

Correlatos Valorativos das Motivações para Responder sem Preconceito

Value Correlates of the Motivations to Respond Without Prejudice

Valdiney V. Gouveia^{a*}, Marcilio Lira de Souza Filho^a, Alessandra Gusmão Trajano de Araújo^a, Valeschka Martins Guerra^b, Deliane Faria Macedo de Sousa^a

^aUniversidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil, ^bUniversity of Kent at Canterbury, Department of Psychology, Canterbury, Inglaterra

Resumo

O presente estudo teve como objetivo principal conhecer em que medida as motivações interna e externa para responder sem preconceito frente aos negros se correlacionam com os valores humanos. Para tanto, contou-se com a participação de 308 pessoas da cidade de João Pessoa (PB), distribuídas entre estudantes do ensino médio e universitário, bem como pessoas da população geral. Estes responderam, além de questões demográficas, o *Questionário dos Valores Básicos*, *Escala de Desejabilidade Social* e a *Escala de Motivação Interna e Externa para Responder sem Preconceito*. De acordo com os resultados, a *motivação interna* se correlacionou de modo positivo principalmente com os valores *suprapessoais*, como *maturidade*, *beleza* e *conhecimento*. No caso da *motivação externa*, esta o fez unicamente com os valores de *realização*, destacando-se entre eles *prestígio* e *privacidade*. Estes resultados são coerentes com aqueles apresentados na literatura, que indicam a oposição entre os valores de *igualitarismo (suprapessoais)* vs. *ética protestante (realização)* para explicar o preconceito e as motivações para não apresentar este tipo de atitude.

Palavras-chave: Valores humanos; preconceito; negro; motivação interna; motivação externa.

Abstract

The current study aimed at establishing to what extent both internal and external motivations to respond without prejudice towards Blacks would correlate with human values. As many as 308 subjects from João Pessoa – comprising high school and university students as well as individuals from the community as a whole – were considered. The *Basic Values Questionnaire*, the *Impression Management Scale* and the *Scale of Internal and External Motivation to Respond without Prejudice*, and also demographic questions were applied. Results showed that the internal motivation was positively correlated with the *suprapersonal* values, specifically *maturity*, *beauty* and *knowledge*. Moreover, the external motivation did correlate, predominantly, with the *achievement* values, specifically those of *prestige* and *privacy*. Such results are in line with those found in the literature, which indicate the opposition between egalitarianism (suprapersonal) vs. protestant ethic (achievement) values so as to explicate the prejudice and the motivations that would prevent such attitude.

Keywords: Human values; prejudice; blacks; internal motivation; external motivation.

A questão do preconceito é controversa no Brasil. Por exemplo, Turra e Venturi (1995) indicam que, apesar de 89% dos brasileiros dizerem haver preconceito de cor contra negros neste país, apenas 10% admitem diretamente ter pouco ou muito preconceito. Porém, de forma indireta 87% revelam algum preconceito, ao pronunciar ou concordar com enunciados discriminatórios, ou ainda ao admitir comportamentos de conotação preconceituosa em relação aos negros (ver também Camino, Silva, Machado, & Pereira, 2001). Matéria recente de Piza (2003) revela igualmente a situação difícil do negro neste país, chegando mesmo a ser

descrito como o “homem invisível” – não é encontrado nos restaurantes e lojas chiques, nem costuma figurar em papéis principais na televisão. Esta discrepância revela que, ao menos no caso do preconceito de cor, não é politicamente correto expressá-lo abertamente, recebendo tal expressão uma conotação social negativa (Plant & Devine, 1998). Em função disso, prevalece a idéia de que os negros não são objeto de preconceito ou discriminação entre os brasileiros, embora se verifique que nas relações sociais há evidências em contrário, pois em muitas situações notam-se condutas discriminatórias e mesmo de rejeição ao contato social.

Esta situação não é diferente da observada em outros países, a exemplo dos Estados Unidos. Neste, tem-se indicado uma diminuição no auto-relato de atitudes e crenças preconceituosas, embora não acompanhada de indicadores comportamentais (Astor, 1997; Plant & Devine, 1998). Isso sugere que o preconceito não diminuiu, mas que apenas assumiu outra configuração; unicamente houve uma mudança na sua forma de expressão, o que ocorreu em função

* Endereço para correspondência: Universidade Federal da Paraíba, CCHLA – Departamento de Psicologia, João Pessoa, PB, 58051-900. E-mail: vvgouveia@uol.com.br.

Este estudo contou com o financiamento do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), através de Bolsa de Produtividade e Iniciação Científica concedidas ao primeiro e segundo autores, respectivamente. Os autores agradecem a esta instituição e a dois revisores anônimos por suas contribuições.

de modificações produzidas nas relações sociais, políticas e econômicas entre os grupos, bem como devido às normas sociais que determinam o que se considera apropriado em uma sociedade. Diante disto, pode-se dizer que o preconceito segue existindo, porém se tornou mais sutil (Pettigrew & Meertens, 1995) ou se modernizou (Navas, 1998).

Esta problemática exigiu dos pesquisadores uma nova perspectiva para o estudo do preconceito, diferente da utilizada nos trabalhos realizados após a Segunda Guerra Mundial, que contemplava o preconceito sob uma forma direta, expressiva (ver Allport, 1954). Fruto desta mudança de ênfase no preconceito, consequência de pactos sociais e normas que punem a manifestação desta atitude, apareceram na literatura referências a novas formas de preconceito, recebendo denominação de simbólico, sutil, moderno ou aversivo (Biernat, Vescio, Theno & Crandall, 1996; Gómez & Huici, 2001; Navas, 1998; Pettigrew & Meertens, 1995). Este tipo que assume várias nomenclaturas, embora correlacionado com o estilo tradicional de preconceito (Pedersen & Walker, 1997; Pettigrew & Meertens, 1995; Rodríguez-Bailón & Moya, 2003), evidencia uma visão nova deste problema social: a tendência das pessoas a indicarem não ter preconceito ou procurar expressar respostas não preconceituosas.

A tendência antes indicada tem sido objeto de estudo de Plant e Devine (1998), que propuseram um instrumento específico para medir dois tipos de *motivação para responder sem preconceito* em relação aos negros: *interna* vs. *externa*. Porém, até o presente, nenhuma pesquisa foi encontrada no Brasil em que este instrumento tenha sido utilizado. Tampouco se sabe em que medida tais motivações estariam pautadas pelos valores humanos específicos assumidos pelos indivíduos, apesar desta associação ser dedutível do estudo de Plant e Devine (1998). Estes autores encontraram que o fator de *motivação interna* se correlacionou com as medidas de *ética protestante* ($r = -0,18, p < 0,05$) e *humanismo-igualitarismo* ($r = 0,45, p < 0,01$), que refletem valores típicos dos estadunidenses que fundamentam as atitudes anti e pró-negros, respectivamente. As correlações com o fator de *motivação externa* não foram estatisticamente significativas ($p > 0,05$).

