

BRANCOS E NEGROS: VANTAGENS EM DECISÕES DE EMPREGO

WHITE AND BLACK: ADVANTAGES IN EMPLOYMENT DECISIONS

Lindemberg Costa Junior

IFMA - Instituto Federal do Maranhão

lindemberg.junior@ifma.edu.br

Leonilde da Conceição Silva

FUCAPE – MA

leonilde.mally@gmail.com

Submissão: 14/11/2019

Aprovação: 12/02/2021

RESUMO

Este estudo teve como objetivo identificar se candidatos negros tem desvantagens em um processo seletivo a cargo administrativo concorrendo com candidatos brancos. Utilizou-se modelo teórico analisando os seguintes construtos: Cumprimento dos requisitos do cargo; Probabilidade de Recebimento de Promoção; Probabilidade de contratação; Competência Percebida e Cordialidade Percebida. Neste sentido, realizou-se experimento com estudantes de curso superior Bacharelado em Administração como amostra. Os resultados apontaram que os candidatos negros em um processo seletivo a cargo administrativo, levam desvantagem na concorrência com candidatos brancos. Em média, o candidato branco obteve melhor avaliação que o candidato negro em todos os construtos. Identificou-se ainda que a menor média encontrada na avaliação do candidato branco é superior a qualquer média relacionada ao candidato negro.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de Pessoas; Processo de seleção; Preconceito racial.

ABSTRACT

This study aimed to identify if black candidates have disadvantages in a selective administrative process competing with white candidates. A theoretical model was used analyzing the following constructs: Compliance with the requirements of the position; Probability of Receiving Promotion; Probability of hiring; Perceived Competence and Perceived Cordiality. This experiment was carried out with students of Administration. The results showed that black candidates in a selective administrative process are disadvantaged in competition with white candidates. On average, the white candidate scored better than the black candidate in all constructs. It was also identified that the lowest average found in the white candidate is higher than any average related to the black candidate.

KEYWORDS: People Management; Selection process; Racial preconception.

1. INTRODUÇÃO

O mercado empresarial está cada vez mais agressivo, concorrido e competitivo, nesse sentido, as organizações buscam selecionar funcionários competentes e capacitados para cumprir os objetivos organizacionais da empresa. (LACOMBE; CHU, 2008; DE SOUZA et al, 2015; KULKARNI; LENGNICK-HALL; MARTINEZ, 2015). Porém, existem evidências de preconceitos raciais em relação aos negros nos processos de recrutamento e seleção de novos funcionários (MONTEIRO, 1989; SARRIERA, 2001; MOREIRA; VIANA; LACERDA JÚNIOR, 2015).

De acordo com a Pesquisa Mensal de Emprego – PME, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, os negros avançam progressivamente em relação ao mercado de trabalho. Contudo, nos dados verificam-se que em um mesmo cargo, os negros ganham apenas 58% da remuneração total em comparação com um funcionário branco (IBGE, 2014). Nesse contexto, além do plano de carreira e salário, é possível que os negros também tenham desvantagens nos processos de seleção interno e externo realizados por empresas brasileiras (MYERS, 2003; MOREIRA; VIANA; LACERDA JÚNIOR, 2015; LICK; JOHNSON, 2013).

Nesse sentido, Moreira, Viana e Lacerda Júnior (2015) verificaram como um candidato negro era tratado em um processo de seleção para o setor de manutenção de um hospital, evidenciou-se desde o início do processo até a contratação a existência de preconceito racial em parte dos níveis hierárquicos. Alves e Galeão-Silva (2004) analisam a gestão da diversidade como ferramenta da gestão de pessoas para diminuir a desigualdade racial, identificando que a meritocracia é o melhor caminho a tomar-se.

Com a intenção de avançar os estudos sobre processo de recrutamento e seleção, bem como evidências de preconceito racial em suas etapas, a presente pesquisa propõe responder o seguinte questionamento: **Em um processo seletivo a cargo administrativo, os negros levam desvantagens concorrendo com candidatos brancos?** Para responder esta pergunta, o objetivo deste estudo é identificar se candidatos negros tem desvantagens em um processo seletivo a cargo administrativo concorrendo com candidatos brancos.

O estudo desta temática se faz pertinente, pois independente dos fenômenos sociais, as empresas devem investir e planejar seus processos de recrutamento e seleção para atrair os candidatos que de fato possuem perfil compatível com o cargo (FERNANDES, 2013; DE ARAUJO; CORRÊA; WOLTERS, 2016). Afinal, as políticas e práticas da gestão de pessoas são determinantes para o sucesso ou não das empresas, pois este setor trabalha diretamente com o principal ativo de uma organização: As pessoas (LACOMBE; CHU, 2008).

