



## Opinião Econômica

Lorena Hakak

Doutora em economia e professora da FGV. Atua como presidente da GeFam (Sociedade de Economia da Família e do Gênero)



# Preconceitos são mais fortes do que pensamos

## É preciso buscar maneiras de eliminar os vieses causados por decisões baseadas em estereótipos

Você discrimina? Em geral, essa pergunta assusta as pessoas, e quase sempre as respostas são negativas. Mas será que essa negativa é realmente verdadeira?

Segundo a teoria econômica, podemos considerar dois tipos de discriminação: “por gosto” e a “estatística”.

A primeira ocorre quando os indivíduos têm “gostos” ou preferências para discriminar. Pode ser definida como a discriminação consciente contra um determinado grupo de pessoas por causa das suas características, como cor, religião, etnia, idade, entre outras.

A discriminação estatística, também consciente, está mais associada ao que se espera de um determinado grupo. Por exemplo, num processo de seleção de uma empresa para uma determinada função, na fase final ficam dois candidatos que têm basicamente as mesmas características e competências e estão na faixa dos 30

anos. Porém, um é homem, e o outro, mulher. O recrutador pode acabar optando pelo homem.

Na média, mulheres com 30 anos estão mais propensas a ter filhos e a interromper sua carreira durante a licença-maternidade, o que pode afetar o acúmulo de experiência profissional e o ganho de produtividade nesse período de ausência do mercado de trabalho. Assim, a empresa pode ter um viés ao preferir contratar o homem, considerando que a sua chance de interrupção no mercado de trabalho é menor e seu nível de produtividade esperado é maior. Mas será que essa mulher planeja ter filhos? A decisão do recrutador está baseada no que se espera, na média, desse grupo de pessoas. Por isso, nesse caso, a discriminação é denominada estatística.

Recentemente, um outro tipo de discriminação passou a ser estudada: a implícita. Essa acontece de forma inconsciente. Se-

gundo o artigo “Implicit Discrimination” (Bertrand et al. 2005), esse tipo de atitude pode ser medido utilizando o Teste de Associação Implícita. Esse teste, feito através de um computador, monitora as reações das pessoas e mede uma ampla variedade de atitudes involuntárias discriminatórias contra certos grupos sociais. Essas atitudes são baseadas em estereótipos e afetam o comportamento das pessoas de maneira inconsciente.

O que essas formas de discriminação menos conscientes podem causar na contratação de pessoas? Usando um procedimento estatístico para medir esse viés, Marianne Bertrand e Sendhil Mullainathan fazem um experimento que consiste em responder a anúncios de emprego publicados em jornais de Boston e Chicago simulando candidaturas reais. Para o mesmo currículo é atribuído um nome usualmente associado a

uma pessoa branca e a uma pessoa negra. O resultado é surpreendente. Os currículos associados a nomes de pessoas brancas recebem 50% mais retorno para convites para entrevistas do que os com nomes negros.

No geral, as pessoas esperam que a discriminação seja mais explícita do que realmente é. Porém, muitas vezes, a discriminação acontece de forma inconsciente. Dessa forma, é preciso buscar maneiras de eliminar os vieses causados por decisões baseadas em estereótipos.

Uma maneira de lidar com esses vieses seria a contratação “às cegas”. Um dos exemplos mais conhecidos é do caso das orquestras de música. Várias orquestras dos EUA nos anos 1970 e 1980 adotaram o teste às cegas com o objetivo de tentar reduzir a imparcialidade nas escolhas entre homens e mulheres. Nessas audições, os contratantes não viam o músico ou a

musicista. Claudia Goldin e Cecilia Rouse mostram num estudo que essa forma de contratação às cegas aumentava a probabilidade de uma musicista ser contratada.

Porém, nem sempre é possível adotar esse tipo de política. No caso de um julgamento, juiz e júri observam a pessoa julgada. Também não funciona quando um comitê seleciona a contratação de um alto executivo em que o número de aplicantes é pequeno. Segundo a literatura, outra solução para reduzir a discriminação seria baseada em entrevistas bem estruturadas se os avaliadores se comprometessem previamente com critérios objetivos de avaliação.

Outra tentativa que tem sido feita, inclusive no Brasil, é abrir vagas para grupos específicos, como para pessoas negras. Assim, é possível tentar reduzir vieses e formas de discriminação, principalmente quando as empresas estão cientes do problema e buscam soluções.



**O Banrisul tem um cartão que combina com você.**



**Peça pelo app Banrisul**



**banrisul**  
SAC 0800 646 1515 | Ouvidoria 0800 644 2200

## Setor vitivinícola gaúcho encaminha pedidos ao Congresso Nacional



Claudio Medaglia  
claudiom@jcrs.com.br

Representantes do setor vitivinícola gaúcho querem a integração de forças de segurança nacionais e estaduais para combater a entrada ilegal de vinhos e espumantes no mercado nacional. Esse e outros pedidos serão entregues hoje, em Brasília, ao presidente da Frente Parlamentar da Agricultura Familiar no Congresso Nacional, Heitor Schuch (PSB); e aos coordenadores da Frente Nacional da Vitivinicultura, Afonso Hamm (PP); e da bancada federal gaúcha, Dionilso Marcon (PT).

Os pleitos serão levados pelo coordenador da Frente Parlamentar da Fruticultura e Vitivinicul-

tura da Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul, o deputado Elton Weber (PSB). Segundo ele, a ideia é ampliar as ações de controle, por meio das polícias Federal (PF) e Rodoviária Federal (PRF), além de intensificar a fiscalização inclusive nos pontos de venda.

“Números da PRF indicam que a cada 100 garrafas apreendidas, outras 800 entram no País. Nem tudo é contrabando, mas esses produtos não podem ser comercializados, pois prejudicam a economia. Isso sem falar que não há como garantir a qualidade de produtos contrabandeados”, pondera o parlamentar.

Weber também defenderá que vinhos e espumantes, que já são onerados em cerca de 40% no pacote de tributos, não sejam incluídos no imposto seletivo que pode ser definido na regulamentação da reforma tributária do governo federal. Se implementada, a medida elevaria para mais de 50% o peso

de tributos sobre esses produtos.

O documento, forjado pela Comissão Interestadual da Uva e entidades integrantes do Consevitis, pede atenção também a outros três pontos: mudanças na legislação trabalhista para facilitar a contratação de safristas em propriedades familiares, rediscussão do seguro agrícola e retomada de linhas de crédito de financiamento específico para estocagem.

“Não discutimos absolutamente nada em relação ao bem-estar, aos alojamentos ou cuidados com os trabalhadores. Mas a mão de obra para a colheita na safra de uva dura entre 10 a 15 dias, e em outro momento é retomada. O setor não funciona com trabalho autônomo nem como fixo. Precisamos de uma regra diferente para safrista aos olhos do Ministério do Trabalho.”

Weber explica ainda que as mudanças no Proagro já reduziram o percentual a ser indenizado



SILVIA TONON/DIVULGAÇÃO/JC

**Indústrias querem recursos para contratação de EGF para estocagem**

aos fruticultores em caso de prejuízos por eventos climáticos. E que o setor pede mais recursos para subvenção do seguro agrícola no orçamento da União, bem como para contratação de Empréstimos do Governo Federal (EGF) para estocagem para as indústrias, o que poderia permitir a antecipação do

pagamento da uva entregue pelos produtores. O deputado, que também solicitou audiências com o governo do gaúcho para tratar das demandas estaduais, até agora sem retorno, destaca que esses pontos precisam estar na pauta das Frentes Nacionais da Agricultura e da Agricultura Familiar.