades francesa e brasileira para ilustrar a importância dessa diferenciação para o tema “sociedades periféricas”. Para Souza, para que haja um *habitus* primário, é necessário que haja um consenso transclassista que se representa pela generalização das pré-condições sociais que possibilitam o compartilhamento do que ele chama de *habitus* primário, onde em sociedades não periféricas, por exemplo, um atropelamento causado por um membro da classe média a um membro das classes baixas seja punido; e isso não ocorreria no caso de um atropelamento causado a um membro da “ralé” (p. 70). Isso se dá porque, em países periféricos, há uma classe excluída e desqualificada, que não participa do contexto valorativo de fundo, que é condição para o compartilhamento da ideia de igualdade (p. 70). Nesse sentido, é entendido que há um acordo implícito entre os agentes da sociedade (jornalistas, juízes, policiais) com vias a inocentar o atropelador, e esse acordo implícito se dá pela percepção de que o indivíduo atropelado que é membro da classe marginalizada, é visto como uma pessoa sem valor pelas instituições e práticas sociais (p. 71).

⁸ Isso se dá no Brasil, com a re-europeização do país no Século XIX, intensificada nos anos 1930 com a modernização, traçando assim uma linha divisória entre os setores “europeizados”, que se adaptaram as novas demandas produtivas e sociais, e os setores “não europeizados”, que foram abandonados e marginalizados (p. 67).

⁹ Souza, em sua leitura de Bourdieu, afirma que a análise bourdieusiana falha em perceber que sua análise possui um elemento transclassista, onde, por exemplo, na sociedade francesa, existiria um acordo implícito que puniria efetivamente o caso do atropelamento, já que, na dimensão subpolítica e subliminar, o francês de classe baixa seria “gente” e “cidadão pleno” “e não apenas força física e muscular ou mera tração animal” – assim, independentemente de classe, o ser humano seria um cidadão (p. 71). Para ilustrar melhor o ponto expresso por Souza, este mostra que em “sociedades avançadas”, é efetiva a disseminação da noção da dignidade do agente racional, que o torna um agente produtivo e cidadão pleno e que, nessas sociedades, o fenômeno do *habitus* precário é um fenômeno marginal, enquanto em sociedades periféricas, o *habitus*

processo se dá na esfera pré-reflexiva e automática do indivíduo, criando redes de solidariedade e identificação por um lado e antipatia e preconceitos de outro (p. 56-67). Para Souza, esse *habitus* específico, chamado por ele de *habitus* precário é a causa principal que explica a inadaptação do não europeizado na sociedade brasileira¹⁰, bem como sua marginalização (p. 53). O autor pontua que ninguém no Brasil admitiria que vê os brasileiros não europeizados como “subgente”, essa percepção se encontra na esfera subliminar, implícita e intransparente – implícita, segundo Souza, também no sentido de que não precisa ser linguisticamente mediada ou simbolicamente articulada –; essa percepção vem de uma visão de mundo e hierarquia moral que se mostra como um signo social imperceptível (SOUZA, 2003, p. 71). Assim, esse tipo de dinâmica social existe na forma de consensos sociais subliminares eficazes que articulam de maneira invisível laços de solidariedade e preconceitos profundos e invisíveis (p. 71).

Estes primeiros parágrafos introdutórios buscaram mostrar elementos de análises sociológicas para realizar uma provocação acerca do grave problema da discriminação no Brasil. Primeiramente, fontes indicam para uma forte discriminação no mercado de trabalho brasileiro, e que essa discriminação não parece ser condicionada ao fator “educação”. Mais ainda, vemos a provocação feita por Souza acerca de um preconceito contra o não europeizado na sociedade brasileira que vem de ordem cognitiva e pré-reflexiva, onde este não europeizado visto como um membro de uma “ralé” não possui as mesmas condições de acesso ao Estado e ao Mercado. Essa questão posta por Souza, onde haveria uma forma de discriminação no Brasil que foge da racionalidade individual, se operando na esfera inconsciente do indivíduo, é a provocação central para iniciar esse trabalho. Todavia, a análise não será sociológica. Campos de estudo que analisam o racismo moderno e o racismo simbólico, por exemplo, constroem a hipótese do conflito entre a negação de preconceitos pessoais e sentimentos ou crenças negativas inconscientes e o que difere estes do estudo feito

precário é um fenômeno de massa, caracterizado pela existência de uma rede invisível e objetiva desqualificadora de grupos sociais tanto para os privilegiados quanto para as vítimas dessa precariedade – esse fenômeno de massa é o que produz uma “ralé estrutural” nas sociedades da periferia (p. 72).

¹⁰ Assim, a condição social do negro na sociedade pós-escravatura marca-se pelo negro tendo sido deixado de lado e fora do ambiente de socialização. Souza explica que Bourdieu entende *habitus* como sendo um *habitus* de classe, onde haveria um aprendizado não intencional de disposições e modos de percepção, classificação e avaliação, de maneira pré-reflexiva, os signos opacos da cultura legítima, e onde o gosto funcionaria como uma distinção social, que separa e une as pessoas, criando divisões de grupo que são opacas no sentido de não serem perceptíveis – gostos por tudo na vida, conforme Bourdieu, são reflexos de interesses de classe e frações de classe, e tais, refletem a percepção do indivíduo com relação (SOUZA, 2004, p. 85).

pela Psicologia Social é que esta não se limita o foco na ideologia e nas ações de conservadores – mas sim, enfatiza que esse tipo de fenômeno ocorre em pessoas que são politicamente liberais e que abertamente endossam crenças não preconceituosas, e que esse fenômeno se expressa da maneira sutil e racionalizável (CROSBY e DOVIDIO, 2008, p. 25).

Assim, o trabalho irá buscar mostrar como a Psicologia Social em conjunção ao Direito, nos Estados Unidos da América, procura tratar de questões de discriminação que foge ao senso comum acerca deste tema. É necessário deixar absolutamente claro que este estudo não busca comparar as duas realidades sociais. Comparar a realidade racial brasileira com a realidade racial nos Estados Unidos da América, além de ser um exercício indesejado por este trabalho e desnecessário para os fins procurados, seria uma tarefa hercúlea com muitas barreiras¹¹. É necessário pontuar, todavia, que esse trabalho defende e acredita na existência de preconceitos automáticos no Brasil. Além dos elementos de análises sociológicas já introduzidas acerca do mercado de trabalho brasileiro, é necessário dizer que é interpretado que discriminações de caráter automático persistem por muito tempo na sociedade mesmo depois de que o preconceito que originou a discriminação tenha sido cessado (CROSBY, 1994, p. 20, 21). Assim, segundo essa ideia, os preconceitos que advêm da cognição social implícita, uma vez que advêm de atitudes implícitas e estereótipos implícitos, é percebido quando vemos uma realidade onde não a não muito tempo atrás, via-se um contexto social de discriminação explícita. Mais do que isso, como será mais desenvolvido por este trabalho, há uma correlação direta entre preconceitos explícitos e automáticos. Em outras palavras, havendo preconceitos explícitos, há, por óbvio, preconceitos automáticos.

A visão convencional da discriminação é de que a discriminação é evidente, consciente, intencional, controlada e categórica, onde se assume que pessoas que discriminam

¹¹ Um problema que pode ser citado à análise da questão racial comparativa entre os dois países seria a questão de que a auto classificação pode ser uma variável que gera ambiguidades e pode ser ineficiente para efetivamente estudar a discriminação no mercado de trabalho (TELLES e LIM, 1998, p. 465-466). Mais do que a dificuldade colocada pela diferença entre classificações (o Brasil adotando a auto classificação e os Estados Unidos da América, não), quando comparamos a questão racial entre os dois países, devemos lembrar que estamos comparando países que usam critérios de classificação racial diferentes. Esse problema, além da diferença entre classificação por entrevistados e auto classificação, seria relativo a questão de que o sensu brasileiro adota a auto identificação racial como padrão para definição racial do entrevistado, o que, somado ao fato do Brasil ter a categoria *pardo* no meio termo entre *branco* e *preto*, abre uma porta para que indivíduos negros classifiquem-se como *pardos* (ANDREWS, 1992, p. 232). Essa problemática torna o tema da análise da questão racial no Brasil, uma vez que a inexistência de regras fixas ou modelos de descendência biológica no Brasil fazem o critério “raça” variar de acordo com o dinheiro e a certas relações de prestígio ocupadas pelo indivíduo objeto de análise e, não fosse bastante, a “raça”, vista como “cor”, se transforma em uma condição passageira e capaz de relativização (MORITZ SCHWARCZ, 2012, p. 32)

sabem que estão discriminando ao mesmo passo de que têm a intenção de fazer isso (BANKS, EBERHARDT e ROSS, 2008, p. 10). Trataremos aqui de uma contra visão a essa ideia, introduzindo o entendimento de que a discriminação como vista hoje é muitas vezes implícita, sutil, inconsciente, não intencional, automática e sensível para distinções entre grupos (Idem). Mais ainda, e talvez mais importante e de grande desafio para o pensador jurídico, a ideia de que essa discriminação implícita e sutil é também fora do controle e da intencionalidade do agente discriminador. Esse é um discriminador que muitas vezes, no âmbito de sua consciência, possuiria ideais igualitários (CROSBY e DOVIDIO, 2008, p. 25).

Aqui é desafiada a ideia de que a discriminação é apenas interessante para a avaliação por parte do Direito caso esta discriminação seja direta, bem como a ideia de que a discriminação é sempre consciente e intencional (e de que só a discriminação consciente é importante para a análise do Direito, por óbvio). Para tal, serão apresentados estudos já consolidados de Psicologia Social que estudam a Cognição Social Implícita, que em junção com análises jurídicas e de políticas públicas, hoje contribui para a um olhar crítico acerca do Direito e Políticas Públicas norte-americanas em variadas áreas¹². O estudo do “*Implicit Bias*”, aqui nomeado preconceitos automáticos, tem sido feito pelos últimos dezenove anos pela academia jurídica norte-americana, explorando as conclusões da ciência comportamental (KRIEGER e FISKE, 2006, p. 1003).

Será dada especial atenção ao preconceito automático na temática da discriminação no mercado de trabalho. O estudo da Cognição Social Implícita, delimitado desta forma, contribui para o estudo da criação de ações afirmativas no mercado de trabalho como forma de combater a discriminação de teor automático contra grupos menos favorecidos na sociedade, bem como contribui para a formação de um ambiente que reduza preconceitos. Assim, a motivação central desse trabalho é explorar a discriminação automática, bem como suas repercussões, o tratamento jurídico que deve ser dado a esse fenômeno, no caso, ações afirmativas no mercado de trabalho, e como melhor arquitetar tais iniciativas sem causar os menores efeitos negativos no psicológico e na percepção dos beneficiários e não beneficiários.

¹² Estudos da Psicologia Social em Cognição Social Implícita começaram a contribuir ativamente nos últimos anos para o desenvolvimento da academia jurídica norte-americana. São variados os estudos, e sobre uma grande gama de temas como, por exemplo, truculência policial, pena de morte, seleção de júri, parcialidade de juízes e promotores de justiça e discriminação no mercado de trabalho.

Será exposto ao leitor o problema de que estes preconceitos apesar de automáticos, inconscientes e extremamente sutis, produzem consequências no mundo real. Isso introduz uma problemática nova ao Direito, que é como o direito deve tratar desse problema exposto pelas contribuições do estudo da Cognição Social Implícita. O Capítulo 2 faz uma leitura de estudos empíricos da Psicologia Social, que se baseia majoritariamente na metodologia do “*Implicit Association Test*” (IAT). O Capítulo 3 foca em análises de Políticas Públicas de Ações afirmativas sob a ótica da Psicologia Social, que são relevantes para o estudo dessas políticas independentemente de solidificação do entendimento de que há preconceitos automáticos no Brasil.

A pesquisa jurídica buscará entender se o Princípio da Não Discriminação, sob a ótica apresentada pela Psicologia Social, estaria de fato protegendo o indivíduo de discriminações caso afirmações mostradas pelo estudo da Cognição Social Implícita estejam corretas. Essa avaliação se dará buscando entender se o Brasil possui instrumentos jurídicos apropriados para o combate a preconceitos automáticos – que são instrumentos jurídicos diferentes daqueles utilizados para o combate a demonstrações comuns de preconceito. Este trabalho não procura entender se há ou não preconceitos automáticos na sociedade Brasileira, isto é trabalho da Psicologia Social brasileira. Este trabalho procura articular a ideia de ações afirmativas como resposta a uma problemática que se acredita existir no Brasil, e ainda precisa receber maior atenção e debate acadêmico, especialmente em caráter interdisciplinar entre o Direito e a Psicologia Social. Este trabalho procura mostrar algumas respostas acerca do acolhimento jurídico do tratamento legislativo mais sugerido, bem como o melhor modo de fazê-lo. A avaliação jurídica será feita pela ótica supranacional, constitucional (onde serão analisados, principalmente, os Princípios da Igualdade e da Não Discriminação) e infraconstitucional. Será concluído que o ordenamento jurídico no Brasil acolhe para a realidade brasileira o tratamento jurídico sugerido para combater preconceitos automáticos, que o sistema jurídico brasileiro não trata deste assunto no âmbito do mercado de trabalho. Este trabalho concluirá que há uma lacuna legislativa no Brasil e que o Princípio da Igualdade e, especialmente, o Princípio da Não Discriminação não estão sendo completamente efetivos no sentido de procurar proteger o indivíduo de discriminação, seguindo a linha defendida nesse trabalho de que as pessoas reproduzem preconceitos automáticos. Há, segundo defendido por esse trabalho uma falha de efetividade legislativa em Ações afirmativas e na efetivação por completo do Princípio da Não Discriminação. Assim, os Capítulos 1 e 4 fazem

uma leitura do tema utilizando-se de análises doutrinárias e legais, aonde os elementos que serão utilizados nesses Capítulos são textos doutrinários acerca dos Princípios da Igualdade, Não Discriminação, bem como textos doutrinários acerca da temática jurídica das Ações afirmativas. Também serão utilizados pela investigação os próprios textos constitucionais e legais. O princípio da Igualdade e da Não discriminação será articulado de maneira genérica no Capítulo 1, uma vez que é o bem jurídico principal a ser tratado neste trabalho. A leitura acerca dos princípios será retomada no Capítulo 4, com enfoque específico no tema das Ações afirmativas.

CAPÍTULO 1 - PRINCÍPIO DA ISONOMIA E NÃO DISCRIMINAÇÃO

“If people are treated differently, and worse, because of their race or another protected trait, then the principle of antidiscrimination has been violated, even if the source of the differential treatment is implicit rather than conscious bias” (JOLLS e SUNSTEIN, 2006, p. 972)

O Brasil passou por enormes transformações no que tange tópicos relacionados ao tratamento igualitário durante as mais recentes décadas. Da ditadura militar, passando pela Assembleia Constituinte que positivou a Constituição de 1988, até a chegada aos dias de hoje, é perceptível uma verdadeira saga na evolução em direção a uma nação mais igualitária. Por exemplo, a formação dessa nova Constituição foi alvo de influência direta de movimentos sociais como o Movimento Negro Unificado Contra Discriminação Racial (BAILEY, 2004, p. 731). Assim, a nova Constituição brasileira de 1988, redigida por uma Assembleia Constituinte disposta a ouvir anseios da sociedade seria um marco divisor de águas, onde após a constituição desta carta, falar-se-ia de um Brasil antes de 1988 e um Brasil pós-1988. De fato, esta nova carta magna trouxe inovações que conferiram lastro constitucional para a criação de políticas públicas de combate às desigualdades, assim como a promoção de combate à discriminação racial e de gênero (DA COSTA SILVA, 2013, p. 262-265). É importante começar as considerações tendo como ponto de partida o levantamento do Princípio da Igualdade, ou Princípio da Isonomia¹³, uma vez que este Princípio é, junto ao Princípio da Não Discriminação, o bem jurídico central para uma visitação do tema da discriminação no mercado de trabalho. O Princípio da Igualdade tem sua principal positivação no Art. 5º, *caput*, Constituição de 1988, onde se afirma que *“todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”*.

Toda interpretação deve levar em conta a Constituição como um todo. Portanto, a interpretação desse princípio deve levar em consideração os arts. 1º, III (que estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito instituído pela Constituição); o 3º, IV (que estabelece a erradicação da pobreza, marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil); bem como o art. 4º, VIII (que prega pelo repúdio ao terrorismo e racismo). A análise tem esse olhar como ponto de partida. Para um

¹³ O Princípio remonta à Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, afirmativa em seu art. 1º no sentido de que os homens são livres e iguais em direitos (AFONSO DA SILVA, 2011, p. 214).

Estado que expressamente em sua Constituição repudia o racismo e almeja a ausência de preconceitos de origens, raça e cor, é possível entender que esta nova constituição de 1988 representa um avanço de grande pertinência com relação às Constituições anteriores. Um dos principais avanços, que será tratado mais profundamente neste Capítulo, é que a Constituição hoje vigente trata da igualdade em sentido material. A abordagem material do Princípio da Igualdade inova em relação às Constituições passadas, que tratavam apenas da igualdade do ponto de vista formal (MACHADO VASCONCELOS, 2005, p. 97). Mais ainda, um breve olhar levando em conta a ótica contemporânea desta questão gera uma grande sensação de otimismo. Hoje, com o fenômeno da universalização dos Direitos Humanos, instrumentalizado pela grande aderência a um elevado número de Estados hoje como signatários de diversos Pactos e Convenções para proteção de Direitos Humanos e promoção da igualdade faz perceber que há um elevado grau de consenso internacional acerca da importância do tema (PIOVESAN, 2005, p. 45).

Analisando a Constituição em suas disposições antidiscriminatórias, que possui como dos nortes a promoção do bem de todos, “*sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*” (art. 3º, IV), é plausível pontuar que o art. 7º, em seus incisos XXX e XXXI da Constituição proíbe a diferença de salários, exercício de funções e de critério de admissão devido a motivos de sexo, idade, cor, estado civil ou posse de deficiência. Como aponta Afonso da Silva (2011), estas formas de discriminação proibidas nas referidas disposições são as razões mais comuns que são usadas pelas pessoas para se fundamentar a discriminação (p. 223). O mesmo plano constitucional que positiva o Princípio da Igualdade também positiva a Justiça Social como sendo uma busca necessária da ordem econômica e social, haja vista o art. 170 da Constituição. O disposto neste artigo prega que a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho humano e livre iniciativa com a finalidade de assegurar a existência digna de acordo com os ditames da Justiça Social. Chama-se a atenção para os Princípios da busca pelo pleno emprego e a da redução das desigualdades regionais e sociais presentes nos incisos VII e VIII.

Citar estes dispositivos até então apresentados mostra-se importante para se racionalizar acerca da dicotomia entre Igualdade Formal e Igualdade Material, que oferecem interpretações diferentes sobre o que de fato significa o termo “Igualdade”. Parece ficar claro quando interpretamos a Carta Magna como um todo que o Princípio da Igualdade não pode ter uma interpretação meramente formal, devendo o este princípio ser entendido como Igualdade

Material (AFONSO DA SILVA, 2011, p. 214, 215). Mais ainda, podemos ver isso com clareza quando vemos que a Igualdade Material coloca em prática a valorização da dignidade da pessoa humana (DA SILVA LEAL, 2013, p. 187), valor este positivado no art. 1º, III, da Carta Magna, sendo um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito proposto pela República Federativa do Brasil. Acerca deste Princípio, José Afonso da Silva (2011) o ensina, reiterando que a correta aplicação deste Princípio se traduz no tratamento do desigual na medida de suas desigualdades; reiterando ainda que a aplicação meramente formal deste Princípio nada faz senão aumentar as desigualdades e injustiças, uma vez sendo uma visão individualista que desconsidera diferenças entre grupos (p. 214-216). Porém, tratar alguém de maneira desigual não feriria por si só o Princípio da Igualdade? Esta crítica motivada pela interpretação formal do Princípio em questão possui resposta. Simplesmente, a diferenciação na lei não torna a lei incompatível com o ordenamento jurídico pátrio. Isso porque, quando uma lei confere tratamentos diferenciados, esta deve possuir justificativas objetivas razoáveis, havendo uma proporcionalidade entre os meios e as finalidades da norma – o que não cabe são diferenciações arbitrárias (DE MORAES, 2011, p. 40-41). Todavia, há que se considerar que o Princípio da Igualdade formal possui razões de existência pertinentes. Como Flavia Piovesan (2005) mostra em seu estudo, a interpretação formal do Princípio da Igualdade mostrou ser de grande utilidade para a luta contra privilégios (p. 47).