Nesse cenário, para alcançar o objetivo deste estudo, levantou-se literatura científica a cerca de preconceito racial contra os negros e preconceito contra estereótipos nos processos de recrutamento e seleção de novos funcionários. Em seguida, realizou-se pesquisa quantitativa com caráter experimental, obteve-se um total de 424 respondentes, sendo que 211 responderam referente ao candidato branco, e 213 referente ao candidato negro. Logo após realizou-se a caracterização da amostra, e a análise dos dados procedeu-se com estatística descritiva e multivariada.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PRECONCEITO RACIAL

Palavras como pluralidade, diferenças e diversidade, são comumente utilizadas em debates contemporâneos (BRAH, 2006; MYERS, 2003), pois o contexto histórico aponta preconceito racial em todos os aspectos sociais e políticos no país (BENTO, 1995; LICK;

JOHNSON, 2013; SOARES, 2000). Para De Faria, Ferreira e Coutinho (2014), esta temática torna-se complexa, pois além de envolver critérios individuais, herdou-se características históricas de uma sociedade patriarcal e escravocrata.

De acordo com Piza e Bento (2000), um relatório da Comissão Federal do Ministério do Trabalho dos Estados Unidos identificou estereótipos atribuídos aos negros: preguiçosos, indisciplinados, sempre atrasados, não pagam impostos em dia, violentos, sempre em conflitos, emocionais, hostis, agressivos, imprevisíveis, incapazes de lidar com situações estressantes, ameaçadores, reinvidicadores, militantes, barulhentos e menos inteligentes.

Brah (2006) afirma que o termo “negro” que hoje conhecemos, surgiu entre as décadas de 60 e 70, envolvendo negros residentes no sul da Ásia e caribenhos. Ainda conforme o autor, o conceito “negro” tornou-se uma forte expressão de confiança perante os mesmos, sendo influenciado principalmente pelo movimento *Black Power* que iniciou-se nos Estados Unidos.

Em relação ao mercado de trabalho brasileiro, mesmo constituindo parcela significativa da população no país, os negros não possuem boa representatividade nas organizações (MYERS, 2003). De um modo geral, independente do gênero, nas empresas os negros sofrem discriminação salarial em relação aos brancos e possuem dificuldades de inserção (SOARES, 2000).

Nesse contexto, estudos anteriores retratam as dificuldades que os negros possuem no mercado de trabalho. Moreira, Viana e Lacerda Júnior (2015) identificaram que os jovens negros vivenciam situação opressora. No início do processo seletivo para o setor de manutenção de um hospital, identificou-se preconceito devido à aparência do candidato, não sendo permitido a presença do mesmo no recinto.

Silva *et al.* (2014) realizaram estudo qualitativo com o objetivo de identificar as formas como os docentes negros no ensino superior enfrentam o racismo. Evidenciou-se que a discriminação e racismo existem na docência, e que os professores sentem-se motivados por saberem que fazem parte de uma minoria que exercem esse tipo de profissão, valorizando, portanto, a conquista profissional. Em relação aos discentes, diversos estudos apontam as dificuldades que os negros possuem para ingressar no ensino superior, onde as cotas raciais são boas alternativas para amenizar esse problema de desigualdade social e racial (BENTO, 1995; BRANDÃO; MARINS, 2007; GUIMARÃES, 2013).

Em outras pesquisas, evidencia-se que as mulheres negras sofrem maiores preconceitos nas organizações, mesmo em comparação com outros funcionários igualmente negros (BENTO, 1995; DE FARIA, FERREIRA E COUTINHO, 2014). Nesta mesma linha de pesquisa, Piza e Bento (2000) comparam as mulheres brancas e negras em relação ao mercado de trabalho, identificando que uma mulher branca com ensino médio completo tende a ganhar mais do que uma mulher negra com ensino superior.

Nesta perspectiva de desigualdade e racismo, Alves e Galeão-Silva (2004) analisaram como a administração de recursos humanos devem tratar este tipo de problema. Os autores entendem que a gestão da diversidade é a ferramenta mais efetiva contra a desigualdade, sendo a meritocracia o meio de indivíduos e empresas atingirem seus objetivos pessoais e profissionais.

2.2. PRECONCEITO NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

No início da década de 90, alguns administradores não davam a devida atenção ao processo de recrutamento e seleção de novos funcionários, pois acreditavam na facilidade de atrair e contratar outros profissionais (DUTRA, 1990). Contudo, ano após ano as organizações vêm se estruturando para garantir que sua missão venha a ser cumprida, e parte desse objetivo está nas mãos das pessoas, sendo necessário que os recursos humanos sejam

melhor planejados (DE SOUZA, 2015; KULKARNI; LENGNICK-HALL; MARTINEZ, 2015; MACCALI et. al., 2015; SLONIM E GUILLEM, 2010).

Porém, evidencia-se que o processo de recrutamento e seleção pode ser prejudicado por possíveis preconceitos, levando as organizações a contratar funcionários com base em pressupostos históricos de rejeição contra as minorias, e não pelos atributos que realmente devem ser tratados como importantes. (PIZA; BENTO, 2000; LICK; JOHNSON, 2013; MOREIRA; VIANA; LACERDA JÚNIOR, 2015)

Nestas circunstâncias, identificou-se na literatura científica estudos relacionados a preconceitos em processos de recrutamento e seleção. Slonim e Guillem (2010) analisam a discriminação de gênero em uma perspectiva que ambos os sexos em situação de selecionador, seja masculino ou feminino, discriminam com frequência significativa parceiros do sexo oposto em processos seletivos.

