

# MANUAL DE BOAS PRÁTICAS PARA PROCESSOS SELETIVOS

## REDUZINDO O VIÉS IMPLÍCITO

Produzido pelo grupo de trabalho “Mulheres na Ciência” instituído pela Pró-reitora de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação (PROPI) da Universidade Federal Fluminense com o objetivo de propor ações que minimizem a influência do viés implícito nos processos seletivos.

# INTRODUÇÃO

“Viés” é uma palavra associada a análise, julgamento ou atitude tendenciosa que não respeita os princípios de imparcialidade. O viés contra uma pessoa ou grupo pode gerar uma avaliação injusta. Esse viés de julgamento pode ser consciente ou inconsciente (não percebido) e pode ocorrer em função da cor da pele, etnia, religião, gênero, orientação sexual, peso, deficiência física ou mental, entre outros.

O viés de julgamento implícito (inconsciente ou não percebido) relacionado à esfera acadêmica é em geral associado a estereótipos de baixo rendimento construídos socialmente em uma determinada cultura e exerce fortes influências nas avaliações e julgamentos de indivíduos ou grupos, na ausência de qualquer percepção consciente. Os estereótipos transmitidos repetida e imperceptivelmente através de vários canais de informação induzem crenças implícitas que serão usadas para organizar e categorizar socialmente o mundo.

**O VIÉS IMPLÍCITO É MAIS  
PREVALENTE DO QUE O PRECONCEITO  
EXPLÍCITO E, FREQUENTEMENTE, É  
INCOMPATÍVEL COM OS VALORES NOS  
QUAIS AS PESSOAS CONSCIENTEMENTE  
ACREDITAM E DEFENDEM.**

O viés implícito é mais prevalente do que o preconceito explícito. Isso significa que mesmo as pessoas que conscientemente acreditam e defendem princípios de justiça e não discriminação podem ter vieses implícitos que afetam imperceptivelmente seu julgamento.

Evidências indicam que a presença de estereótipos implícitos de gênero, associando características de maior brilhantismo e inteligência ao gênero masculino é uma construção social que se inicia cedo, já nas crianças (Bian et al, 2017).

Existem diversos estudos que evidenciam o viés implícito de julgamento associado a estereótipos de gênero, cor da pele, status sócioeconômico e suas consequências:

- Professores universitários (homens e mulheres) analisando um mesmo currículo, cuja única diferença é ter um nome masculino ou feminino, classificam os currículos com nomes masculinos como mais competentes e merecedores de maiores salários (Moss-Racusin et al., 2012).
- Currículos fictícios com nomes que aparentavam ser de pessoas brancas enviados a anúncios de emprego eram mais propensos a receber retornos de chamadas para entrevistas, em comparação com currículos com nomes que pareciam ser de afro-americanos. Currículos com nomes que parecem de pessoas brancas receberam 50% mais retornos para entrevistas (Bertrand & Mullainathan, 2004).
- Um maior viés pró-branco (medido usando o IAT, um teste de associação implícita de “branco” com “bom”, por exemplo) foi associado com uma maior inclinação para prescrever medicações para dor para crianças brancas versus negras (Sabin, 2012).
- Universitários julgaram o desempenho de uma criança em vários testes cognitivos como acima da média, quando apresentados previamente a pistas implícitas de alta renda familiar; enquanto aqueles apresentados a pistas de baixa renda julgaram o desempenho da mesma criança nos mesmos testes como abaixo da média (Darley & Gross, 1983).
- Em um estudo sobre uma agência de financiamento sueca, foi observado que mulheres precisam ter duas vezes mais publicações para obterem a mesma pontuação de competência científica atribuída aos homens (Wenneras & Wolf, 1997).

- Apenas 18,1% dos artigos publicados em revistas de alto impacto (associadas à Nature) possuem mulheres como autoras seniores (última autoria). Quanto maior o índice de impacto da revista menor o número de mulheres na autoria principal (Bendels et al., 2018). Além disto, artigos com mulheres em autoria principal são menos citados (Lariviere et. al 2013). É importante notar que quando a revisão dos artigos é realizada de forma anônima (duplo cego), o número de artigos publicados com mulheres na primeira autoria aumenta (Budden et al, 2007), evidenciando a importância do viés implícito neste processo.
- Considerando o mesmo número de publicações e com igual impacto, as mulheres têm menos chances de se tornarem líderes de pesquisa (Van Dijk et. al, 2014).
- Cartas de recomendações escritas para mulheres usam significativamente menos adjetivos que representam inteligência e brilhantismo (Dutt et al., 2016; Kuo, 2016).

Considerando este cenário, estão apontadas a seguir algumas ações para minimizar o efeito destes vieses nos processos seletivos e de avaliação em universidades e outras instituições de ensino e pesquisa.