Assim, a aplicação do Princípio da Igualdade deve ser feita sob os olhos da Igualdade Material quando o assunto é a busca pela igualdade de fato entre os sexos e etnias. No plano do Direito Internacional dos Direitos Humanos, a visão formal do Princípio da Igualdade exerceu grande utilidade, sob a ótica da Declaração Universal de 1948 e da Convenção para a Prevenção e Repressão ao Crime de Genocídio, devido ao medo pela diferenciação e da intolerância que em determinados momentos históricos no século XX gerou diversas afrontas aos Direitos Humanos – como, por exemplo, o Nazismo (PIOVESAN, 2005, p. 46). Todavia, a mesma autora ressalva ao afirmar que é insuficiente o tratamento dos indivíduos de forma genérica, havendo o dever de tratar o Sujeito de Direito tendo como base suas peculiaridades e particularidades, e belamente leciona (2005):

“Neste cenário, por exemplo, a população afro-descendente, as mulheres, as crianças e demais grupos devem ser vistos nas suas especificidades e peculiaridades de sua condição social. Ao lado do Direito à igualdade, surge também, como Direito Fundamental, o Direito à Diferença.” (p. 46-47)

Assim, o Princípio da Igualdade é um Princípio que possui duas acepções, e que deve ser interpretado e aplicado de maneiras diferentes de acordo com a situação onde este princípio está sendo posto em análise. É neste padrão que começa a se moldar o entendimento de que, uma vez que o Princípio da Igualdade deve se guiar levando em consideração a realidade fática e Princípios como a Justiça Social, Dignidade da Pessoa Humana e o Direito à Diferença (PIOVESAN, 2005, p. 46-47), o Princípio da Igualdade formal começa a se tornar insuficiente quando o tema em pauta é a criação de Políticas Públicas para a redução de desigualdades. No que tange à temática da discriminação e peculiaridades advindas de fatores étnicos, é de grande interesse citar “*in verbis*” o jurista José Afonso da Silva (2011), ao observar o disposto no Art. 4º, VIII da Magna Carta de 1988:

“Nele se encontra, também, o reconhecimento de que o preconceito de origem, raça e cor especialmente contra os negros não está ausente nas relações sociais brasileiras. Disfarçadamente ou, não raro, ostensivamente, pessoas negras sofrem discriminação até mesmo nas relações com entidades públicas.” (p. 224)

Assim, Silva (2011) entende que a Constituição reconhece haver discriminações no país, bem como estipula o repúdio ao racismo como um Princípio de suas relações internacionais. Também é necessária a análise do Princípio da Não Discriminação¹⁴, uma vez que, apesar de correlatos, não são iguais. O Princípio da Não Discriminação é enfatizado na Constituição, seja indiretamente pelas normas constitucionais genéricas sobre igualdade de raça e gênero – sendo sob este ponto de vista um corolário do Princípio da Igualdade –, bem como diretamente, como é visto na leitura dos incisos XLI e XLII do art. 5º da Magna Carta. Como se percebe, de acordo com a lei maior do país, racismo é crime imprescritível e inafiançável sujeito à pena de reclusão. O Princípio da Não Discriminação pode ser encontrado também na Declaração Universal dos Direitos do Homem da ONU nos seus artigos 2º e 7º, bem como na Declaração da Organização Internacional do Trabalho, que

¹⁴ É importante explicar, em caráter metodológico, que os Princípios da Não Discriminação têm contextos idênticos em ambos os sistemas jurídicos estudados. Apesar de não estar se fazendo aqui nenhuma comparação entre os dois sistemas jurídicos (este não é um trabalho de Direito Comparado, mas sim um trabalho onde busca-se importar uma teoria interpretativa de Direito). No Direito estadunidense, o Princípio da Não Discriminação, chamado de “*antidiscrimination principle*”, nasce quando a sociedade norte-americana passa a entender a discriminação racial como algo moralmente repugnante, o que gerou uma série de decisões da Suprema Corte e Congresso dos Estados Unidos da América proibindo a discriminação com vistas a conferir direitos igualitários de acesso à moradia, mercado de trabalho e aos tribunais (BANKS, EBERHARDT e ROSS, 2008, p. 3).

expressamente prega em seu item 2, “d”, pela eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (MACHADO VASCONCELOS, 2005, p. 96).

Para a consecução deste trabalho, é necessário pensar sobre como o princípio da não discriminação é posto em prática. O princípio da não discriminação no Brasil é tratado na ótica infraconstitucional, majoritariamente, de maneira repressiva. O conteúdo punitivo de normas Antidiscriminação segundo Alexandre de Moraes, advém do próprio Princípio da Igualdade, que enuncia que o indivíduo não deve adotar atitudes motivadas por preconceitos ou racismo, sendo passível de responsabilidade civil e penal (DE MORAES, 2011, p. 41). Atualmente, a grande maioria dos instrumentos jurídicos vistos para o combate às discriminações possui um conteúdo punitivo ou proibitivo, o que só é eficiente para agir contra demonstrações explícitas de discriminação. Além do que já foi enfatizado, é relevante citar a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Em especial, chama-se a atenção para o artigo 4º desta lei, que institui pena de reclusão de dois a cinco anos àqueles que negarem ou obstarem emprego em empresa privada pelos motivos acima citados, bem como o artigo 3º, que trata deste tema no âmbito da Administração Direta e Indireta, bem como nas concessionárias de serviço público. Outro instrumento infraconstitucional que atua de maneira repressiva às práticas discriminatórias pode ser encontrado na Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995, que Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

Tais colocações fazem chegar ao problema principal do trabalho, que é o questionamento de que talvez normas de conteúdo punitivo que estabeleçam responsabilidade civil e penal não sejam suficientes para conter comportamentos discriminatórios no mercado de trabalho. Jolls e Sunstein (2006) tratam dos efeitos que as leis e políticas públicas geram na mitigação de preconceitos e geração de diversidade com os menores adversos possíveis (“*Backlash*”)¹⁵. Jolls e Sunstein (2006) nomeiam as leis e políticas públicas que estabelecem responsabilidade pecuniária e outras formas de responsabilidade como sendo políticas de isolamento (“*Insulation*”), onde, o desejo de evitar tais responsabilizações tem um efeito dissuasivo no indivíduo (p. 977-988). Para estes autores, esse tipo de reação legal só surte

¹⁵ Efeitos adversos gerados por Políticas Públicas estruturais, que visam diminuir a discriminação e preconceitos, como Ações afirmativas, serão tratados mais a fundo no Capítulo 3 deste trabalho pela ótica da Psicologia Social.

efeito para comportamentos motivados por preconceitos de ordem consciente, uma vez que essas leis e políticas públicas não possuem a finalidade de tirar o preconceito das pessoas, mas sim fornecer incentivos para que os efeitos gerados por preconceitos de ordem consciente não se manifestem e que, tais reações legais falham em combater preconceitos de ordem inconsciente (p. 977-988).

CAPÍTULO 2 – “*IMPLICIT BIAS*” E REALISMO COMPORTAMENTAL

“However, theory and research on contemporary forms of racism reveal, first, that discrimination often currently happens without conscious intent, and in fact frequently occurs among people who truly believe that they are nonprejudiced.” (CROSBY e DOVIDIO, 2008, p. 27)

O primeiro capítulo termina com a provocação de que o tratamento repressivo de discriminação só é eficiente para demonstrações de preconceitos que advenham da ordem consciente do indivíduo, falhando em tratar de preconceitos de ordem inconsciente. O que seriam estes preconceitos de ordem inconsciente e qual é o tratamento legal que deve ser dado a estes preconceitos? A resposta para esta pergunta se encontra neste capítulo, que se importará em mostrar as contribuições feitas pela Psicologia Social ao tema da discriminação, cujos estudos interdisciplinares se veem em constante expansão. A principal preocupação tratada pela interdisciplinaridade entre o Direito e outras cadeiras é a discrepância entre o visto e estudado hoje em dia no âmbito jurídico e o percebido na realidade de forma empírica, bem como uma ausência de estudos acerca das relações entre o conhecimento e o comportamento (VANIN, 2014, p. 3-4). A interdisciplinaridade deve ser usada como instrumento para transformar o Direito, na medida em que o atualiza a realidade empírica trazida pelos avanços científicos atuais, devendo ser tratada, por óbvio, como visto, com o devido rigor científico e cautela (VANIN, 2014, p. 4-6)¹⁶. A corrente que será tratada neste capítulo é uma corrente denominada “Realismo Comportamental”, que busca realizar análises jurídicas que levem em consideração os estudos realizados pelas ciências comportamentais. A

¹⁶ A discussão acerca do lugar da ciência jurídica brasileira em relação ao mundo, na qualidade de ciência, é uma discussão que deve ser revisitada e atualizada constantemente. Na atualidade, podemos perceber que há um intenso debate acerca da posição que o Direito deve ter no que tange a sua(s) relação(ões) com outras matérias, bem como o tratamento que juristas brasileiros dão às outras matérias que, muitas vezes, possuem uma relação de convivência com o Direito (como podemos ver, hoje em dia, a escola da *Law and Economics*, caracterizada pela interdisciplinaridade entre Direito e Economia). As cadeiras “*Law and*” são boas para a evolução do Direito. Elas, compartilhando uma metodologia comum, todas elas procuram identificar suposições empiricamente testáveis nas quais doutrinas legais e políticas públicas possuem premissas, analisam tais suposições usando as ferramentas de suas respectivas disciplinas e então usam os resultados da análise para avaliar tais doutrinas ou políticas públicas, sugerindo ou não reformas (KRIEGER e FISKE, 2006, p. 1003). Aqui, trataremos especialmente da relação que o jurista muitas vezes traça com outras matérias que tocam o saber do Direito e que, não raro, acabam por despertar o interesse e curiosidade de juristas. Neste sentido, esse trabalho é uma provocação ao estudo interdisciplinar entre o Direito (mais especificamente o Direito Antidiscriminação) e a Psicologia Social. Muito comumente, o jurista trata questões envolvendo outras cadeiras das ciências sociais que não o Direito *per se* e não há nada de errado nisso. A comunicação entre diferentes ramificações do conhecimento humano, desde que de maneira coerente e criteriosa, ajuda a romper as barreiras e limitações criadas pela segmentação demasiada do ensino – e isso deve ser feito sem acarretar uma fusão entre as cadeiras em diálogo (VANIN, 2014, p. 2-3).

Teoria da Escolha Racional, ainda sendo o modelo dominante de pensamento, falha muitas vezes em descrever coerentemente o comportamento humano (KANG, 2005, p. 1539). A Teoria da Escolha Racional nega a existência de quaisquer decisões que não sejam fruto de cálculos racionais, assim, todas as ações em sociedade são motivadas pela racionalidade do indivíduo – mesmo que em primeiro olhar se pareçam irracionais ou não racionais (SCOTT, 2000, p. 126-127). Como será visto, toda a premissa do Realismo Comportamental é de que, muitas vezes, o processo de tomada de decisão é baseado em cognições irracionais e automáticas. Assim, essa escola comportamental confronta os padrões estabelecidos pela Teoria da Escolha Racional, no sentido de argumentar que o indivíduo nem sempre age racionalmente.

A principal assertiva do Realismo Comportamental é de que os indivíduos são racistas hoje e agora, independentemente de suas crenças e motivações racionais e que o Direito deve responder a esse fenômeno apropriadamente (KANG e BANAJI, 2006, p. 1065). Neste sentido, a ideia de Realismo Comportamental¹⁷ chega como uma escola nova de visão acerca do Direito e de políticas públicas, que visa contribuir para o debate jurídico usando-se de conclusões empíricas das ciências comportamentais.

Para Krieger e Fiske (2006), que se importam fortemente com a atuação dos juízes acerca de questões atinentes aos preconceitos automáticos, o Realismo Comportamental é uma escola que é uma teoria normativa de adjudicação, no sentido de orientar os juízes acerca do uso que retorico que estes fazem se remetendo a teorias comportamentais já invalidadas pela investigação empírica (p. 1061). Críticas mais profundas ao entendimento de Krieger e Fiske sobre a abordagem adequada à discriminação tratada pelo Realismo Comportamental serão feitas no Capítulo 2.3., mas já se adianta que este trabalho não defende a abordagem judicial das conclusões das ciências comportamentais aplicadas à discriminação trabalhista que serão mostradas.

Nas análises feitas pela academia comportamental, a ciência jurídica norte-americana é criticada, uma vez que ela não faz uso das teorias científicas mais atuais, concretas ou

¹⁷ A principal crítica ao Realismo Comportamental é de que a análise jurídica deve ser baseada em princípios normativos, e não teorias das ciências sociais, todavia, o Realismo Comportamental apenas dá um claro e construtivo processo para reconhecer, avaliar e, se necessário, modificar teorias da ciência social que já estão enraizadas no pensamento e na doutrina jurídica (KRIEGER e FISKE, 2006, p. 1007). A crítica em si pode ser rebatida como sendo uma crítica demasiada positivista. Porém, os autores vão além.

empiricamente corretas (KRIEGER e FISKE, 2006, p. 999). A importância da análise por parte de aplicadores e estudiosos do Direito acerca de questões atinentes ao comportamento humano possui duas explicações. A primeira explicação é de que a teoria comportamental se encontra no dia-a-dia dos juristas e atores envolvidos no âmbito jurídico, e, por isso, deve ser alvo de atenção pelos aplicadores e pensadores do Direito (KRIEGER e FISKE, 2006, p. 997). Por exemplo, os juízes usam (e necessitam usar) teorias comportamentais também quando interpretam leis que pedem ao leitor questões como percepção social e escolha, e a produção e uso destas teorias comportamentais por juízes muitas vezes moldam indiretamente o desenvolvimento do Direito – como, por exemplo, a definição que o juiz deve dar ao conceito “discriminação”, quando a letra fria da lei não confere um conceito para o termo (KRIEGER e FISKE, 2006, p. 1009).

Nesse sentido, é necessário que o Direito seja “realista comportamental” porque a teoria comportamental está presente no dia-a-dia do jurista e dos aplicadores do Direito. Um exemplo disso é o uso recorrente, por parte dos juízes, de uma abordagem intuitiva e de senso comum de teorias psicológicas na construção de suas justificativas acerca de doutrinas jurídicas e suas aplicações a disputas jurídicas específicas, e esses usos de “psicologia do senso comum” estão normalmente errados (p. 1006). A segunda explicação, que será mais o foco deste trabalho, dada por Bennett et al. (2012), é de que a ciência que procura explicar o comportamento psicológico humano em sociedade já chegou a conclusões empíricas de que, apesar das demonstrações públicas e explícitas de racismo e machismo terem diminuído nos últimos anos, as demonstrações explícitas destes comportamentos são apenas uma parte do problema da discriminação (p. 1126). A discriminação explícita não é a única forma de discriminação, e o Direito deve prestar atenção a este fenômeno, da mesma forma que presta atenção à demonstração explícita de preconceitos (p. 1129).

O que é acordo na academia do Realismo Comportamental é que o Direito e as Leis devem se basear em um entendimento realista do comportamento humano (JOLLS e SUNSTEIN, 2006, p. 995).

2.1. Preconceitos e atitudes de ordem implícita

Conforme Bennet et al. (2012) colocam, entender que a discriminação explícita não é a única forma de discriminação é desafiar o conhecimento convencional (senso comum) de que as cognições humanas são todas explícitas, no sentido de que elas seriam acessíveis pela introspecção e racionalidade pessoal; e que, conclusões recentes da ciência cognitiva mostram que cognições sociais implícitas não seguem essa racionalidade, e tais processos cognitivos impactam as decisões de uma pessoa (p. 1129). Em outras palavras, a cognição individual muitas vezes é irracional e, as atitudes dos indivíduos, motivadas por esse processo cognitivo fora do âmbito da racionalidade individual muitas vezes afeta as decisões do indivíduo. O processo cognitivo que é objeto de estudo é o processo cognitivo denominado Preconceito automático. Aqui é importante, para a continuidade deste trabalho, que será usada a conceituação do termo “Preconceito Explícito” de acordo com o mostrado por Benet et al. (2012), acima. Ou seja, o Preconceito Explícito é aquele preconceito que a pessoa guarda conscientemente (como, por exemplo, a crença consciente de que negros são inferiores a brancos ou que mulheres são menos inteligentes do que homens). Para se entender o que exatamente é o Preconceito automático¹⁸, é importante entender o que se vê na Psicologia Social como sendo Atitudes Implícitas (“*Implicit Attitudes*”) e Estereótipos Implícitos (“*Implicit Stereotypes*”) (GREENWALD e KRIEGER, 2006, p. 948).

Os autores explicam que a atitude implícita é aquela movida por uma tendência avaliativa que um indivíduo tem de gostar ou não de algo ou agir favoravelmente ou desfavoravelmente a algo ou alguém sem possuir uma motivação consciente, enquanto o estereótipo implícito é aquela associação mental que um indivíduo faz entre um grupo social ou categoria e um traço – essa associação pode refletir uma realidade estatística ou não (p. 948-949)¹⁹. Podemos entender, portanto, a forma negativa de atitudes implícitas como sendo aquela que advém de uma ideia preconcebida, e que seriam entendidos como “sentimentos

¹⁸ É importante colocar que o termo implícito, apesar de ter teor técnico da psicologia social, possui uma explicação simples. O termo “implícito” se refere a toda aquela ação que não advenha de processos mentais onde o indivíduo possui controle, são processos involuntários ao indivíduo (GREENWALD e KRIEGER, 2006, p. 497).

¹⁹ Os autores ilustram o explicado acerca de estereótipos e atitudes exemplificando o caso de um professor que confere duas notas diferentes a dois estudantes (um negro e um branco, ou um do gênero masculino e outra do gênero feminino) que mostraram conhecimento da matéria na prova com o mesmo nível de competência (p. 950).

afetivos”²⁰ acerca de determinados grupos (KANG, 2005, p. 1494, 1500). O preconceito motivado por estereótipos é aquele onde se, por exemplo, escolhe-se contratar um administrador homem e não mulher devido a um estereótipo que associe liderança como sendo um traço masculino (GREENWALD e KRIEGER, 2006, p. 951). Estereótipos negativos seriam, portanto, crenças negativas ligadas a determinado grupo (KANG, 2005, p. 1494). Acerca de atitudes e estereótipos, é importante frisar, como Bennet et al (2012) expõem, que atitudes e estereótipos estão presentes tanto na questão dos preconceitos automáticos, quanto nos Preconceitos Explícitos e o que faz a diferenciação entre implícito ou explícito é a acessibilidade consciente de uma pessoa a estes preconceitos (p. 1132). Kang (2005), de maneira didática, usa o termo “mecânica racial”, no qual este explica como as questões raciais alteram as interações sociais, explicando que as pessoas funcionam pensando em “esquemas”²¹ – estruturas cognitivas que representam conhecimento acerca de um conceito ou estímulo, incluindo os atributos e as relações entre esses atributos (p. 1497-1498). Acerca desse funcionamento da cognição humana, Kang (2005) o aplica e mostra como funciona para as relações interpessoais em sociedade:

“When we encounter a person, we classify that person into numerous social categories, such as gender, (dis)ability, age, race, and role (...) Once a person is assigned to a racial category, implicit and explicit racial meanings associated with that category are triggered.” (p. 1499)

Os “*racial meanings*” explicados por Kang estão agregados dentro dos esquemas raciais (p. 1539). Os “*racial meanings*” podem vir de experiências diretas com indivíduos mapeados em determinada categoria, assim como de “experiências vicárias”, que são histórias de experiências com membros desses grupos – essas histórias vem da mídia, dos pares e da própria família do indivíduo (p. 1539). Assim, a percepção que uma pessoa tem acerca de outra é um processo de classificação em categorias e que, a partir do momento em que essa classificação ocorre, vêm a tona todas as concepções associadas à categoria. Ainda sobre o tema, tratando especificamente dos esquemas raciais:

“Notwithstanding such complexity and the variance among perceivers and environments, the scientific consensus is that racial schemas are not of minor significance. Instead, racial schemas are “chronically accessible” and can be triggered by the target’s mere appearance, since we as

²⁰ Aqui é usada a tradução literal do termo “*affetive feelings*”. O sentimento é afetivo no sentido de que seriam sentimentos advindos de emoções que afetam diretamente as avaliações de uma pessoa acerca da outra, fazendo ela decidir, por exemplo se vai evita-la ou avalia-la mal (KANG, 2004, p. 1494, 1500).