Hosoda, Nguyen e Stone-Romero (2012) investigam os efeitos no processo seletivo em uma empresa norte americana, onde um hipotético candidato com sotaque espanhol na língua inglesa concorre a uma vaga de emprego, identificando que o latino americano tem desvantagem no processo. Nesta mesma linha de pesquisa, De Araujo, Corrêa e Wolters (2016) examinam se candidatas norte americanas possuem vantagens em processos seletivos realizados no Brasil. Identificou-se que concorrendo a um mesmo cargo, o candidato norte americano obteve melhor avaliação do que um candidato brasileiro.

Nesse contexto, baseando-se no objetivo da presente pesquisa e na literatura apresentada. Sugere-se como hipótese principal que candidatas negras têm desvantagens em um processo seletivo a cargo administrativo concorrendo com candidatas brancas. De acordo com os construtos desenvolvidos por Hosoda *et al.* (2012) e adaptadas por De Araújo, Corrêa e Wolters (2016), apresenta-se também as sub hipóteses H1, H2 e H3.

- H1: Há uma relação negativa entre probabilidade de contratação do candidato negro com o critério escolha do avaliador;
- H2: Há uma relação negativa entre competência percebida do candidato negro e com o critério escolha do avaliador;
- H3: Há uma relação positiva entre os construtos apresentados ao candidato branco com o critério escolha do avaliador.

3. METODOLOGIA

Para identificar se candidatas negras tem desvantagens em um processo seletivo a cargo administrativo concorrendo com candidatas brancas, optou-se por metodologia quantitativa com caráter experimental. Nesse contexto, com a intenção de retratar as hipóteses em grupos distintos, o *desing* de experimento mostrou-se ser mais eficaz do que um desenho correlacional (DE ARAUJO, CORRÊA E WOLTERS, 2016).

Neste sentido, decidiu-se utilizar estudantes de curso superior Bacharelado em Administração como amostra (DE ARAUJO, CORRÊA; WOLTERS, 2016; HOSODA; NGUYEN; STONE-ROMERO, 2012). A escolha está relacionada pelo fato dos discentes estarem em constante contato com as teorias administrativas, portanto, teoricamente qualificados para participarem do experimento. Desse modo, para iniciar o experimento dividiu-se a amostra em dois grupos aleatórios, e no começo de cada sessão o pesquisador solicitava ao participante que:

Quadro 1: Início de cada sessão experimental

Ambientação	Imagine-se como selecionador de um candidato a uma vaga de trabalho;
Reconhecimento do Cargo	Leia uma descrição do perfil desejado para a vaga de Administrador;
Audição	Escute atentamente uma gravação de áudio, na qual um candidato fala de si por cerca de um minuto;
Análise Curricular	Analise o <i>curriculum vitae</i> do candidato;
Avaliação Teórica	Avalie o candidato em questão segundo os seguintes critérios: cumprimento dos requisitos do cargo, probabilidade de contratação, probabilidade de recebimento de promoção, competência e cordialidade.

Adaptação: De Araujo, Corrêa; Wolters (2016); Hosoda; Nguyen; Stone-Romero (2012)

Nestas circunstâncias, participantes de ambos os grupos leram a mesma descrição do perfil desejado (Administrador), bem como ouviram o mesmo áudio de apresentação do candidato. A diferença refere-se ao *curriculum*, que apesar das características pessoais (nome, idade, estado civil, etc), características profissionais (experiência profissional, locais de trabalho, etc) e características acadêmicas (escolaridade) serem idênticas para ambas às amostras, um grupo recebeu o *curriculum* com uma foto 3x4 de um candidato da cor branca, enquanto o outro grupo recebeu o *curriculum* com uma foto 3x4 de um candidato negro.

Para confirmar se as fotos utilizadas nos currículos representavam de fato uma pessoa negra e outra branca, disponibilizou-se o material para algumas pessoas. Questionou-se apenas uma pergunta: Qual era a cor/raça do candidato representado na foto? E como resposta obteve-se 100% de comparação com o objetivo da presente pesquisa. Ressalta-se ainda que a coleta dos dados aconteceram durante o mês de fevereiro de 2017.

Concluindo o experimento, utilizou-se questionário adaptado de Hosoda *et al.* (2012) como ferramenta para coletar os dados. O mesmo visa investigar o impacto do sotaque espanhol em decisões relacionadas com um candidato sem sotaque em entrevistas de emprego nos Estados Unidos. O questionário foi estruturado em 21 perguntas, dividida em 6 construtos: Cumprimento dos requisitos do cargo; Probabilidade de Recebimento de Promoção; Probabilidade de contratação; Competência Percebida; Cordialidade Percebida e Critério de Seleção. Adotou-se a Escala de Likert composta de sete posições, onde para cada pergunta havia um significado diferente para a escala.

