

“FEZ UM BOM PROVEITO DAS COTAS” UMA ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE MERITOCRACIA E RACISMO

*Iara Andrade de Oliveira
Luciana Maria Maia
Tiago Jessé Souza de Lima*

1. INTRODUÇÃO

Historicamente, o Brasil apresenta alta e persistente desigualdade social. Em 2018, a renda média mensal da população 1% mais rica foi 34 vezes maior que da metade mais pobre. Em termos de distribuição de renda, os dados indicam que os 10% da população menos favorecida reúnem 0,8% do total de rendimentos, enquanto os 10% mais ricos concentram 43,1% (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE, 2019a). Quando se realiza um recorte racial, os dados revelam que, embora em 2018 a população negra (definida pelo IBGE como pretas e pardas) representasse 55,8% do total de brasileiros, esse grupo compunha apenas 27,7% entre os 10% da população com os maiores rendimentos. De maneira oposta, entre os 10% com os menores rendimentos, o percentual de pessoas negras era de 75,2%. Considerando as pessoas abaixo da linha de pobreza, o grupo formado por pessoas negras era quase três vezes maior que o formado por pessoas brancas (IBGE, 2019b).

Essas disparidades aparecem também em outros indicadores, a exemplo da violência e da escolaridade. Em relação à violência, a comparação entre a taxa de homicídios de pessoas brancas e negras relativa ao ano de 2017 indica que,

naquele ano, pessoas negras tinham 2,7 vezes mais chances de serem vítimas de homicídio intencional que brancos. Além disso, a série histórica de 2012 a 2017 revela que a taxa de homicídio se manteve estável na população branca, mas aumentou na população negra, passando de 37,2 para 43,4 homicídios por 100 mil habitantes nesse grupo (IBGE, 2019).

Quanto à escolaridade, em 2018 a taxa de analfabetismo entre pessoas de 15 anos ou mais era menor para a população branca (3,9%) do que para a população negra (9,1%). Na mesma direção, entre aqueles com ensino médio completo, com 25 anos ou mais, entre as pessoas negras, o percentual era de 40,3%, enquanto entre pessoas brancas, de 55,8%. Ainda em relação à escolaridade, em 2018, basicamente não se verificava diferença entre as proporções de crianças de 6 a 10 anos de idade, brancas e negras, nos anos iniciais do ensino fundamental (96,5% e 95,8%, respectivamente). Esse resultado positivo, contudo, não se manteve no grupo de jovens de 18 a 24 anos, que estavam ou já tinham concluído o ensino superior. Entre pessoas brancas, o percentual era de 36,1%, quase o dobro do verificado entre pessoas negras, 18,3% (IBGE, 2019).

Essas desigualdades materiais e de escolaridade entre brancos e negros podem ser compreendidas, em parte, a partir do histórico de desigualdade no acesso ao ensino, sobretudo ao de nível superior. Os dados revelam uma diminuição da oferta de vagas no ensino público entre ensino básico e secundário em relação ao ensino superior. Em 2015, no ensino fundamental, 85,3% dos estudantes estavam na rede pública e 88,1% no ensino médio, enquanto no ensino superior, esse percentual era de 25,3% (IBGE, 2016). Mesmo existindo desigualdades no acesso ao ensino superior, os dados atuais podem ser considerados positivos se comparados aos de anos anteriores. Nos últimos 10 anos, o acesso ao ensino superior de estudantes provenientes dos extratos de renda mais baixos foi ampliado. Atendo-se à rede pública de ensino superior, essa transformação fica ainda mais evidente. Em 2005, 52,1% dos estudantes pertenciam ao extrato econômico mais alto e 1,9% ao mais baixo. Já em 2015, a distribuição muda para 35,7%, no mais alto, e 8,3%, no mais baixo. Também ocorreu um aumento no percentual de negros no ensino superior, com idade entre 18 e 24 anos, que estão na universidade, mudando de 5,5%, em 2005, para 12,8 %, em 2015. No período entre 2009 a 2014, ocorreu um aumento no percentual de alunos que ingressaram por meio de reserva de vagas, passando de 5,6%, para 14,0% (IBGE, 2016).

Essa mudança pode ser associada a ações de políticas públicas voltadas para o ensino superior (Lima, 2010; Oliveira & Silva, 2017), tais como o aumento de

reserva de vagas – as chamadas cotas sociais e raciais; a expansão de instituições e cursos no ensino superior; e, ainda, o aumento de financiamento estudantil em instituições privadas, reembolsável, como o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES), e não reembolsável, como o Programa Universidade para Todos (ProUni).

Embora os dados supracitados revelem um aumento na participação de grupos sociais menos favorecidos, entre eles negros e pobres, no ensino superior, é importante avaliar se essas mudanças têm repercutido na participação desses grupos no mercado de trabalho em condições sociais mais justas. A análise de indicadores de emprego e renda sugere que o aumento e a forma de participação no mercado de trabalho não necessariamente têm acompanhado a melhoria na escolaridade e o acesso ao ensino superior. Esses dados sinalizam que a formação educacional é uma condição necessária, mas não suficiente para a inserção no mercado e para o aumento do nível econômico (Batista, 2015).

Mesmo a inserção no mercado de trabalho apresentando-se, de maneira geral, difícil para a população de jovens e com o ensino superior (Batista, 2015), quando se considera a cor da pele dessas pessoas, outras desigualdades aparecem. Uma pesquisa (Pesquisa de Emprego e Desemprego, PED, 2017a) desenvolvida na região metropolitana de São Paulo indicou que, considerando a população com ensino superior completo, as pessoas negras têm, em média, um rendimento que equivale a 65% do rendimento das pessoas brancas. Além disso, em todas as regiões metropolitanas pesquisadas pela PED, as mulheres negras conviviam com as maiores taxas de desemprego e os homens não negros, as menores (PED, 2017b). Ademais, considerando os cargos ocupados por pessoas negras, dados de uma pesquisa realizada com 27 grandes empresas brasileiras, indicam que funcionários negros apresentam baixa representatividade entre níveis hierárquicos mais altos: apenas 6,3% dos cargos de gerência e 4,7% dos quadros executivos são ocupados por funcionários negros (Instituto Ethos, 2016).

Esses dados parecem sugerir que, embora a política de reserva de vagas nas universidades esteja proporcionando um avanço na democratização do ensino superior, essa mudança pode não ser efetiva para a transformação da inserção de jovens, negros e com renda econômica mais baixas no mercado de trabalho. Considerando os dados que foram discutidos, é possível levantar outros fatores que ajudam a compreender o processo de exclusão ou a participação desigual de negros e pobres no mercado de trabalho.

A análise proposta aqui não ignora a dinâmica própria do mercado de trabalho, que não possui vagas para todos, e reconhece a incipiência de ações políticas

que favoreçam a geração de emprego e a participação laboral em condições mais justas (Batista, 2015; Segnini, 2000). Contudo, considerando que esses fatores atingem de forma mais direta alguns grupos em relação a outros, pretende-se relacionar esse processo de exclusão ao preconceito e à discriminação dirigidos a alguns grupos, especificamente pessoas negras e pobres, que notadamente têm menos condições de empregabilidade do que outros.

Para contribuir com essa análise, este capítulo discute teoricamente e empiricamente o racismo, o preconceito e a discriminação contra estudantes universitários cotistas, ou seja, que acessaram o ensino superior por meio da política de reserva de vagas. Ao delimitar esse grupo para análise destes fenômenos, faz-se necessário também considerações acerca do que sejam as cotas universitárias e a meritocracia. Alguns estudos têm fornecido evidências sobre as relações entre meritocracia e racismo e da meritocracia com justificativas para o preconceito e a discriminação contra estudantes cotistas (Hing et al., 2011; Modesto et al., 2017). Dando continuidade à análise do fenômeno proposto, este capítulo apresenta dois estudos empíricos que tiveram por objetivo avaliar como o acesso à universidade por cotas afeta a contratação de um candidato a uma vaga de emprego e conhecer as justificativas que sustentam as decisões de contratação.

2. O QUE SÃO AS COTAS UNIVERSITÁRIAS?

A reserva de vagas no Brasil, popularmente conhecida como cota, seja nas universidades, concursos públicos ou mercado de trabalho, é comumente tratada como equivalente a ações afirmativas. No entanto, as ações afirmativas podem ser compreendidas como intervenções mais amplas que as reservas de vagas, podendo ser definidas como incentivos ou suportes que se destinam a alguns grupos (Camino, Tavares, Torres, Álvaro, & Garrido, 2014). Nesse panorama, a reserva de vagas seria uma forma de ação afirmativa.