²¹ Aqui é usada a tradução literal do termo “*schemas*”.

observers are especially sensitive to visual and physical cues.(...) At the attentional stage, schemas influence what we can notice and immediately reduce information complexity” (p. 1502-1503)

Assim, os esquemas raciais não advêm de uma deliberação racional – eles operam automaticamente, no sentido de que não são intencionais, não são voluntários, ocorrendo sem esforço por parte do indivíduo, sendo incontrolável e fora da consciência pessoal, e, sendo “cronicamente acessíveis”, influenciam interações sociais (p. 1504-1506). Mais ainda, como se vê na segunda citação literal, estes esquemas raciais podem ser ativados se provocados por influência externa. Apesar de em primeiro momento, essa conclusão parecer óbvia, a ativação destes esquemas raciais possui importância no sentido de que ela pode ser ativada propositalmente por um cientista em algum estudo, visando entender empiricamente quais os efeitos relacionados à sua ativação.

Assim, estes preconceitos motivados por atitudes ou estereótipos são muitas vezes desassociadas dos resultados que pessoas dão quando são perguntadas acerca de suas preferências raciais e essa “desassociação”²² não ocorre unicamente porque a pessoa está tentando parecer politicamente correta (p. 1494). A explicação do conceito de “desassociação” é necessária. Entende-se como “desassociação” a discrepância entre os conceitos implícitos e explícitos (p. 1512-1513). Ou seja, a “desassociação” ocorre quando por mais que uma pessoa, conscientemente, endosse ideais liberais e igualitários, esta pessoa ainda pode ser influenciada por preconceitos de natureza implícita e fora de sua esfera de consciência. Mais importante: tais preconceitos automáticos produzem consequências no mundo real, desde a rapidez em que um policial toma a decisão de atirar até interações sociais mundanas (p. 1494). Assim, relacionando os preconceitos automáticos com a ideia de esquemas raciais, Kang (2005) resume a ideia:

“To summarize: we think through schemas generally, and through racial schemas specifically, which operate automatically when primed, sometimes, even by subliminal stimuli. The existence of such automatic processes disturbs us because it questions our self-understanding as entirely rational, freely choosing, self-legislating actors. (...) we ignore the best scientific evidence if we deny that our behavior is produced by complex superpositions of mental processes that range from the controlled, calculated, and rational to the automatic, unintended, and unnoticed.” (KANG, 2005, p. 1506)

²² Tradução literal do termo “*desassociation*”, usado nos textos pesquisados de Psicologia Social norte-americana.

Banaji et al. (2007) explicam que é possuindo essas preocupações que a academia jurídica norte-americana começa a dar atenção ao estudo das cognições sociais implícitas, no meio da década de 90 (p. 439). Um vasto material de pesquisas empíricas demonstra que ações motivadas por preconceitos automáticos produzem consequências diretas em decisões e atividades no dia-a-dia, bem como relacionamentos em sociedade (KANG e BANAJI, 2006, p. 1071-1072). Podemos dizer que o estudo desse fenômeno contrasta com o senso comum e intuições dos indivíduos acerca da psicologia comportamental – especialmente os pessoais –, indo contrariamente a conclusão do senso comum de que as pessoas são guiadas somente por suas atitudes e intenções conscientes (GREENWALD e KRIEGER, 2006, p. 946). Assim, ações motivadas por preconceitos automáticos são sutis e os indivíduos não são conscientes disso e seus efeitos – tais efeitos são até presentes em pessoas que demonstram, conscientemente, nenhum preconceito contra tais grupos (CROSBY, 2004, p. 22). **Por exemplo, há relações diretas entre preconceitos automáticos e decisões definitivas, tais como contratações de funcionários e decisões de financiamento** (GLICK e RUDMAN, 2001, p. 743, 757). Assim, como essa primeira parte do capítulo procura exprimir, as pessoas nem sempre exercem controle consciente e intencional sobre seus processos mentais de percepção social, formação de impressões, bem como julgamentos que motivam suas ações (GREENWALD e KRIEGER, 2006, p. 946).

2.2. Mensuração de preconceitos

Como medir o preconceito racial de uma pessoa? Essa pergunta é, definitivamente, intrigante. Alguns cientistas sociais utilizam a metodologia de análise quantitativa de censos para averiguar discriminação, tendo como base as desigualdades entre grupos. Andrews (1992) compara os censos do Brasil e dos Estados Unidos da América para averiguar as diferenças raciais nos dois países e conclui que, já que os Estados Unidos da América supera o Brasil nas variáveis “distribuição regional”, “expectativa de vida”, “fertilidade”, “idade média”, “distribuição vocacional”, “rendimento”, os Estados Unidos da América teriam um menor grau de discriminação racial que o Brasil: *“United States will provide more convincing evidence of racial democracy than will Brazil.”* (p. 254-258). Sem excluir outras possíveis críticas que possam ser feitas a esse trabalho, aqui será de importância criticá-lo pela

metodologia utilizada para chegar a tal conclusão. Para Souza (2005), trabalhos empíricos que mostram a sobrerepresentação dos negros nos índices sociais negativos não “explica” como a concomitância entre a desigualdade e o preconceito se dá, e tampouco explica o lugar da variável “raça” na desigualdade (p. 43-44). Em outras palavras, esse tipo de análise de desigualdade para obter conclusões acerca do racismo é uma confusão metodológica. Assim, uma análise de censos deve ser cuidadosa para não relacionar a desigualdade com o racismo, uma vez que a variável “raça”, quando analisada por esse parâmetro, pede uma referencia teórica mais ampla (p. 45).

Outro modo de se mensurar seria, simplesmente, perguntar ao entrevistado diretamente acerca de seus preconceitos. Porém, dadas as normas sociais atuais que favorecem a ideia de igualdade racial, essas respostas poderiam não ser de fato o que o indivíduo pensa, e, portanto, dignas de confiança, uma vez que o indivíduo se sentiria inclinado a dar uma resposta politicamente correta mesmo que este não possua tais pensamentos (KANG, 2005, p. 1507). Bennett et al. (2012) argumentam que uma pessoa pode, facilmente, esconder seus preconceitos explícitos (p. 1132). Sobre a ideia de normas sociais, é importante entender que elas exercem um papel relevante nesta questão. Um exemplo disso pode ser visto no estudo feito por Chong, Ñopo, et al. (2008), acerca da discriminação na América Latina. O estudo conclui que a discriminação está mais ligada a fatores econômicos do que raciais, todavia, estes consideram que talvez os resultados do “*survey*” não sejam confiáveis uma vez que os indivíduos entrevistados talvez não estivessem respondendo de acordo com suas crenças verdadeiras por receio de parecerem politicamente incorretos (p. 84). Se a norma social é favorável a ideais igualitários, uma pessoa que possui preconceitos explícitos (ou seja, preconceitos acessíveis pela introspecção pessoal) não vai mostrar publicamente tais preconceitos, enquanto uma pessoa que possui preconceitos automáticos que vão em desacordo com as normas sociais vigentes, quando descobre possuir tais preconceitos automáticos, esta pessoa pode rejeitar isso como sendo algo inapropriado (BENNETT *et al.*, 2012, p. 1132). Além disso, devido à natureza dos preconceitos automáticos, o indivíduo pode simplesmente não ter o nível de introspecção e entendimento pessoal acerca de seus processos cognitivos pessoais para poder concluir que ele, de fato, reproduz preconceitos automáticos (KANG, 2005, p. 1507-1508).

Mais ainda, acessar o racismo e os preconceitos individuais por meio de perguntas indiretas pode cair no erro de confundir conservadorismo político com racismo (KANG,

2005, p. 1507). E, mais do que isso, pessoas podem não ter o acesso introspectivo aos seus esquemas, conceitos e estereótipos raciais que guardam acerca de determinados grupos (p. 1508). Kang explica:

“Relatedly, our explicit normative and political commitments may poorly predict the cognitive processes running beneath the surface. (...) The point here is not merely that certain mental processes will execute automatically; rather, it is that those implicit mental processes may draw on racial meanings that, upon conscious consideration, we would expressly disavow.”
(KANG, 2005, p. 1508)

Assim, a mensuração de preconceitos usando perguntas diretas e indiretas é opaca – uma vez que não conseguem mensurar com grande precisão os preconceitos individuais (p. 1506-1508). Os processos cognitivos aqui tratados são automáticos e geram os esquemas raciais. Para que se mensurem estes processos mentais implícitos e fora da consciência individual, o método de acesso a estes preconceitos deve acessar essa esfera automática da cognição humana. Como explica Kang (2005):

“Such procedures begin by priming a participant with a particular stimulus, such as a word or a face, which activates a particular racial schema. Then, the racial meaning associated with that schema should alter performance on some subsequent linguistic, interpretive, or physical task. If the prime and the task are schema-consistent, one expect a faster response; by contrast, if they are inconsistent, one expects a slower response.” (p. 1508-1509)

Com relação à essa medição, Bennett et al. (2012) explicam que o “*priming*” descrito acima é um processo que busca acessar os conteúdos subliminar e fora do âmbito de racionalidade de um indivíduo, o que não pode ser acessado por via de perguntas ao indivíduo (p. 1129). “*Priming*” é um conceito importado da psicologia cognitiva e descreve um estímulo que tem um efeito em uma tarefa não relacionada, no sentido de que o “*priming*” é uma ativação incidental de estruturas de conhecimento como conceitos de traço, sendo estudos que mostram como fazer alguém pensar em algo de um domínio particular pode ativar redes associativas que incentivam uma pessoa a pensar algo determinado (LEVINSON, YOUNG e RUDMAN, 2012, p. 10). O “*Implicit Association Test*” (IAT) é feito usando essa lógica e o teste pode ser auto-aplicado via internet. O teste introduz duas categorias sociais ao

respondente (por exemplo, branco e negro), e depois são apresentadas imagens e palavras que correspondem com os conceitos raciais (estereótipos ou atitudes) associados aos grupos²³.

A única instrução que o respondente deve seguir é a de associar os conceitos (imagens ou palavras) aos grupos raciais na tela o mais rápido possível. Essa associação é feita com o clique nas setas direita e esquerda do teclado. Esta é a primeira parte do teste, onde a combinação feita é consistente com os esquemas raciais (KANG, 2005, p. 1510). A segunda parte do teste opera-se em inverso, onde a combinação é feita de maneira inconsistente com os esquemas raciais (p. 1510). Este método de medição dos preconceitos automáticos é feito, portanto, levando em consideração a diferença de tempo de associação entre a primeira parte e a segunda parte do teste. Essa mensuração é confiável porque deixa uma inferência acerca das atitudes e estereótipos pessoais (vistas de acordo com as associações, feitas pelos participantes, às categorias) acerca de determinado grupo, uma vez que é mais rápida a resposta quando uma característica está cognitivamente associada a uma característica em questão (GREENWALD e KRIEGER, 2006, p. 953), como ser mulher ou ser negro, por exemplo. Isso se dá porque as tarefas consistentes com os esquemas raciais de um indivíduo são mais fáceis de se completarem para a maioria dos indivíduos, e o grau de facilidade é medido pela diferença de tempo entre os dois arranjos, provendo dessa forma uma mensuração de preconceitos automáticos (KANG, 2005, p. 1510).

Fatores como a velocidade geral de reações dos participantes do estudo, ser canhoto ou destro, bem como a familiaridade do participante com o esquema do teste e os estímulos que serão recebidos durante a realização do teste não diminuem a validade do teste (p. 1510). Sobre esse teste, cabe a pergunta se seus resultados podem ser falseados ou manipulados pelos esforços conscientes dos respondentes em não receberem um resultado que afirme que estes possuem tendências cognitivas a favorecerem determinado grupo em detrimento de outro. Nos primeiros anos de estudos acerca de preconceitos automáticos, os pesquisadores testaram diversas vezes em si próprios o teste, e seus resultados permaneceram incrivelmente similares, o que sugere também a estabilidade dos resultados encontrados no IAT (GREENWALD e KRIEGER, 2006, p. 963). Bennett et al. (2012) citam o estudo de Kim (2003, p. 83-95) que mostra o quão difícil é enganar e alterar os resultados deste teste, uma vez que a parte

²³ Os leitores deste trabalho estão convidados a realizarem o teste, disponível em <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html> (visualizado pela última vez em 22/05/2015).

acessada da cognição é uma parte fora da racionalidade e controle, e que, portanto, alterar os resultados do IAT fazendo esforços conscientes mostra-se de grande dificuldade (p. 1133). Greenwald e Krieger (2006, p. 965) citam o mesmo estudo e mostram que o método utilizado foi pedir que participantes que obtiveram resultados que mostravam que eles favoreciam implicitamente a raça branca em detrimento da negra tentassem obter um resultado oposto no teste²⁴. Os resultados fazem sentido, já que todo o objetivo do teste é mensurar a cognição implícita do indivíduo, que seria fora do alcance de sua racionalidade e controle. Outro aspecto interessante a se pensar seria o “perfil” deste discriminador. A percentagem de pessoas que mostraram preconceitos automáticos raciais tem uma taxa de variação relativamente pequena de acordo com a idade, sexo e formação educacional – levando à conclusão de que este fenômeno está amplamente espalhado pelo ambiente (p. 956).

Como Banaji et al. (2007) pontuam, este repositório contém mais de cinco milhões de testes feitos e resultados guardados (p. 433). Preconceito automático é um fenômeno conectado com a ativação da amígdala no cérebro²⁵ – a área do cérebro ativada quando o indivíduo recebe estímulos de significância emocional, especialmente emoções assustadoras – , havendo também correlação entre os resultados do IAT com a resposta da amígdala de pessoas quando postas em contato com negros (KANG, 2005, p. 1511). Greenwald e Krieger (2006) ao citarem Phelps et al. (2000, p. 729-738), expõe as conclusões dos autores de citados no sentido de que a administração do IAT (modalidade racial) em participantes estadunidenses brancos gera a ativação da amígdala (p. 962). Isso confere uma certa perspectiva sobre o que ocorre na seara cognitiva da pessoa quando exposta a este tipo de estímulo.

O teste também pergunta diretamente aos participantes do experimento acerca de seus preconceitos – tendo essa parte do teste um caráter de medida explícita de preconceitos. O interessante aqui é a disparidade vista entre as respostas explícitas dos participantes e os resultados do exame que acessa os preconceitos automáticos dos participantes. As medições explícitas mostram uma evidência maior de imparcialidade atitudinal e neutralidade, tendo

²⁴ No sentido de tentar fazer com que o resultado do teste fosse de que estes favoreciam a raça negra em detrimento da branca, implicitamente.

²⁵ Banaji et al. (2007, p. 432) explicam que rostos negros ativam a amygdala de uma pessoa mais vezes do que rostos brancos, mas isso só se opera na medida de que estes rostos são mostrados rapidamente, não ocorrendo diferença da ativação da amygdala quando os rostos são mostrados em tempo maior que possibilite a identificação do rosto (525 milissegundos). Isso sugere que a influência de preconceitos automáticos é mais forte em situações automáticas e rápidas, fora da esfera de consciência do indivíduo.

como em média entre os 12 tópicos, 42% dos respondentes expressaram neutralidade, resultado que é diferente da medição implícita, que mostra que só 18% deste grupo demonstra o suficiente de preconceitos automáticos para serem julgados como neutros (GREENWALD e KRIEGER, 2006, p. 955).

Há evidências de que preconceitos automáticos para determinada categoria social, como mensurada por instrumentos como o IAT, prevê comportamentos dispares para com indivíduos de outras categorias (como, por exemplo, mulheres e negros), e isso acontece mesmo quando um indivíduo se autodeclara como sendo igualitário e não sendo racista²⁶ (KANG, 2005, p. 1514). Banaji et al. (2007, p. 433) analisam os dados contidos no repositório do IAT, mostrando que em média, os participantes mostraram preferência por grupos socialmente privilegiados (pessoas mais novas em relação a pessoas velhas, brancos em relação a negros, outras pessoas em relação a árabes muçulmanos). Mais ainda, os autores concluem que os estereótipos implícitos são consistentes com crenças culturais amplamente difundidas, como a associação de negros com armas, a associação do gênero masculino à carreira (enquanto era feita a associação do gênero feminino à família), mostrando ainda que 72% dos participantes associaram o conceito “homem” com ciência e “mulher” com “humanidades” (p. 433). Os dados de que 68% dos participantes do teste mostraram preferência pela raça branca à raça negra, 12% não mostraram preferência alguma, e que 14% mostraram preferência pela raça negra em relação à raça branca – o que dá embasamento para a ideia de que ser membro do grupo “negro” atenua o preconceito automático com relação a negros (BANAJI *et al.*, 2007, p. 433). No IAT que visa medir se a pessoa possui uma visão favorecida a Euro-Americanos em detrimento de Afro-Americanos, participantes negros foram os únicos que não mostraram um substancial favorecimento do grupo de origem europeia em detrimento do grupo de origem negra (GREENWALD e KRIEGER, 2006, p. 956). Os dados revelam que minorias raciais mostram dois impulsos, o primeiro sendo o de favorecer membros de seus próprios grupos, mas também o impulso de favorecer aqueles grupos no topo da “hierarquia racial” (KANG, 2005, p. 1534). Todavia, Banaji et al. (2007) pontuam que essa atenuação não é grande: aqueles membros de grupos menos prestigiados (os não brancos) mostraram menos preferência a seus próprios grupos do que brancos mostraram

²⁶ Estudos encontram a presença de tais fenômenos nos Estados Unidos da América, com relação a Negros, Latinos, Judeus, Asiáticos, estrangeiros, mulheres, gays e idosos, bem como outros estudos também mostram o mesmo fenômeno na Alemanha com relação a turcos, e na Austrália, com relação a aborígenes (KANG, 2005, p. 1512).

para seu grupo, o que leva os autores a concluírem que o status social do grupo no contexto de hierarquia social pesa mais do que o grupo no qual o respondente é membro (p. 435). Com relação à questão de status social, da mesma forma que as pessoas mostram ser mais preconceituosas quando acessadas pela mensuração implícita em comparação com a mensuração explícita; estas se mostram também mais favoráveis a grupos socialmente favorecidos quando são acessados pelo medidor de atitudes implícitas, em comparação aos medidos de atitudes explícitas (GREENWALD e KRIEGER, 2006, p. 955). Em outras palavras, medidores de atitudes implícitas mostram que as pessoas possuem visões que favorecem muito mais aos grupos socialmente favorecidos do que estes esperavam favorecer, quando responderam o questionário direto.

Assim, a conclusão que se tira ao analisar milhares de resultados do IAT revela que a maioria das pessoas não são “*color or gender blind*”²⁷, e talvez, elas não possam se tornar (KANG e BANAJI, 2006, p. 1071-1072). Em outras palavras, essa mensuração que acessa essa parte automática da cognição humana, mostra que as pessoas, mesmo possuindo pensamentos igualitários e progressistas para com outros grupos sociais, esta pode ainda ser uma pessoa que discrimine – e talvez, isso é algo irremediável que faça parte da vida em sociedade. Usar uma medida implícita para medir os preconceitos de uma pessoa com relação a determinado grupo é interessante principalmente em situações socialmente sensíveis, como, por exemplo, interações raciais (GREENWALD e KRIEGER, 2006, p. 954-955). Isso se relaciona também com a breve discussão acima sobre o efeito das normas sociais na atitude do indivíduo, onde as perguntas diretas e indiretas, sendo medições explícitas de preconceito, não conseguem acessar com grande precisão os preconceitos individuais.

²⁷ Essa expressão é usada na literatura jurídica norte-americana para se referir à questão racial. Neste sentido, uma pessoa “*Color -and Gender- blind*” seria aquela que estaria livre de qualquer preferência a algum determinado grupo racial ou gênero. O termo “*color-blind*” começa a ser usado na literatura jurídica norte-americana a partir do voto vencido do Justice John Marshall Harlan, no caso *Plessy v. Ferguson*, onde ele diz “*There is no caste here. Our constitution is color-blind.*” (STEIN, 2013, p. 47). Apesar do caso *Plessy v. Ferguson* julgar em favor da doutrina “*separate but equal*”, a visão introduzida por Harlan foi depois acatada, no caso *Brown v. Board of Education* (p. 49-52).

2.3. O Realismo Comportamental e a discriminação no mercado de trabalho

Conforme Banaji et al. (2007) pontuam, preconceitos automáticos preveem comportamentos discriminatórios, e, justamente, o Direito deve se preocupar com o estudo da Cognição Social Implícita na medida em que a Cognição Social Implícita prevê este comportamento (p. 435-436). Mais ainda, além de prever comportamentos discriminatórios, o processo de decisão do indivíduo pode ser afetado sem que ele perceba (LEVINSON, YOUNG e RUDMAN, 2012, p. 12). Este trabalho se importa com uma questão específica do Preconceito automático e da Cognição Social Implícita, que é a questão da discriminação no mercado de trabalho, e a forma na qual o Direito deve combatê-lo.