Para detalhar mais a ainda o perfil dos participantes, foram inseridas questões objetivas que visam identificar características pessoais dos indivíduos: gênero, faixa etária, raça/etnia e se já trabalhou em processos seletivos. Conforme quadro 2, apresenta-se abaixo o questionário (HOSODA; NGUYEN; STONE-ROMERO, 2012).

Quadro 2: Questionário utilizado para coletar os dados

Construtos	Afirmações
Cumprimento dos requisitos do cargo	1. Eu acho que ele é adequado para o cargo. Discordo fortemente 1 2 3 4 5 6 7 concordo fortemente 2. Eu acho que ele possui o conhecimento e as habilidades necessárias para desempenhar o cargo. Discordo fortemente 1 2 3 4 5 6 7 concordo fortemente 3. Eu acredito que ele é qualificado para o cargo. Discordo fortemente 1 2 3 4 5 6 7 concordo fortemente

Probabilidade de Recebimento de Promoção	4. O potencial de que ele seja promovido nos próximos cinco anos é: Muito baixo 1 2 3 4 5 6 7 Muito alto 5. A probabilidade de ele se mover para uma posição de nível gerencial é: Muito baixo 1 2 3 4 5 6 7 Muito alta
Probabilidade de contratação	6. Eu o contrataria para o cargo Pouca probabilidade 1 2 3 4 5 6 7 Grande probabilidade
Competência Percebida	7. Não Educado 1 2 3 4 5 6 7 Educado 8. “Sem classe” 1 2 3 4 5 6 7 “De classe” 9. Não Inteligente 1 2 3 4 5 6 7 Inteligente 10. Operacional 1 2 3 4 5 6 7 Administrativo 11. Em desvantagem 1 2 3 4 5 6 7 Em vantagem 12. Não confiante 1 2 3 4 5 6 7 Confiante 13. incompetente 1 2 3 4 5 6 7 Competente
Cordialidade Percebida	14. Não amável 1 2 3 4 5 6 7 Amável 15. Frio 1 2 3 4 5 6 7 Cordial 16. Não amigável 1 2 3 4 5 6 7 Amigável 17. Antipático 1 2 3 4 5 6 7 Simpático 18. Desagradável 1 2 3 4 5 6 7 Agradável 19. Desatencioso 1 2 3 4 5 6 7 Atencioso 20. Desonesto 1 2 3 4 5 6 7 Honesto
Critério de Seleção	21. Na posição de um gestor de recursos humanos, me considero criterioso na escolha de um candidato: Pouco criterioso 1 2 3 4 5 6 7 Muito criterioso

Adaptação: De Araujo, Corrêa; Wolters (2016); Hosoda; Nguyen; Stone-Romero (2012)

Obteve-se um total de 424 respondentes, sendo que 211 responderam referente ao candidato branco, e 213 referente ao candidato negro. Nesse contexto, realizou-se a caracterização da amostra, análises sobre a estatística descritiva e regressão linear múltipla, analisando a variável Y (critério de seleção) com as demais variáveis concebidas por Hosoda *et al.* (2012) e adaptadas por De Araújo, Corrêa e Wolters (2016).

4 ANÁLISE DOS DADOS

4.1. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Com o objetivo de identificar se candidatos negros tem desvantagens em um processo seletivo a cargo administrativo concorrendo com candidatos brancos, obteve-se um total de 424 questionários. Desse total, 211 questionários referem-se as avaliações do candidato branco e 213 questionários relacionam-se as avaliações feitas ao candidato negro. Nesse contexto dividiu-se a amostra coletada conforme Tabela 1.

TABELA 1: CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA DOS ENTREVISTADOS

GÊNERO	CANDIDATO BRANCO		CANDIDATO NEGRO	
	Nº	%	Nº	%
Feminino	110	52,13	104	48,82
Masculino	101	47,86	109	51,17
Total	211	100,00	213	100,00
IDADE				
18-24 anos	92	43,60	84	39,43
25-30 anos	66	31,27	59	27,69
31-35 anos	31	14,69	43	20,18
36-40 anos	12	5,68	19	8,92

>41 anos	10	4,73	8	3,75
Total	211	100,00	213	100,00
RAÇA/ETNIA				
Branco	51	24,17	61	28,63
Pardo	148	70,14	118	55,39
Negro	9	4,26	28	13,14
Asiático	2	0,94	4	1,87
Indígena	0	0	0	0
Outros	1	0,47	2	0,93
Total	211	100,00	213	100,00
EXPERIENCIA EM SELEÇÃO DE PESSOAS				
Sim	83	39,33	104	48,82
Não	128	60,66	109	51,17
Total	211	100,00	213	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa.

Com base na Tabela 1, percebe-se que as amostras apresentam características semelhantes. Em relação aos avaliadores do candidato branco, nota-se que sua maioria é composta por pessoas do sexo feminino (52,13%); quanto à idade, majoritariamente a amostra afirmou ter entre 18 e 24 anos (43,60%); em relação à raça/etnia, a maioria dos respondentes auto declarou pardos (70,14%); e por fim, no que diz respeito à experiência em seleção de pessoas, a maioria não possui (60,66%).