Desde o final do século XIX, discussões acerca dos objetivos que abrangem as ações afirmativas ocorrem no contexto mundial. A Índia foi pioneira nesse tipo de intervenção, quando ainda era colônia britânica. Na época, a intervenção realizada teve o objetivo de diminuir o poder da casta dos Brâmanes, que dominava as posições de elite. Outro exemplo de implementação de ação afirmativa que é mundialmente conhecido é o dos Estados Unidos. As ações afirmativas passaram a ser implementadas nos Estados Unidos a partir de 1964 no governo de Lyndon B. Johnson (Weisskopf, 2004). No período da presidência de Nixon, 1969 até 1974, as ações ganharam ainda mais força e foram ampliadas como uma forma de reduzir o desemprego dos jovens

negros e aquecer o mercado (Guimarães, 2006). Experiências semelhantes às supracitadas também ocorreram em vários países da Europa Ocidental, outros exemplos são Malásia, Austrália, Canadá, Nigéria, África do Sul, Argentina e Cuba (Moehlecke, 2002).

Apesar das experiências já consolidadas de outros países e das motivações que existiram para a implementação de políticas afirmativas, o processo de implementação de reserva de vagas nas universidades brasileiras não foi bem aceito (Guimarães, 2006). Embora a medida que regulamentou as cotas universitárias no Brasil seja recente (Lei nº 12.711, 2012), ações dessa natureza já vinham sendo debatidas no país e foram reconhecidas pelo governo brasileiro como prioridade nas discussões de políticas públicas voltadas à população negra mesmo antes da promulgação desta lei. Essa discussão teve início no Seminário Internacional sobre Multiculturalismo e Racismo, em 1996, ocasião na qual vários pesquisadores brasileiros e estadunidenses foram chamados pelo Ministério da Justiça para debater o assunto (Guimarães, 2006).

Em 2001, após a III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, realizada em Durban, na África do Sul, a discussão sobre as políticas de cotas e de ações afirmativas para a população negra se fortificou e as questões raciais foram incluídas na agenda do Estado brasileiro (Santos, 2013). Na ocasião, o governo federal sinalizou apoio explícito às ações afirmativas. Foi nesse contexto que o processo de cotas para negros e indígenas nas universidades públicas teve início, sendo adotado individualmente por algumas dessas instituições de ensino (Lima, Neves, & Silva, 2014).

Em 2003, a primeira instituição de ensino superior do país que adotou uma política de reserva de vagas em seu processo seletivo foi a Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), que direcionou parte de suas vagas para estudantes que se autodeclaravam negros e para outros grupos em vulnerabilidade social (Guarnieri & Melo-Silva, 2017). Em 2004, a Universidade de Brasília (UnB) foi a primeira instituição de ensino superior federal a adotar a política de cotas étnico-raciais (Lima et al., 2014). Esse processo foi se ampliando e, em 2010, 91 instituições públicas de ensino de nível superior já adotavam algum tipo de reserva de vagas para ingresso desses grupos em cursos de graduação (Lima, 2010).

Importante destacar que, após as primeiras universidades brasileiras adotarem reserva de vagas em seus vestibulares, o debate público tornou-se ainda mais intenso, sendo essas instituições criticadas por diversos âmbitos da opinião pública, incluindo intelectuais, pesquisadores, formadores de opinião,

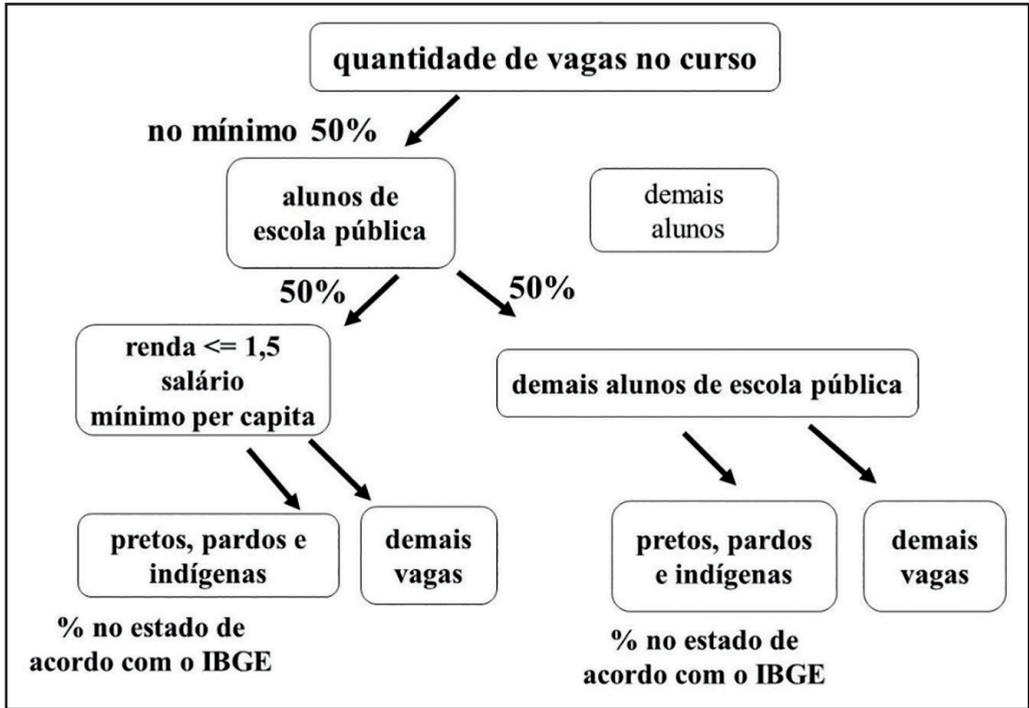
políticos e pela grande imprensa. Em 2006, um grupo de 114 intelectuais, artistas, políticos e sindicalistas, enviaram uma Carta Pública ao Congresso Nacional – Todos têm direitos iguais na República Democrática, uma manifestação pública contra as cotas. No mesmo ano, 330 outros intelectuais e militantes antirracismo, em resposta a esse documento, entregaram o Manifesto em favor da Lei de Cotas e do Estatuto da Igualdade Racial à Câmara dos Deputados (Santos, 2013; Souza, 2017).

Em 2009, foi proposta pelo partido político Democratas (DEM) uma arguição de descumprimento de preceito fundamental, contra as cotas universitárias criadas na UnB. O documento alegava que as cotas violariam os preceitos constitucionais: princípio da dignidade humana, repúdio ao racismo, princípio de igualdade, direito universal à educação e meritocracia. O Supremo Tribunal Federal (STF), porém, julgou por unanimidade o pedido como improcedente (Schulze, 2012).

Apesar do intenso debate público e das discordâncias sobre a implementação de cotas apresentadas, em 2012, as reservas de vagas nas universidades foram regulamentadas pela Lei nº 12.711, conhecida como Lei das Cotas. De acordo com esta lei, cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno em instituições federais, passa a ter no mínimo 50% das vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas. Desse total, 50% das vagas são reservados aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo *per capita*. Dentro desses requisitos, a proporção de autodeclarados negros e indígenas e pessoas com deficiência deve ser no mínimo igual à proporção respectiva desses grupos na população da unidade da Federação onde se localiza a instituição.

A lei também instituiu que, no prazo de 10 anos, ou seja, em 2022, será promovida uma revisão de seu conteúdo. A Figura 1 ilustra o funcionamento das Lei de Cotas nas universidades federais considerando essas especificidades.

Figura 1- Esquema sobre a Lei de Cotas.



Fonte: Elaborada pelos Organizadores.

3. POSICIONAMENTOS SOBRE AS COTAS UNIVERSITÁRIAS E JUSTIFICATIVAS

No ano da aprovação da Lei de Cotas, as manifestações contra a reserva de vagas tornaram-se ainda mais frequentes. A lei foi promulgada em agosto de 2012 e, em abril desse mesmo ano, o STF estava julgando ações contra as cotas nas universidades. As discussões eram sobre a constitucionalidade ou não da reserva de vagas. Uma dessas ações foi o Recurso Extraordinário de nº 597285, imposto por uma aluna que não foi aprovada na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), mesmo tendo alcançado pontuação superior a candidatos que foram aprovados por meio das cotas (STF, 2012). Também neste mesmo ano, ocorreram manifestações de estudantes em diferentes estados do Brasil que foram às ruas protestar tanto contra quanto a favor da lei de cotas (Carvalho, 2012; Xerez, 2012).