2.3.1. O ambiente do mercado de trabalho

A academia do Realismo Comportamental vê esse fenômeno aplicado à discriminação trabalhista em diversas relações dentro da relação entre a empresa e o indivíduo. Por exemplo, a cordialidade durante a entrevista de emprego e as chances relativas à decisão de contratação varia de acordo com o grupo no qual o candidato se insere, conforme Glick e Rudman (2001, p. 743, 757). O estudo de Glick e Rudman (2001) também é interessante no sentido de que propõe evidências de que as mulheres quando possuem qualidades tipicamente associadas ao sexo masculino (aquí chamadas de qualidade de agência), foram avaliadas como menos desejadas para a posição em comparação aos homens com qualidades de agência. Outro estudo, de Greenwald e Krieger (2006), mostra que a contratação de um administrador do sexo masculino é mais provável do que a contratação de uma administradora do sexo feminino devido ao estereótipo que associa a liderança como um traço masculino (p. 951).

É necessário pontuar que nem todos os estudos comportamentais acerca da discriminação no mercado de trabalho usam a metodologia do IAT. De fato, a metodologia do IAT é a metodologia majoritária usada pelas ciências comportamentais para investigar preconceitos automáticos, todavia, não é a única metodologia utilizada pela. Experimentos de Economia Comportamental mostram que americanos com nomes típicos de afrodescendentes recebem menos chamadas para entrevistas de emprego quando comparados com o número de

chamadas para entrevistas de currículos onde os nomes que são tipicamente associados à população branca norte-americana (BERTRAND e MULLAINATHAN, 2004, p. 1013). Os currículos enviados tinham o mesmo nível de qualidade, e os resultados foram de que os currículos com nomes tipicamente associados aos brancos receberam 50% mais retornos e convites para entrevistas em comparação com currículos com nomes típicos de negros (p. 991). Kang (2005) avalia esse estudo, afirmando que ele se dialoga com o conceito de esquemas raciais, que nesse caso concreto são ativados simplesmente pelo nome, podendo alterar a forma sobre como as pessoas avaliam currículos (p. 1515).

Heilman (2012) utiliza-se da metodologia de observação do mundo social para estudar a discriminação sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho. Segundo sua avaliação, mulheres inseridas no mercado de trabalho são percebidas e estereotipadas como tendo características de comunalidade (“*communality*”), ou seja, características de preocupação com os outros, tendências a ser calorosas, amigáveis e colaborativas, bem como deferência e sensibilidade emocional; enquanto homens são vistos como tendo características de agência, ou seja, orientação para realização de tarefas, dominância, autonomia e racionalidade (p. 115). Assim, a principal barreira imposta às mulheres dentro do ambiente de trabalho vem dessa percepção estereotipada das mulheres, onde as características vistas como necessárias para que a pessoa seja promovida ou contratada para cargos de administração são atribuídas aos homens – bem como outros cargos notadamente atribuídos às qualidades de agência e ao sexo masculino²⁸ (p. 116-117). Conforme ela explica, as expectativas possuem uma característica de autopropetuação²⁹, elas conferem um viés parcial às informações recebidas pelo indivíduo de uma maneira que faz manter as expectativas prévias que o avaliador tinha sobre a pessoa, e isso se dá porque as pessoas dão mais atenção às atitudes que confirmam a preconceção e, mesmo quando a informação contrária às expectativas é notada, ela pode não se integrar à impressão final formada (p. 116).

Os processos cognitivos implícitos influenciam como pessoas julgarão outras, sendo os fatores influenciadores as crenças, estereótipos e preconceitos acerca de uma categoria

²⁸ Trabalhos podem ser atribuídos ao sexo masculino não só pela posição requisitar qualidades de agência. “Trabalhos masculinos” podem ser determinados como tal também pela ocupação, campos e especialidades (HEILMAN, 2012, p. 117).

²⁹ As memórias também podem ser enviesadas por expectativas. Os comportamentos consistentes com as expectativas acerca do gênero feminino são mais fáceis de serem lembradas, afetando a mobilidade da mulher (HEILMAN, 2012, p. 117).

social – então uma pessoa automaticamente irá mostrar atitudes diferentes quando postas em contato com alguém de um determinado grupo objeto destes fatores influenciadores –, e estas mecânicas acontecem sem nenhuma consciência, podendo muito bem o discriminador entender que seus julgamentos são baseados nos méritos do indivíduo (KANG e BANAJI, 2006, p. 1083-1085). Assim, o grande problema acerca da discriminação motivada por preconceitos automáticos, especialmente no que tange a discriminação trabalhista com relação a processos de contratação e promoção, está relacionado ao fato de que se pode mascarar facilmente este preconceito com a ideia de “mérito”. O “mérito”, na verdade, não é nem neutro ou objetivo, ele é definido e acessado por processos cognitivos inconscientes da mesma maneira que os preconceitos automáticos (KRIEGER, 1998, p. 1293).

O que se pensa que normalmente é um acesso justo a ideia pessoal de “méritos” pode na verdade ser uma medição incorreta, não por causa de *animus* explícitos, mas sim por causa de processos cognitivos implícitos que, por sua natureza, não chegam à introspecção pessoal consciente (KANG e BANAJI, 2006, p. 1089). Crosby e Dovidio (2008) explicam:

“Second, with contemporary forms of racism, discrimination against Blacks and other minority groups typically does not occur blatantly. Instead, it is manifested primarily when it can be justified or rationalized by other, ostensibly nonrace-related, elements in the situation.” (p. 28)

Assim, quando esses processos mentais chegam à reflexão pessoal consciente, tem os reais motivos repudiados pelo indivíduo (que muitas vezes possui ideais igualitários) e então, este busca uma racionalização para sua tomada de decisão. Isso se dialoga com a ideia de Banks (2008), de que a discriminação motivada tanto por fatores de gênero, quanto por fatores raciais, é mais provável de ocorrer em circunstâncias onde o tomador de decisão possui liberdade substancial e arbítrio³⁰ (p. 371). Assim, a ideia principal acerca da discriminação implícita durante o processo de contratação de um candidato é a ideia de que, quando o responsável pela contratação dos candidatos tenta racionalizar o motivo pelo qual tomou a decisão, este sempre racionalizará e legitimará para si a sua decisão em contratar o administrador homem (em detrimento de uma candidata do sexo feminino) ou o candidato branco (em detrimento do candidato negro) com base na assertiva de que o candidato que não foi selecionado não tinha tanto mérito quanto o que foi escolhido, ou que o candidato que não foi escolhido “não se enquadrava no perfil” do cargo ou da corporação.

³⁰ O texto original usa o termo “*substantial discretion*”.

2.3.2. Tratamento jurídico do problema

Apesar de a Psicologia Social acreditar ser indubitável e consensual a ideia de que preconceitos automáticos afetam a tomada de decisão de uma pessoa, não há consenso entre os estudiosos da academia jurídica e tribunais norte-americanos acerca do quanto o Direito do Trabalho deveria refletir e abarcar este fenômeno (GERTNER e HART, 2012, p. 86). Para Krieger e Fiske, O Realismo Comportamental afirma que os juízes devem, no Direito Antidiscriminação, manter-se atualizados com os avanços das ciências comportamentais (KRIEGER e FISKE, 2006, p. 1001). Isso possui implicações na aplicação do Direito que talvez não possam ser desejadas para fins de aplicação desta teoria à realidade brasileira (e tampouco para a norte-americana). Para Krieger e Fiske (2006), os juízes devem preferir o entendimento da psicologia social em detrimento de seu entendimento pessoal (intuições e senso comum psicológico), uma vez que cientistas constantemente submetem as teorias de seus campos ao escrutínio empírico, sob consistente e amplamente acordados métodos e critérios de avaliação (p. 1008). Para estes autores, o Direito Antidiscriminação aplicado pelas cortes norte-americanas, na forma atual, deve ser criticado e reformado, uma vez que ele está limitado à premissa de que o discriminador está conscientemente discriminando e, portanto, exclui os preconceitos automáticos do Direito Antidiscriminação³¹ (p. 1010). Para estes autores, o modelo atual de pensamento jurídico no que se refere o conceito de discriminação e o que causa a ocorrência é um modelo atrasado quando comparado às conclusões empíricas tiradas das ciências sociais (p. 1026).

Krieger e Fiske (2006, p. 1027-1061) criticam uma série de precedentes da Suprema Corte do Estados Unidos da América em matéria de Direito Antidiscriminação, uma vez que este se encontraria atrasado pelo fato de que a jurisprudência do país estaria levando em consideração o fator “culpa” como fator determinante para julgar se houve discriminação ou não e se o réu é ou não culpado por discriminar. Este é um ponto de vista onde se entende que o Título VII da Carta de Direitos Civis dos Estados Unidos da América de 1964 não especifica que os atos discriminatórios proibidos sejam conscientes, não havendo nenhuma previsão expressa que vede a incidência da lei antidiscriminatória estadunidense a atos

³¹ Para os autores, o julgamento em Direito Antidiscriminação que leva em consideração os preconceitos automáticos deve levar em consideração a causalidade nos casos de discriminação, e não a intenção do agente (p. 997).

discriminatórios inconscientes e que, contanto que se prove que a discriminação ocorreu, poderia o juiz julgar o caso de discriminação e condenar o polo passivo da ação mesmo que a discriminação seja de ordem inconsciente (GERTNER e HART, 2012, p. 86). Este ponto de vista acerca da atuação dos juízes, considerando os preconceitos automáticos no Direito Antidiscriminação, não pode prosperar.

De fato, o estudo da Psicologia Social faz parecer que em muitos casos o pensamento judicial encontra-se atrasado em relação às conclusões empíricas das ciências sociais de forma geral. Porém, o ponto de vista ilustrado pelos autores Krieger e Fiske (2006) procura convencer seus leitores de que o juiz tem o dever de sanar os problemas gerados pelos preconceitos automáticos no âmbito litigioso do Direito Antidiscriminação. A opinião dos autores acerca de como deveria ser a atuação dos juízes, neste ponto, ignora o fato de que o discriminador não possui consciência e tampouco controle sobre este preconceito. O debate entre a judicialização ou não do preconceito automático envolve uma gama considerável de casos já levados à Suprema Corte dos Estados Unidos da América, bem como discussões doutrinárias diversas acerca da função do fator “culpa” na discriminação.

A existência de um novo entendimento científico de que a discriminação pode ser feita sem que haja *animus* racional, vontade e, que muitas vezes são contrárias às ideologias pessoais do indivíduo que realiza a discriminação configura-se como um aspecto problemático e desafia a teoria e prática jurídica (GREENWALD e KRIEGER, 2006, p. 951). Olhando para a interpretação de comentadores do tema norte-americanos que seguem outro viés, vemos que o Direito Antidiscriminação atual é ineficaz em reduzir e prevenir esse tipo de discriminação motivada por preconceitos automáticos, uma vez que os componentes básicos do Direito Antidiscriminação são comandos “*ex ante*” (comando de não discriminar) e remédios “*ex post*” para os querelantes que ingressam no Poder Judiciário em busca de reparação, mediante a prova da discriminação (KANG e BANAJI, 2006, p. 1079). Mais do que isso, como Crosby e Dovidio (2008) pontuam, é comumente impossível identificar a raça como o motivo primário para uma atitude negativa motivada por preconceitos automáticos – e isso tem, obviamente, implicações negativas diretas para o tratamento que o sistema jurídico deve dar para essa questão (p. 28). Temos, aqui, portanto, um verdadeiro paradoxo que o Direito deve enfrentar. De um lado, temos a evidência de que a discriminação ocorre, muito além das vias explícitas, sendo assim necessária uma resposta jurídica para isso. Por outro lado, o Direito como é hoje visto não pode punir indivíduos que não tinham consciência e

controle de tal discriminação. Parece estranha a ideia de justiça punir indivíduos por terem realizado uma atitude discriminatória sem possuir nenhuma vontade discriminatória e que são, muitas vezes, comuns e adequados aos padrões igualitários modernos. Apesar de causar danos concretos no mundo real, não cabe ao juiz punir alguém que não tenha consciência do que está causando. Como dito, muitas vezes o indivíduo que possui preconceitos automáticos possui até ideais progressistas e igualitários, sendo o preconceito automático um fenômeno automático, incontrolável e inconsciente. A solução dada deve ser outra que não a punição por parte do Estado e a solução deste problema social não deve ser feita por parte da litigância.

A ideia de litigar a discriminação motivada por preconceitos automáticos cai em alguns problemas práticos explicados pela Psicologia Social, que podem tornar a litigância inviável (e como argumentado acima, indesejável). Primeiramente, falar sobre um remédio “*ex post*” para uma discriminação só é uma solução interessante quando o dano é perceptível para a vítima, o que não se aplica ao fenômeno estudado neste trabalho (KANG e BANAJI, 2006, p. 1079). Essa consideração é importante quando percebemos que as vítimas destes preconceitos convencem a si mesmas de que estão pessoalmente isentos das injustiças que eles próprios sabem que ocorrem contra outros membros de seus próprios grupos (CROSBY, 1994, p. 24-25). Essa ideia parte também da concepção primária acerca dos preconceitos automáticos, que entende que essa forma de discriminação é extremamente sutil. Outros problemas que podem fazer a judicialização dos preconceitos automáticos um remédio ineficiente para o problema. Um exemplo disso seria o fato, levantado ironicamente por Krieger (1998), que defende a judicialização deste fenômeno, de que as pessoas são ruins em identificar atitudes discriminatórias (p. 1305-1309), bem como vítimas muitas vezes percebem tais situações de discriminação como situações merecidas devido a um fenômeno chamado Internalização das Desigualdades³² (BLASI e JOST, 2006, p. 1136-1137).

Mais ainda, Kang e Banaji (2006, p. 1079, apud YELNOSKY, 1999), pontuam que não obstante a grande dificuldade de perceber esse tipo de discriminação e seus efeitos, a litigância de trabalhista incorre em altos custos transacionais e ônus probatórios. Devido a isso, muitos empregados acabam por não adentrar ao judiciário quando estes conseguem perceber a discriminação ocorrendo, uma vez que judicializar esta relação de discriminação

³² Tradução literal do conceito em inglês “*Internalization of Inequality*”, onde membros de grupos desfavorecidos e minoritários mostram evidências de favorecimento implícito a grupos dominantes na sociedade (BLASI e JOST, 2006, p. 1136-1137).

força o empregado a suportar altos custos financeiros, emocionais, podendo também afetar a reputação do empregado frente a novos empregadores em um cenário que envolve ônus probatórios rígidos impostos pelo Título VII da Carta de Direitos Civis dos Estados Unidos (Idem). Sobre esse tema, seria interessante fazer colocações acerca dessa questão de ônus probatórios aplicados ao cenário dos litígios trabalhistas brasileiros³³.

Preconceitos contemporâneos, como este exposto neste trabalho, por terem uma natureza inconsciente e efeitos sutis, que fazem a discriminação ser algo difícil de ser identificada em casos singulares, pedem um tratamento jurídico que promova justiça tendo como foque padrões sistemáticos e não as motivações ou intenções de um indivíduo – características típicas da litigância (CROSBY e DOVIDIO, 2008, p. 29). Se pensada a hipótese da judicialização dos preconceitos automáticos pela ótica do “*reductio ad absurdum*”, parece estapafúrdia – e contrária a ideia de Estado Democrático de Direito – uma pessoa ser punida pelo crime de racismo por um juiz em algum caso onde se litigue a eventual ocorrência de uma discriminação baseada por elementos inconscientes. O entendimento de que os preconceitos automáticos devam ser litigados, assim, não é o único entendimento.

³³ A ideia de judicializar o preconceito automático parece estranha ao ordenamento jurídico brasileiro, principalmente quando analisadas a regra de causalidade adotada pelo ordenamento, conforme se vê no art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e no art. 333 do Código de Processo Civil. É certo que parte da doutrina do Direito do Trabalho brasileiro entende pela necessidade do julgador recorrer à máxima da experiência e prova *prima facie* de maneira supletiva conforme o art. 335 do Código de Processo Civil de 1973 para casos onde o juiz comumente percebe a discriminação trabalhista; bem como a utilização de dados estatísticos e a inversão do ônus da prova com base na Teoria Dinâmica do Ônus da Prova (onde a parte que possui a melhor capacidade de produzir a referida prova é aquela que deverá produzi-la, a contrário senso da Teoria Estática do Ônus da Prova, adotado no art. 333 do Código de Processo Civil e art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho), para evitar o ordenamento da produção de prova diabólica para o Reclamante (CARVALHO CHEHAB, 2010, p. 54-64). Também há o entendimento de que o Ônus da Prova deva ser invertido uma vez que o Direito do Trabalho além de só aplicar o Código de Processo Civil de maneira subsidiária, conforme mostra o art. 769 da Consolidação das Leis Trabalhistas, onde essa flexibilização daria ao julgador a abertura de buscar pela justiça social no Processo do Trabalho, levando em consideração que a Justiça Trabalhista deve se reger pelo Princípio da Proteção – esta ótica se opera por uma interpretação expansiva do disposto no art. 6º, inciso VIII do Código de Defesa do Consumidor, recomendando uma interpretação direcionada a flexibilizar o disposto no art. 818 da CLT sob a ótica do Princípio da Proteção (MACHADO VASCONCELOS, 2005, p. 102-104). O entendimento de ambos os magistrados acima citados, que julgam casos de Direito do Trabalho no dia-a-dia, parece correto para os casos de discriminações motivadas por preconceitos explícitos, por mais que velados. Esse entendimento não pode ser estendido à litigância trabalhista que envolva preconceitos automáticos. A questão tratada não envolve a prova diabólica, uma vez que não se trata qual a parte que mais facilmente poderá provar algo, mas sim na impossibilidade de ambas as partes. Isso fica claro quando percebemos que uma das bases do entendimento acerca da Cognição Social Implícita é de que o agente perpetuador da discriminação não possui consciência de estar discriminando, bem como sempre encontrará um motivo racionalizável para a sua tomada de decisão (como por exemplo, os “méritos” ou o “perfil” da pessoa).

Há também o entendimento de que esse tipo de discriminação pode ser combatido de forma estrutural. É necessário, portanto, um modelo de Direito Antidiscriminação que promova intervenções estruturais proativas que minimizem os danos causados sem fazer uso da litigância individual (KANG e BANAJI, 2006, p. 1080). A “Hipótese do Contato Social” sugere que quando indivíduos de diferentes categorias sociais desenvolvem significativas interações entre si, seus estereótipos e preconceitos serão mitigados e reduzidos ao longo do tempo (p. 1101). O contato social é um dos mais efetivos modos de que a ciência social encontra para reduzir preconceitos entre grupos.

Ações afirmativas fazem o contato social ser possível no dia-a-dia. Um dos mais cruciais aspectos que mitigam preconceitos automáticos é a interação entre diferentes grupos. Em sua “Hipótese do Contato Social”, Gordon Allport (1954) delineou quatro condições que eram requeridas para que se produzissem significativas interações que por si reduziriam preconceitos automáticos e melhorariam atitudes para com membros de um grupo diferente: status iguais, objetivos comuns, interdependência, e apoio positivo de autoridade (BARTLETT, 2009, p. 1953). A leitura da Hipótese do Contato Social em Pettigrew (1998) descreve mais detalhadamente as quatro condições originalmente identificadas por Allport (1954). O conceito de status iguais tem uma gama de interpretações, portanto membros de todos os grupos que trabalham juntos devem perceber entre si o sentimento de igualdade e esperar tratamento igualitário (PETTIGREW, 1998, p. 66, 80). Segundo, quando membros de diferentes grupos estão desenvolvendo e trabalhando para a concepção de objetivos comuns, é imperativo que o processo seja colaborativo. Atingir o objetivo não é um requerimento para a diminuição do preconceito, porém aumenta efeitos positivos no contato entre grupos (p. 66). Terceiro, trabalhar em conjunto na busca de um objetivo comum cria uma interdependência entre membros de um grupo diverso (p. 67). O propósito compartilhado e interdependência servem para diminuir barreiras entre grupos e, portanto, permite que membros de diferentes grupos criem um senso de identidade comum como grupo, vendo seus pares com um olhar mais positivo (BARTLETT, 2009, p. 1954). Para que a Hipótese do Contato social se faça eficiente para a redução de preconceitos, é necessário que esse contato não seja superficial (KANG e BANAJI, 2006, p. 1101). Finalmente, suporte claro dado pela figura de autoridade, a lei, ou normas sociais, faz o contato ser mais aceitável por participantes e facilita a adoção destas normas para a identidade compartilhada de grupo (PETTIGREW, 1998, p. 67). A Hipótese do Contato Social, como revisada por Pettigrew, também conclui que este contato só

é eficiente quando este cria um potencial para o desenvolvimento de amizades (p. 80). O valor que nasce de interações entre pessoas de diversos grupos pode ser visto quando estes membros compartilham no ambiente de diversidade, os valores e culturas de seus respectivos grupos (AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION, 2003, p. 2-30). O relacionamento entre tais grupos reduzirá estereótipos e intolerância, e portanto, gerará um melhor entendimento acerca de outros grupos (p. 14-16). A luz dos preconceitos percebidos nos dias de hoje, bem como a constatação de que tais preconceitos podem ser combatidos com a inserção de membros dos grupos que são alvos dessas discriminações quando estes trabalham e vivem em conjunto, parece obvio que a promoção de diversidade deve ser um interesse governamental, já que é imprescindível promover um futuro harmonioso, onde relações produtivas entre diferentes grupos devem ser incentivadas para uma comunidade mais globalizada e tolerante (p.3).