# AÇÕES VOLTADAS PARA A CONFECÇÃO DE EDITAIS E COMPOSIÇÃO DE COMISSÕES AVALIADORAS

- 1** O comitê avaliador deve ter diversidade e equilíbrio de gênero, ou seja, deve-se garantir diversidade na sua composição.
- 2** Deve-se incentivar a reflexão sobre a sub-representação de determinados grupos entre os candidatos. Assim, pode-se observar se na lista de inscritos já ocorre algum tipo de sub-representação. Se constatado o problema, é possível propor ações para atrair já no edital indivíduos de grupos subrepresentados.
- 3** Sobre cartas de recomendação: ter em mente que as cartas de recomendação são fontes fortes de viés implícito podendo prejudicar injustamente a avaliação do candidato.
- 4** Em chamadas e editais, é importante verificar se os termos empregados são neutros ou inclusivos em termos de gênero. O texto de um edital pode conter viés implícito, favorável a candidatos homens, quando emprega a forma masculina para referir-se à totalidade de possíveis candidatos. Em alguns casos em que isso ocorre - por exemplo, “Chamada para pesquisador” e “Vaga para professor” - os termos poderiam facilmente ser substituídos por substantivos comuns de dois gêneros - como “Chamada para bolsista” ou “Vaga para docente”, respectivamente.
- 5** Evitar palavras que expressem problemas com disponibilidade de tempo, como por exemplo para aqueles que estão envolvidos em cuidados da família.

**6** Valorizar a diversidade deixando explícito este ponto na descrição do edital. Exemplo: “Candidatos(as) negros(as), mulheres, pessoas com deficiência são encorajados(as) a submeter proposta”.

**7** Estabelecer objetivamente os critérios de avaliação que serão utilizados e dar publicidade a estes critérios no edital.

Se a área do edital é tradicionalmente uma “área masculina”, é recomendável frisar ainda mais o comprometimento com a diversidade e a inclusão.

**8** Sempre que possível, evite utilizar adjetivos e atributos pessoais no edital. Isso porque eles tendem a ser implicitamente codificados por gênero. Frases como “Valorizamos liderança e assertividade...” e “Buscamos competitividade”, por exemplo, são associadas a estereótipos masculinos.

**9** Ao enumerar os requisitos para o edital, procure identificar aqueles que você considera apenas preferíveis e aqueles que são indispensáveis e priorize os últimos em detrimento dos primeiros. Isso porque há uma tendência identificada por pesquisas de as mulheres deixarem de concorrer a oportunidades quando não preenchem 100% dos requisitos, enquanto os homens costumam concorrer quando preenchem apenas 60% das exigências (Chignell, 2017).

## AÇÕES VOLTADAS PARA O PROCESSO SELETIVO

- Acessar o IAT, um teste de associação implícita que avalia o viés (<https://implicit.harvard.edu/implicit/>), para reconhecer o próprio viés implícito e tentar modulá-lo conscientemente.
- Realizar a avaliação com base em critérios objetivos, previamente estabelecidos, em vez de utilizar a “intuição”.
- Treinar a empatia e procurar se colocar no lugar do outro.
- Discutir e estabelecer os critérios para o processo seletivo ANTES de conhecer os candidatos.
- Fazer sua própria lista de classificação antes de ouvir os outros membros da banca.
- Sempre que possível, realizar a seleção (ou etapas do processo seletivo) sem conhecimento da identidade dos candidatos.
- Em casos de entrevistas, fazer perguntas relacionadas a questões profissionais. Perguntas de âmbito pessoal, como planejamento familiar, devem ser evitadas. As perguntas devem ser semelhantes entre os candidatos.
- Criar uma lista baseada nas características desejáveis dos candidatos e não na busca por razões para eliminação dos candidatos.
- Garantir que todos os membros do comitê sejam ouvidos, dedicando tempo para a reflexão baseada na opinião de todos. Estudos mostram que o viés implícito é reduzido quando comitês têm tempo para fazer a discussão e reflexão.

- Certificar que todos os membros do comitê não tenham conflito de interesse como, por exemplo, terem vínculo com os candidatos.
- Junto aos demais membros da banca e, principalmente, junto ao candidato, evitar piadas ou comentários que chamem a atenção para a distinção de gênero. Exemplo: “Hoje em dia tudo é considerado preconceito”.
- Entre os membros das bancas ou comissões ter o cuidado de não elevar o tom de voz e respeitar a fala dos demais membros. É comum que os homens usem sua potência vocal para colocar suas opiniões, inibindo as colegas de se manifestarem.

**O VIÉS IMPLÍCITO PODE EXPLICAR  
A DISSOCIAÇÃO ENTRE O QUE A  
PESSOA ACREDITA E GOSTARIA DE  
FAZER (POR EX., TRATAR A TODOS  
IGUALMENTE) E AS ASSOCIAÇÕES  
IMPLÍCITAS NEGATIVAS EM SEUS  
PENSAMENTOS E AÇÕES.**

É preciso ter em mente que o viés implícito é maior quando:

- Os critérios de avaliação não são claros.
- As decisões são tomadas de forma rápida.
- As decisões são muito complexas.
- A informação é ambígua e incompleta.
- O avaliador está estressado ou cansado.