Na conjuntura atual, passados alguns anos da aprovação da lei, o assunto ainda provoca debates e não apresenta elementos consensuais sobre a validade da sua implantação. A diversidade desses discursos pode ser observada por meio das notícias veiculadas na internet, nas quais é fornecido um espaço para

comentários sobre o conteúdo (Castro, Koelzer, Camargo, & Bousfield, 2014). O mesmo também pôde ser visto nas notícias veiculadas em julho de 2018 sobre a implementação de reserva de vagas no Instituto Tecnológico da Aeronáutica (ITA). (“ITA vai ter cota para estudantes negros”, 2018). Em março de 2019, uma deputada federal do Partido Social Liberal (PSL) da Bahia apresentou um projeto de lei para revogar a Lei de Cotas. A deputada alegou que essa lei cria uma divisão artificial entre brasileiros, o que pode provocar conflitos sociais desnecessários, e que o projeto busca desassociar as cotas raciais das sociais, buscando suprimir apenas as cotas raciais (Santos, 2019).

As críticas feitas ao processo de reserva de vagas seguem diferentes direcionamentos. Em um levantamento de estudos empíricos realizados sobre o tema, Santos e Scopinho (2016) investigaram os argumentos que justificam os posicionamentos contra as cotas. Os autores apontam uma relação entre os conteúdos apresentados sobre a reserva de vagas e o discurso meritocrático como forma de não aceitação às cotas raciais. A pesquisa apontou que, de maneira geral, os critérios sociais para as cotas são mais bem aceitos que os raciais. Entre os argumentos contra a implementação da lei de cotas apareceram: a importância do mérito; a possível redução do nível acadêmico; e a problematização de que o governo deveria primeiro melhorar a educação de base antes de realizar ações como essa. Especificamente, sobre o critério étnico-racial da lei de cotas, os argumentos foram: a dificuldade de definir quem seria negro no Brasil, em decorrência do processo de miscigenação; a afirmação de que o problema seria social e não racial; e a compreensão de que existira democracia racial no Brasil.

Especificamente sobre a política de cotas nas universidades, também é utilizada como argumento a possível redução do nível acadêmico, mesmo existindo estudos que contrariam essa justificativa. Pesquisas que investigaram o percurso de estudantes cotistas apontam que estes persistem mais nos estudos, ou seja, apresentam menor evasão e maiores taxas de graduação (Bezerra & Gurgel, 2011; Mendes Junior, 2014; Velloso, 2009). Com relação ao desempenho, os estudos apresentam resultados que variam entre melhor performance dos não-cotistas (Mendes Junior, 2014), melhor performance dos cotistas (Velloso, 2009) e semelhança nas performances, sem diferenças expressivas entre estudantes cotistas e não-cotistas (Bezerra & Gurgel, 2011).

Nos argumentos contrários à aceitação das cotas universitárias, é possível perceber a apresentação de justificativas para tal posicionamento que envolveriam o mérito das pessoas, a não existência de racismo no país e a ameaça do desempenho universitário dessas pessoas.

4. MERITOCRACIA E RACISMO

O conceito de racismo está subjacente a duas características iniciais: a existência de raças – mesmo não podendo afirmar-se a existência de diferenças raciais entre seres humanos, existe uma segregação racial em termos sociais – e a hierarquização dessa ideia de raça – seja por questões cognitivas, de valores morais ou qualidades culturais (Carvalho, 2014). Toma-se aqui o termo raça como sendo situado histórica e politicamente, tendo em vista que raça possui um conteúdo político e social, pois, embora seja comprovado que biologicamente não existem diferenças raciais, o contexto sociohistórico situa a existência de diferentes raças nas relações sociais (Munanga, 2006).

A meritocracia, por outro lado, pode ser compreendida como um princípio de justiça ideal que possibilita a mobilidade social, considerando apenas como insumos relevantes habilidades individuais e desconsiderando fatores que parecem se distanciar da situação avaliada, tais como etnia e gênero (Hing et al., 2011; McCoy & Major, 2007). Nesta perspectiva, a meritocracia se constituiria livre de preconceitos e compoando o *American dream* (Hing et al., 2011). Dessa maneira, de acordo com a meritocracia, os status na sociedade são baseados no mérito das pessoas (McCoy & Major, 2007). Assim, a existência da meritocracia estaria relacionada a uma não existência de preconceitos na sociedade, por exemplo, a negação da existência do racismo. Essa ideia conduziu a realização de estudos que se propuseram investigar a relação entre preconceito e meritocracia.

Hing et al. (2011) buscaram responder à pergunta: “a meritocracia sempre legitima a hierarquia, ou pode também refletir genuinamente um princípio de justiça?” (p. 434). Para isso, realizaram uma distinção entre a meritocracia como uma crença descritiva e prescritiva. Na primeira situação, acredita-se que a meritocracia existe de fato, refletindo a distribuição de resultados na sociedade; no segundo caso, a crença é de que os resultados devem ser distribuídos com base no mérito, como um princípio de justiça, mas que não ocorre necessariamente. Dessa forma, as crenças prescritivas sobre a meritocracia seriam distintas da ideologia sobre a existência da meritocracia. Para medir a crença prescritiva, os autores utilizaram a Escala de Preferência pelos Princípios do Mérito (Davey, Bobocel, Hing, & Zanna, 1999) e para medir a crença descritiva realizaram uma adaptação nessa escala, trocando-se o termo *ought to be* (deveria ser) por *is* (é), criando-se, assim, a Escala de Percepção de Existência da Meritocracia.

Nessa pesquisa (Hing et al., 2011), foram realizados quatro estudos. O primeiro estudo teve como objetivo testar por meio de diferentes escalas se a legitimação de hierarquia possuía relação com as crenças que as pessoas possuíam em relação à meritocracia. Esse estudo mostrou que, de fato, as crenças prescritivas e descritivas sobre a meritocrática se diferenciavam e que somente as descritivas se relacionavam com legitimação de hierarquia. Esse estudo demonstrou, por exemplo, que, quanto mais o participante acreditava na existência da meritocracia, mais alta era sua pontuação na escala de racismo, o que não ocorria quando o participante acreditava que a meritocracia deveria existir.

Os autores optaram por mensurar o racismo tradicional e o moderno, argumentando que estudos anteriores sinalizaram que a crença na meritocracia está relacionada ao preconceito e que pessoas com alto nível racismo tradicional são mais propensas a acreditar que a meritocracia existe. Ademais, sinalizam que a crença de que o sistema atual é uma meritocracia livre de preconceitos, e que o status social negativo de um grupo relaciona-se à atribuições internas, figuram entre os argumentos que endossam o racismo moderno (Hing et al., 2011).

Dessa forma, o racismo moderno possui uma ideologia ambígua, de modo que o preconceito pode ser justificado por uma aparente neutralidade racial ou posicionamento político. Como McConahay (1983) exemplificou, quando se fala que os negros têm avançado economicamente mais do que merecem, as pessoas podem até concordar com essa posição, porém acrescentam a esse argumento que os meios desses avanços econômicos foram injustos, conseguidos pelas reivindicações feitas pela população negra, em vez de se esforçarem como as outras pessoas que lidam com o sistema.

Nos outros três estudos, Hing et al. (2011) examinaram a moderação das crenças na meritocracia no contexto das práticas de seleção de pessoas em empregos. No segundo estudo, os participantes tinham que avaliar o quanto consideravam justa uma situação de seleção de emprego na qual eram expostos currículos de dois candidatos e o candidato menos qualificado era selecionado. O candidato mais qualificado poderia ser uma mulher ou um homem, a depender da condição experimental. Observou-se que os participantes com alta crença descritiva na meritocracia tendiam a considerar o critério de contratação, na situação experimental, mais justo que aqueles que apresentavam baixa crença descritiva. O oposto ocorreu em relação à crença prescritiva, menos a pessoa considerava a situação experimental justa.

Nos outros dois estudos foram utilizados outros delineamentos experimentais, combinados às escalas supracitadas com mensurações sobre análises

de ações afirmativas, teste de associação implícita e crenças sobre a forma que grupos minoritários são avaliados em locais de trabalho. Os resultados corroboraram os achados anteriores, sinalizando a importância da diferenciação entre crenças descritivas e prescritivas sobre a meritocracia. Dessa maneira, os autores verificaram que as crenças descritivas podem servir como forma de legitimação e manutenção das hierarquias e desigualdades sociais, enquanto as crenças prescritivas refletem uma preferência por justiça, podendo inclusive desafiar o *status quo* (Hing et al., 2011).