O “apoio positivo da autoridade”, fato necessário para fazer o contato social eficiente na redução de preconceitos também pode ser dada pelos superiores no âmbito empresarial. Em estudo no que respeita os efeitos no clima organizacional acerca do tema preconceitos automáticos e atitudes motivadas por fatores raciais, Ziegert and Hanges (2005) concluem que as avaliações de participantes do estudo acerca de candidatos de emprego eram determinadas pelo clima organizacional. Quando participantes eram informados que o Vice Presidente da organização tinha preferencia para a contratação de candidatos brancos devido ao fato de que a maioria dos empregados eram também brancos, os participantes eram mais propensos a avaliar candidatos negros negativamente. O efeito negativo do clima organizacional foi mais forte que o efeito positivo de um clima de equidade, no qual havia uma nota do Vice Presidente enfatizando que as decisões de contratação deveriam ter como base as qualificações do candidato, no sentido de que mesmo os participantes com resultados muito baixos no teste IAT produziram avaliações díspares (p. 553-562).

A Hipótese Do Contato Social pode ser o principal mecanismo para a mudança psicológica das pessoas no que se refere ao problema tratado neste trabalho, uma vez que o contato e a integração no âmbito do lugar de trabalho diminui os preconceitos e estereótipos que indivíduos possuem acerca de outros grupos (KANG e BANAJI, 2006, p. 1101-1103). Ações afirmativas, nesta ótica, são necessárias para lutar contra tipos de discriminação que não são abordados por meios legais clássicos já existentes. Apesar de não haver política pública que cure todos os problemas, esta é, atualmente, o único remédio jurídico possível

para que se lute contra discriminação sem que a vítima recorra à justiça individualmente (CROSBY, 1994, p. 24-25). Como já colocado, uma das principais características do Preconceito automático é o fato de que esse preconceito não é perceptível nem para o discriminador (que racionaliza seu preconceito usando atalhos mentais, que o fazem crer que tomou sua decisão se baseando em critérios subjetivos, porém racionais, como o mérito) nem para o discriminado (que não percebe essa sutil discriminação). Segundo esse entendimento, de nada vale a pena litigar preconceitos automáticos não só pela grande dificuldade de prová-lo, mas também porque o discriminado por esse tipo de preconceito normalmente não é nem ciente de que está sendo discriminado.

Ações afirmativas atacam o problema da desigualdade de oportunidades e discriminação por um meio mais proativo e sistêmico (p. 18-19). Assim, as Ações afirmativas são um remédio para este problema que não assume hostilidade consciente por parte dos discriminadores e tampouco intencionalidade por parte dos indivíduos hegemônicos – a Ação Afirmativa não assume hostilidade como sendo um ingrediente necessário para a ocorrência da discriminação (CROSBY e DOVIDIO, 2008, p. 29, 32). Ainda mais do que isso, Ações afirmativas não só são eficientes para remediar atitudes discriminatórias do presente, mas sim previnem discriminações futuras (KANG e BANAJI, 2006, p. 1077). Acadêmicos da Psicologia Social, quando avaliam soluções para o problema dos preconceitos automáticos, propõem também outras soluções³⁴.

As avaliações dos autores sobre a Hipótese do Contato Social dão o entendimento que, para que essa Ação Afirmativa no mercado de trabalho seja de fato eficiente na luta contra a discriminação, de nada bastaria uma Ação Afirmativa para simplesmente integrar os grupos que sofrem discriminação na empresa. De acordo com a Hipótese do Contato Social, é necessário além de apoio da autoridade, status iguais, objetivos comuns, interdependência. Portanto, seguindo essa ideia, Ações afirmativas só são efetivas no âmbito empresarial quando aplicada para contratações na **atividade-fim da empresa**. Mais ainda, o condicionamento do sucesso da Ação Afirmativa a interdependência, potencial de amizades e apoio da autoridade gera uma responsabilidade para o setor de Recursos Humanos da empresa

³⁴ É também sugerido, por exemplo, a prática do “*cloaking*”, onde se sugere uma política pública que busque esconder a raça ou o gênero da pessoa no processo de admissão, e assim preconceitos de ordem implícita e explícita não poderiam influenciar a avaliação (KANG e BANAJI, 2006, p. 1092-1094). Um exemplo de política de “*cloaking*” seria aquela política que proibisse fotos e nomes no Currículo do candidato.

de integrar o beneficiário da Ação Afirmativa e de mostrar aos empregados que a autoridade no âmbito da empresa concorda com a ideia das Ações afirmativas – esse ponto será explorado com mais profundidade no próximo capítulo.

CAPÍTULO 3 – AÇÕES AFIRMATIVAS SOB A PERSPECTIVA DE POLÍTICAS PÚBLICAS

“By embracing affirmative action as a policy, we at least tacitly acknowledge that our world is an unjust place in which people with one set of characteristics are systematically put at disadvantage relative to people with contrasting characteristics.” (CROSBY, 1994, p. 31)

Este capítulo procura interpretar os aspectos importantes para o tema de políticas públicas de Ações afirmativas. Esses aspectos são abordados pela literatura da Psicologia Social, com o objetivo de contribuir para um melhor entendimento acerca desse tipo de Política Pública, bem como contribuir com entendimentos que sejam relevantes para a criação de Políticas Públicas de diversidade no âmbito empresarial que gerem efeitos eficientes para a sociedade com o menor dano aos beneficiários. Em termos de Psicologia Social e Políticas Públicas, tratar de Ações afirmativas significa tratar de assuntos sensíveis para indivíduo comum, tais como o ideal de meritocracia e racismo. Uma Ação Afirmativa mal introduzida pode gerar a estigmatização de beneficiários³⁵ (KRIEGER, 1998, p. 1271). Ações afirmativas devem atender seus objetivos com os menores efeitos colaterais aos beneficiários – estes efeitos colaterais derivam de ressentimento por parte dos grupos dominantes, que podem gerar uma queda na autodeterminação e autoconfiança dos grupos minoritários (CROSBY, 1994, p. 26). Ações afirmativas ameaçam o senso de individualismo e expõem a meritocracia como uma ilusão, causando desconforto aqueles indivíduos que acreditam que suas conquistas são determinadas pelo mérito (p. 33-35).

Além de tratar destes temas, este Capítulo introduz o tema com a provocação de que a retórica de reparação histórica, com base na literatura da Psicologia Social, não é suficiente para cobrir toda a temática das Ações afirmativas. O maior problema enfrentado pela Psicologia Social no que se refere aos efeitos negativos das Ações afirmativas contra os beneficiários vem da percepção ilusiva, meritocrática e individualista por parte dos não beneficiários das Ações afirmativas e suas reações negativas à política e aos beneficiários. Obviamente, tomadores de decisão não podem basear suas decisões apenas em considerações de mérito, uma vez que as concepções de mérito são constructos sociais e são moldadas levando em consideração as mesmas preferências de grupos que dão nascimento ao

³⁵ Um procedimento de seleção que é percebido como injusto impõe o estigma ao beneficiário e gera efeitos negativos (KRIEGER, 1998, p. 1271). Essa percepção de injustiça se dialoga com a percepção de meritocracia.

preconceito intergrupar (KRIEGER, 1998, p. 1277). Porém, é importante que a Psicologia Social preste importante atenção aos não beneficiários dessa iniciativa, uma vez que suas reações são determinantes para o sucesso da iniciativa.

Sobre esse tema, cabe lembrar a assertiva de Crosby (1994), que afirma que as pessoas nos Estados Unidos da América e Canadá tendem a aceitar a ilusão de que indivíduos recebem o que eles merecem, e que os indivíduos ao invés de entenderem que a sociedade necessita de mudança, acabam por confrontar tais desigualdades culpando as vítimas dessa desigualdade e, com isso, fica fácil confundir Ações afirmativas com uma política que confere “tratamento especial” (no sentido pejorativo do termo) às minorias (p. 31-32). A maneira na qual o programa de Ação Afirmativa é introduzido influencia percepções subjetivas de justiça procedimental, que por sua vez determinam atitudes para com o programa e seus beneficiários (KRIEGER, 1998, p. 1272). A problematização do mérito e da meritocracia é central ao debate de Ações afirmativas; a questão da percepção de mérito individual se dialoga com a percepção de justiça procedimental e equidade das medidas tomadas (p. 1291-1292).

Quaisquer semelhanças com o discurso visto recentemente no Brasil acerca das Ações afirmativas no ingresso para o curso superior não são meras coincidências. Já nos Estados Unidos da América, o país se envolveu em discussões profundas acerca da temática das Ações afirmativas especialmente após a implementação da Ordem Executiva (“*Executive Order*”) 11.246 pelo Presidente Lyndon Johnson³⁶. Tendo como foco a discussão recente em torno das Ações afirmativas para negros no Brasil, ao notar opiniões ambíguas acerca de tais Ações afirmativas para ingresso no ensino superior em contraposição às opiniões dos mesmos

³⁶A “*Executive Order*” nº 11.246 estabelece que qualquer organização que empregue mais de 50 empregados e que queira contratar com o Governo Federal dos Estados Unidos da América deve ser um empregador que tenha políticas internas de Ações afirmativas (CROSBY e DOVIDIO, 2008, p. 30). Sobre o tema, é interessante citar que, nos EUA, de acordo com a Seção 706 (g) do Título VII, o juiz pode ordenar uma organização que está sendo processada por discriminação a adotar Ações afirmativas para corrigir, além de penalizá-la (CROSBY, 1994, p. 15). Esta ordem executiva, primariamente, ordenava que organizações levassem em consideração considerações como “raça”, “cor”, “origem” e “religião”, tendo a previsão legal sido estendida para abarcar considerações de “sexo” em 1967, bem como considerações de “deficiência física”, “veteranos deficientes” e “veteranos do Vietnã” (CROSBY, 1994, p. 16). A Ação Afirmativa, neste contexto, é chave fundamental para o incremento do número de empregados vindos de diversos grupos. O Governo Federal dos Estados Unidos da América aumentou significativamente a diversidade em seu quadro de empregados por causa de ações afirmativas (CROSBY e DOVIDIO, 2008). Similarmente, os números de gerentes afro-americanos e profissionais no Governo Federal Norte Americano aumentou “200% entre os anos de 1970 e 1980” enquanto o número de gerentes e profissionais brancos “aumentou apenas 29%” (KONRAD e LINNEHAN, 1995, p. 409-439).

juristas acerca de temas correlatos, como medidas afirmativas direcionadas às mulheres e deficientes, Martins da Silva (2009) comenta que as opiniões de alguns juristas podiam ser consideradas discriminatórias, bem como também pontua que suas opiniões sugerem uma visão freyreana da realidade das relações étnicas e raciais no Brasil (p. 5). O que é pontuado é que Ações afirmativas eram intensamente atacadas enquanto visando negros, o que não ocorria quando o debate era acerca de ações afirmativas para mulheres e deficientes. Além das alegações de deturpação do Princípio da Igualdade, algumas das retóricas levantadas para se questionar ações afirmativas (para negros), Martins da Silva (2009), mostra que estas foram questionadas também usando argumentos de teor meritocrático, bem como uma retórica acerca da inexistência “de critérios seguros ou científicos” para que se fossem identificados os beneficiários de tais políticas afirmativas (p. 4).

Tendo essa passageira comparação sido feita, é importante notar que as conclusões desse Capítulo se aplicam à realidade brasileira, independente da interpretação acerca da ocorrência de preconceitos automáticos no Brasil, por dois motivos. O primeiro motivo é de que a defesa e o estudo das ações afirmativas, como feitas pela Psicologia Social, vêm antes do estudo dos preconceitos automáticos. As ações afirmativas são vistas como formas de reduzir as discriminações (de maneira geral) na sociedade, de acordo com a Hipótese do Contato Social de Allport. O estudo dos preconceitos automáticos faz uso da “*Intergroup Contact Theory*” de Allport como sendo uma solução possível ao fenômeno que os estudiosos desse campo estudam. O segundo motivo é que o principal problema aqui tratado se relaciona a reações adversas às ações afirmativas, e o núcleo desta problemática advém do pensamento meritocrático dos indivíduos, presente também no contexto brasileiro.

De Lima Nunes e Camino (2010) verificam a presença dessa mesma mentalidade meritocrática ao realizarem estudo com alunos de uma Universidade do Nordeste (p. 1-14). Mais ainda, a conclusão de Souza (2003) de que há no Brasil um setor de inadaptados, setor o qual este chama “ralé estrutural” (p. 67) se dá justamente pela inadequação desse setor ao ideal europeizado de meritocracia, bem como ao não pertencimento ao contexto valorativo de fundo que gera a ideia o fenômeno da igualdade entre os cidadãos³⁷. A análise é feita à luz do conceito de “ideologia do desempenho”, de Reinhardt Kreckel, baseada na tríade meritocrática “qualificação-salário-posição”, sendo uma ideologia uma vez que estimula e

³⁷ Aqui, ele faz alusão à ideia de “dignidade” do agente racional, de Taylor.

premia o desempenho ao mesmo passo que dá ao indivíduo a possibilidade de acesso diferenciado e permanente às chances de vida e apropriação de bens escassos, onde o cidadão completo é aquele que completa as três características da tríade (p. 65). A ideologia do desempenho é importante para a análise porque ela determina aos excluídos, que não conseguem atender os pressupostos mínimos para competição, seu reconhecimento social e ausência de autoestima, sendo essa ideologia uma legitimação subpolítica presente no cotidiano, que reflete a eficácia de princípios funcionais presentes nas instituições “mercado” e “estado” (p. 66). Souza conclui:

“Assim, se o *habitus* primário implica um conjunto de predisposições psicossociais refletindo, na esfera da personalidade, a presença da economia emocional e das pré-condições cognitivas para um desempenho adequado ao atendimento das demandas (variáveis no tempo e no espaço) no papel de produtor, com reflexos diretos no papel do cidadão, sob condições capitalistas modernas, a ausência dessas pré-condições, em alguma medida significativa, implica na constituição de um *habitus* marcado pela precariedade” (SOUZA, 2003, p. 66)

Assim, o *hábitus precário*, ideia traçada logo na introdução deste trabalho e que serve de inspiração para o mesmo, tem como pressuposto de articulação para baixo do *habitus primário*³⁸ essa falta de adequação às pré-condições (onde uma delas se baseia na adequação à tríade meritocrática) que por sua vez influencia na criação deste *habitus precário*, que condena o não europeizado brasileiro a ser visto, na dimensão pré-reflexiva, como sendo subgente ou “ralé” (p. 65-67).

Nesse sentido, se as avaliações feitas por de Lima Nunes e Camino (2010) estão corretas, e se a leitura de Jessé Souza acerca da Tríade Meritocrática e sua aplicação na realidade Brasileira, as constatações deste capítulo são aplicáveis ao contexto Brasileiro.

3.1. Muito além da Reparação Histórica

Piovesan (2005) afirma ser necessário que se combine a proibição da discriminação – legislações com caráter repressivo – com a introdução de políticas públicas compensatórias que visem à aceleração do processo de igualdade; onde tais políticas devem ter como meta

³⁸ A articulação para baixo do *habitus primário* é o *habitus precário*.

principal a remediação de um passado discriminatório, exercendo a missão de alcançar a igualdade Substantiva de grupos vulneráveis, tais como minorias étnicas e raciais, bem como mulheres (p. 49). A autora conclui que a melhor forma de se conferir tal reparação e remediar as condições advindas de um passado discriminatório é a implementação de ações afirmativas (p. 49-52). A autora, quase chega ao ponto proposto por este trabalho, uma vez que esta alega que as políticas públicas de ações afirmativas são instrumento necessário que devam ser combinados aos meios legais já existentes de caráter repressivo. Todavia, esta usa a linha argumentativa da reparação histórica para defender a aplicação destas políticas públicas.

O argumento de reparação histórica, defendido por quase todos os juristas favoráveis às ações afirmativas, aqui não será objeto de defesa³⁹. Por mais certo que esteja defender-se a inclusão de ações afirmativas e que indubitavelmente tais políticas podem ser vistas como instrumentos legítimos de reparação histórica, a defesa de ações afirmativas não deve se pautar – ao menos unicamente – nessa retórica. Há diversas outras razões para a defesa da introdução de ações afirmativas no sistema jurídico brasileiro que não reparação histórica. A abordagem do “Realismo Comportamental” mostra que não há necessidade de advogar em favor das ações afirmativas tendo como base benefícios pedagógicos ou reparações históricas; ao invés disto, esta abordagem acerca do tema mostra que ações afirmativas são necessárias para combater discriminações que ocorrem aqui e agora (KANG e BANAJI, 2006, p. 1065). ações afirmativas são eficientes em atacar problemas de racismo e sexismo fortemente enraizados na sociedade (PRATKANIS e TURNER, 1996, p. 111).

O argumento de justiça corretiva, ou reparação histórica, é um argumento legítimo para a defesa de ações afirmativas, ainda que não seja o único e mais forte. Tendo isso dito, é interessante a colocação de que há limitações no argumento de justiça corretiva. Kang e Banaji (2006) expõem que a sociedade contemporânea tende a ver a discriminação como sendo um dano gerado por responsabilidade individual de um discriminador a um discriminado – em outras palavras, deve-se identificar o dano causado, quem individualmente

³⁹ É visível que grande parcela da comunidade acadêmica, políticos e figuras públicas defendem a ideia de ações afirmativas tendo como base o argumento de que é imprescindível conferir reparação histórica aqueles grupos que, historicamente, sofreram discriminações. Esta lógica de reparação histórica não é exclusividade brasileira. Crosby (2004), avaliando a questão de ações afirmativas sob a ótica estadunidense, também usa a lógica da reparação histórica como um de seus argumentos favoráveis às ações afirmativas, afirmando que tais políticas públicas devem se focar em grupos que, dadas suas condições históricas, hoje vivem em uma realidade na qual sofrem discriminações, especificamente: mulheres, afro-americanos, nativo-americanos, asiático-americanos (p. 16).

o comete, e a vítima específica (p. 1067-1068). Ações afirmativas não se encaixam neste modelo de correção, pois os beneficiários não são adereçados e percebidos como sendo as vítimas específicas das discriminações passadas (Idem). Ação Afirmativa é uma solução complexa para um problema complexo, e isso foge da percepção de justiça simples⁴⁰ (CROSBY e DOVIDIO, 2008, p. 35). Portanto, o argumento de reparação histórica para justificar políticas de ações afirmativas poderia ser rebatido como sendo uma forma de recebimento de vantagens indevidas, ou como os autores colocam, “enriquecimento injusto” (KANG e BANAJI, 2006, p. 1067-1068).

A defesa principal de ações afirmativas tendo como base somente argumentos de reparação histórica e a percepção da lógica da Ação Afirmativa como sendo de reparação histórica pode gerar efeitos perversos aos beneficiários. Nickel (1977) explica que a realidade é que não são criadas tais políticas públicas a minorias por causa de seus grupos ou gêneros, mas sim porque estes, dadas as realidades sociais, são prováveis indivíduos vitimados pela discriminação, bem como são pessoas que teriam acesso a menos recursos ao passo que lhes seriam dadas mais exigências do que é justo – portanto, ser membro de um grupo minoritário não possui nenhuma relevância *per se*, mas sim os fatos e realidades associados com o fato de ser negro, por exemplo, muitas vezes fazem ser relevante (p. 340-342). Nickel (1977) não concorda com a defesa de ações afirmativas utilizando-se da lógica de reparações históricas. Isso porque este parte do entendimento de que é inconsistente o uso da retórica da reparação histórica para defender o uso de ações afirmativas, pois tal retórica erroneamente pressupõe que raça e gênero são justificativas para tratamento preferencial; não é o fato de ser negro que faz o negro ser um recipiente de ações afirmativas, mas sim as realidades associadas ao fato de ser negro que fazem do negro ser um recipiente de ações afirmativas (p. 340-342).