Frente a este contexto, planejou-se a presente pesquisa. Esta teve como objetivo principal conhecer em que medida as prioridades valorativas dos indivíduos influenciam suas motivações para responder sem preconceito em relação aos negros. Subsidiariamente, oferecem-se indicações sobre os parâmetros psicométricos da *Escala de Motivações para Responder sem Preconceito*, que seguramente proporcionará uma ferramenta útil para entender as razões para as diferentes expressões do preconceito frente a grupos minoritários, no presente caso, os negros. Assim, cumpre aqui tratar sumariamente o tema das motivações e a relação do preconceito com os valores humanos.

Motivações para Responder sem Preconceito

Uma das mudanças evidenciadas nas pesquisas recentes sobre preconceito é a tentativa de compreender a motivação

subjacente para se emitir respostas não preconceituosas (por exemplo, Amodio, Harmon-Jones, & Devine, 2003; Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones, & Vance, 2002; Plant, & Devine, 1998, 2001). Questiona-se se esta motivação reflete mudanças pessoais nas atitudes dos indivíduos ou se é produzida em razão de contingências sociais, já que as normas atualmente compartilhadas na sociedade pressionam o indivíduo a responder sem preconceito (Camino et al., 2001). Evidencia-se que quando as pessoas falham em concordar com estes padrões, provavelmente correm o risco de serem desaprovadas socialmente ou mesmo sofrer punições legais (Plant & Devine, 1998). No Brasil, por exemplo, a Constituição, promulgada em 1988, em seu artigo 5º, considera a prática de racismo como "*crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão*". A propósito, a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, define os crimes e as penas resultantes de preconceito racial.

As pessoas ao responderem sem preconceito podem ser guiadas por interesses pessoais (motivadas internamente) ou orientadas pelo interesse de como podem parecer aos olhos dos outros (motivadas externamente). Neste último caso, presume-se que esteja presente um forte componente de deseabilidade social. As dimensões da escala que mede este construto têm-se mostrado independentes, com correlações médias em torno de $-0,14$ (Amodio et al., 2003; Plant & Devine, 1998). Desta forma, as pessoas podem ser motivadas por razões internas e/ou externas para agirem / responderem sem preconceito (Amodio et al., 2003).

Verifica-se que as motivações para responder sem preconceito, tanto interna quanto externa, existem e afetam as reações de preconceito expressas pelas pessoas. Sugere-se que quando os indivíduos expressam preconceito contra negros, alguns são mais fortemente afetados pelas características do contexto social do que outros (Amodio et al., 2003; Devine et al., 2002). De acordo com Plant e Devine (1998), algumas teorias têm concluído que as atitudes não preconceituosas auto-relatadas por certos indivíduos não refletem, verdadeiramente, suas atitudes internas, e sim uma tendência a externalizar os valores não preconceituosos da sociedade em que se inserem. Assim, pode-se pensar que a motivação interna para responder sem preconceito é o resultado de padrões não preconceituosos internos e pessoais. Em contraste, a motivação externa deve ser compreendida como resultado de pressões para concordar com as normas não preconceituosas.

Através dos resultados encontrados em um estudo realizado por Plant e Devine (1998), indica-se que as pessoas externamente motivadas para responder sem preconceito tendem a apresentar ligeiramente mais preconceito do que aquelas que são motivadas internamente, desde que as medições das atitudes sejam feitas sob condições anônimas. Estes autores concluem que a diferença crucial entre a motivação para responder sem preconceito por razões internas comparada com externas, tem relação direta com a avaliação pública em que se fixam os padrões apropriados de comportamento em contraste com respostas preconceituosas que são julgadas. Em outras palavras, quando a motivação

para responder sem preconceito deriva de padrões internos, o *eu* é o avaliador público de grande importância; já quando a motivação resulta de padrões externos, os *outros* se constituem em importantes avaliadores públicos. Para este último caso, ser bem-visto por estes avaliadores é algo que merece uma certa atenção.

A maioria dos estudos sobre o preconceito, como será possível perceber no tópico seguinte, centra-se em indicadores diretos de atitudes ou crenças preconceituosas. Partese, portanto, da idéia de que existe uma manifestação inerente de preconceito em relação a grupos minoritários ou membros destes. Não obstante, cabe mais uma vez ressaltar que poderia ser igualmente importante considerar o que faz (motivações) as pessoas agirem ou responderem sem preconceito. Cada dia é mais evidente que esta é uma postura politicamente correta ou socialmente esperada, ao menos no âmbito público. Tal fato exige novas formas de abordar a questão, considerando também variáveis de caráter disposicional, como é caso dos valores. Poderia ser útil, por exemplo, conhecer a base valorativa que potencializaria a motivação interna, o que em última instância parece sugerir uma predisposição mais duradoura e trans-situacional de responder sem preconceito.

O Preconceito e os Valores Humanos

Nos estudos das relações intergrupais sempre esteve presente o interesse em identificar os elementos que antecedem o antagonismo e a repulsa contra grupos minoritários e seus membros individuais. Desta forma, como sugerido antes, estima-se que os valores tenham uma relação estreita com o preconceito e sua manifestação e, portanto, alguns estudos vêm sendo desenvolvidos nesse sentido (ver Biernat et al., 1996; Gómez, & Huici, 2001).

Katz e Hass (1988) estudaram em que medida as orientações valorativas de *igualitarismo / humanismo* (10 itens; $\alpha = 0,84$) e *ética protestante* (11 itens; $\alpha = 0,70$) explicariam as pontuações em dois fatores de atitudes preconceituosas: *atitudes pró-negros* (10 itens; $\alpha = 0,73$) e *atitudes anti-negros* (10 itens; $\alpha = 0,80$). Participaram da sua pesquisa 783 estudantes universitários brancos de oito campi dos Estados Unidos. Sistemáticamente, observaram que a dimensão *igualitarismo / humanismo* se correlacionou positivamente com as *atitudes pró-negros* ($r = 0,46$) e negativamente com as *atitudes anti-negros* ($r = -0,28$). Um padrão contrário a este foi verificado em relação à dimensão *ética protestante*, que se correlacionou inversamente com as *atitudes pró-negros* ($r = -0,14$) e o fez diretamente com aquelas *anti-negros* ($r = 0,40$).

Sagiv e Schwartz (1995) realizaram um estudo que considerou os grupos de judeus (dominante) e árabes cristãos e muçulmanos (minoritários), centrando-se em conhecer quais tipos de valores poderiam estar relacionados com a prontidão para o contato social com os respectivos exogrupos. Neste estudo, considera-se que a influência dos valores sobre a prontidão para o contato com exogrupos depende, sobretudo, se o indivíduo é um membro de um grupo dominante ou minoritário. Para os participantes do grupo dominante, os valores de *universalismo* ($r = 0,40$) e *autodireção* ($r = 0,32$)

foram os que mais promoveram o contato social com os grupos minoritários, enquanto que os de *tradição* ($r = -0,41$) e *segurança* ($r = -0,34$) o inibiram ($p < 0,05$ para todos). Por outro lado, para os membros dos grupos minoritários, unanimemente a importância dada ao tipo motivacional de *realização* se correlacionou diretamente com a prontidão para o contato social com o grupo dominante ($r = 0,21$, $p < 0,05$ para ambos).