Dessa forma, Hing et al. (2011) identificaram como as crenças na meritocracia podem ter diferentes direcionamentos e, assim, influências opostas na legitimação e manutenção das relações sociais que vigoram. Partindo dos resultados apresentados, é possível notar que nos casos que os participantes apresentavam crenças na existência da meritocracia, a meritocracia foi usada como uma maneira de legitimar as desigualdades sociais e raciais. Desse modo, pode-se supor que as pessoas que acreditam na existência da meritocracia, ou seja, que possuem crenças descritivas, são mais preconceituosas. Esse preconceito pode ser direcionado a diferentes grupos sociais, tornando-se saliente não só contra negros, mas, também, contra pessoas que entram na universidade por meio das cotas, que podem ser pessoas negras e/ou com baixos rendimentos econômicos.

5. MODELO DA DISCRIMINAÇÃO JUSTIFICADA

Tendo em vista as justificativas que legitimam a manutenção da discriminação dos grupos sociais que usufruem das cotas e suas bases em princípios meritocráticos, é possível investigá-las por meio do Modelo da Discriminação Justificada (Pereira, Vala, & Costa-Lopes, 2010; Pereira, Vala, & Leyens, 2009). Esse modelo representa uma maneira de compreender como ocorre a manutenção da discriminação flagrante em contextos nos quais essa forma de comportamento é condenada por lei e/ou por normas sociais em sociedades formalmente democráticas.

Os estudos realizados por Pereira et al. (2009) testaram esse modelo em situações nas quais a ameaça simbólica poderia desempenhar um papel justificador para a discriminação. Nessas pesquisas, participantes portugueses avaliaram o grau que consideravam os turcos como ameaçadores à identidade europeia (medida de ameaça simbólica), e o quanto se opunham à admissão da Turquia na União Europeia (medida de discriminação). No primeiro estudo, os autores manipularam o grau de humanidade que os turcos teriam, de acordo com *feedbacks*

científicos sobre o grupo. No segundo estudo, os autores controlaram a variável de humanidade, estando em grau elevado, e manipularam a condição normativa, que poderia ser meritocrática ou igualitária. Essa manipulação foi feita a partir da leitura de um texto e dos itens do questionário de Racismo Ambivalente (Katz & Hass, 1988), que poderia conter apenas conteúdos relativos à meritocracia ou à igualdade.

A teoria do Racismo Ambivalente (Katz & Hass, 1988) refere-se ao conflito entre os valores de humanitarismo e igualitarismo em oposição aos da ética de trabalho protestante, relacionados às atitudes pró-negros e anti-negros, respectivamente. Além disso, a teoria aponta que a necessidade de manter uma autoimagem e imagem pública positiva contribui para esse conflito. No caso da pesquisa de Pereira et al. (2009), a escala foi direcionada para a avaliação “pró-turcos” e “anti-turcos”.

Os resultados do primeiro estudo indicaram que o grau de humanização atribuído aos turcos influenciou a discriminação e a percepção da ameaça simbólica. No caso, essa relação foi mediada por uma ameaça simbólica, que funcionou como uma justificativa para a discriminação. No segundo estudo, as diferenças se deram não quanto à ameaça simbólica, mas de acordo com o contexto normativo, isto é, com a norma de igualdade, os participantes passaram por um impasse entre o contexto e um possível comportamento discriminatório, de maneira que a ameaça simbólica foi utilizada como justificativa para a discriminação. Já com a norma meritocrática, esse impasse não ocorreu, pois as regras nessa norma são permissivas e, dessa maneira, a discriminação ocorre e a justificativa se faz dispensável.

Ainda com a proposta de testar o Modelo da Discriminação Justificada, Pereira et al. (2010) realizaram estudos sobre o tema da imigração na Europa. Os autores testaram o papel de mediação da percepção da ameaça, que poderia ser realística ou simbólica, na relação entre o preconceito e a discriminação. No primeiro estudo, utilizaram uma amostra com participantes de 21 países, proveniente do *European Social Survey*. Os participantes responderam a medidas de preconceito sutil, ameaça realista (uma escala com perguntas sobre a influência dos imigrantes na segurança e economia), ameaça simbólica (uma escala sobre a influência da cultura dos imigrantes) e discriminação (oposição a imigrantes de grupos étnicos diferentes e advindos de países pobres fora da Europa). No primeiro estudo, os resultados mostraram que a relação entre preconceito e discriminação era mediada pela percepção de ameaça realística e de ameaça simbólica. Entretanto, para a ameaça realística, essa mediação era ainda mais forte que para a ameaça simbólica.

O segundo estudo, realizado para dar maior suporte à hipótese de que tipos de percepção diferentes são usados dependendo da forma de discriminação, foi realizado com participantes de Portugal e da Suíça, países que possuem tradições de imigração diferentes. As medidas foram as mesmas utilizadas no primeiro estudo, entretanto, a discriminação foi mensurada por meio de duas escalas, a de oposição à imigração e a de oposição à naturalização. Os resultados desse segundo estudo indicaram que a ameaça realista mediava mais fortemente a discriminação com a oposição de imigração e a ameaça simbólica mediava a oposição à naturalização. Assim, corroborando outros estudos, as justificativas que envolveram a oposição à imigração relacionaram-se a conflitos de interesses e competição, já as que envolveram a oposição à naturalização relacionaram-se mais com processos identitário, hostilidade intergrupal e identidade social (Pereira et al., 2010).

Sendo assim, de acordo com as propostas do Modelo da Discriminação Justificada, as pessoas necessitam usar justificativas antes de discriminar, sobretudo quando se sentem pressionadas pela norma antipreconceito. Isso ocorre para que suas ações não sejam percebidas como discriminatórias. A partir dessas reflexões, pode-se assumir os pressupostos de que: as pessoas que legitimam a discriminação não são avaliadas negativamente e que as pessoas integram crenças não preconceituosas ao autoconceito, por isso precisam legitimar a discriminação para não ameaçarem esse autoconceito. As percepções de ameaça são usadas como justificação para discriminação exogrupal e aceitas pela norma social como fatores legitimadores (Pereira & Vala, 2011).

6. ESTUDOS BRASILEIROS: UM RACISMO (IN)JUSTIFICADO

Embora os estudos iniciais do Modelo de Discriminação Justificada (Pereira et al., 2010; Pereira et al., 2009) tenham sido realizados no contexto europeu, no Brasil, também é possível perceber a influência das justificativas para a existência da discriminação. Pereira, Torres e Almeida (2003) analisaram a influência de um discurso justificador da discriminação sobre o preconceito racial, avaliando a influência da justificativa em relação a um comportamento racista por meio de uma manipulação experimental. No estudo, os participantes foram divididos em dois grupos e podiam avaliar um cenário com ou sem a justificativa. O cenário descrevia uma situação na qual a gerente de uma loja contratava a candidata branca em detrimento de uma negra, mesmo a duas possuindo as mesmas qualificações; na situação que possuía a justificativa, a gerente alegava que os clientes da loja eram preconceituosos.

A avaliação feita pelos participantes era a respeito dos aspectos profissionais da gerente que discriminou e a percepção de justiça na situação de contratação. Os resultados revelam que os praticantes que avaliaram a situação com justificativa consideraram a gerente mais profissional e menos injusta em relação aos outros participantes. Além disso, esses mesmos participantes tenderam a contratar mais a candidata branca quando responderam sobre como tomariam a decisão de contratação caso fossem a gerente. Os autores discutem que a atribuição do racismo a outras pessoas fortalece a discriminação e, além disso, uma justificativa que se vincula ao mercado pode ser relacionado aos achados apresentados em teorias sobre as novas formas de racismo, que na pesquisa foram relacionadas às teorias do senso comum com o embasamento teórico das Representações Sociais.

Especificamente acerca do Modelo de Discriminação Justificada (Pereira et al., 2010; Pereira et al., 2009), o estudo de Modesto et al. (2017) teve como objetivo apresentar evidências do modelo para a compreensão da discriminação na atualidade investigando o contexto das cotas. O estudo foi realizado em uma universidade pública com universitários não-cotistas que foram alocados em três condições experimentais, por meio de uma suposta notícia de jornal: valorização das cotas (era informado que a qualidade das instituições públicas aumentou após a entrada dos estudantes cotistas), ameaça real (era informado que a qualidade das instituições públicas reduziu após a entrada dos estudantes cotistas) e controle (notícia neutra sobre as instituições públicas).