Observa-se também que a amostra dos avaliadores referente ao candidato negro é formada em maior parte por pessoas do sexo masculino (51,17%); no que se refere à idade a maioria possui entre 18 e 24 anos (39,43%); em relação à raça/etnia predominantemente declararam-se pardos (55,39%); e 51,17% afirmaram não ter experiência em seleção de pessoas.

Nota-se que por se tratar de uma amostra relacionada a acadêmicos de administração, naturalmente o predomínio dos respondentes são de jovens entre 18 a 24 anos. Em relação a raça/etnia, observa-se que em ambas as amostras poucos respondentes se auto declararam negros. Os dados corroboram com apontamento do IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2017), que em comparação com o branco e pardo, o negro é minoria no ensino superior. Esse resultado vai ao encontro de pesquisas onde sugerem-se que os negros tem mais dificuldades que o branco para iniciar o ensino superior (BENTO, 1995; BRANDÃO; MARINS, 2007; GUIMARÃES, 2013).

4.2. ESTATÍSTICA DESCRITIVA

Os construtos utilizados na pesquisa (DE ARAUJO, CORRÊA; WOLTERS, 2016; HOSODA; NGUYEN; STONE-ROMERO, 2012) são analisados confrontando o painel A com o painel B, onde respectivamente estão representados os respondentes que analisaram o currículo do candidato branco e currículo do candidato negro. Na estatística descritiva geral analisa-se a média, desvio padrão, mínimo, quartil 1, mediana, quartil 3, e máximo dos respectivos construtos.

TABELA 2: ESTATÍSTICA DESCRITIVA GERAL
Painel A – Candidato Branco

Variáveis	Média	DP	Min	Quartil 1	Mdn	Quartil 3	Máx.
Critério de Seleção (y)	5,93	1,15	2	5	6	7	7
Cump. dos Requisitos do Cargo	5,41	1,19	2	4,66	5,66	6,33	7
Prob. de Receb. De Promoção	5,31	1,27	1	4,66	5,66	6,33	7
Prob. de Contratação	5,33	1,53	1	4	6	7	7
Competência Percebida	5,69	1,02	2,85	5,21	5,85	6,42	7
Cordialidade Percebida	5,30	1,23	1	4,71	5,57	6,14	7
Gênero	0,47	0,50	0	0	0	1	1
Idade	1,96	1,11	1	1	2	2,5	5
Raça/Cor	1,83	0,61	1	2	2	2	6
Experiência em Seleção	0,60	0,48	0	0	1	1	1

Painel B – Candidato Negro

Variáveis	Média	DP	Min	Quartil 1	Mdn	Quartil 3	Máx.
Critério de Seleção (y)	6,11	0,96	2	6	6	7	7
Cump. dos Requisitos do Cargo	4,30	1,47	1	3,33	4,33	5,66	7
Prob. de Receb. de Promoção	4,24	1,45	1	3	4,33	5,33	7
Prob. de Contratação	4,12	1,71	1	3	4	5	7
Competência Percebida	4,71	1,24	1	3,71	4,71	5,71	7
Cordialidade Percebida	4,38	1,21	1	3,42	4,28	5,28	7
Gênero	0,51	0,50	0	0	1	1	1
Idade	2,09	1,13	1	1	2	3	5
Raça/Cor	1,92	0,79	1	1	2	2	6
Experiência em Seleção	0,51	0,50	0	0	1	1	1

Fonte: Dados da Pesquisa.

Percebe-se que em média o candidato branco foi melhor avaliado em todos os construtos, portanto, sugere-se que o candidato negro, mesmo com habilidades técnicas e teóricas semelhantes, leva desvantagens em um processo seletivo concorrendo com um candidato branco. Nesta perspectiva confirma-se a hipótese três (H3). Os resultados vão ao encontro com diversas pesquisas relacionadas com esta temática (PIZA; BENTO, 2000; LICK; JOHNSON, 2013; MOREIRA; VIANA; LACERDA JÚNIOR, 2015).

As maiores médias encontradas em ambas as amostras foram atribuídas ao construto Competência Percebida (Painel A: M=5,69; Painel B: M=4,71). Este construto refere-se ao candidato possuir qualidades suficientes para desempenhar o cargo de administrador. Apresenta-se também que o construto Cordialidade Percebida (Painel A: M=5,30) e Probabilidade de Contratação (Painel B: M=4,12) são as menores médias encontradas nas respectivas amostras. Percebe-se que mesmo sendo a menor média encontrada na avaliação do candidato branco, a mesma é superior a qualquer média relacionada ao candidato negro. Os dados corroboram com o fato do candidato branco ter vantagens contra um candidato negro (MOREIRA; VIANA; LACERDA JÚNIOR, 2015).