Vera e Martínez (1994), considerando uma amostra de universitários espanhóis, comprovaram em que medida os tipos motivacionais de valores do modelo de Schwartz poderiam explicar o nível de preconceito generalizado em direção a membros de grupos minoritários (ciganos, magrebies e sul-americanos). Dividindo os sujeitos em dois grupos de alto e baixo preconceito, observaram que o *universalismo* e a *realização* foram os valores preponderantes no momento de classificá-los. Especificamente, os mais preconceituosos deram menos importância ao primeiro e mais ao segundo tipo motivacional. Estes autores consideraram igualmente o preconceito em direção a dois dos grupos minoritários (ciganos e magrebies), tendo observado resultado consistente, sobretudo, em relação ao *universalismo* como dimensão valorativa que o inibe.

Resultados bastante similares aos apresentados acima foram relatados por Gómez e Huici (2001). Em um estudo também realizado na Espanha, contou-se com a participação de colegiais pré-universitários, com idades entre 16 e 18 anos. A amostra foi subdividida em duas, segundo a imagem que os participantes tinham do exogrupo (uma equipe de basquete de outro colégio): *positiva vs. negativa*; em seguida, comprovou-se que aqueles com uma imagem positiva do exogrupo pontuaram mais no tipo motivacional *universalismo*, como se poderia esperar do modelo de Schwartz (1994); contudo, contrário ao esperado, também o fizeram em *tradição*.

Em resumo, os valores se correlacionam com medidas específicas de preconceito, principalmente com indicadores da forma tradicional de preconceito, a exemplo do contato social (Sagiv & Schwartz, 1995). Têm sido especialmente importantes para a explicação do preconceito as dimensões de *igualitarismo / humanismo* (*universalismo*) que tendem a inibi-lo, e *ética protestante* (*realização*) que o promove (Biernat et al., 1996; Devine, 1989; Katz & Hass, 1988; Plant & Devine, 1998).

Tipologia dos Valores Humanos Básicos

Os valores humanos têm sido objeto de estudo em diferentes áreas, a exemplo da Antropologia, Filosofia, Sociologia e Psicologia. Nesta última área, especificamente, tem recebido especial destaque a compreensão dos valores como concepções e/ou crenças que representam cognitivamente as necessidades humanas (Rokeach, 1973; Schwartz, 1994; Schwartz & Bilsky, 1987). A partir deste marco de referência, Gouveia (1998, 2003) propôs um modelo teórico dos valores básicos, centrando especialmente nas suas funções psicossociais. Estudos recentes têm demonstrado a pertinência deste modelo para explicar um conjunto de

variáveis, como o individualismo e o coletivismo (Gouveia, Andrade, Milfont, Queiroga & Santos, 2003a), a identidade social (Gouveia, Albuquerque, Clemente & Espinosa, 2002) e os comportamentos anti-sociais (Gouveia, Coelho Jr., Gontiès, Andrade & Andrade, 2003b). Este modelo será aqui considerado como referência para explicar as motivações para responder sem preconceito, o que demanda descrevê-lo sumariamente.

Gouveia (1998, 2003) partiu da teoria maslowniana das necessidades humanas (Maslow, 1954/1970), identificando um conjunto de seis funções psicossociais que podem ser representadas através de valores específicos, como segue (os valores específicos figuram entre parênteses): *experimentação* (emoção, estimulação, prazer e sexual), *realização* (autodireção, êxito, poder, prestígio e privacidade), *existência* (estabilidade pessoal, saúde e sobrevivência), *suprapessoal* (beleza, conhecimento, justiça social e maturidade), *interacional* (afetividade, apoio social, convivência e honestidade) e *normativa* (obediência, ordem social, religiosidade e tradição). As duas primeiras funções compreendem um critério de orientação *pessoal*, colocando ênfase no próprio indivíduo, no seu prazer e na possibilidade de ser alguém diferente e destacável; as duas seguintes compreendem um critério *central*, pois são compatíveis com as anteriores e com as duas próximas – dá-se ênfase não ao indivíduo enquanto entidade independente do contexto, mas à pessoa que necessita existir e compartilhar os mesmos direitos e deveres na sociedade; e, finalmente, os dois últimos retratam uma orientação *social*, onde a ênfase é posta nas relações interpessoais harmoniosas, no convívio em sociedade e na possibilidade de assegurar os padrões culturais que existiram durante anos.

Os valores que cumprem os mesmos critérios de orientação são, teoricamente, mais consistentes entre si, isto é, as pessoas que os apresentam têm um comportamento cuja orientação enfoca predominantemente uma mesma unidade de referência, quer seja a pessoa em si ou a sociedade como um todo. Não obstante, admite-se, igualmente, uma orientação que combina harmoniosamente estas duas unidades (*pessoa vs. sociedade*), correspondendo aos valores *centrais*. Este conjunto de valores tem sido observado em outras tipologias, como indica Gouveia (1998). Possivelmente, permite operacionalizar as dimensões de igualitarismo-humanismo (suprapessoal – interacional) e ética protestante (realização), cruciais na literatura para explicar o preconceito. Portanto, confia-se que este modelo possa ser adequadamente empregado na presente pesquisa, cujo *método* se especifica a seguir.

Método

Amostra

Consideraram-se amostras de conveniência, não probabilísticas. Participaram aquelas pessoas que, uma vez contatadas, concordaram em colaborar voluntariamente com o estudo. Atenderam à solicitação 308 pessoas, distribuídas entre estudantes universitários ($n = 100$), alunos do ensino médio ($n = 108$) e pessoas da população geral ($n = 100$) da

cidade de João Pessoa; entre os participantes deste último grupo, a maioria tinha ensino médio (34%) ou estava cursando estudos universitários (29%). A idade dos participantes variou de 14 a 70 anos ($M = 22$; $DP = 8,96$), sendo a maioria do sexo feminino (58,1%) e solteira (81,2%).

Instrumentos

Aos participantes foi pedido que respondessem aos seguintes instrumentos:

Questionário dos Valores Básicos.

Elaborado com base no modelo teórico descrito por Gouveia (1998), está composto por 24 itens ou valores específicos; por exemplo, *honestidade* (agir responsabilmente quando dá sua palavra; ser honesto e honrado) e *maturidade* (sentir que cumpriu seus deveres na vida; desenvolver todas as suas capacidades). Estes são respondidos em uma escala de nove pontos; primeiro o respondente indica o grau de importância que cada um dos valores tem como um princípio-guia na sua vida, utilizando uma escala de resposta de sete pontos, com os seguintes extremos: 1 = *Pouco importante* e 7 = *Muito importante*. Depois de terminada esta tarefa, reconsidera a mesma lista de 24 valores e indica aquele que é o *menos* e o *mais* importante de todos, atribuindo-lhes os pesos 0 e 8, respectivamente. Informações relativas à sua adequação psicométrica podem ser comprovadas em Maia (2000) e Gouveia (2003).

Escala de Motivação Interna e Externa para Responder sem Preconceito.