Os participantes responderam a uma escala de Racismo Moderno adaptada a uma medida de autorrelato, para avaliar a discriminação em relação as cotas raciais, elaborada pelos autores, e um item para avaliar a percepção de ameaça real sobre as cotas raciais. Os resultados mostraram que o preconceito racial explicou de maneira significativa a percepção da ameaça real. Assim, pessoas com maiores índices de preconceito racial perceberam a cota racial como uma ameaça real. Além disso, verificou-se que tanto a percepção da ameaça quanto o preconceito explicaram de maneira significativa a discriminação, independentemente da manipulação experimental. Dessa forma, os autores chamam atenção para a diferença entre a percepção da ameaça e a existência da ameaça, indicando o potencial explicativo do Modelo da Discriminação Justificada para a compreensão da discriminação a cotistas.

Observa-se assim que, mesmo em contextos e períodos variados, tanto estudos internacionais como brasileiros sinalizam a influência de diferentes variáveis na manifestação do racismo. O conjunto de achados reitera a complexidade do

fenômeno, que se relaciona a diferentes fatores e é influenciado pelo contexto social e as relações humanas. Desse modo, diferentes recortes podem ser realizados sobre o tema, sendo um deles o recorte sobre como esse fenômeno relaciona-se a ações afirmativas, considerando a situação específica das cotas de acesso à universidade.

7. ESTUDOS EMPÍRICOS

Partindo dos embasamentos teóricos apresentados, foram realizados dois estudos empíricos, ambos objetivaram avaliar como o acesso à universidade por cotas afeta a contratação de um candidato a uma vaga de emprego e conhecer as justificativas que sustentam as decisões de contratação. O primeiro estudo foi realizado com 192 estudantes de graduação, de uma universidade privada da cidade de Fortaleza, CE, e o segundo contou com a participação de 104 pessoas que se reconheciam inseridas no mercado de trabalho. Em ambos os estudos, os participantes foram alocados em três situações experimentais, responderam sobre a probabilidade de contratação de um candidato e apresentaram uma justificativa escrita dessa resposta. O primeiro estudo foi realizado de forma presencial e o segundo de forma on-line.

No primeiro estudo, a idade dos participantes variou de 18 e 57 anos, ($M = 24,3$; $DP = 7,0$), sendo 52,8% do gênero feminino. Em relação à cor da pele e classe social, as médias dos participantes foram, respectivamente, 5,1 ($DP = 1,4$) e 4,5 ($DP = 1,1$), em uma escala que variava entre (1) negro e (7) branco, (1) baixa e (7) alta, respectivamente.

No segundo estudo, a idade variou entre 22 e 60 anos ($M = 32,0$; $DP = 8,1$), sendo a maioria do gênero feminino (72,1%) e cor da pele branca (64,4%). Em relação à cor da pele e classe social, as médias dos participantes foram respectivamente 5,0 ($DP = 1,3$) e 4,1 ($DP = 0,9$), nas mesmas escalas usadas no primeiro estudo. Quanto à escolaridade, 57,7% possuíam Pós-graduação. Sobre o mercado de trabalho, 82,7 % estiveram ou estavam inseridos no mercado de trabalho e 51,0 % já tinham atuado com seleção de pessoas.

Nos dois estudos, os participantes foram alocados em três condições experimentais elaboradas para esta pesquisa. Cada condição continha um cenário que descreve uma situação de seleção de emprego, para a qual o participante deveria responder sobre a seleção de um candidato. O texto apresentado nas três condições foi idêntico, exceto em relação à informação sobre a forma de ingresso na universidade: cotista social, cotista racial ou não cotista (controle).

Como forma de medir a probabilidade de contratação do candidato (variável dependente), após a apresentação do cenário, foram dispostas três questões: (1) Qual a probabilidade de contratar o candidato?; (2) Qual a probabilidade do candidato desempenhar bem a função para a qual será contratado?; e (3) Qual a qualificação do candidato para o cargo? Essas questões foram respondidas em uma escala *likert*, variando de 1 (Nada provável / Nada qualificado) a 6 (Muito provável / Muito qualificado). Para ter acesso às justificativas que fundamentaram a decisão dos participantes, o questionário também incluiu uma questão aberta que solicitou as razões de contratar ou não o candidato.

Para a análise de dados foi utilizado o pacote estatístico *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)* para a tabulação e análise de dados (análises de frequência, medidas de tendência central e dispersão). Com o objetivo de testar se a forma de acesso à universidade iria afetar a probabilidade de contratação de um candidato para uma vaga de emprego, foram realizadas análises de variância (ANOVA), considerando os grupos da condição experimental testada.

Para analisar as justificativas dos participantes, foi realizada a Análise Léxica, com auxílio do software para análise de dados textuais *IRAMUTEQ (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires)*, sendo utilizada a Classificação Hierárquica Descendente (CHD). Para a preparação do corpus de análise, as justificativas dos participantes sobre contratar ou não o candidato foram dispostas em uma linha de comando composta por: (1) dados sociodemográficos; (2) tipo de cenário que o participante respondeu; e (3) probabilidade do participante contratar ou não o candidato, variando entre baixo, médio e alto. Após a realização da CHD no software, os significados e componentes das classes foram analisados. As classes foram interpretadas e analisadas de acordo com o conteúdo expressos nas frases dos participantes. Após esse momento, os conjuntos de classes foram nomeados em relação aos conteúdos percebidos como mais representativos de cada conjunto de frases (segmentos de texto).

8. CONTRATAÇÃO DE COTISTAS

Acerca das medidas de contratação, observou-se que os participantes obtiveram médias altas no primeiro e segundo estudo, respectivamente 5 ($DP= 0,7$) e 4,5 ($DP= 0,9$). Partindo dessas informações, as respostas dos participantes foram codificadas em três níveis de probabilidade de contratação: baixa, média e alta. Os resultados da ANOVA apontaram que não houve diferenças significativas para a forma de acesso à universidade na probabilidade de contratação, $F(2,$

211) = 1,47, $p = 0,23$, sendo a média em torno de 5, como apresentam os dados da Tabela 1.

Tabela 1- Médias e Desvios Padrões da contratação por condição de acesso à universidade.

Condição	Média	DP
Não cotista	4,92	0,81
Cotista Social	5,07	0,75
Cotista Racial	5,13	0,77

Fonte: Elaborada pelos Organizadores.

As análises do teste *post hoc* são apresentadas na Tabela 2 e, como é possível notar, não foram observadas diferenças significativas entre os grupos, embora a diferença entre cotista racial e não cotista indique uma tendência à significância ($p = 0,09$).

Tabela 2- Teste post hoc de diferenças de contratação entre condições de acesso à universidade.

Condição		Diferença de média	p
Não Cotista	Cotista Social	-0,15	0,24
	Cotista Racial	-0,21	0,09
Cotista Social	Não Cotista	0,15	0,24
	Cotista Racial	-0,06	0,65
Cotista Racial	Não Cotista	0,21	0,09
	Cotista Social	0,06	0,65

Fonte: Elaborada pelos Organizadores.

No segundo estudo, os resultados da ANOVA também apontaram que não houve diferenças significativas para a forma de acesso à universidade na probabilidade de contratação, $F(2, 103) = 0,36$, $p = 0,70$. As médias são apresentadas na Tabela 3.

Tabela 3- Médias e Desvios Padrões da probabilidade de contratação a partir das condições de acesso à universidade.

Condição	Média	DP
Não cotista	4,43	0,91
Cotista Social	4,61	0,94
Cotista Racial	4,51	0,89

Fonte: Elaborada pelos Organizadores.

As análises do teste *post hoc* são apresentadas na Tabela 4. Como esperado mediante o resultado anterior, não foram observadas diferenças significativas entre os grupos.

Tabela 4- Teste *post hoc* de diferenças de contratação entre condições de acesso à universidade.