3.2. Percepção de “discriminação reversa”, “tratamento preferencial” e possíveis efeitos perversos

Indivíduos podem se mostrar contrários às ações afirmativas tendo como base a indagação de que estas são políticas que geram privilégios injustos a algumas pessoas a custas

⁴⁰ Crosby e Dovidio entendem por “justiça simples” aquela forma de justiça onde todas as pessoas devem ser tratadas da mesma maneira.

de outras, e, portanto, nada mais seria que “discriminação inversa” (p. 26-27). De acordo com Crosby (1994), um dos mais importantes efeitos aqui identificados é que, ao invés de entender e aceitar que toda a estrutura social necessita de uma remodelagem, indivíduos podem responder a este efeito culpando as vítimas (p. 31-32). Isto se dá porque a racionalidade das políticas de ações afirmativas forçam as pessoas a uma percepção de desigualdade, o que pode ser desconfortável, e isso faz ser fácil a confusão do conceito de ações afirmativas com o conceito de “tratamento especial” (p. 31-32). De fato, acadêmicos já questionaram ações afirmativas tendo como base o conceito de discriminação reversa, indagando que tais políticas conferem tratamento especial a indivíduos de certos gêneros, bem como membros de grupos raciais, religiosos e étnicos. Acadêmicos costumavam identificar ações afirmativas como sendo discriminação reversa, com o propósito de conferir tratamento especial a pessoas membros de grupos raciais, religiosos ou étnicos, bem como membros de determinados gêneros, constituindo uma discriminação injusta (GROSS, 1977, p. 3). Aqui, a título exemplificativo, cabe citar Sidney Hook (1977) no que se refere a políticas de ações afirmativas no mercado de trabalho estadunidense,

“Affirmative action is a policy of preferential hiring. It is unconstitutional and immoral, for it makes a mockery of the principle of desert [...] Independently of the validity of the findings about the actual degree of discrimination that exists today in educational institutions, its elimination does not require reverse discrimination, but only the establishment of equal opportunities to compete for open positions, and their award to the best qualified individual.” (p. 96)

O próprio termo “discriminação reversa”, ou no inglês “*reverse discrimination*” denota caráter visivelmente pejorativo e deturpa a ideia principal de ações afirmativas de promover a igualdade – portanto, como já podia ser visto na literatura jurídica estadunidense dos anos 80, o entendimento passa a ser de que se referir às ações afirmativas usando tais termos já mostra um ataque à ideia de ações afirmativas (JONES, 1982, p. 217-218, 240-241). Quando o debate se refere às ações afirmativas, a simples forma sobre como se adereça o tema já fornece indicações sobre o conteúdo das afirmações acerca desta forma de política pública. É também interessante notar, acerca desse tema, que retóricas contrárias à ideia de ações afirmativas podem ser muitas vezes vistas como frutos de uma expressão contemporânea e socialmente aceita de racismo e sexismo (DOVIDIO e GAERTNER, 1989, p. 239-249). Essa conclusão também é dada por de Lima Nunes e Camino (2010), onde é

alegado que argumentação contrária à ideia de ações afirmativas apresentaria um caráter camuflado e sutil de racismo (p. 5).

A importância que deve ser dada por este Capítulo foca especialmente na percepção que não beneficiários e beneficiários desenvolvem dependendo da Ação Afirmativa adotada, considerando fatores como o ambiente da organização. Quando indivíduos confundem ações afirmativas com tratamento preferencial, oposições claramente de teor político podem nascer, já que tratamento especial é visto como sendo injusto. Beneficiários de ações afirmativas podem ser vistos por seus pares como sendo menos qualificados, já que ações afirmativas não são percebidas por todos como sendo justas (PRATKANIS e TURNER, 1996, p. 114-115). De fato, a percepção de justiça das ações afirmativas requer um entendimento sofisticado de semelhança (Idem).

Para que se entenda que políticas de ações afirmativas promovem igualdade, é necessário entender que tratar todos igualmente não significa tratar a todos identicamente (CROSBY, 1994, p. 29). Quando a necessidade de mudança na sociedade é notável, e indivíduos ao serem deparados com tal dura realidade, estes confrontam desigualdades culpando as vítimas – assim, a linha entre ações afirmativas e tratamento especial é turva (p. 31-32). Nesse raciocínio, torna-se aparente que práticas com possibilidade de ensejar a interpretação de simples contratação ou admissão preferencial estão destinadas a serem atacadas como discriminatórias, mesmo que o objetivo final seja de reduzir preconceitos (NICKEL, 1977, p. 340-342). Isso não pode ser incentivado pelo Estado, uma vez que tal percepção pode gerar efeitos negativos aos beneficiários das ações afirmativas – como a estigmatização. Isso porque a percepção de selecionamento preferencial pode afetar a autoconfiança, a autoestima, as autoavaliações de rendimento na empresa, o compromisso e até as escolhas de tarefas que o empregado fará (KRIEGER, 1998, p. 1259).

Um dos efeitos negativos aos não beneficiários, que podem gerar efeitos perversos aos beneficiários é a ameaça que as ações afirmativas fazem ao senso de previsibilidade que o empregado vê em seu emprego. ações afirmativas podem afetar o senso de previsibilidade do empregado em sua carreira (CROSBY, 2004, p. 33). Portanto, mesmo que um indivíduo branco considere que ações afirmativas são justas e necessárias, esta pessoa ainda seria inclinada a ser contrária à ações afirmativas, sendo certo que estas atacariam o senso de previsibilidade do empregado membro de um grupo socialmente favorecido, já que este

planejou sua carreira de acordo com uma gama de suposições (Idem). A chegada de ações afirmativas neste meio tempo, portanto, serviria como, em primeiro momento, uma decepção e ameaça a estes planos acerca da carreira destes empregados de classe favorecida (Idem). Crosby, todavia, pontua que talvez este aborrecimento se reduza ao longo do tempo. Este trabalho segue o entendimento de Pratkanis e Turner (1996), que pontua o fato de que atitudes contrárias às ações afirmativas e seus beneficiários podem ser entendidas como bodes expiatórios e defesas de ego, especialmente quando o indivíduo se sente relativamente prejudicado (p. 117-118). Neste sentido, beneficiários de ações afirmativas podem servir como uma desculpa para justificar as falhas pessoais do indivíduo não agraciado pelas ações afirmativas. Este conceito possui precedentes históricos – este senso de relativa privação está ligada a fatos históricos mais antigos, como por exemplo, a oposição de brancos à integração racial entre brancos e negros nos séculos XIX e XX (Idem).

Mais acima, foi introduzida a ideia de que a percepção de seleção preferencial dos beneficiários pode ser nociva e que, portanto, o Estado não pode incentivar tais práticas. Esse ponto será mais explorado agora. Isso se dá porque a percepção de selecionamento preferencial pode afetar a autoconfiança, a autoestima, as autoavaliações de rendimento na empresa, o compromisso e até as escolhas de tarefas que o empregado fará (KRIEGER, 1998, p. 1259). Mais ainda, os não beneficiários que suspeitam que o selecionamento preferencial seja parte importante do processo de tomada de decisão vão desconfiar que o mérito do candidato não o fizesse estar no cargo que este passa a ocupar, o que reforça suposições estereotípicas de inferioridade de um grupo e, portanto, dificulta a mudança dos estereótipos (p. 1263).

A ideia de selecionamento preferencial não só parece horrível para os não beneficiários, mas também para os beneficiários em si. Aqueles que acreditam que foram contratados por serem preferencialmente colocados normalmente duvidam de suas habilidades e avaliam suas performances como pobres, se comparados com aqueles que são vistos como merecedores da posição que ocupam na organização (PRATKANIS e TURNER, 1996, p. 120). Este fato pode mostrar que há correlação direta entre ser percebido como preferencialmente selecionado e os efeitos negativos relacionados ao conceito do efeito “ameaçada do estereótipo” (KANG e BANAJI, 2006, p. 1078). Comportamentos criados pelo estigma da Ação Afirmativa são similares àqueles tomados em resposta ao efeito “ameaça do estereótipo”, ideia que consiste na assertiva de que indivíduos, ao serem enquadrados em

determinado estereótipo, internalizam para si as características positivas e negativas desta caracterização (PRATKANIS e TURNER, 1996, p. 123). A explicação do estudo de políticas públicas para isto é a de que, dados os estereótipos relativos a gênero e raça, recipientes de ações afirmativas são muitas vezes vistos como sendo necessitados por ajuda, e isso pode ser nocivo para os beneficiários (p. 122-123). Políticas de ações afirmativas que são criadas sem o devido estudo podem favorecer a criação do estigma de “preferencialmente selecionado”, o que pode criar dúvidas pessoais e de seus pares acerca das habilidades e status do beneficiário da Ação Afirmativa (p. 111).

Um dos maiores problemas que este tópico se relaciona, consiste na confirmação de um senso de inferioridade entre recipientes, já que a pressuposição primária acerca de ações afirmativas é de que o beneficiário merece ou precisa de tal ajuda dada pela iniciativa (NICKEL, 1977, p. 343). O beneficiário realiza auto avaliações ruins quando acredita que foi selecionado por causa de seu grupo quando os resultados são comparados com as auto avaliações de candidatos (também contratados por Ação Afirmativa) que acreditavam terem sido contratados pelos seus méritos (KRIEGER, 1998, p. 1266). Mais do que isso, beneficiários que acabam não sendo bem sucedidos em suas carreiras podem sofrer uma queda ainda maior em sua percepção e autoimagem (GARCIA, 1989, p. 128). Como já se mostra aparente, os graus nos quais empregados acreditam que políticas de ações afirmativas se baseiam em seleção preferencial e não méritos afetam ambos os beneficiários e os não beneficiários. Assim, quando beneficiários de ações afirmativas interpretam o fator “preferência” como sendo um fator mais pesado do que o fator “mérito”, estes frequentemente começam a duvidar de suas próprias competências. Similarmente, não beneficiários tendem a duvidar da competência de beneficiários quando é acreditado que estes foram contratados tendo como base seleção preferenciada. Em uma série de três estudos, Heilman, Battle *et al.* (1998, p. 190-205) examinaram a reação de pessoas do sexo feminino, beneficiárias ou não, a diferentes tipos de ações afirmativas.

No primeiro estudo (p. 192-196), que foca na reação de mulheres ao serem selecionadas por preferência baseada no seu gênero para um cargo de liderança. As participantes foram postas em contato com colegas do sexo masculino e designaram um líder para uma tarefa de habilidades geométricas. Eles foram informados que, como líder, o papel crucial era assegurar a realização bem sucedida da tarefa. Cinco condições experimentais manipularam a maneira na qual o participante era identificado como líder: apenas mérito,

equivalente preferencial (níveis iguais de seleção preferenciada e mérito), ambiguidade preferencial (onde não era claro onde seleção preferenciada era um fator influente), mínimo preferencial, e preferencia absoluta. As mulheres eram informadas que o fator mérito era estabelecido de acordo com seus resultados em um teste de habilidades especiais. Os resultados do estudo mostraram que grandes níveis de mérito na política de seleção estão diretamente relacionados à autoavaliação de desempenho de desempenho, habilidade de liderança, e seu desejo de manter o posto de líder. É digna de nota a observação de que estes participantes em condições de ambiguidade preferencial mostraram respostas significativamente diferentes que aquelas que responderam nas condições baseadas em mérito (p.192-196). No segundo estudo, estudantes de um programa de MBA, de sexo feminino e masculino, foram chamados para julgar as expectativas de uma empregada do sexo feminino que estava sendo considerada para uma promoção na empresa. As mesmas condições experimentais aplicaram-se e os resultados foram consistentes com aqueles encontrados no primeiro estudo, no qual a avaliação de participantes era positivamente relacionada ao grau no qual mérito era percebido como um fator determinante na decisão de promoção (p. 196-199). O terceiro estudo examinou as respostas de participantes do sexo masculino que eram designados como subordinados em uma tarefa junto a colegas do sexo feminino, estando nas mesmas condições estabelecidas nos dois estudos anteriores. Consistentemente com as conclusões dos outros estudos, participantes do sexo masculino avaliaram a tarefa e suas líderes do sexo feminino mais positivamente, e estes mostraram-se mais dispostos a ajudar na consecução da tarefa nas condições baseadas apenas em mérito, em comparação com as condições de preferencia (HEILMAN, BATTLE, *et al.*, 1998, p. 199-205).

Krieger avalia este experimento e conclui que a percepção de selecionamento preferencial pode reforçar estereótipos pré-existentes acerca de grupos-alvo da política, havendo sérias preocupações acerca da capacidade que a percepção de selecionamento preferencial possa afirmar expectativas negativas sutis para com membros de grupos beneficiados (KRIEGER, 1998, p. 1267). Assim, a oposição às ações afirmativas normalmente argumenta que ações afirmativas de fato nada ajudam a melhorar as condições de mulheres e minorias. Estes afirmam que ações afirmativas criam a impressão de que conquistas feitas por estes grupos advêm de benefícios conferidos, perpetuando racismo ao invés de deixar que este morra naturalmente (SOWELL, 1977, p. 129). Talvez, argumento visto em Sowell (1977), que claramente visa estigmatizar o recipiente de ações afirmativas

como sendo inferiores e necessitados por ajuda estatal faria sentido se as organizações que lutam contra discriminações, tais como grupos de defesa de pessoas negras, bem como os recipientes em si fossem contrários às ações afirmativas – o que não é verdade (NICKEL, 1977, p. 343-344).

3.3. Inteligência em criação de ações afirmativas

Os efeitos das ações afirmativas que fazem o beneficiário denegrir a si próprio são efeitos variáveis conforme o contexto no qual o beneficiário se insere; e esses efeitos perversos podem desaparecer completamente, a depender do ambiente (KRIEGER, 1998, p. 1261-1262). ações afirmativas devem levar em consideração muitos fatores, envolvendo discussões profundas sobre como a Ação Afirmativa deve ser estabelecida para evitar efeitos perversos, que nascem especialmente por causa de pensamentos e valores meritocráticos. Levando em conta as considerações já feitas neste Capítulo, esta parte final se importará em utilizar elementos da Psicologia Social e Direito para propor soluções aos problemas expostos. A atuação na solução desses problemas deve ser feita tanto pelo Estado quanto pelas organizações. Algumas soluções devem ter iniciativa por parte do Estado, enquanto outras, por parte das organizações.

3.3.1. Soluções por parte do Estado

Bartlett (2009) critica políticas de ações afirmativas que se baseiam na noção de que coerção legal e obrigatoriedade, pois estas não reduzirão preconceitos automáticos, e que, em momentos, pode até aumentar o grau de preconceitos automáticos. Ela argumenta que mandamentos legais forçam a observância por via de motivações externas, onde o certo seria a via de motivações internas. Motivação interna ocorre quando normas são internalizadas e integradas com um senso de autonomia e competência, gerando crenças duradouras. Em contraste, motivação externa é aterrada em insegurança e requer constantes coações, e mais do que isso, a pressão externa pode causar incumprimento e resistência à norma (p. 1936-1937). A lei pode servir para incrementar a motivação interna no sentido de que ela sinaliza valores

sociais e guia pessoas a porem julgamentos e estereótipos acerca de determinados grupos em xeque (p. 1934). Conforme a autora, políticas públicas baseadas na obrigatoriedade, ainda que bem intencionadas, que buscam reduzir os efeitos de estereótipos correm o risco de tornar o estereotipo mais saliente, o que pode interferir com a habilidade individual de suprimir este estereotipo. O esforço adicional cognitivo e de atitude requeridos para a supressão do estereótipo podem potencialmente levar ao “efeito de ricochete”, no qual estereótipos são suprimidos sob pressão, mas que voltam à tona mais fortes quando a pressão é aliviada (p. 1943). Assim, de acordo com a linha de raciocínio adotada, uma Ação Afirmativa que vise suprimir estereótipos e reduzir preconceitos deve ser baseada na motivação interna, além de seguir os pressupostos da Hipótese do Contato Social exposta no Capítulo 2.

Ao invés de mandar companhias adotarem as medidas sugeridas, o governo deveria oferecer incentivos. O oferecimento de incentivos econômicos como incentivos fiscais ou preferencia na decisão de quem contratará com o governo são soluções eficientes para que se evite o não cumprimento, falta de motivação interna e os efeitos adversos aos beneficiários descritos por Bartlett (2009). Mais ainda, é importante deixar organizações o espaço para perseguir suas próprias estratégias, deixando espaço para que estas desenhem suas próprias políticas e determinem a extensão do qual mérito será um fator a ser considerado. A política de instituição de incentivos fiscais é compatível com a ordem constitucional vigente no Brasil, por força da função extrafiscal dos tributos, sendo uma política de incentivo à inclusão social que ainda é usada de maneira escassa no Brasil (RABELO NETO, 2011, p. 270).

Acredita-se que o governo deve realizar propagandas acerca dos benefícios da diversidade e oferecer treinamentos para empresas interessadas. Enquanto os programas de treinamento podem não exercer efeitos em longo prazo, há efeitos de curto prazo e esses trazem à tona a ciência acerca de preconceitos e estereótipos. De fato, Jolls e Sunstein (2006) mostram que esta forma de combater a questão pode ser vista como uma estratégia da companhia em reduzir riscos em eventuais litígios (p. 983-984). Porém, também se recomenda que o governo promova treinamentos que foquem nos benefícios econômicos advindos de uma força de trabalho mais diversa. Há evidências consistentes de que a produtividade de uma empresa aumenta como resultado da introdução de ações afirmativas, bem como nota-se um aumento no desempenho organizacional como resultado da remoção de barreiras discriminatórias (PRATKANIS e TURNER, 1996, p. 116). Gerar empregos às minorias e outros grupos notadamente discriminados não gera custos de eficiência, tampouco

gera custos de produção (LEONARD, 1984, p. 145-174). Aprender acerca de potenciais benefícios em termos de lucro pode incentivar o crescimento de motivação interna para que se adote as medidas. Conhecimento acerca dos benefícios de eficiência associados com a mitigação da estigmatização e isolamento do beneficiário podem motivar empresas a investir na qualidade da manutenção de qualquer que seja o tipo de Ação Afirmativa escolhida.

Das 500 maiores corporações do Brasil, 62% não possui medidas para incentivar a participação de mulheres no quadro executivo, seguido por 52%, 53% e 49% com relação aos quadros de gerência, supervisão e funcional, respectivamente (INSTITUTO ETHOS e IBOPE INTELIGÊNCIA, 2010, p. 26). Com relação às ações afirmativas visando negros, 72% das empresas objeto de análise não possuem medidas para o quadro executivo, seguido por 69%, 68%, e 61% para os quadros de gerência, supervisão e funcional, respectivamente (Idem). Essa pesquisa foi realizada em 2010 pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e o IBOPE Inteligência, em parceria com a Fundação Getulio Vargas (EAESP), IPEA, OIT e UNIFEM⁴¹.

Acredita-se que, com a introdução das ações estatais propostas, esse número aumentará, uma vez que a instituição de incentivos fiscais e a propaganda estatal acerca dos benefícios econômicos e produtivos da diversidade podem gerar incentivos positivos para que as empresas adotem ações afirmativas.

3.3.2. Soluções por parte das organizações

No ambiente de trabalho estadunidense, conforme o país se tornou mais e mais diverso, minorias e mulheres naturalmente mostraram-se mais visíveis no mercado de trabalho (MCMILLAN-CAPEHART, GRUBB e HERDMAN, 2009, p. 415). Isso leva mais pessoas a acreditarem que discriminação não é mais um problema e que ações afirmativas não seriam mais necessárias para promover equidade. Em vez disso, ações afirmativas começaram a serem vistas como discriminação reversa, na qual minorias e mulheres recebem benefícios indevidos (AWAD, 2013, p. 379). Consequentemente, proponentes de ações afirmativas começaram a moldar tais políticas sob o nome de “Iniciativas de Diversidade”, na esperança

⁴¹ A metodologia aplicada pelo trabalho foi quantitativa, com aplicação de um questionário para autopreenchimento conferido às empresas objeto de análise (p. 33).

de que fossem percebidas de melhor maneira por ambos os beneficiários e não beneficiários. Gilbert and Stead (1999) testaram os efeitos de usar um quadro de diversidade e as percepções de seus pares acerca de minorias e mulheres. Os pesquisadores encontraram efeitos positivos para tanto mulheres quanto minorias que eram contratados pelo programa de iniciativa de diversidade, quando comparado com aqueles que eram contratados por meio de programas intitulados ações afirmativas. Para mulheres, a significância do efeito positivo dependeu da posição na qual esta era contratada⁴². Um efeito significativo foi encontrado para mulheres contratadas como técnicas em eletricidade, tipicamente considerado um mercado de trabalho predominantemente masculino (p. 239-252).