Elaborada por Plant e Devine (1998), está composta por dez itens distribuídos equitativamente em dois fatores de motivação: *interna* (por exemplo, *É importante para meu autoconceito não ser preconceituoso com negros; Procuo agir de forma não preconceituosa em relação aos negros porque isso é importante para mim*) e *externa* (por exemplo, *Procuo não apresentar preconceito contra negros, para evitar a desaprovação dos outros; Se eu agir de forma preconceituosa contra os negros, vou me preocupar se as pessoas vão ficar com raiva de mim*). Estes avaliam em que medida as pessoas respondem não preconceituosamente em relação a exogrupos, no presente estudo, os negros. Para respondê-los, os participantes devem considerar uma escala de nove pontos, com os seguintes extremos: 1 = *Discordo totalmente* e 9 = *Concordo totalmente*. Seus autores descrevem dados sobre sua validade e precisão no contexto estadunidense. Especificamente, realizaram uma análise fatorial confirmatória em três amostras, obtendo resultados que reforçam a adequação do modelo bi-fatorial, com *GFI* e *AGFI* em torno de 0,90, com diminuição substancial do qui-quadrado quando este modelo foi comparado com o uni-fatorial ($15,06 < \Delta\chi^2 < 1413,41$; $p < 0,01$). Os índices de consistência interna (Alfas de Cronbach) variaram de 0,81 a 0,85 para o fator de *motivação interna*, e de 0,79 a 0,80 para o de *motivação externa*. Nenhuma informação foi encontrada a respeito com amostras brasileiras, demandando comprovar sua adequação.

Escala de Desejabilidade Social.

Elaborada originalmente em língua inglesa por Conn e Rieke (1994), faz parte do *Questionário dos Dezesseis Fatores*

de Personalidade (16PF). Consta de 12 itens (por exemplo, *Estou disposto a ajudar as pessoas; Faço coisas que ferem os sentimentos dos demais*). Seisdedos (1996), através de análise fatorial exploratória, encontrou soluções estáveis com três fatores (*auto-engano, engano do outro e engano no relacionamento*) em duas amostras espanholas, compostas por pessoas que se submeteram em processos de seleção profissional ($n = 2203$) e que responderam anonimamente ($n = 1238$). Não obstante, tem sido freqüente tratar com esta medida como sendo unidimensional, como indicam os índices de precisão apontados por este mesmo autor. Por exemplo, ele descreve um Alfa de Cronbach de 0,63, e índices de estabilidade temporal (teste-reteste) de 0,70 (duas semanas) e 0,63 (dois meses). Ressalta-se que a versão original apresenta o formato de resposta dicotômico; na adaptação brasileira, porém, adotou-se uma escala de tipo *Likert*, com cinco alternativas, variando de 1 = *Nunca* a 5 = *Sempre*. Gouveia, Silva Filho, Vasconcelos, Queiroga e Schneider (2000) apresentam dados sobre a validade de construto e preditiva desta medida; descrevem, por exemplo, um Alfa de Cronbach de 0,62 para o conjunto dos 12 itens, indicando que, como esperado, sua pontuação total se correlacionou positivamente com os *valores sociais* ($r = 0,28, p < 0,001$), especialmente com *convivência* ($r = 0,24, p < 0,001$), *obediência* ($r = 0,18, p < 0,001$) e *religiosidade* ($r = 0,18, p < 0,001$).

Caracterização demográfica.

Foi elaborada uma página contendo perguntas de caráter sócio-demográfico (por exemplo, idade, sexo, renda) e com informações que permitem avaliar a interação dos participantes com as pessoas negras. Especificamente, elaboraram-se sete perguntas: De que grupo étnico se considera? Quantos amigos íntimos, no geral, você tem? Quantos amigos íntimos você tem que são negros? Conhece alguém que tem preconceito em relação aos negros? Algum familiar tem preconceito em relação aos negros? Algum amigo íntimo tem preconceito em relação aos negros? Em que medida você se considera preconceituoso em relação aos negros? Para a primeira pergunta foram apresentadas quatro possibilidades de resposta: branco, moreno, negro e outro; no caso das duas seguintes, o participante deveria expressar sua resposta em número; da quarta à sexta pergunta, as opções de resposta eram *sim vs. não*; e, finalmente, a última pergunta deveria ser dada em escala de cinco pontos, com os seguintes extremos: 0 = *Nada preconceituoso* a 4 = *Muito preconceituoso*.

Procedimento

Os questionários foram intercalados com o fim de evitar o efeito de exposição de informação. Cinco aplicadores, dois homens e três mulheres foram recrutados e treinados para realizar a coleta dos dados; dois deles eram negros, sendo um de cada sexo. Quando se tratavam de estudantes do ensino médio e universitários, a coleta foi efetuada em ambiente coletivo de sala de aula; no caso daqueles participantes da população geral, a coleta foi realizada individualmente, procurando localizá-los em lugares públicos (shoppings,

parques). Todos os instrumentos foram auto-aplicáveis, exigindo o mínimo de interferência por parte do seu aplicador. Portanto, apenas em caso de falta de compreensão sobre como responder ou alguma outra questão de forma, os aplicadores deveriam auxiliar os respondentes, evitando emitir um juízo ou indicar sua opinião pessoal. A propósito, foi dito aos participantes que não existiam respostas certas ou erradas, sendo fundamental que expressassem sinceramente como pensam, sentem ou se comportam no seu dia-a-dia. Fez-se um apelo para que respondessem individualmente, sendo-lhes informado que suas respostas seriam confidenciais e tratadas estatisticamente no conjunto. Em média, aproximadamente 30 minutos foram suficientes para completar sua participação.

Resultados

Preconceito e Interação em Relação aos Negros

Inicialmente, procurou-se conhecer o grupo de pertença auto-atribuído dos participantes e estimar o quanto estes interagiam e manifestavam algum grau de preconceito em relação aos negros. Neste sentido, observou-se que a maioria se definiu como morena (49,3%) ou branca (42,4%); os que relataram serem negros compreenderam minoria (4,3%).

Quando avaliado o preconceito em relação aos negros, observou-se que a maioria disse conhecer alguém que tem preconceito frente a estas pessoas (85,9%). Indagados sobre seus familiares, os participantes majoritariamente disseram que entre estes havia preconceito em relação aos negros (64,8%). Contudo, uma minoria admitiu existir preconceito frente a este grupo entre os seus amigos íntimos (24,6%). Coerentemente, os próprios participantes indicaram não apresentar qualquer preconceito em relação aos negros (75,5%); os que admitiram apresentar ao menos um preconceito moderado foi minoria (5,3%).

No que tange às suas relações interpessoais, a maioria disse ter entre 2 e 5 amigos íntimos (63,6%), embora a porcentagem dos que disseram ter a mesma quantidade de amigos íntimos negros foi consideravelmente menor (26,2%). A maioria disse não ter nenhum (43%) ou ter apenas um amigo íntimo negro (23,7%).