Condição		Diferença de média	p
Não Cotista	Cotista Social	-0,19	0,40
	Cotista Racial	-0,08	0,71
Cotista Social	Não Cotista	0,19	0,40
	Cotista Racial	0,11	0,65
Cotista Racial	Não Cotista	0,08	0,71
	Cotista Social	-0,11	0,65

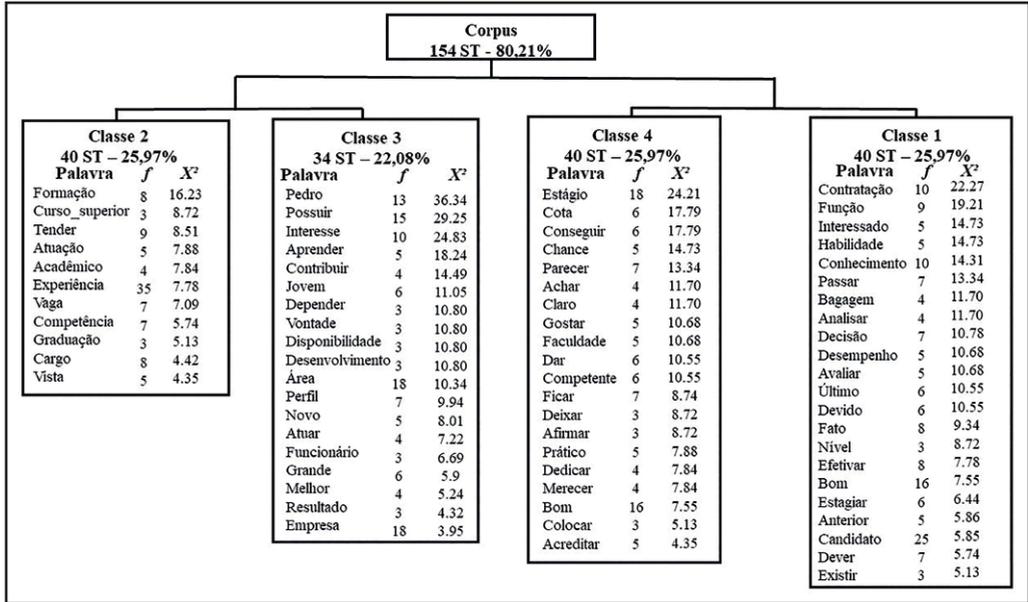
Fonte: Elaborada pelos Organizadores.

9. O QUE AS JUSTIFICATIVAS DIZEM?

Apesar dos resultados quantitativos não terem apresentado diferenças significativas entre os grupos, buscou-se compreender como os participantes justificaram suas escolhas e analisar se essas justificativas diferem entre os dois grupos: estudantes de graduação e pessoas inseridas no mercado de trabalho.

Para tanto, foi analisado o *corpus* composto pelas justificativas dos estudantes de graduação, formado por 192 segmentos de texto (ST), dos quais 154 (80,21%) foram considerados relevantes e analisados pelo programa. A CHD subdividiu o *corpus* em quatro classes e identificou 1077 formas distintas, 5784 ocorrências e 597 formas ativas. A partição existente no *corpus*, feita pelo programa, distinguiu dois *subcorpus*, um formado pelas classes 2 (25,97 %) e 3 (22,08%); e o outro, pelas classes 4 (25,97 %) e 1 (25,97 %), como representado na Figura 2.

Figura 2- Dendrograma do corpus do Estudo 1.



Fonte: Elaborada pelos Organizadores.

Partindo das classes e de seus respectivos STs representativos, foi possível analisar com que frequência as diferentes condições experimentais e probabilidades de contratação apresentavam-se nas classes formadas pela CHD. Essa análise demonstrou diferentes padrões de distribuição: enquanto na Classe 1 todas as probabilidades de contratação baixa estavam ligadas à condição controle, na Classe 4, essas estavam distribuídas equitativamente entre a condição controle e a de cota racial. Também foi possível perceber que, na Classe 3, a probabilidade de contratação alta concentrou-se na condição do cotista racial.

Em relação ao conteúdo das classes, o *corpus* foi dividido em dois *subcorpus*. Um primeiro, que apresenta em seu conteúdo justificativas que endossam a contratação do candidato, foi denominada de “Contratação”, composta pelas Classes 2 e 3, nomeadas respectivamente de “Contratação pela formação e experiência” e “Contratação por atributos de Pedro”. O segundo *subcorpus* contém argumentos que relativizam as informações apresentadas no texto, sendo denominada de “Relativização”, composta pelas Classes 4 e 1, respectivamente nomeadas de “Relativização da competência” e “Relativização acerca da contratação”. Interessante notar que somente nessas classes estão os participantes que marcaram baixa probabilidade de contratação.

A classe “Contratação pela formação e experiência”, como o nome já sinaliza, é composta por conteúdos que justificam a contratação do candidato por sua formação e devido suas experiências de estágio. A palavra mais significativa ($p < 0,0001$) dessa classe é “formação”. Essa classe reúne justificativas que consideram a formação do candidato como aspecto relevante para contratá-lo e desconsideram a não contratação dele em seus estágios como falta de mérito.

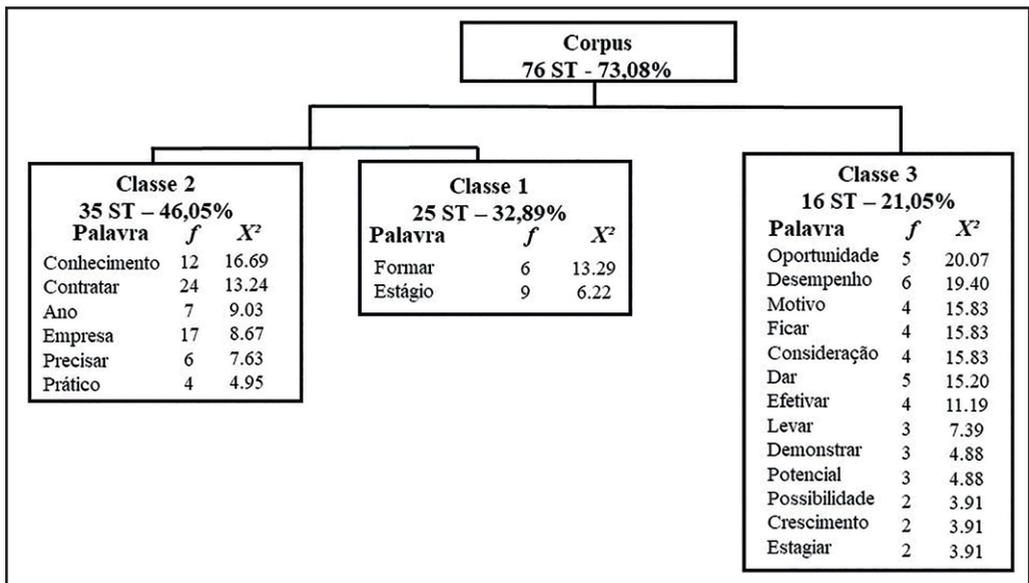
A classe “Contratação por atributos de Pedro” apresentou conteúdos que justificam a contratação do candidato partindo de características pessoais do candidato, tanto que as palavras mais significativas ($p < 0,0001$) da classe foram “Pedro”, o nome do candidato fictício, “possuir”, “interesse” e “aprender”. Nessa classe também é possível perceber que são apontados como pontos positivos o fato de Pedro ser jovem e de já possuir bastante experiência, ter foco em resultados e ser uma pessoa proativa. Outro aspecto a ser destacado é que nessa classe, a probabilidade de contratação alta concentrou-se na condição do cotista racial.

A classe “Relativização da competência” apresentou respostas tanto a favor como contra a contratação, embora seja a classe que concentrou, como já sinalizado, de forma significativa, o maior número de respostas contra a contratação. Nessa classe, percebeu-se maior coerência entre as respostas escritas e a pontuação na escala de probabilidade de contratação. Além disso, as respostas dessa classe foram mais coesas, isto é, ou as pessoas concordaram completamente ou discordaram totalmente acerca da contratação do candidato. A relativização presente nessa classe corresponde à distribuição de respostas tanto a favor quanto contra a contratação em uma única classe, entretanto, foram poucos os participantes que relativizaram a contratação do candidato em suas respostas. Destaca-se que essa classe concentrou todas as respostas que citam a palavra “cota” como justificativa para contratar ou não o candidato. Essa classe também foi a única na qual os candidatos cotistas apresentaram baixa probabilidade de contratação. As palavras mais significativas ($p < 0,0001$) foram “estágio”, “cota” e “conseguir”, sendo utilizadas tanto para justificar a contratação, como a não contratação do candidato.

A classe “Relativização acerca da contratação” apresenta justificativas das pessoas que relativizam a contratação do candidato, apresentando em uma mesma resposta pontos positivos e negativos. As palavras mais significativas ($p < 0,0001$) dessa classe foram “contratação” e “função”, sendo estas bases para as argumentações que, por um lado, consideravam o candidato qualificado para o cargo, mas também apresentam ponderações sobre o candidato, questionando, por exemplo, o motivo de não ter sido contratado no estágio.