Em relação ao Critério de Seleção (variável Y), que refere-se o quanto o entrevistado é criterioso na escolha de um candidato, apresenta-se alta média em ambas as amostras (Painel A: M=5,93; Painel B: M=6,11). Os dados refletem que em média os entrevistados consideram-se criteriosos em um processo de seleção, portanto, validando os resultados encontrados.

Com o objetivo de comparar a diferença das médias, analisa-se na Tabela 3 se os construtos (DE ARAUJO, CORRÊA; WOLTERS, 2016; HOSODA; NGUYEN; STONE-ROMERO, 2012) comportam-se de maneira igual ou diferente em ambas as amostras. Nesse contexto, utilizou-se concomitantemente o teste t-Student com intervalo de confiança de 95%.

TABELA 3: TABELA 3: DIFERENÇA DE MÉDIAS DA AMOSTRA REFERENTE A AVALIAÇÕES DO CANDIDATO BRANCO E DO CANDIDATO NEGRO

Variáveis	CAND. BRANCO		CAND. NEGRO		Diferença de médias	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	C. Branco – C. Negro	Valor-P
Critério de Seleção (y)	5,93	1,15	6,11	0,96	-0,18	0,08
Cump. dos Req. do Cargo	5,41	1,19	4,30	1,47	1,11	0,00***
Prob. de Rec. de Promoção	5,31	1,27	4,24	1,45	1,07	0,00***
Prob. de Contratação	5,33	1,53	4,12	1,71	1,21	0,00***
Competência Percebida	5,69	1,02	4,71	1,24	0,98	0,00***
Cordialidade Percebida	5,30	1,23	4,38	1,21	0,92	0,00***
Gênero	0,47	0,50	0,51	0,50	-0,04	0,49
Idade	1,96	1,11	2,09	1,13	-0,13	0,22
Raça/Cor	1,83	0,61	1,92	0,79	-0,09	0,24
Experiência em Seleção	0,60	0,48	0,51	0,50	0,09	0,04**

Fonte: Dados da pesquisa. ** e *** representam coeficientes significativos a 5% e 1%, respectivamente.

Conforme analisado na Tabela 2, em média o candidato branco foi melhor avaliado que o candidato negro. Nesta perspectiva, na Tabela 3 indica-se com um intervalo de confiança de 99% a existência de diferenças significativas em todos os 05 construtos relacionados no questionário. Observa-se com intervalo de confiança de 99% que os candidatos em média foram avaliados de maneiras diferentes. Portanto, sugere-se, um possível preconceito por conta da raça do candidato negro (SOARES, 2000; SARRIERA, 2001; BRAH, 2006; DE FARIA; FERREIRA; COUTINHO, 2014).

Percebe-se que o construto Probabilidade de Contratação (1,21) possui a maior diferença de média entre as amostras, o mesmo diz respeito a possibilidade do candidato ser contratado pelo selecionador. Evidencia-se que comparando com um candidato branco, os avaliadores em média preterem contratar um candidato negro (MONTEIRO, 1989). Nesta conjuntura, confirma-se a hipótese principal.

Em relação ao Critério de Seleção (Y= Na posição de um gestor de recursos humanos, me considero criterioso na escolha de um candidato), os dados indicam que não houve diferenças significativas entre as amostras. Os avaliadores do candidato negro (M=6,11) consideram-se em média mais criteriosos que os avaliadores do candidato branco (M=5,93). Sobre o perfil sócio demográfico da amostra, não há diferença significativa em relação aos dados sobre gênero, idade e raça. Porém, com intervalo de confiança de 95%, existe diferença significativa no que concerne a experiência em seleção de pessoas.

4.3. ANÁLISE MULTIVARIADA

Com o objetivo de identificar o grau de associação dos construtos (DE ARAUJO, CORRÊA; WOLTERS, 2016; HOSODA; NGUYEN; STONE-ROMERO, 2012) com a variável dependente (Y= Na posição de um gestor de recursos humanos, me considero criterioso na escolha de um candidato), analisa-se os resultados conforme Tabela 4. Ressalta-se também que a regressão procura explicar qual(is) construtos um responsável em seleção de pessoa leva em consideração como critério de decisão por um candidato.

TABELA 4: RESULTADOS DA REGRESSÃO

Construtos	CANDIDATO BRANCO		CANDIDATO NEGRO	
	Coefficiente	P> t	Coefficiente	P> t
Cump. dos Req. do Cargo	-0,01	0,91	0,09	0,18
Prob. de Rec. de Promoção	0,18	0,17	0,06	0,55
Prob. de Contratação	-0,09	0,36	-0,11	0,21
Competência Percebida	0,37***	0,00	-0,22***	0,01
Cordialidade Percebida	-0,08	0,39	0,23***	0,00
Número de observações	211		213	

Fonte: Elaboração própria. ** e *** representam coeficientes significativos a 5% e 1%, respectivamente.

Em relação ao candidato branco identifica-se na Tabela 4 com 99% de confiança, que Competência Percebida (0,37) está associado positivamente ao critério de escolha do selecionador do candidato branco. Destaca-se, portanto, que características relacionadas a educação, inteligência, confiança e competência, são variáveis que o selecionador levou em conta para avaliar o candidato.