Validação da Escala de Motivação Interna e Externa para Responder sem Preconceito

Inicialmente, comprovou-se a validade semântica da *Escala de Motivação Interna e Externa para Responder sem Preconceito*, contando com uma amostra de 10 pessoas de baixa instrução (ensino fundamental). Efetuaram-se modificações pequenas com o intento de assegurar a compreensão dos itens, bem como das instruções e do formato da escala de respostas. Considerados estes aspectos, seguiu-se na tentativa de objetivar sua validação propriamente dita (validade de construto). Neste caso, procedeu-se à comprovação de se seria adequado realizar uma análise fatorial com a matriz de correlações resultante, o que foi corroborado: $KMO = 0,75$; *Teste de Esfericidade de Bartlett* $\chi^2(45) = 808,39, p < 0,001$. Neste caso, decidiu-se efetuar uma análise

de *Componentes Principais (PC)*, fixando a extração de dois fatores. Uma vez que os dois fatores desta medida têm se revelado como independentes em estudos prévios, decidiu-se efetuar uma rotação ortogonal (*varimax*). Um sumário dos resultados desta análise pode ser observado na Tabela 1.

Os dois fatores de motivação para responder sem preconceito explicaram conjuntamente cerca de 51% da variância total. Considerando para a interpretação de cada um as máximas saturações fatoriais correspondentes, estes podem ser definidos como segue:

Fator I – Motivação externa

Antes de qualquer consideração sobre este fator é necessário um esclarecimento a respeito do item 5 (*De acordo com meus valores pessoais, é certo usar estereótipos em relação aos negros*). Teoricamente, este se refere a um componente *interno* das motivações para responder sem preconceito; porém, não emergiu neste fator. Assim, embora sua carga fatorial possa ser considerada satisfatória, decidiu-se aqui desconsiderá-lo para o cálculo da consistência interna e das análises estatísticas subsequentes. Os restantes cinco itens apresentaram saturações que variavam de 0,63 (*Devido a normas politicamente corretas, hoje em dia procuro não demonstrar preconceito contra negros*) a 0,79 (*Procuro não ter idéias negativas dos negros, para que as pessoas não me critiquem*). Seu *eigenvalue* foi de 3,26, tendo explicado 32,6% da variância total, com um índice de consistência interna (Alfa de Cronbach) de 0,80. Portanto, parece evidente a denominação deste fator como *motivação externa para responder sem preconceito*.

Fator II – Motivação interna

Este fator foi formado por quatro itens, com saturações que variaram de 0,37 (*Segundo meus valores, é errado usar estereótipos em relação aos negros*) a 0,78 (*Procuro agir de forma não preconceituosa em relação aos negros porque isso é importante para mim*). Seu *eigenvalue* foi de 1,82, tendo explicado 18,1% da variância total; seu índice de consistência interna (Alfa de Cronbach) foi de 0,55. Justifica-se, pois, a interpretação deste fator como *motivação interna para responder sem preconceito*.

Em síntese, corrobora-se a existência dos dois fatores de motivação para responder sem preconceito. Considerando a natureza do construto medido – que se fundamenta em um componente claramente atitudinal – e o número de itens que compõe cada fator, pode-se admitir a solução fatorial como satisfatória.

A seguir se procura correlacionar os tipos de motivações para responder sem preconceito com os valores humanos. Antes, no entanto, parece pertinente conhecer em que medida tais motivações se correlacionam entre si e o quanto cada uma define o estilo dos participantes deste estudo. Neste sentido, primeiramente foram correlacionadas as pontuações totais dos respectivos fatores de motivação a responder sem preconceito, tendo sido comprovado que estes apresentaram uma correlação baixa ($r = 0,12$), porém significativa ($p = 0,03$). No caso da tendência predominante de motivação, um teste *t* para medidas emparelhadas revelou que a *motivação interna* obteve maior média ($M = 7,1$; $DP = 1,72$) do que a *motivação externa* ($M = 3,0$; $DP = 2,05$), $t(290) = 27,73$, $p < 0,001$.

Tabela 1

Estrutura Fatorial da Escala de Motivação Interna e Externa para Responder Sem Preconceito frente a Negros

Item	Conteúdo Abreviado	Fatores	
		I	II
06	Procuro agir sem preconceito para evitar que me pressionem	0,79	-0,03
09	Não tenho idéias negativas dos negros para que não me critiquem	0,79	-0,01
02	Procuro não apresentar preconceito para evitar desaprovação	0,77	0,06
10	Se agir preconceituosamente contra os negros, vou me preocupar se as pessoas ficarão com raiva de mim	0,68	0,07
01	Devido a normas não demonstro preconceito contra negros	0,62	0,26
05	De acordo com meus valores, é certo usar estereótipos em relação aos negros	0,50	-0,11
04	Procuro agir de forma não preconceituosa porque me é importante	0,16	0,78
07	Segundo o que creio, sinto-me motivado a não ter preconceito contra negros	-0,18	0,73
03	É importante para meu auto-conceito não ser preconceituoso	0,29	0,71
08	Segundo meus valores é errado usar estereótipos em relação aos negros	-0,32	0,37
<i>Eigenvalue</i>		3,26	1,82
% Variância		32,6	18,1
Número de Itens		5	4
Alfa de Cronbach		0,80	0,55

Notas. A carga fatorial sublinhada (0,50) não foi utilizada para fins de interpretação do fator correspondente. Identificação dos fatores: **I** = *Motivação Externa*; **II** = *Motivação Interna*.

Valores e Motivações (Internas vs. Externas)

Apesar da sugestão de alguns valores que poderiam estar correlacionados com os tipos de motivação para responder sem preconceito (por exemplo, ética protestante, igualitarismo), não existe suficiente informação sobre a generalização destes resultados ao contexto brasileiro. Portanto, decidiu-se inicialmente incluir todos os valores da medida efetuada, identificando aqueles com os quais tais motivações mais se correlacionam. Cabe assinalar que, considerando os tipos de medidas efetuadas (valores e motivações para responder sem preconceito), ambas com forte componente de desejabilidade social, resolveu-se controlar estatisticamente as pontuações neste construto, conforme foi aqui medido. Os resultados desta análise são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2
Correlações Parciais entre as Motivações para Responder sem Preconceito (Interna vs. Externa) e os Valores Humanos

Valores	Tipos de Motivação	
	Interna	Externa
Experimentação		
Estimulação	0,11	- 0,03
Prazer	0,10	0,10
Emoção	0,07	- 0,04
Sexual	- 0,02	0,00
Realização		
Êxito	0,14*	0,01
Prestígio	0,04	0,19**
Privacidade	0,07	0,17**
Poder	- 0,09	0,08
Autodireção	0,04	- 0,03
Existência		
Saúde	0,12*	0,10
Estabilidade Pessoal	0,06	0,04
Sobrevivência	- 0,04	- 0,02
Suprapessoal		
Maturidade	0,17**	0,06
Beleza	0,16**	- 0,05
Conhecimento	0,13*	0,06
Justiça Social	0,04	- 0,02
Interacional		
Afetividade	0,16**	- 0,04
Honestidade	0,14*	- 0,10
Convivência	0,11	- 0,03
Apoio Social	0,07	0,04
Normativo		
Ordem Social	0,25***	- 0,11
Tradição	- 0,10	- 0,03
Religiosidade	0,05	0,04
Obediência	0,01	0,10

Notas. * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001.