Em seguida foi analisado o *corpus* composto pelas justificativas dos participantes do segundo estudo, formado por 104 segmentos de texto (ST) e desses 76 (73,08%) foram considerados relevantes e analisados pelo programa. A CHD subdividiu o *corpus* em três classes e identificou 688 formas distintas, 2.337 ocorrências e 395 formas ativas. A partição no *corpus*, feita pelo programa, distinguiu dois *subcorpus*, um formado pelas classes 1 (32,89 %) e 2 (46,05%) e do outro pela classe 3 (21,05%), como representado na Figura 3.

Figura 3- Dendrograma corpus do Estudo 2 com justificativas dos participantes.



Fonte: Elaborada pelos Organizadores.

Da mesma maneira que foi feito no primeiro estudo, foi possível analisar com que frequência as diferentes condições experimentais e probabilidades de contratação apresentavam-se nas classes. Observou-se que as pessoas que responderam acerca da condição experimental cota racial tiveram suas justificativas localizadas significativamente na Classe 1 ($p = 0,022$; $X^2 = 5.24$): entre os 26 participantes que responderam sobre essa condição experimental, 13 tiveram suas justificativas situadas nessa classe. Já as pessoas que responderam acerca da condição experimental controle tiveram suas justificativas localizadas significativamente na Classe 2 ($p = 0,001$; $X^2 = 9.91$): entre os 29 participantes que responderam sobre essa condição experimental, 20 tiveram suas justificativas apresentadas nessa classe. Não foi possível observar uma distribuição significativa para a condição de cota social.

Em relação ao conteúdo das análises, a partir da distinção das três classes, realizada pelo *software*, foi possível nomeá-las de acordo com o conteúdo que apresentaram. Todas as classes reuniram tanto argumentos que reforçam quanto que negam a contratação. Dessa forma, as Classes 2 e 1, que estão agrupadas em um *subcorpus*, trazem como base de argumentação a experiência do candidato, assim sendo nomeadas, respectivamente, “Relação entre experiência e conhecimento prático” e “Relação entre experiência e tempo de formação”. A Classe 3, que se opõe às outras classes, foi denominada de “Incertezas sobre a não efetivação nos estágios”.

A classe “Relação entre experiência e conhecimento prático” apresentou argumentos que relacionam a experiência de estágio do candidato como forma de conhecimento prático, bem como que apontam que as informações apresentadas no texto não proporcionam informações acerca do conhecimento real do candidato. A palavra mais significativa ($p < 0,0001$) dessa classe foi “conhecimento”.

A classe “Relação entre experiência e tempo de formação” apresentou argumentos que seguem três principais direções: (1) põem em questão o fato de o candidato não ter tido experiência após sua formação; (2) relacionam o fato do candidato ser recém-formado com suas experiências profissionais somente em estágio; e (3) consideram a experiência do candidato boa e relevante para sua formação. A palavra mais significativa ($p = 0,0002$) dessa classe é “formar”. Embora seja composta significativamente por justificativas de pessoas que responderam acerca da condição experimental cota racial, não foi identificado nenhum conteúdo específico relativo a essa condição do candidato nas justificativas dos participantes.

A classe “Incertezas sobre a não efetivação nos estágios” apresentou argumentos de pessoas que se referem ao fato do candidato não ter sido efetivado anteriormente como algo irrelevante ou comentam que gostariam de saber o motivo do candidato não ter sido contratado nos estágios. As palavras mais significativas ($p < 0,0001$) dessa classe foram “oportunidade”, “desempenho”, “motivo”, “ficar”, “consideração” e “dar”. A maioria das respostas apresentadas nessa classe sinalizam interesse em dar uma oportunidade para o candidato, isso pode ser sinalizado também pela quantidade de respondentes que apresentou nível de contratação média, 13 entre 16 dos respondentes.

10. JUSTIFICATIVAS, MERITOCRACIA E RACISMO

De maneira geral, diante dos resultados apresentados, as informações que os participantes receberam sobre o candidato (cotista social, racial ou não cotista)

não parecem ter contribuído para gerar um padrão distinto de argumentação, que se agrupassem de acordo com a análise lexical. Entretanto, a partição existente no *corpus* sinalizou diferentes relações dos participantes com as informações apresentadas sobre o candidato.

Dessa maneira, embora não tenha sido possível perceber algum tipo de padrão significativo em relação às condições experimentais das pesquisas e à divisão das classes realizada pelo *Iramuteq*, nota-se uma diferenciação do conteúdo dos discursos das pessoas que contrataram mais ou menos o candidato. Ademais, ao analisar as classes de modo mais específico, foi possível perceber a presença de discursos com bases meritocráticas para justificar tanto a contratação quanto a não contratação do candidato.

Percebe-se, por exemplo, nas classes “Contratação pela formação e experiência” e “Contratação por atributos de Pedro”, apresentadas no estudo com estudantes universitários, que as justificativas se relacionam ao mérito que o candidato tem em ser contratado, seja por sua formação, experiência ou por seus atributos pessoais. Nessas duas classes são abordados argumentos que envolvem conhecimento teórico e prático e comportamento do candidato. O conhecimento teórico seria a formação, o conhecimento prático, a experiência de estágio, e o comportamento, a proatividade, boa comunicação e o foco em resultados que o candidato possui.

Assim, o fato de o candidato não ter sido contratado anteriormente e/ou ter entrado na universidade por cotas não seriam aspectos que influenciariam a sua não contratação. Essas justificativas podem ser relacionadas à percepção de que a meritocracia deveria existir. Isto é, as pessoas acreditam que o candidato possui capacidade para a vaga, porém consideram que não necessariamente as decisões da sociedade são tomadas de forma meritocrática. Essa interpretação parece fazer sentido quando se considera que as classes “Contratação pela formação e experiência” e “Contratação por atributos de Pedro” concentram significativamente as respostas de participantes com alta probabilidade de contratação. Isso reforça a interpretação de que as pessoas concordam que a meritocracia não ocorre na prática, mas acham que ela deve ser cumprida.

Esses achados podem ser relacionados aos estudos de Hing et al. (2011), em que as pessoas que pontuaram alto na Escala de Percepção de Existência da Meritocracia respondiam de maneira oposta aos que obtiveram alta pontuação na Escala de Preferência pelos Princípios do Mérito. Dessa forma, os autores perceberam que as crenças na meritocracia podem ter diferentes direcionamentos e, assim, influências opostas na legitimação e manutenção das relações sociais que vigoram.

O fato dos resultados quantitativos que avaliaram a condição experimental não terem ido na direção hipotetizada permite levantar algumas explicações. Na pesquisa de Modesto et al. (2017), as condições experimentais não foram relevantes nos achados da pesquisa, mas sim o racismo das pessoas para responderem sobre a situação do estudo. Na presente análise, observou-se que a situação experimental influenciou pouco as justificativas dos participantes, mas sim a maneira que se organizam as crenças na meritocracia nas classes apresentadas.

Corroborando essa suposição, observa-se que, nas classes “Relativização da competência” e “Relativização acerca da contratação”, independentemente da situação experimental, as bases de argumentação para as justificativas de contratar se aproximam. Desse modo, os participantes utilizam como argumento, seja para contratar ou não, o fato de o candidato não ter sido efetivado após o estágio e ter sido cotista na universidade. Além disso, somente nessas classes estão os participantes que marcaram baixa probabilidade de contratação.

Dessa maneira, como situa o Modelo da Discriminação Justificada (Pereira et al., 2010; Pereira et al., 2009), como o preconceito flagrante é condenado, a discriminação é justificada, na maioria das vezes, por outros meios de legitimá-la, como a meritocracia. Embora a justificativa da discriminação apresente-se necessária em contextos nos quais essa forma de comportamento é condenada, quando os valores meritocráticos estão salientes, as relações de discriminação ocorrem de forma mais direta. Assim, a justificação não se faz necessária ou sustenta-se no próprio valor do mérito (Pereira & Vala, 2011)

Outro resultado que merece atenção é que, entre os 154 segmentos de textos analisados pelo programa, apenas 3 citaram as cotas como um motivo explícito para não realizar a contratação do candidato. Esses três segmentos foram reunidos na classe “Relativização da competência”, que concentrou significativamente o maior número de respostas de pessoas que pontuaram baixo na probabilidade de contratação, no estudo com universitários. Isso parece reforçar a ideia de que raramente a discriminação ocorre com justificativas explícitas baseadas no preconceito (Pereira & Vala, 2011). Esse resultado pode estar relacionado também à probabilidade de a maioria dos participantes da pesquisa não serem preconceituosos ou possivelmente terem percebido o objetivo da pesquisa de avaliar a relação entre contratação de um candidato e a forma de acesso à universidade.