De acordo com Pratkanis e Turner (1996), a organização deve incentivar a criação de estratégias de socialização e prevenir o isolamento entre minorias e mulheres. Administradores de diversidade podem coordenar oportunidades nas quais diversos grupos de empregados podem trabalhar juntos em projetos (p. 124-128). Assim, empregados agrupados juntos devem ser pares de mesmo status e a interação não deve ser superficial. Projetos devem contribuir para a consecução de objetivos maiores da organização, bem como as importâncias dos projetos devem ser reafirmadas, com constantes feedbacks positivos por parte da organização (Idem). Administradores de diversidade devem também assegurar que todos os empregados da organização entendam que as ações afirmativas não são baseadas em seleção preferencial⁴³ (Idem).

Como se pode ver, uma descrição explícita da política, enfatizando que as decisões foram tomadas nas qualificações individuais reduzirá a probabilidade de consequências negativas, como estigmatização. Mais ainda, a partir do momento em que superiores disseminam na organização a ideia de que a mudança é inevitável e nada pode ser feito para que não se mude, é mostrado que a política interna vai de acordo com normas sociais⁴⁴ e que

⁴² Mais do que isso, afro-americanos e hispânicos, mas não asiáticos, foram avaliados como mais bem qualificados quando contratados por iniciativas de diversidade ao invés de Ações afirmativas.

⁴³ Levando em consideração que Ações afirmativas são comumente mal interpretadas como sendo admissões baseadas em contratação preferencial.

⁴⁴ Sobre a temática de Ações afirmativas, é interessante nos perguntarmos se há um clima favorável para a criação dessas políticas públicas. De acordo com Bailey (2004), em estudo realizado no estado do Rio de Janeiro, há aceitação social para ações afirmativas no âmbito educacional e no âmbito do mercado de trabalho (por parte de aproximadamente 80% dos indivíduos entrevistados advindos de baixa renda e por 30% dos indivíduos entrevistados de alta renda no que tange ações afirmativas no âmbito educacional; e 35.6% quando as ações afirmativas são no mercado de trabalho) (p. 739-744). Essa conclusão feita por Bailey (2004) faz crer

força a redução de barreiras, fica facilitada a consecução da Hipótese do Contato Social, reduzindo também as chances de reações adversas em longo prazo (p. 124-128).

Os efeitos negativos gerados pela percepção de selecionamento preferencial variam de acordo com a natureza de como os procedimentos de Ações afirmativas são percebidos pelos membros da organização (KRIEGER, 1998, p. 1261). Sobre esse tema, é primeiramente importante notar que as Ações afirmativas no âmbito da empresa devem passar por constantes transformações para se adequar com a realidade mutável da empresa; sendo esse tipo de política interna uma experiência de constante teste (PRATKANIS e TURNER, 1996, p. 124-128). Mais a fundo, organizações devem estabelecer critérios de qualificação a ser usados nas promoções e nas seleções porque sem tais informações, os beneficiários das Ações afirmativas podem criar dúvidas acerca de suas qualificações, bem como os não beneficiários vão observar estes procedimentos com uma visão estereotipada (idem). A probabilidade dos procedimentos de contratação e promoção que utilizam Ações afirmativas serem vistos como justos aumentasse forem comunicados claramente os critérios e procedimentos (Idem). Reiterar a competência do indivíduo como um critério faz a Ação Afirmativa estar de acordo com valores sociais (Idem).

A empresa deve enfatizar as contribuições do beneficiário da Ação Afirmativa à organização e suas competências – o beneficiário precisa ser visto como um contribuinte para o sucesso da organização e essa declaração não pode ser ambígua, e deve se focar nas qualidades associadas ao cargo (Idem). Deve ser reiterado, dentro da empresa, que ações afirmativas não são selecionamento preferencial. A introdução das ações afirmativas na empresa deve ser feita seguindo a “psicologia do inevitável”, onde as autoridades devem criar a percepção de que a mudança é inevitável e nada pode ser feito para mudar isso (Idem). Tal prática é importante porque o apoio de autoridade legítima e sinaliza que ações afirmativas não vão em contrário as normas sociais, forçando a redução de barreiras entre os grupos (Idem). E, mais do que isso, a introdução da “psicologia do inevitável” se dialoga com a ideia introduzida anteriormente neste trabalho acerca dos problemas relacionados ao risco de o empregado ter seu senso de previsibilidade do emprego abalado com a introdução da Ação Afirmativa.

que as normas sociais são favoráveis às ações afirmativas que se usam de critérios raciais, por mais que a aceitação aumente ainda mais quando.

Seguindo o modelo de Ações afirmativas introduzidas pela iniciativa privada, já fica percebido que empresas podem adotar diversas estratégias para promover a diversidade. Cabe, assim, citar o estudo de Kalev, Dobbin e Kelly (2006), que sistematicamente avaliou a efetividade de diferentes estratégias de Ações afirmativas. Suas análises tem com base dados federais norte-americanos coletados descrevendo a força de trabalho de 708 estabelecimentos privados entre os anos de 1971 e 2002, pareados dados de pesquisa acerca de suas práticas de empregabilidade (p. 596). Empresas que possuem planos de Ações afirmativas viram mudanças estatísticas modestas, porém ainda significantes, nas chances de que mulheres brancas e homens negros seriam elevados aos cargos gerenciais, sendo 9% e 4%, respectivamente (KALEV, DOBBIN e KELLY, 2006, p. 602). Este efeito aumentou substancialmente quando alguém na organização era designado como funcionário de diversidade para comandar o programa, e mais ainda quando a organização decide criar um comitê de diversidade. A adição de um comitê de diversidade incrementou as chances de mulheres brancas ocuparem cargos de gerencia em 19%, de homens negros em 12%, e de mulheres negras em 27% (p. 604). Apesar de estruturas de prestação de contas (“*accountability*”) mostrarem ser o mais eficaz meio de aumentar a diversidade no ambiente de trabalho, foi também encontrado que estas estruturas aumentaram a eficácia de outras estratégias, como o treinamento de diversidade⁴⁵ (p. 611).

Baseando-se nas conclusões de Kalev, Dobbin e Kelly (2006), é recomendável que firmas criem posições de administração de diversidade. A criação de posição de gerencia, ou um comitê com a responsabilidade de criação de diversidade na instituição é importante devido ao fato de que isto delega responsabilidade individual a membros de criar diversidade. Esta estratégia, de acordo com os estudos, é a maneira mais eficiente de encontrar os melhores resultados mensuráveis. É plausível apontar empregados contratados em regime de tempo integral para estas posições ou criar departamentos para monitorar diversidade porque, conforme a organização cresce ao passar do tempo, ela sempre fica mais necessária em termos de possuir alguém específico para de fato prestar atenção neste quesito⁴⁶.

⁴⁵ Prestação de contas em diversidade é uma estratégia que inclui mudanças organizacionais na empresa, tais como a promoção de minorias a posições de gerencia, criação de comitês de diversidade e avaliação de desenvolvimento de diversidade na organização (KALEV, DOBBIN e KELLY, 2006, p. 596).

⁴⁶ Apesar de ser mostrado em Kalev et al. (2006) que a melhor prática para aumentar os índices de contratação de minorias seja o estabelecimento de “*accountability*”, o estudo não vai a fundo no sentido de dizer se esta

É também necessário dizer, sobre “*accountability*”, que ele não só é interessante para uma promoção eficiente de diversidade como também é eficiente para reduzir a incidência de preconceitos automáticos durante o processo de seleção e promoção de um candidato. Reduzir a subjetividade e discricionariedade nas avaliações acerca do mérito dos empregados e candidatos à uma posição é uma solução para diminuir a incidência de discriminações durante tais procedimentos (KANG e BANAJI, 2006, p. 1094). Para Krieger (1998), o processo de tomada de decisão e avaliação são menos influenciados por processos sutis de cognição quando os processos onde se percebe discricionariedade na decisão são acompanhados de critérios menos generalizados, mais específicos e objetivos (p. 1329-1330). Estruturas de *accountability*, por delegarem a responsabilidade das decisões, são eficientes em aumentarem a precisão de julgamentos avaliativos (HEILMAN e HAYNES, 2008, p. 141). Ser responsável e necessitar justificar suas decisões a superiores faz com que o tomador de decisão seja mais atento na observação do desempenho do candidato faz com que os julgamentos sejam mais precisos, e de acordo com a análise das autoras, pode reduzir a incidência de decisões baseadas em avaliações influenciadas por expectativas estereotipadas (p. 141-142).

CAPÍTULO 4 – ACOLHIMENTO E COMPROMISSO DO ESTADO BRASILEIRO EM CRIAR AÇÕES AFIRMATIVAS

“O Brasil, ao incorporar no direito interno os Tratados e convenções internacionais que vedam a discriminação, como a Declaração Universal dos Direitos do Homem, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos e a Convenção nº 111 da OIT, entre outras, assumiu o compromisso internacional de combater as práticas de tratamento diferenciado.” (CARVALHO CHEHAB, 2010, p. 66)

A ideia mais sofisticada de Igualdade – a de Igualdade Material – acolhe as políticas de Ações afirmativas. O entendimento majoritário dos juristas brasileiros é favorável à introdução de políticas de Ações afirmativas no sistema jurídico brasileiro. Ação Afirmativa, neste contexto, é um instrumento de viabilização e efetividade do Princípio da Igualdade material, já que confere tratamento favorável àqueles que são membros de grupos economicamente e socialmente desfavorecidos (MARTINS DA SILVA, 2009, p. 22). É interessante mostrar aqui o interesse do Estado em combater a discriminação fazendo uso de Ações afirmativas. Isso será feito tendo como análise as disposições legislativas, os Tratados e Convenções nos quais o Estado brasileiro é signatário, bem como Leis e Decretos pertencentes ao sistema jurídico pátrio.

A análise constitucional já foi parcialmente feita no Capítulo 1 deste trabalho, onde fica percebido que a Constituição recebe o princípio da Igualdade também no sentido Material. Percebemos que a Constituição Federal de 1988 claramente abraça Ações afirmativas, assim como a ideia de Igualdade Material, quando pela leitura do art. 7º, XX, que prevê a criação de incentivos específicos com vistas à proteção do mercado de trabalho da mulher; assim quando da leitura do art. 37, VII, que prevê reserva legal de vagas para pessoas com deficiências no ingresso de cargos públicos (PIOVESAN, 2008, p. 891). Isso não conflita com o artigo 5º, I da mesma carta. É importante também frisar que é certo, por óbvio, que o Art. 5º, I, da Constituição Federal de 1988, não proíbe a legislação infraconstitucional de conferir tratamentos diferenciados visando atenuar os as desigualdades de gênero (DE MORAES, 2011, p. 43). É indubitável, portanto, o interesse constitucional em promover Ações afirmativas para mulheres e deficientes no Brasil.

Cabe agora analisar o acolhimento constitucional às Ações afirmativas endereçando questões raciais. Para tal, é necessário lembrar que foi julgado em 2012 pelo Supremo

Tribunal Federal (STF) por unanimidade a constitucionalidade de programas de Ação Afirmativa que levavam em conta critérios étnico-raciais para admissão em Universidades Públicas. Com o julgamento unânime conferindo constitucionalidade ao sistema de cotas nas Universidades Públicas, ficou claro também que a visão dada pela Constituição entende pela inclusão de Ações afirmativas também de teor étnico-racial. Diferentemente das outras Ações afirmativas que a Constituição expressamente confere a possibilidade de existência, as Ações afirmativas de caráter étnico-racial estão implícitas na Constituição, e, portanto, necessitou-se desta decisão do Supremo Tribunal Federal para que a sua constitucionalidade fosse de fato entendida. A decisão consiste em um marco para a inclusão do negro na sociedade brasileira onde, conforme argumenta Piovesan (2008), a universidade é um espaço de poder e o diploma universitário é um instrumento de ascensão social (p. 894).

No plano internacional, é também visível o interesse do Estado brasileiro acerca da propagação de políticas públicas de Ações afirmativas com o fim de reduzir desigualdades e fomentar o fim das discriminações. Vemos isto em diversos instrumentos internacionais. A Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, internalizada no sistema jurídico pátrio por meio do Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969, estabelece, em seu artigo 1º, parágrafo 4º:

“Não serão consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas com o único objetivo de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de Direitos Humanos e liberdades fundamentais, contando que, tais medidas não conduzam, em consequência, à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados os seus objetivos.”

O artigo primeiro da Convenção confere também uma definição jurídica para o conceito de discriminação racial:

“Nesta Convenção, a expressão “discriminação racial” significará qualquer distinção, exclusão restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano, (em igualdade de condição), de Direitos Humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública.”

Acerca deste dispositivo, Flavia Piovesan (2008) comenta que tal dispositivo tem vistas a conferir Igualdade Substantiva a grupos socialmente vulneráveis, como minorias

étnicas e raciais e entre outros, por meio de discriminação positiva (p. 890). Como mostra Piovesan (2005, p. 48), tal Convenção, à data, contava com 167 Estados-parte, dentre eles o Brasil, desde 1968. No que tange ao gênero feminino, não só o texto constitucional, como já dito, prevê a possibilidade de Ações afirmativas para mulheres no mercado de trabalho como também o Estado brasileiro ratificou no ano de 1984 a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher de 1979, que por sua vez também prevê a inclusão de Ações afirmativas para mulheres nos sistemas jurídicos dos Estados Parte, conforme o art. 4º, parágrafo primeiro da Convenção (PIOVESAN, 2008, p. 890-891). Aqui, fica clara mais uma vez o interesse do Estado brasileiro na formação de políticas públicas de Ações afirmativas cujos beneficiários seriam mulheres, visando à redução das desigualdades entre gêneros. A prática de Ações afirmativas no Brasil, todavia, são novas. As Ações afirmativas começaram a ocupar espaço no sistema jurídico brasileiro de fato nos governos Fernando Henrique Cardoso e Luis Inácio Lula da Silva e causaram polêmicas e debates públicos acalorados (MARTINS DA SILVA, 2009, p. 2, 29).

No plano infraconstitucional, vemos que Ações afirmativas e a redução da discriminação também são um interesse do Estado. O Decreto nº 7037, de 21 de dezembro de 2009, que aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos, que estabelece diversas diretrizes como o Combate às desigualdades estruturais e o fortalecimento dos Direitos Humanos como instrumento transversal das políticas públicas e de interação democrática. O Anexo ao Decreto mostra diversos planos de Ações afirmativas para o estabelecimento na sociedade, como, por exemplo, ações programáticas para a inclusão de mulheres no processo de desenvolvimento do país, bem como Ações afirmativas para inclusão de mulheres no poder e espaço de decisão. Flavia Piovesan (2008) cita, ademais, que o Estado brasileiro defendeu na Conferencia das Nações Unidas contra o Racismo, em Durban, 2001, a inclusão de medidas afirmativas para a inclusão do afrodescendente no mercado de trabalho e na educação, bem com a utilização em licitações públicas de um critério de desempate que leve em consideração a presença de afrodescendentes, homossexuais e mulheres na organização licitante (p. 892).

Sobre o tema de incentivos licitatórios para empresas licitantes que incluam diversidades em seus quadros funcionais, o Decreto nº 4228, de 13 de maio de 2002 institui o Programa Nacional de Ações afirmativas. Vale mostrar que os incisos II e III do art. 2º deste decreto dispõem o seguinte:

Art. 2º O Programa Nacional de Ações afirmativas contemplará, entre outras medidas administrativas e de gestão estratégica, as seguintes ações, respeitada a legislação em vigor

III - observância, nas licitações promovidas por órgãos da Administração Pública Federal, de critério adicional de pontuação, a ser utilizado para beneficiar fornecedores que comprovem a adoção de políticas compatíveis com os objetivos do Programa; e

IV - inclusão, nas contratações de empresas prestadoras de serviços, bem como de técnicos e consultores no âmbito de projetos desenvolvidos em parceria com organismos internacionais, de dispositivo estabelecendo metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência

Este programa governamental confere medidas de incentivo a inclusão de mulheres, afrodescendentes e portadores de deficiência, ao estabelecer que estes pudessem servir como critérios de desempate em licitações para aqueles que comprovem desenvolver políticas compatíveis com o programa (PIOVESAN, 2008, p. 892). Ainda mais, podemos citar o Estatuto da Igualdade Racial, Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que denota claramente o interesse do Estado na criação de futuras Ações afirmativas, no poder público e na iniciativa privada. Chama-se a atenção, especialmente, para os dispostos nos arts. 38, 39 e 48, que além de reiterarem o compromisso brasileiro em razão da ratificação da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965 e da Convenção nº 111, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), estabelecem como dever do Poder Público a inclusão de programas de Ações afirmativas no âmbito público e privado. A convenção nº 111 da OIT trata especificamente da discriminação na seara trabalhista, vedando-a (CARVALHO CHEHAB, 2010, p. 53). Mais do que isso, pode-se perceber que o Estatuto da Igualdade Racial confere uma definição jurídica para o conceito de Ação Afirmativa, como podemos ver no inciso VI do parágrafo único do Art. 1º do Estatuto:

“VI - ações afirmativas: os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades.”

Tal conceito é de enorme relevância para este trabalho, bem como para o entendimento de Ações afirmativas. Ações afirmativas não se reduzem às imposições legislativas de sistemas de cotas, uma vez que cotas e reservas de vagas não são as únicas formas de se construírem Ações afirmativas visando à integração de determinados grupos. Cotas um tipo de Ação Afirmativa, não sendo conceitos sinônimos. Segundo de Nunes e

Camino (2010), as cotas, em contraste com outras medidas afirmativas, podem ser entendidas como medidas extremas (p. 4).

Fica claro, pela leitura das disposições de diversos instrumentos jurídicos como a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (estatuto da Igualdade Racial); o Decreto nº 4228, de 13 de maio de 2002 (Programa Nacional de Ações afirmativas); o Decreto nº 7037, de 21 de dezembro de 2009 (Programa Nacional de Direitos Humanos); Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher de 1979; a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial de 1963; que o Estado possui o interesse de legislar positivamente no sentido de criar Ações afirmativas no Mercado de Trabalho. Todavia, é necessário mencionar que os conteúdos de todas essas espécies legislativas infraconstitucionais tem teores programáticos e, portanto, ainda necessitam de futuras legislações complementares para pôr em efeito as ações afirmativas propostas. Em outras palavras, tais disposições apenas reiteram a vontade brasileira de se legislar em favor da criação das Ações afirmativas no Mercado de Trabalho, afirmando que tais medidas serão implementadas no futuro próximo – onde algumas destas legislações afirma que isso é um compromisso advindo de Tratados e Convenções. Assim, as legislações existentes sobre Ações afirmativas no âmbito trabalhista existem apenas para reiterar o compromisso de implementá-las no futuro, não havendo nenhuma que a institua.

Atualmente, a grande maioria dos instrumentos jurídicos vistos para o combate de discriminações possuem conteúdos ou programáticos ou conteúdos para punir e proibir demonstrações explícitas de discriminação. Fica claro, também, que há lacunas legislativas no Brasil em relação à criação de mais Ações afirmativas no Mercado de Trabalho. Tendo um olhar otimista, todavia, percebe-se pela leitura dos dispositivos aqui elencados, que o Estado possui interesse em suprir tais lacunas; e que, portanto, em breve serão criadas tais medidas para incluir grupos minoritários da sociedade no ambiente empresarial.

CAPÍTULO 5 – CONCLUSÕES E CONTRIBUIÇÕES

“However, rather than becoming involved primarily in individual and isolated cases, with appropriate knowledge of the legal process and the opportunity social psychology and the law can become powerful allied in developing structural antidiscrimination laws that are necessary for achieving a truly just society” (CROSBY e DOVIDIO, 2008, p. 37)

Este estudo teve como objetivo primário realizar uma provocação à discussão acerca de como moldar políticas públicas de Ações afirmativas, bem como sua imperatividade na luta contra as discriminações – notadamente, as automáticas. O trabalho não teve o objetivo de investigar e concluir que há preconceitos automáticos no Brasil, mas sim apresentar uma abordagem diferente dada ao tema da discriminação. É certo que a produção de publicações brasileiras sobre preconceitos automáticos é escassa, e para de fato chegar a uma conclusão acerca da Cognição Social Implícita do indivíduo brasileiro, será necessário que a academia da Psicologia Social brasileira solidifique os estudos acerca do Preconceito automático no mercado de trabalho.

Todavia, isso não tira a validade deste trabalho. A discriminação é um fenômeno indiscutível no ambiente social brasileiro, e a perspectiva introduzida pelo estudo dos preconceitos automáticos é de que esse fenômeno ocorre sempre quando há a constatação de que as pessoas possuem preconceitos explícitos, bem como há a ocorrência de preconceitos automáticos quando não percebemos um passado recente de preconceitos na sociedade, como mostrado na introdução deste trabalho (CROSBY, 1994, p. 20, 21).