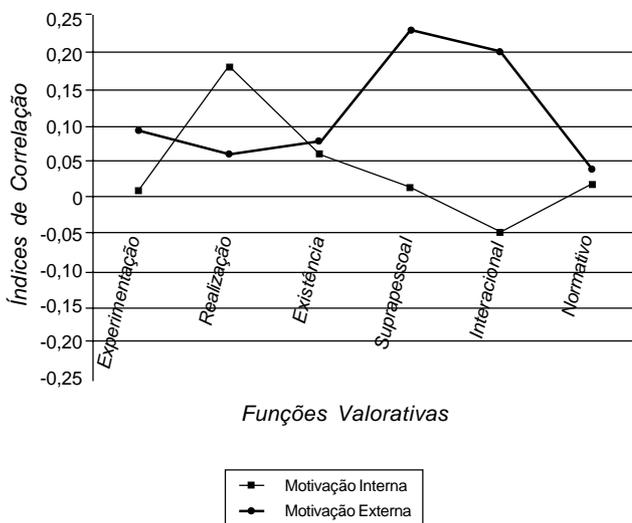
De acordo com esta tabela, correlacionaram-se os 24 valores básicos com os dois tipos de motivação para responder sem preconceito. Com o fim de facilitar a compreensão do leitor, procura-se a seguir especificar as correlações observadas segundo o tipo de motivação.

1. *Motivação Interna.* Os participantes que apresentaram este tipo de motivação para responder sem preconceito deram mais importância aos seguintes valores específicos (ordem decrescente do coeficiente de correlação): *ordem social* ($r = 0,25, p < 0,001$), *maturidade* ($r = 0,17, p < 0,01$), *beleza* ($r = 0,16, p < 0,01$), *afetividade* ($r = 0,16, p < 0,01$), *êxito* ($r = 0,14, p < 0,05$), *honestidade* ($r = 0,14, p < 0,05$), *conhecimento* ($r = 0,13, p < 0,001$) e, finalmente, *saúde* ($r = 0,12, p < 0,05$).

2. *Motivação Externa.* Este tipo de motivação teve menos em comum com os valores humanos que o anterior. Especificamente, a pontuação daqueles que se motivaram por razões externas para responder sem preconceito se correlacionou com a prioridade dada a dois valores específicos, a saber: *prestígio* ($r = 0,19, p < 0,01$) e *privacidade* ($r = 0,17, p < 0,01$).

Frente a este contexto, fica evidente que as razões para agir (responder) sem preconceito são diferentemente correlacionadas com os valores humanos. Este construto é particularmente importante para explicar as causas consideradas como *internas*. Além disso, percebem-se dois conjuntos de valores que estão mais correlacionados com este tipo de motivação, especificamente, os *suprapessoais* (beleza, conhecimento e maturidade) e os *interacionais* (afetividade e honestidade). Neste sentido, decidiu-se computar a pontuação total das seis funções valorativas e relacioná-las com os dois tipos de motivação. Os resultados são mostrados na Figura 1 a seguir.

Figura 1. Representação gráfica das correlações entre as Motivações para Responder sem Preconceito (Interna vs. Externa) e as Funções Psicossociais dos Valores.



Como é possível observar nesta figura, as motivações *internas* se correlacionaram diretamente com as funções *suprapessoal* ($r = 0,23, p < 0,001$) e *interacional* ($r = 0,20, p < 0,001$), enquanto que as *externas* o fizeram unicamente com os valores da função *realização* ($r = 0,18, p < 0,01$). Os demais coeficientes de correlação foram próximos a zero ($p > 0,05$).

Com o fim de avaliar o poder preditivo das funções valorativas para explicar um e outro tipo de motivação para responder sem preconceito, decidiu-se efetuar uma análise de regressão. Nesta oportunidade, considerando que, teoricamente, os valores humanos se correlacionam diretamente entre si, procurando evitar o efeito de multicolinearidade, estabeleceu-se o método *stepwise*. Os resultados são apresentados a seguir na Tabela 3.

Como não poderia ser diferente, no caso da *motivação interna* funcionaram como melhores preditores as funções *suprapessoal* ($\beta = 0,22$) e *interacional* ($\beta = 0,13$), as quais fizeram parte da equação de regressão, explicando conjuntamente 8% da variância total ($R^2_{ajustado}$). Cabe destacar que a função *suprapessoal* [$R^2_{ajustado} = 0,06$; $F(1, 279) = 20,2$; $p < 0,001$] foi a mais importante neste modelo, contribuindo com 6% da explicação total do construto em questão. No caso da *motivação externa*, a função de *realização* [$R^2_{ajustado} = 0,03$; $F(1, 286) = 9,08$; $p < 0,001$] foi a única a entrar no modelo de regressão, explicando 3% da sua variância total.

Discussão

O presente estudo objetivou, principalmente, conhecer os valores que poderiam explicar as motivações para responder sem preconceito. Espera-se que este propósito tenha sido alcançado. Entretanto, cabe neste momento assinalar ao menos uma de suas eventuais limitações: a amostra. Esta não foi aleatória, nem pode ser considerada numericamente representativa dos brasileiros. Corresponde apenas à população pessoense e, inclusive neste caso, não teve em conta todas as pessoas que poderiam, potencialmente, compô-la. Assim, apesar do esforço em reunir tanto estudantes como pessoas da população geral, não é possível generalizar os resultados previamente descritos. Resta,

porém, insistir que se pretendeu unicamente conhecer relações entre variáveis, sem o fim de generalizá-las. A propósito, procura-se discutir a seguir os principais resultados.

A Ambigüidade do Preconceito frente aos Negros

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística ([IBGE], 2003), o Brasil conta com 5,6% da sua população que se declara negra (preta) e 53,4% que diz ser branca. No caso da Paraíba, estas porcentagens são algo menores: 5,2% e 36,5%, respectivamente. No presente estudo, 4,3% e 42,4% se declararam como negros e brancos, respectivamente. Talvez, estes resultados possam ser interpretados em razão da amostra pesquisada. Esta é específica, não considerando as pessoas de todo o estado, mas somente da capital. Além disso, não retrata fielmente as características da população paraibana. Todos os participantes deste estudo sabiam ler e escrever, embora, entre os estados brasileiros, a Paraíba conta com a terceira maior porcentagem de analfabetos acima dos 15 anos de idade (27,2%) (IBGE, 2003).

A predominância das pessoas que se declararam brancas no presente estudo deve ter uma leitura também em termos da exclusão social a que os negros estão expostos. Ainda de acordo com os dados do IBGE (2003), os negros analfabetos são maioria na Paraíba (64,1%); neste estado a taxa de escolarização de pessoas entre 20 e 24 anos – em torno da média de idade dos participantes – é maior entre as pessoas de cor branca (34,6%) quando comparadas com as negras (22,7%). Estas porcentagens são mais contrastantes no caso da escolarização universitária; enquanto entre os brancos deste estado 29,6% possuem estudos universitários, apenas 10,6% indicaram possuí-lo entre os negros. A discrepância entre brancos e negros na Universidade é evidente também na pesquisa de Camino et al. (2001), realizada com estudantes de ciências humanas. Estes encontraram que a maioria dos seus participantes se declarou branca (54%).