Ademais, na classe “Relativização acerca da contratação”, embora a contratação fosse relativizada independentemente da situação experimental, as pontuações de baixa probabilidade de contratação foram destinadas apenas à condição controle. Esse fato pode ser relacionado aos achados de McConahay (1983)

quando estudou o racismo moderno, tendo em vista que se verifica no estudo desse autor uma maior probabilidade de contratação de um candidato negro em uma situação positiva, entretanto, em um contexto ambivalente ou ambíguo, em que foi possível apresentar uma justificativa para discriminação, ela ocorreu.

Diferente do que ocorre no estudo com universitários, na pesquisa com a população geral foi possível perceber um padrão significativo em relação à distribuição de classe realizada pelo *Iramuteq* e as condições experimentais. Assim, a classe “Relação entre experiência e tempo de formação” apresentou o maior número de pessoas que avaliaram o candidato cotista racial, e a classe “Relação entre experiência e conhecimento prático” apresentou o maior número de pessoas que avaliaram o candidato não cotista. Entretanto, não foi possível identificar textualmente argumentos que se relacionassem especificamente às situações experimentais avaliadas. Do mesmo modo, as informações que os participantes receberam sobre o candidato (cotista social, racial ou não cotista) também não parecem ter contribuído para gerar um padrão distinto de argumentação que se relacionasse com os casos.

Contudo, é possível perceber um padrão de argumentação distinto do apresentado na primeira pesquisa. Em todas as classes, percebeu-se uma relação entre as argumentações apresentadas e o mérito do candidato, o que aproxima a argumentação dos participantes é o destaque para a experiência do candidato no mercado de trabalho como relevante para a escolha da contratação do candidato ou não. Dessa forma, tanto nas classes que se aproximam mais “Relação entre experiência e conhecimento prático” e “Relação entre experiência e tempo de formação”, o assunto está em destaque como na classe “Incertezas sobre a não efetivação nos estágios”, na qual mais informações acerca da experiência anterior no mercado de trabalho aparecem como cruciais para a tomada de decisão dos participantes. Ademais, as características pessoais do candidato não aparecem, diferentemente do primeiro estudo: o nome do candidato parece ser pouco relevante para esse grupo e suas características pessoais de proatividade, boa comunicação e o foco em resultados nem chegam a ser citadas. Assim, a relativização da contratação que aparece como conteúdo de duas classes específicas na pesquisa com os estudantes, surge como um conteúdo transversal que perpassa as três classes na segunda pesquisa.

Provavelmente essa mudança de linha de argumentação ocorre tendo em vista que, como a maioria dos participantes tem conhecimento sobre o funcionamento do mercado de trabalho e de processos seletivos, percebem que o que rege o mercado seria menos o merecimento do rapaz e mais a lógica do mercado

de trabalho, que valoriza a experiência, sendo que a experiência do candidato é considerada suficiente para alguns participantes contratarem o candidato e, para outros, não. Assim, essa lógica de mercado é utilizada tanto como justificativa para contratar como para não contratar o candidato, pois em todas as classes são apresentados posicionamentos em ambas as direções.

Esse grupo de justificativas pode ser relacionado ao que apresenta o Modelo da Discriminação Justificada (Pereira et al., 2010; Pereira et al., 2009): a experiência aparece como algo que se relaciona à lógica de mercado. Dessa maneira, os arranjos sociais vigentes continuam a ser legitimados e partindo de uma justificativa na qual o participante mantém sua autoimagem positiva, de modo que, se o participante não contrata o candidato, justifica com base nos argumentos de que a experiência do candidato não é suficiente para o cargo, se ele não foi contratado nos estágios algo deve ter feito de errado. Dessa maneira, a pessoa que legitima a discriminação não é avaliada negativamente e nem se avalia como preconceituosa, processo semelhante ao que aparece sinalizado também na pesquisa de Pereira et al. (2003), em que a contratação não ocorre, pois, as pessoas que frequentam a loja são preconceituosas e não a contratante.

Outro aspecto que pode ter sido preponderante para os diferentes resultados nas pesquisas é a identidade dos participantes. No estudo com os universitários, os participantes parecem se identificar muito mais com o candidato, Pedro, sendo um estudante recém-formado em busca de emprego, do que os participantes do segundo estudo. Sendo assim, características pessoais positivas (proatividade, boa comunicação e o foco em resultados) são destacadas. Isso pode ser discutido a partir da Teoria da Identidade Social (Tajfel, 1974, 1982), em que se apresenta a comparação entre grupos a partir de uma identidade positiva do próprio grupo, o chamado favoritismo endogrupal. Essa relação pode ser vinculada também ao fato de que, no estudo com a população geral, as cotas ou mesmo nem a palavra “cota” é citada, seja como argumento para contratar ou não, pois os participantes aparentemente não se percebem como um grupo de pertença que se opõe ao dos cotistas; assim, essa diferenciação endogrupal e exogrupal nem aparece na argumentação.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa, foi possível perceber que as condições quase-experimentais não afetaram significativamente a contratação de um suposto candidato a uma vaga de emprego, tivesse sido ele não cotista, cotista social ou cotista racial na universidade, contrariando o que era esperando, tendo em vista resultados de

pesquisas anteriores. Apesar disso, os resultados aqui apresentados apontam para diferentes reflexões sobre as temáticas relativas às cotas na universidade, racismo, meritocracia e justificativas de discriminação.

Analisando as justificativas dos participantes, foi possível identificar a presença de discursos com bases meritocráticas para justificar tanto a contratação quanto a não contratação do candidato. Essas justificativas possuíam base principalmente em crenças acerca da meritocracia, tanto em relação à sua existência, como sobre o fato de que ela deveria existir, sinalizando um princípio relevante para os participantes. Especificamente em relação à amostra de participantes inseridos no mercado de trabalho, devido a maioria ter conhecimento sobre o seu funcionamento, as justificativas pareceram ser relacionadas ao fato de que o que rege a decisão de contratação é a lógica do mercado, em que a demanda por profissionais e a experiência são importantes.

Reconhecidos os méritos destes estudos, as limitações também devem ser apontadas. Apesar de se ter buscado realizar o desenvolvimento de um cenário ambíguo para a manipulação experimental, os resultados com altas médias de contratação apontaram que a descrição do candidato ainda se apresentou de maneira pouco ambígua e que o candidato foi percebido como muito competente para o cargo.

Ademais, a segunda pesquisa foi realizada logo após as eleições presidenciais de 2018, período que dividiu o país em uma forte polarização entre eleitores do candidato Haddad, posicionado mais à esquerda, e do candidato Bolsonaro, candidato de extrema direita que foi eleito presidente, e que, em 2012, ainda enquanto deputado, fez pronunciamentos abertamente contra as cotas nas universidades, declarando inclusive que não entraria em um avião pilotado por um cotista e nem aceitaria ser operado por um médico cotista. Esses posicionamentos vieram à tona novamente no período eleitoral. Além disso, em 2017, no ano anterior ao período eleitoral, o atual presidente realizou declarações racistas ao ter dito que tinha ido a um quilombo e que a população de lá não fazia nada.

Essas especificidades do contexto político podem ter contribuído para que, ao ver a condição experimental cotista ou ter que responder a escala de racismo moderno, as pessoas desistissem de responder ao perceber a presença de um assunto que poderia ser polêmico; e que, de alguma forma, poderia estar vinculada à polarização existente. Outro ponto a ser ressaltado nesta segunda pesquisa foi a divulgação de forma on-line, que pode ter favorecido a influência da “bolha virtual”. Então, essa característica dos participantes talvez seja

um dos motivos pelos quais a pesquisa apresentou ainda menos tendência a ser significativa do que a realizada com estudantes universitários, que teve como participantes estudantes universitários de diferentes cursos de uma instituição privada de ensino superior. Dessa forma, propõe-se que novos estudos semelhantes aos apresentados sejam realizados, mas em um momento político do país menos polarizado; ou no qual sejam possíveis contemplar de forma equilibrada eleitores que variam em relação à afiliação política. Por fim, defende-se a importância de mais pesquisas sobre o assunto cotas, tendo em vista que em 2022 a lei das cotas será revisada.