No que diz respeito ao candidato negro, com 99% de confiança o atributo Cordialidade Percebida (0,23) está associado positivamente ao critério de escolha do selecionador. Evidencia-se que os avaliadores levaram em conta adjetivos pessoais do candidato para avalia-lo. Destaca-se também que o construto Competência Percebida (-0,22) está associado negativamente ao critério de escolha do selecionador. Sugere-se que as competências que o candidato negro possui não tem importância na decisão de escolha do selecionador (SOARES, 2000; SARRIERA, 2001; DE FARIA; FERREIRA; COUTINHO, 2014). Nestas perspectivas, confirma-se as sub hipóteses um e dois (H1; H2).

Analisando apenas Cordialidade Percebida (0,23) e Competência Percebida (-0,22), que foram os construtos significativos identificados na regressão do candidato negro. Observa-se na Tabela 05 uma comparação entre os entrevistados que se auto declararam branco, pardo ou negro. Evidencia-se que nestas circunstâncias, em média, o candidato negro foi melhor avaliado em ambos casos pelo entrevistado que também era negro.

TABELA 5: COMPARAÇÃO ENTRE ENTREVISTADOS (RAÇA/ETNIA)

Construtos	Entrevistado Branco	Entrevistado Pardo	Entrevistado Negro
	MÉDIA	MÉDIA	MÉDIA
Competência Percebida	4,70	4,60	5,13
Cordialidade Percebida	4,25	4,34	4,64

Fonte: Elaboração própria

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo identificar se candidatos negros tem desvantagens em um processo seletivo a cargo administrativo concorrendo com candidatos brancos. Nesta perspectiva utilizou-se modelo proposto por Hosoda *et al.* (2012), que posteriormente foi adaptada por De Araújo, Corrêa e Wolters (2016).

Na caracterização da amostra, comparando com brancos e pardos, observa-se um número reduzido de entrevistados negros. Nesse contexto, a literatura apontam estudos que mostram as dificuldades que o negro possui para ingressar no ensino superior (BRANDÃO; MARINS, 2007; GUIMARÃES, 2013), portanto, sugere-se, que as cotas raciais disponibilizadas pelo Estado, de fato buscam corrigir as desigualdades socioeconômicas enfrentadas por estes estudantes.

Na estatística descritiva, observou-se que em média o candidato branco obteve melhor avaliação em todos os construtos. Nota-se que a menor média encontrada na avaliação do candidato branco, é maior do que qualquer média encontrada na avaliação do candidato negro. Os dados respondem o problema de pesquisa, apontando que os candidatos negros, em um processo seletivo a cargo administrativo, levam desvantagem na concorrência com candidatos brancos.

Em relação a variável Y (Y= Na posição de um gestor de recursos humanos, me considero criterioso na escolha de um candidato), em média os entrevistados consideram-se criteriosos em um processo de seleção. Neste contexto, através de regressão buscou-se identificar o grau de associação da variável y com os construtos. Ao candidato branco encontrou-se Competência Percebida associada positivamente ao critério de escolha, enquanto ao candidato negro o mesmo construto está associado negativamente a variável y. Evidencia-se a diferença de avaliação imposta aos dois fictícios candidatos, enquanto o branco é valorizado por características como educação, inteligência e confiança, esses mesmos adjetivos foram desconsiderados pelos avaliadores do candidato negro.

Ainda referente a regressão, na visão dos entrevistados que se auto declararam branco, pardo ou negro, analisou-se os dois construtos significativos ao candidato negro, Cordialidade Percebida e Competência Percebida. Revelou-se que em média o candidato negro foi melhor avaliado quando o entrevistado também era negro. Evidencia-se que a questão racial é amenizada quando as pessoas são da mesma raça.

O presente estudo contribui com a literatura científica a cerca das pesquisas relacionadas a questões raciais no processo seletivo. Acrescenta-se informações sobre as dificuldades que o negro possui para ser inserido no ensino superior e no mercado de trabalho. Como contribuição prática, os resultados proporcionam aos gestores uma visão holística sobre preconceitos raciais no mercado de trabalho, possibilitando aos mesmos criar mecanismos para que a inserção de novos funcionários seja baseada na meritocracia.

Admite-se como limitação que o resultado pode não representar a opinião da população brasileira, pois a amostra foi coletada em apenas um Estado. Contudo, por se tratar de um Estado nordestino, onde historicamente o povo é vítima de preconceitos sociais, raciais e culturais, por esta ótica os resultados tornaram-se interessantes.