Como assinala Piza (2003), o negro tem sido excluído dos principais cenários culturais, políticos e sociais do país. Não estão nos restaurantes e lojas chiques, nem mesmo nas salas de aula das universidades. Por certo, esta preocupação é

Tabela 3

Regressão Linear Múltipla da Motivação Interna e Externa para Responder sem Preconceito, tomando as Funções Psicossociais como Variáveis Predictoras

	Preditores	R	$R^2_{ajustado}$	F	B	Beta	t
Motivação Interna	Suprapessoais	0,26	0,06	$F(1; 279) = 20,2^{***}$	1,93	0,22	$3,62^{***}$
	Interacionais	0,29	0,08	$F(1; 278) = 12,7^{***}$	1,34	0,13	$3,23^*$
Motivação Externa	Realização	0,18	0,03	$F(1; 286) = 9,08^{**}$	1,99	0,18	$3,01^{**}$

Notas. $^{**}p < 0,01$; $^{***}p < 0,001$.

hoje bastante conhecida, tendo inclusive deflagrado o Projeto de Lei do Senado – PLS n. 650/99, do Senador José Sarney, que procura instituir quotas de ação afirmativa para a população negra no acesso aos cargos, empregos públicos e ensino superior.

O preconceito frente aos negros no Brasil é algo realmente complexo, como a pesquisa e a revisão da literatura realizada por Camino et al. (2001) evidenciam. Por exemplo, estes autores encontraram que a maioria dos seus participantes opinou que existe preconceito no Brasil, porém não se consideravam preconceituosos (82%); a porcentagem foi consideravelmente inferior daqueles que admitiam o preconceito neste país e se consideravam igualmente preconceituosos (16%). Estes resultados são coerentes com os apontados por Turra e Venturi (1995) e corroboram os aqui descritos. Especificamente, a maioria disse conhecer alguém preconceituoso em relação aos negros, inclusive entre seus familiares; porém, a pessoa em si ou seus amigos íntimos – aqueles que esta tem controle na sua eleição – foram majoritariamente percebidos como não tendo este preconceito. Pode ser que, efetivamente, existam estereótipos culturais negativos frente aos negros neste país, e que algumas pessoas agem preconceituosamente em relação a estas pessoas; porém, é igualmente possível que outras não compartilhem ou concordem com estes estereótipos automaticamente ativados, uma vez que, são conflitantes com suas crenças pessoais e sua orientação valorativa igualitária (ver Devine, 1989). Por outro lado, contrário a essa “caricatura” benevolente e liberal, paradoxalmente, os participantes declararam em sua maioria não possuir amigos íntimos negros; talvez considerem estas pessoas em princípio como iguais, porém sem cumprir todas as exigências para fazer parte do endogrupo primário. Contudo, considerando os dados do IBGE (2003), não se pode também negar que, em razão da menor proporção daqueles que se declaram de cor negra na Paraíba, é menos provável que os indivíduos tenham como amigos íntimos pessoas desta cor.

A Medida das Motivações para Responder sem Preconceito

Na sua versão original, a *Escala de Motivação para Responder sem Preconceito* se mostrou válida (validade de construto) e precisa (consistência interna). Especificamente, foram identificados os dois fatores hipotetizados (*motivações externas vs. motivações internas*), que apresentaram Alfas de Cronbach em torno de 0,80; estes apresentaram correlação negativa entre si (Amodio et al., 2003; Plant & Devine, 1998). Estes achados foram corroborados com o presente estudo. Efetivamente, foram identificados os dois fatores supracitados, embora o de *motivação interna* perdeu um item, ficando com quatro. Este apresentou um Alfa de Cronbach baixo (0,55), porém considerável em função do menor número de itens. Contudo, diferentemente dos estudos prévios, no presente, tais fatores se correlacionaram diretamente entre si. Este resultado, não obstante, não contradiz o modelo teórico dos proponentes desta medida; Plant e Devine (1998) assumem que as pessoas podem apresentar tanto motivações externas como internas para responder sem preconceito.

Quanto ao tamanho do Alfa de Cronbach, são necessárias algumas ponderações. Não existe um tamanho mínimo para este coeficiente que possa ser racional ou estatisticamente defensável, podendo ser úteis valores abaixo daqueles que têm sido convencionados (Schmitt, 1996). Peterson (1994) lembra que, na sua edição dos anos 1960, o livro clássico de Jum C. Nunnally, *Teoria psicométrica*, recomendava que o Alfa mínimo estivesse no intervalo de 0,50 a 0,60. Contudo, na sua edição dos anos 1970 este autor sugere, sem qualquer argumentação, um Alfa de 0,70 (*rule of thumb*); este é o valor mínimo geralmente aceito nos dias de hoje. Nunnally (1991) recomenda, não obstante, que este valor tome em conta o número de itens da escala. Embora Pasquali (1999) sugira pelo menos 20 itens para compor uma escala (representar um construto), a prática cotidiana dos autores deste artigo indica que, dependendo da extensão semântica do construto, podem ser suficientes 10 itens. No presente caso, por exemplo, se o fator *motivação interna* fosse formado por 10 itens, o Alfa resultante seria de aproximadamente 0,75 (ver fórmula 7.6 sobre cálculo da consistência interna, segundo o número de itens; Nunnally, 1991).

Esta medida pode ser, portanto, adequadamente empregada no contexto brasileiro quando o propósito for conhecer os antecedentes e conseqüentes das motivações para responder sem preconceito. Não se descarta, no entanto, novos estudos que visem implementar melhorias. Neste sentido, seria particularmente útil desenvolver novos itens, principalmente para o fator de *motivação interna*, procurando assegurar melhor consistência interna. Não deveria ser unicamente uma questão de aumentar o número de itens, mas pensar conteúdos que pudessem ser mais específicos da realidade brasileira.

Os Correlatos Valorativos das Motivações para Responder sem Preconceito

Observou-se nos resultados que o conjunto de valores medidos se correlacionou mais fortemente com as motivações internas que externas para responder sem preconceito, o que já tinha sido verificado por Plant e Devine (1998). Provavelmente, de acordo com estes autores, as motivações internas são o reflexo de padrões internos e pessoais verdadeiramente não preconceituosos; contrariamente, as motivações externas representam mais uma conformidade às normas sociais que aos valores propriamente pessoais dos indivíduos. Assim, justifica-se que aqueles que priorizam motivações externas tenham no fundo mais preconceitos que os que se guiam por motivações internas para responder sem preconceito (Amodio et al., 2003).

Embora não tenham sido considerados os valores humanos como explicadores imediatos de preconceito, os resultados apresentados previamente permitem corroborar a importância das dimensões *igualitarismo vs. ética protestante* neste âmbito (Biernat et al., 1996; Devine, 1989; Katz & Hass, 1988; Plant & Devine, 1998). Especificamente, a dimensão valorativa *igualitarismo / humanismo*, operacionalizada nesta oportunidade pelos valores *suprapessoais* e *interacionais*, endossou às motivações internas para responder sem

preconceito. Contrariamente, a dimensão *ética protestante*, operacionalizada através dos valores de *realização*, embasa as motivações externas para responder sem preconceito.