## FONTES PARA CONSULTA

1. Universidade da Califórnia (EUA)  
<https://diversity.ucsf.edu/resources/unconscious-bias>

2. National Science Foundation  
Avoiding Implicit Bias: Best Practices for  
Award Selection Committees  
[https://www.nsf.gov/discoveries/disc\\_summ.jsp?cntn\\_id=100297&org=NSF](https://www.nsf.gov/discoveries/disc_summ.jsp?cntn_id=100297&org=NSF)

3. Project Implicit (Harvard University)  
<https://implicit.harvard.edu/implicit/>



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bertrand, M. e Mullainathan, S. "Are Emily And Greg More Employable Than Lakisha And Jamal? A Field Experiment On Labor Market Discrimination". American Economic Review, 2004, v 94, Set, p. 991-1013.

Bian L, Leslie S, Cimpian A. Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. Science 27 Jan 2017 : 389-391

Budden AE, Tregenza T, Aarssen LW, Koricheva J, Leimu R, Lortie CJ, Double-blind review favours increased representation of female authors, Trends in Ecology & Evolution, Volume 23, Issue 1, 2008, Pages 4-6, ISSN 0169-5347, <https://doi.org/10.1016/j.tree.2007.07.008>.

Chignell, Barry. "Are your job ads gender biased? 06 dez 2017. Disponível em: <https://www.ciphr.com/features/gender-bias/>



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Darley, J. M., & Gross, P. H. (1983). A hypothesis-confirming bias in labeling effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 20-33.  
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.20>

Dutt K, Pfaff DL, Bernstein AF, Dillard JS, & Block CJ. Gender differences in recommendation letters for postdoctoral fellowships in geoscience. *Nature Geoscience*, volume 9, pages 805-808 (2016)

Kuo M. Recommendation letters reflect gender bias. *Science*, 2016

Lariviere V, Ni C, Gingras Y, Cronin B, Sugimoto CR. Bibliometrics: global gender disparities in science. *Nature*. 2013; 504(7479):211±3. Epub 2013/12/19 Setembro de 2018

Michael H. K. Bendels , Ruth Müller, Doerthe Brueggmann, David A. Groneberg. Gender disparities in high-quality research revealed by Nature Index journals *PLoS ONE* 13(1): e0189136.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Moss-Racusin, C.A., Dovidio J.F., Brescoll V.L., Graham M.J. e Handelsman J. "Science faculty's subtle gender biases favor male students". Proc Natl Acad Sci U S A. 2012; v 109, n 41, p. 16474-16479.

Sabin J.A. e Greenwald A.G. "The influence of implicit bias on treatment recommendations for 4 common pediatric conditions: pain, urinary tract infection, attention deficit hyperactivity disorder, and asthma". Am J Public Health, 2012, v. 102, n 5, p. 988-995.

Van Dijk D, Manor O, Carey LB. Publication metrics and success on the academic job market. Curr Biol. 2014 Jun 2;24(11):R516-7.

Wenneras C, Wold A. Nepotism and sexism in peer-review. Nature. 1997 May 22;387(6631):341-3

# PRODUÇÃO

GRUPO DE TRABALHO "MULHERES NA CIÊNCIA" DA  
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE:

Leticia de Oliveira - Instituto Biomédico (coordenação)  
Karin da Costa Calaza - Instituto de Biologia  
(coordenação)

Andrea Brito Latge - Instituto de Física  
Angelica Carvalho Di Maio - Instituto de Geociências  
Cláudia Henschel de Lima - Instituto de Ciências  
Humanas e Sociais - VR  
Daisy Maria Luz - Instituto de Física  
Helena Carla Castro - Instituto de Biologia  
Hildete Pereira de Melo Hermes de Araujo - Instituto de  
Economia  
Karina Mochetti - Instituto de Computação  
Kita Damasio - Instituto de Física  
Lourdes Brazil dos Santos Argueta - Instituto de  
Economia  
Maria D. Vargas - Instituto de Química  
Verônica Toste - Instituto de Ciências Sociais  
Laura Brandão Martins - Representante Discente

Setembro de 2018

COLABORAÇÃO:

Mirtes Garcia Pereira - Instituto Biomédico UFF  
Isabel Antunes David- Instituto Biomédico UFF  
Eliane Volchan - Instituto de Biofísica Carlos Chagas  
Filho - UFRJ  
Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação da  
Universidade Federal Fluminense  
Vitor Francisco Ferreira

REITORIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

Sidney Luiz de Matos Mello  
Antonio Claudio Lucas de Nóbrega