Para futuras pesquisas, sugere-se realizar estudos comparativos com outras características pessoais dos candidatos. Por exemplo, comparação de um candidato (homem) com uma candidata (mulher), buscando identificar se as mulheres têm desvantagens em um processo seletivo a cargo administrativo concorrendo com os homens.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE - revista de administração de empresas**, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.
- BENTO, Maria Aparecida Silva. A mulher negra no mercado de trabalho. **Estudos Feministas**, v. 3, n. 2, p. 479-487, 1995.
- BRAH, Avtar. Diferença, diversidade, diferenciação. **cadernos pagu**, v. 26, p. 329-376, 2006.
- BRANDÃO, André Augusto; MARINS, Mani Tebet Azevedo de. Cotas para negros no ensino superior e formas de classificação racial. **Educação e Pesquisa**, v. 33, n. 1, p. 27-45, 2007.
- DE ARAUJO, Bruno Felix von Borell; CORREA, Fabricia; WOLTERS, Mark. O Sotaque Estadunidense Representa uma Vantagem em Decisões de Emprego no Brasil?/Is the American Accent an Advantage in Employment Decisions in Brazil?. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 20, n. 6, p. 693, 2016.
- DE FARIA, Guélmer Júnior Almeida; FERREIRA, Maria da Luz Alves; COUTINHO, Caroline Marci Fagundes. “A condição para quem nasce negra e mulher é ser doméstica?”: desigualdade entre mulheres brancas e negras no trabalho doméstico. **PerCursos**, v. 15, n. 28, p. 354-375, 2014.
- DE SOUZA, Filipe Augusto Silveira et al. Atraindo novos funcionários para empresas de alta performance: uma crítica às razões dos profissionais de recursos humanos/Attracting new employees for high performance companies: a critique to human resource professionals' reasons. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 13, n. 1, p. 103, 2015.
- DUTRA, J. S. A função recrutamento e seleção como ângulo privilegiado de análise da gestão de RH. In: **ANPAD – Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração**. São Paulo, 1990. Anais. São Paulo: ANPAD, 1990.
- FERNANDES, Mônica Aparecida. A inserção da mulher no mercado de trabalho: um estudo sob a perspectiva da psicologia. **Gestão e Conhecimento**. Poços de Caldas, 2013.
- GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. Acesso de negros às universidades públicas. **Cadernos de Pesquisa**, n. 118, p. 247-268, 2013.
- HOSODA, Megumi; NGUYEN, Lam T.; STONE-ROMERO, Eugene F. The effect of Hispanic accents on employment decisions. **Journal of Managerial Psychology**, v. 27, n. 4, p. 347-364, 2012.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Mensal de Emprego – PME**, 2014.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 07 março.2017, 10:18

- KULKARNI, Mukta; LENGNICK-HALL, Mark L.; MARTINEZ, Patricia G. Overqualification, mismatched qualification, and hiring decisions: Perceptions of employers. **Personnel Review**, v. 44, n. 4, p. 529-549, 2015.
- LACOMBE, Beatriz Maria Braga; CHU, Rebeca Alves. Políticas e práticas de gestão de pessoas: as abordagens estratégica e institucional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 48, n. 1, p. 25-35, 2008.
- LICK, David J.; JOHNSON, Kerri L. Fluency of visual processing explains prejudiced evaluations following categorization of concealable identities. **Journal of Experimental Social Psychology**, v. 49, n. 3, p. 419-425, 2013.
- MACCALI, Nicole et al. As Práticas de Recursos Humanos para a Gestão da Diversidade: A Inclusão de Deficientes Intelectuais em uma Federação Pública do Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 2, p. 157, 2015.
- MONTEIRO, Jorge Aparecido. A questão racial e a administração de recursos humanos nas empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 29, n. 1, p. 53-59, 1989.
- MYERS, Aaron. O valor da diversidade racial nas empresas. **Estudos afro-asiáticos**, v. 25, n. 3, p. 483-515, 2003.
- MOREIRA, Larissa Rodrigues; VIANA, Douglas Alves; LACERDA JUNIOR, Fernando Lacerda. Racismo em um processo seletivo: sofrimento ético-político, exclusão e ideologia. **Revista Brasileira de Psicologia**, n. 2, pag. 109-118, 2015
- PIZA, Edith; BENTO, Maria Aparecida Silva. O teto de vidro ou o céu não é o limite. Ação afirmativa e diversidade no trabalho. **Desafios e possibilidades**. Sao Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.
- SARRIERA, Jorge Castellá et al. Critérios utilizados—valores e crenças no processo seletivo de jovens em empresas de pequeno-médio porte. **Teoria e Evidência Econômica**, Passo Fundo, v. 9, n. 16, p. 101-119, 2001.
- SILVA, Flavia Fernanda Santos da; DOURADO, Priscila Maria de Sousa; GUILLAUMON, Siegrid. Gestão, relações de poder e docentes negras: a percepção do racismo e do padrão estético contemporâneo na atuação e na subjetividade de docentes negras em instituição de ensino pública e privada do distrito federal. **XIV Colóquio Internacional de Gestão Universitária – CIGU**. 2014.
- SLONIM, Robert; GUILLEN, Pablo. Gender selection discrimination: Evidence from a trust game. **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 76, n. 2, p. 385-405, 2010.
- SOARES, Sergei Suarez Dillon. Perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA**. 2000.