Em estudos futuros, não obstante, outras variáveis além das aqui consideradas poderão ser abordadas, tais como as atitudes preconceituosas e o próprio contato social. Seria interessante observar em que medida se articularão os valores, as motivações para responder sem preconceito e as atitudes na determinação do contato estabelecido com membros de exogrupos. Caberá também considerar outros grupos minoritários, como, por exemplo, homossexuais masculinos e femininos, meninos de rua, idosos, alcoólatras, entre outros, a fim de verificar se haverá alguma diferença no padrão valorativo em função do grupo minoritário, bem como se a estrutura fatorial da motivação para responder sem preconceito se manterá estável mediante esses outros grupos.

Finalmente, apesar da restrição levantada no início desta discussão, é importante para finalizar, destacar ao menos três aspectos que representam contribuições deste estudo: (a) a comprovação da validade do instrumento para avaliar as motivações para responder sem preconceito. Isso, certamente, propiciará novos estudos que busquem conhecer tanto os antecedentes como os conseqüentes destas motivações; (b) o fato de ter incluído pessoas da população geral é bastante oportuno. Os estudantes, principalmente universitários, têm sido os participantes mais freqüentes nos estudos sobre preconceito; estes, contudo, têm geralmente uma orientação mais horizontal, primando pela igualdade entre as pessoas, o que torna suas respostas mais homogêneas e pouco preconceituosas; e, finalmente, (c) embora esta pesquisa seja de natureza eminentemente básica, não é possível deixar de assinalar seu potencial para orientar ações afirmativas que visem a diminuição do preconceito. Neste caso, parece preponderante focar os valores *interacionais* e *suprapessoais*.

Referências

- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Amodio, D. M., Harmon-Jones, E., & Devine, P. G. (2003). Individual differences in the activation and control of affective race bias as assessed by startle eyeblink response and self-report. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*, 738-753.
- Astor, C. (1997). Gallup poll: Progress in black/white relations, but race is still an issue [Eletronic version]. *USIA Electronic Journal, 2*(3). Retirado em 23 de maio de 2005, de <http://usinfo.state.gov/journals/itsv/0897/ijse/gallup.htm>.
- Biernat, M., Vescio, T. K., Theno, S. A., & Crandall, C. S. (1996). Values and prejudice: Toward understanding the impact of American values on outgroup attitudes. In C. Seligman, J. M. Olson & M. P. Zanna (Eds.), *The Psychology of values: Vol. 8. The Ontario Symposium* (pp. 153-189). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Camino, L., Silva, P., Machado, A., & Pereira, C. (2001). A face oculta do racismo no Brasil: Uma análise psico-sociológica. *Revista Psicologia Política, 1*, 13-36.
- Conn, S. R., & Rieke, M. L. (1994). *The 16PF fifth edition - Technical manual*. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology, 56*, 5-18.
- Devine, P. G., Plant, E. A., Amodio, D. M., Harmon-Jones, E., & Vance, S. L. (2002). The regulation of explicit and implicit race bias: The role of motivations to respond without prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*, 835-848.
- Gómez, A., & Huici, C. (2001). Valores y reducción del prejuicio. In M. Ros & V.V. Gouveia (Eds.), *Psicología social de los valores humanos: Avances teóricos, metodológicos y aplicados* (pp. 219-237). Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- Gouveia, V. V. (1998). *La naturaleza de los valores descriptores del individualismo y del colectivismo: Una comparación intra e intercultural*. Disertación de Doctorado, Universidad Complutense de Madrid, España.
- Gouveia, V. V. (2003). A natureza motivacional dos valores humanos: Uma nova tipologia. *Estudos de Psicologia, 8*, 431-443.
- Gouveia, V. V., Albuquerque, F. J. B., Clemente, M., & Espinosa, P. (2002). Human values and social identities: A study in two collectivist cultures. *International Journal of Psychology, 37*, 330-342.
- Gouveia, V. V., Andrade, J. M., Milfont, T. L., Queiroga, F., & Santos, W. S. (2003a). Dimensões normativas do individualismo e coletivismo: É suficiente a dicotomia pessoal vs. social. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 16*, 223-234.
- Gouveia, V. V., Coelho, L. L., Jr., Gontíes, B., Andrade, J. M., & Andrade, P. M. (2003b). Fatores de risco para o uso de drogas entre adolescentes. *Thomson Psicologia, 1*, 135-151.
- Gouveia, V. V., Silva, S. B. Filho, Vasconcelos, T. C., Queiroga, F., & Schneider, J. O. (2000). *Escala de deseabilidade social: Validade de construto e preditiva*. Trabalho apresentado no V Encontro Mineiro de Avaliação Psicológica, Belo Horizonte, MG. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2003). *Síntese de indicadores sociais 2002*. Rio de Janeiro, RJ: Autor.
- Katz, I., & Hass, R. G. (1988). Racial ambivalence and American value conflict: Correlational and priming studies of dual cognitive structures. *Journal of Personality and Social Psychology, 55*, 893-905.
- Maia, L. M. (2000). *Prioridades valorativas e desenvolvimento moral: Considerações acerca de uma teoria dos valores humanos*. Dissertação de Mestrado não-publicada, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row. (Original publicado em 1954)
- Navas, M. S. (1998). Nuevos instrumentos de medida para el nuevo racismo. *Revista de Psicología de Social, 13*, 233-239.
- Nunnally, J. C. (1991). *Teoría psicométrica*. México: Trillas.
- Pasquali, L. (1999). Testes referentes a construto: Teoria e modelo de construção. In L. Pasquali (Ed.), *Instrumentos psicológicos: Manual prático de elaboração* (pp. 37-71). Brasília, DF: LabPAM.
- Pedersen, A., & Walker, I. (1997). Prejudice against Australian aborigines: Old-fashioned and modern forms. *European Journal of Social Psychology, 27*, 561-587.
- Peterson, R. A. (1994). A meta-analysis of Cronbach's coefficient alpha. *Journal of Consumer Research, 21*, 381-391.
- Pettigrew, T. F., & Meertens, R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice in western Europe. *European Journal of Social Psychology, 25*, 57-75.
- Piza, D. (2003). O negro invisível. *Revista Classe, 19*, 18.
- Plant, E. A., & Devine, P. G. (1998). Internal and external motivation to respond without prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*, 811-832.

- Plant, E. A., & Devine, P. G. (2001). Responses to other-imposed pro-black pressure: Acceptance or backlash? *Journal of Experimental Social Psychology*, 75, 486-501.
- Rodríguez-Bailón, R., & Moya, M. (2003). La diferencia percibida en valores como proceso vinculado a las relaciones intergrupales de payos y gitanos. *Psicothema*, 15, 176-182.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (1995). Value priorities and readiness for out-group social contact. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 437-448.
- Seisdedos, N. (1996). The "IM" (Impression Management) Scale. *European Review of Applied Psychology*, 46, 45-54.
- Schmitt, N. (1996). Uses and abuses of coefficient Alpha. *Psychological Assessment*, 8, 350-353.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562.
- Turra, C., & Venturi, G. (Eds.). (1995). *Racismo cordial: A mais completa análise sobre o preconceito de cor no Brasil*. São Paulo: Ética.
- Vera, J. J. & Martínez, M. del C. (1994). Preferencias de valores en relación con los prejuicios hacia exogrupos. *Anales de Psicología*, 10, 29-40.

Recebido: 02/04/2004
1ª revisão: 06/06/2005
Aceite final: 10/02/2006