Primeiramente, o ordenamento jurídico constitucional brasileiro acolhe o combate aos preconceitos automáticos, sob a ótica dos princípios constitucionais da Igualdade Material e da Não Discriminação. Isso se explica porque o Princípio da Não Discriminação é um princípio constitucional de caráter absoluto no sentido de que se for provado que há de fato uma discriminação ocorrendo, o Princípio constitucional da Não Discriminação confere lastro constitucional para o tratamento e combate desta discriminação. E não diferente disso, havendo o Princípio da Igualdade no sentido Material tendo sua eficácia e aceitação no plano constitucional, caso se prove que algum grupo está sendo posto em situação desigual, por qualquer que seja o motivo, o Princípio da Igualdade Material confere constitucionalidade para a ação governamental que vise promover a solução ao problema.

Assim, a importância desse trabalho também se vê quando se conclui que ações afirmativas deixam de ser consideradas como meras Políticas Públicas de inclusão e reparação histórica, mas sim como instrumento jurídico fundamental para fazer valer o Princípio da Não Discriminação e Igualdade Material da mesma forma que as normas já existentes no sistema jurídico que preveem penalidades penais e pecuniárias para a discriminação racial.

Mais ainda, esse trabalho pode concluir que a litigância desse fenômeno é indesejável e extremamente desaconselhável – e essa constatação aumenta ainda mais a importância da formulação de ações afirmativas cujo objetivo seja o combate aos preconceitos implícitos. Então, haveria uma lacuna legislativa no Brasil, no que tange proteger indivíduos no âmbito do mercado de trabalho privado⁴⁷. Isso se dá porque segundo as interpretações aqui expostas, as legislações repressivas não fazem sanar os preconceitos automáticos. É sabido que há alguns instrumentos de ações afirmativas no Brasil e isso não é ignorado pelo trabalho. O que se conclui com as colocações feitas pela leitura dos capítulos 2 e 3 é que os instrumentos legislativos que criam ações afirmativas não são completamente eficientes em combater preconceitos de ordem automática, bem como tem efetividade dubitável no que se refere ao combate às discriminações de maneira geral.

Uma das contribuições que a Psicologia Social dá ao tema das ações afirmativas se dialoga com a questão dos efeitos psicológicos que os beneficiários e não beneficiários da política passam. As conclusões do Capítulo 3 são pertinentes ao caso brasileiro, independentemente de consolidação das provas acerca da existência de preconceitos automáticos no contexto brasileiro – a serem produzidas pela Psicologia Social brasileira. Isso se explica porque o ideal de meritocracia é um pensamento igualmente perceptível também no cenário brasileiro, bem como o estudo dos efeitos positivos e negativos das Ações afirmativas em variados contextos é um estudo feito primariamente pela Teoria do Contato Intergrupual, e não pela Cognição Social Implícita. A pertinência das conclusões do Capítulo 3 são especialmente importantes quando se percebe que a introdução de políticas de ações afirmativas no âmbito do mercado de trabalho independe da prova científica acerca da existência de preconceitos automáticos. Isso se dá porque, como visto no Capítulo 4, as espécies legislativas analisadas mostram o compromisso e interesse do Estado brasileiro em criar ações afirmativas no mercado de trabalho. Tais ações ainda não foram de fato criadas,

⁴⁷ Na esfera pública, onde a entrada no mercado de trabalho se dá majoritariamente por concursos públicos, já vemos alguns casos de Ações afirmativas.

porém, como visto, já existem instrumentos que afirmam – e algumas reiteram – a necessidade do estado em criar ações afirmativas.

É importante sumarizar algumas das principais conclusões que esse trabalho traz para a melhor eficácia desta política. Uma Ação Afirmativa que busque satisfazer os requisitos impostos pela Hipótese do Contato Social deve, em suma, empregar os beneficiários na atividade-fim da empresa e não sofrer consequências perversas advindas de um ambiente que possa ser nocivo à autopercepção do beneficiário. A melhor maneira de criar uma Ação Afirmativa no Mercado de Trabalho, segundo Bartlett (2009) é por meio de criação de incentivos para criar motivação interna (como, por exemplo, incentivos fiscais ou licitatórios). Há precedentes legislativos no Brasil para a criação de incentivos fiscais, como pode ser visto na Lei nº 11.770 de 9 de Setembro de 2008, que oferece incentivos fiscais à empresas que são membros do Programa Empresa Cidadã, que estabelece uma prorrogação da licença-maternidade. A criação de estruturas de “*accountability*”, conforme Kalev, Dobbin e Kelly. (2006) para implementação de ações afirmativas na empresa e contratação destes beneficiários é o método mais eficiente. Mais ainda, como visto no Capítulo 3, a organização deve incentivar a criação de estratégias de que busquem prevenir e mitigar o isolamento e a estigmatização dos beneficiários das ações afirmativas. Mais ainda, é interessante que empresas reduzam a discricionariedade nos procedimentos de contratação e promoção, no sentido de criar normas de prestação de contas para esses tomadores de decisão (KANG e BANAJI, 2006; KRIEGER e FISKE, 1998; HEILMAN e HAYNES, 2008).

BIBLIOGRAFIA

AFONSO DA SILVA, J. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 34ª edição, revista e atualizada até a Emenda Constitucional n. 67, de 21.12.2010. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

ALLPORT, G. W. **The Nature of Prejudice**. 1ª. ed. Reading: Addison-Wesley., 1954. 537 p.

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION. Brief Amicus Curiae of The American Psychological Association in Support of Respondents in Grutter v. Bollinger, 539 U.S. 306, and Gratz v. Bollinger, 539 U.S. 244, 2003. Disponível em: <<http://www.apa.org/about/offices/ogc/amicus/grutter.pdf>>. Acesso em: 05 Junho 2015.

ANDREWS, G. R. Racial Inequality in Brazil and the United States: A Statistical Comparison. **Journal of Social History**, v. 26, n. 2, p. 229-263, Jan-Mar 1992.

AWAD, G. H. Does Policy Name Matter? The Effect of Framing on the Evaluations of African American Applicants. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 43, p. 379-387, 2013.

BAILEY, S. R. Group Dominance and the Myth of Racial Democracy: Antiracism Attitudes in Brazil. **American Sociological Review**, v. 69, n. 5, p. 728-747, Out. 2004.

BANAJI, M. R.; KANG, J.; LANE, K. A. Implicit Social Cognition and Law. **The Annual Review of Law and Social Science**, v. 3, p. 427-451, Setembro 2007.

BANDEIRA BEATO, L. Inequality and Human Rights of African Descendants in Brazil. **Journal of Black Studies**, v. 34, n. 6, p. 766-786, Jul. 2004.

BANKS, R. R. Beyond Common-sense Understandings of Sex and Race Discrimination. In: BORGIDA, E.; FISKE, S. T. **Beyond Common Sense: Psychological Science in the Courtroom**. 1ª. ed. [S.l.]: Blackwell Publishing, 2008. Cap. 20, p. 367-382.

BANKS, R. R.; EBERHARDT, J. L.; ROSS, L. Race, Crime, and Antidiscrimination. In: BORGIDA, E.; FISKE, S. T. **Beyond Common Sense: Psychological Science in the Courtroom**. 1ª. ed. [S.l.]: Blackwell Publishing, 2008. Cap. 1, p. 3-21.

BARTLETT, K. T. Making Good on Good Intentions: The Critical Role of Motivation in Reducing Implicit Workplace Discrimination. **Virginia Law Review**, v. 95, n. 8, p. 1893-1972, 2009.

BENNETT, M. et al. Implicit Bias in the Courtroom. **UCLA Law Review**, Los Angeles, v. 59, p. 1126-1186, 2012.

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

BLASI, G.; JOST, J. T. System Justification Theory and Research: Implications for Law, Legal Advocacy, and Social Justice. **California Law Review**, v. 94, n. 4, p. 1119-1168, Julho 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 15 Junho 2015.

BRASIL. **Decreto nº 4.228, de 13 de maio de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4228.htm>. Acesso em: 15 Junho 2015.

BRASIL. **Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969**. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=94836>>. Acesso em: 15 Junho 2015.

BRASIL. **Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7037.htm>. Acesso em: 15 Junho 2015.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 Junho 2015.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm>. Acesso em: 15 Junho 2015.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm>. Acesso em: 15 Junho 2015.

BRASIL. **Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15869compilada.htm>. Acesso em: 15 Junho 2015.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17716.htm>. Acesso em: 15 Junho 2015.

BRASIL. **Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm>. Acesso em: 15 Junho 2015.

CARVALHO CHEHAB, G. O Princípio da Não Discriminação e o Ônus da Prova. **Revista do TST**, Brasília, v. 76, n. 3, p. 52-71, Jul/Set 2010.

CHONG, A. et al. The Mystery of Discrimination in Latin America. **Economía**, v. 8, n. 2, p. 79-115, 2008.

CROSBY, F. J. Understanding affirmative action. **Basic and Applied Social Psychology**, v. 15, n. 1-2, p. 13-41, 1994.

CROSBY, F. J. **Affirmative Action is Dead; Long Live Affirmative Action.** 1ª. ed. New Haven, CT: Yale University Press, 2004. 331 p.

CROSBY, F. J.; DOVIDIO, J. F. Discrimination in America and Legal Strategies for Reducing It. In: BORGIDA, E.; FISKE, S. T. **Beyond Common Sense: Psychological Science in the Courtroom.** 1ª. ed. [S.l.]: Blackwell Publishing Ltd, 2008. Cap. 2, p. 23-43.

DA COSTA SILVA, R. M. A Constituição de 1988 e a Discriminação Racial e de Gênero no Mercado de Trabalho no Brasil. **International Law, Revista Colombiana de Derecho Internacional**, n. 23ª, p. 235-266, 2013. ISSN: 1692-8156.

DA SILVA LEAL, G. Concretização da Igualdade Material e Políticas Públicas: Visão do Supremo Tribunal Federal. **Revista da Seção Judiciária do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 36, p. 173-191, Abr. 2013.

DE LIMA NUNES, A. V.; CAMINO, L. C. Discurso Racial e o Impacto das Políticas Afirmativas no Brasil. **VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia**, Universidade Federal da Paraíba, Brasil, p. 1-14, 2010. Disponível em: <http://www.researchgate.net/publication/236945627_Discurso_Racial_e_o_Impacto_das_Politicas_Afirmativas_no_Brasil>. Acesso em: 05 Junho 2015

DE MORAES, A. **Direito Constitucional**. 27ª edição, Revista e Atualizada até a EC nº 67/10 e Súmula Vinculante 31. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2011. 944 p.

DOVIDIO, J. F.; GAERTNER, S. L. Resistance to Affirmative Action: The Implications of Aversive Racism. In: BLANCHARD, F. J.; CROSBY, F. A. **Affirmative Action in Perspective**. New York: Springer-Verlag, 1989. p. 83-103.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Executive Order nº 11.246, de 28 de Setembro de 1965**. Disponível em: <<http://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/eo-11246.html>>. Acesso em: 15 Junho 2015.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Title VII of the Civil Rights Act of 1964**. Disponível em: <<http://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm>>. Acesso em: 15 Junho 2015.

GARCIA, S. A. My Sister's Keeper: Negative Effect of Social Welfare and Affirmative Action Programs on Black Women. **Sex Roles**, v. 21, n. 1 & 2, p. 28, 1989.

GERTNER, J. N.; HART, M. Implicit Bias in Employment Litigation. In: LEVINSON, J. D.; SMITH, R. J. **Implicit Racial Bias Across The Law**. 1ª. ed. New York: Cambridge University Press, 2012. Cap. 5: Employment Law, p. 80-94.

GILBERT, J. A.; STEAD, B. A. Stigmatization Revisited: Does Diversity Management Make a Difference in Applicant Success? **Group and Organization Management**, v. 24, p. 239-251, 1999.

GLICK, P.; RUDMAN, L. A. Prescriptive Gender Stereotypes and Backlash Toward Women. **Journal of Social Issues**, v. 57, n. 4, p. 743-762, 2001.

GREENWALD, A. G.; KRIEGER, L. H. Implicit Bias: Scientific Foundations. **California Law Review**, v. 94, n. 4, p. 945-968, Jul. 2006.

GROSS, B. G. (Ed.). **Reverse Discrimination**. 1^a. ed. Buffalo: Prometheus Books, 1977. 400 p.

HEILMAN, M. E. Gender stereotypes and workplace bias. **Research in Organizational Behavior**, v. 32, p. 113-135, 2012.

HEILMAN, M. E. et al. Type of Affirmative Action Policy: A Determinant of Reactions to Sex-Based Preferential Selection? **Journal of Applied Psychology**, v. 83, n. 2, p. 190-205, 1998.

HEILMAN, M. E.; HAYNES, M. C. Subjectivity as a Facilitator of Gender Bias. In: BORGIDA, E.; FISKE, S. T. **Beyond Common Sense: Psychological Science in the Courtroom**. 1^a. ed. [S.l.]: Blackwell Publishing, 2008. Cap. 7, p. 127-155.

HOOK, S. The Bias in Anti-bias Regulations in Reverse Discrimination. In: GROSS, B. G. **Reverse Discrimination**. 1^a. ed. Buffalo: Prometheus Books, 1977. p. 96-129.

INSTITUTO ETHOS E IBOPE INTELIGÊNCIA. Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações afirmativas – Pesquisa 2010. **Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social**, São Paulo, p. 1-51, Novembro 2010.

JOLLS, C.; SUNSTEIN, C. R. The Law of Implicit Bias. **California Law Review**, v. 94, n. 4, p. 969-996, Julho 2006.

JONES, J. E. J. "Reverse Discrimination" in Employment: Judicial Treatment of Affirmative Action Programs in United States. **Howard Law Journal**, Washington, DC, v. 25, p. 217-245, 1982.

KALEV, A.; DOBBIN, F.; KELLY, E. Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies. **American Sociological Review**, v. 71, n. Aug, p. 589-617, 2006.

KANG, J. Trojan Horses of Race. **Harvard Law Review**, Boston, v. 118, n. 5, p. 1489-1593, Março 2005.

KANG, J.; BANAJI, M. R. Fair Measures: A Behavioral Realist Revision of Affirmative Action. **California Law Review**, University of California, Los Angeles - School of Law, v.

94, n. 4, p. 1063-1118, 2006. Disponível em: <<http://ssrn.com/abstract=873907>>. Acesso em: 05 Junho 2015

KIM, D.-Y. Voluntary Controllability of the Implicit Association Test (IAT). **Social Psychology Quarterly**, v. 66, n. 1, p. 83-96, 2003.

KONRAD, A. M.; LINNEHAN, F. Race and sex differences in line managers' reactions to equal employment opportunity and affirmative action interventions. **Group and Organizational Management**, p. 20, 409-439, 1995.

KRIEGER, L. H. Civil Rights Perestroika: Intergroup Relations after Affirmative Actions. **California Law Review**, v. 86, n. 6, p. 1251-1334, Dezembro 1998.

KRIEGER, L. H.; FISKE, S. T. Behavioral Realism in Employment Discrimination Law: Implicit Bias and Disparate Treatment. **California Law Review**, v. 94, p. 997-1062, Julho 2006.

LEONARD, J. S. "Anti-Discrimination or Reverse Discrimination: The Impact of Changing Demographics, Title VII and Affirmative Action on Productivity. **Journal of Human Resources**, v. 19, n. 2, p. 145-174, 1984.

LEVINSON, J. D.; YOUNG, D. M.; RUDMAN, L. A. Implicit Racial Bias: A Social Science Overview. In: LEVINSON, J. D.; SMITH, R. J. **Implicit Bias Across The Law**. 1ª. ed. New York: Cabridge University Press, 2012. Cap. 1, p. 9-24.

MACHADO VASCONCELOS, E. A Discriminação nas Relações de Trabalho: A Possibilidade de Inversão do Ônus da Prova como Meio Eficaz de Atingimento dos Princípios Constitucionais. **Revista do TST**, Brasília, v. 71, n. 2, p. 94-107, maio/ago 2005.

MARTINS DA SILVA, L. F. Políticas de Ação Afirmativa e Direitos. **Revista Digital do Instituto dos Advogados Brasileiros - IAB**, v. 1, n. 1, p. 45-65, Abril/Junho 2009.

MCMILLAN-CAPEHART, A.; GRUBB, L. W.; HERDMAN, A. Affirmative Action Decisions: When Ignorance is Bliss. **Equal Opportunities International**, v. 28, n. 5, p. 415-430, 2009.

MORITZ SCHWARCZ, L. **Nem preto nem branco, muito pelo contrário: cor e raça na sociedade brasileira**. 1ª. ed. São Paulo: Editora Claro Enigma, 2012. 147 p.

NAÇÕES UNIDAS. **Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial de 1968.** Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discriminaci.htm>>. Acesso em: 15 Junho 2015.

NAÇÕES UNIDAS. **Convenção para a Prevenção e Repressão do Crime de Genocídio.** Disponível em: <http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/segurancapublica/convenca.crime_genocidio.pdf>. Acesso em: 15 Junho 2015.

NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher de 1979.** Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>>. Acesso em: 15 Junho 2015.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1945.** Disponível em: <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf>. Acesso em: 15 Junho 2015.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.** Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 15 Junho 2015.

NICKEL, J. W. **Preferential Policies in Hiring and Admissions.** In: GROSS, B. G. **Reverse discrimination.** 1ª. ed. Buffalo, NY, 14215: Prometheus Books, 1977. p. 340-344.

NIETZSCHE, F. **Crepúsculo dos Ídolos.** 1ª. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação.** Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 15 Junho 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT Sobre os Princípios e Direitos de 1998.** Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf>. Acesso em: 15 Junho 2015.

PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA. **Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969**. Disponível em:

<<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjose.htm>>.

Acesso em: 15 Junho 2015.

PETTIGREW, T. F. Intergroup Contact Theory. **Annual Review of Psychology**, v. 49, p. 65-80, 1998.

PHELPS, E. A. et al. Performance on Indirect Measures of Race Evaluation Predicts Amygdala Activation. **Journal of Cognitive Neuroscience**, v. 12, n. 5, p. 729-738, 2000.

PIOVESAN, F. Ações afirmativas da Perspectiva dos Direitos Humanos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr. 2005.

PIOVESAN, F. Ações afirmativas no Brasil: Desafios e Perspectivas. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 3, n. 16, p. 887-896, setembro-dezembro 2008.

PRATKANIS, A. R.; TURNER, M. E. The Proactive Removal of Discriminatory Barriers: Affirmative Action as Effective Help. **Journal of Social Issues**, v. 52, n. 4, p. 111-132, 1996.

PROJECT IMPLICIT, HARVARD UNIVERSITY. **Implicit Association Test**. Disponível em: <<https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>>. Acesso em: 14 Junho 2015.

RABELO NETO, L. O. Direito Tributário como Instrumento de Inclusão Social: Ação Afirmativa Fiscal. **Revista da PGFN - Procuradoria Geral da Fazenda Nacional**, v. I, n. 1ª, p. 253-273, jan./jun. 2011. ISSN 2179-8036.

SCOTT, J. Rational Choice Theory. In: G. BROWNING, A. H. & F. W. **Understanding contemporary society: Theories of the present**. Londres: SAGE Publications Ltd., 2000. p. 126-139.

SOUZA, J. (Não) Reconhecimento e Subcidadania, ou o que é "Ser Gente"? **Lua Nova**, n. 59, p. 51-73, 2003.

SOUZA, J. A Gramática Social da Desigualdade Brasileira. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 19, n. 54, p. 80-96, Fevereiro 2004.

- SOUZA, J. Raça ou classe? Sobre a desigualdade brasileira. **Lua Nova**, São Paulo, n. 65, p. 43-69, 2005.
- SOWELL, T. "Affirmative Action" Reconsidered. In: GROSS, B. G. **Reverse Discrimination**. 1º. ed. Buffalo, NY 14215: Prometheus Books, 1977. p. 112-128.
- STEIN, R. A. **Great Cases that Shaped the Nation**. 2ª. ed. [S.l.]: West Academic Publishing, 2013. 193 p.
- TELLES, E. E.; LIM, N. Does it Matter who Answers the Race Question? Racial Classification and Income Inequality in Brazil. **Demography**, v. 35, n. 4, p. 465-474, Nov. 1998.
- VANIN, F. S. Interdisciplinaridade e Direito. **Cultura Científica**, Caxias do Sul, RS, v. 1, n. 1, Junho 2014.
- YELNOSKY, M. J. Title VII, Mediation, and Collective Action. **University of Illinois Law Review**, v. 1999, n. 2, p. 583-630, 1999.
- ZIEGERT, J. C.; HANGES, P. J. Employment Discrimination: The Role of Implicit Attitudes, Motivation, and a Climate for Racial Bias. **Journal of Applied Psychology**, v. 90, n. 3, p. 553-562, 2005.