

PARADIGMA CENTRO DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIA DO COMPORTAMENTO

CIBELE PACHECO GOMIDE

**EFEITO DE UM TREINO BREVE DE TOMADA DE PERSPECTIVA SOBRE O
VIÉS DE CORRESPONDÊNCIA EM GESTORES DE PESSOAS**

São Paulo

2022

PARADIGMA CENTRO DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIA DO COMPORTAMENTO

CIBELE PACHECO GOMIDE

**EFEITO DE UM TREINO BREVE DE TOMADA DE PERSPECTIVA SOBRE O
VIÉS DE CORRESPONDÊNCIA EM GESTORES DE PESSOAS**

Dissertação apresentada ao Centro Paradigma de Ciências do Comportamento como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestra em Análise do Comportamento Aplicada sob orientação do Dr. Candido V. B. B. Pessôa.

São Paulo

2022

Agradecimentos

A todas as mulheres que vieram antes de mim e que tornaram esse lugar possível. Que eu possa ser ombros fortes para as próximas mulheres subirem e irem além.

Agradeço imensamente ao meu orientador, Candido, que acolheu e contribuiu tanto com as minhas propostas e com este estudo, bem como, tão gentilmente me apoiou nessa desafiadora jornada.

Agradeço ao meu parceiro de vida, Gustavo, que tornou possível este trabalho. Sem a sua genialidade, disponibilidade e amor, eu não teria conseguido.

Agradeço ao meu filho, Luca, que nasceu no meio do mestrado e foi tão gentil e paciente comigo. Escrevi a maioria dessas linhas (inclusive esta) com ele nos meus braços em meio a sonecas eternas.

Agradeço às companheiras Júlia, Natasha e Gabriela. Foi na força do ódio, em meio à pandemia e tantos tropeços, mas foi. Conseguimos! Obrigada pela companhia, pelas leituras, revisões e espaço de cuidado.

Agradeço a todos os amigos que ajudaram no compartilhamento dos convites de recrutamento. De longe era uma amostra pequena para uma puérpera solitária. A contribuição de cada um foi fundamental.

Agradeço aos meus pais que deram todo apoio que podiam para que eu pudesse desbravar esse “caminho acadêmico” inédito na nossa família. Agradeço também a todos os amigos e familiares que foram o suporte afetivo que possibilitou minha trajetória até aqui.

Agradeço aos professores do mestrado e a todos os professores e supervisores que eu tive a honra de ter sido aluna. Muitos de vocês me salvaram e nem sabem. Àqueles que foram estímulo para que eu pudesse chegar até aqui, toda minha gratidão!

Agradeço especialmente a minha “mãe científica” e amiga Larissa Zeggio que desde a graduação me abriu portas, janelas e os olhos para o mundo absolutamente novo da ciência. Nenhum agradecimento será suficiente.

Agradeço aos clientes que confiaram e confiam o que há de mais valioso em suas vidas a uma relação tão especial quanto a nossa. Vocês são fonte inesgotável de aprendizado e motivação para a minha busca de desenvolvimento.

Agradeço aos participantes desta pesquisa que ofereceram tempo, dados pessoais e paciência para a realização deste estudo. Pessoas com essa disponibilidade permitem a ciência avançar.

Agradeço ao Paradigma que sempre foi referência e acolhimento para mim, e agora fomentou parte deste trabalho e forneceu mais essa oportunidade.

Agradeço aos membros da banca de qualificação e defesa, Will e Táhcita. Obrigada pela disposição de tempo e energia para leitura e discussão desse trabalho, além das contribuições valiosas. Reconheço que preciso amadurecer muito ainda para realizar um trabalho à altura das sugestões de vocês. Vocês são inspiração.

“A espantosa realidade das coisas
É a minha descoberta de todos os dias.
Cada coisa é o que é,
E é difícil explicar a alguém quanto isso me alegra,
E quanto isso me basta.
Basta existir para se ser completo.
(...)
Outras vezes oiço passar o vento,
E acho que só para ouvir passar o vento vale a pena ter nascido.”

Alberto Caeiro

Resumo

O viés de correspondência é descrito pela Psicologia Social como um fenômeno em que observadores fazem inferências disposicionais sobre comportamento observado mesmo quando o comportamento foi influenciado por fatores situacionais. Diversos estudos foram realizados em variadas condições experimentais e ambientes demonstrando a robustez desse fenômeno que traz prejuízo à acurácia de análises e decisões que afetam outra pessoa ou grupo, inclusive em organizações. O presente estudo pretendeu observar o efeito de um treino breve de tomada de perspectiva baseado na Teoria das Molduras Relacionais (RFT-PT) sobre o viés de correspondência em uma população de trabalhadores com função de liderança e gestão. Oitenta e um participantes foram randomizados em quatro grupos, dois grupos experimentais que passaram pelo treino e dois grupos-controle que responderam um questionário de conhecimentos gerais. Para observar a extensão do viés de correspondência e o efeito do treino nesse fenômeno, todos os participantes foram expostos a uma condição experimental chamada Paradigma de Atribuição de Atitude com o tema meritocracia. Essa condição exigiu que o participante lesse uma declaração sobre meritocracia, supostamente escrita por um candidato em um processo seletivo, e que atribuísse ao declarante posição a favor ou contra sistemas baseados em meritocracia. A interação entre tipo de pergunta (pró e contra) e intervenção (RFT-PT e controle) foi estatisticamente significativa ($p=0.004$), indicando que o efeito do tipo de redação foi diferente para o grupo RFT-PT e para o grupo-controle. Ou seja, foi observada a atenuação do viés de correspondência nos grupos que passaram pelo RFT-PT em comparação com os grupos-controle a partir das notas menos extremas dadas pelos participantes dos grupos RFT-PT. Esse dado sustenta a hipótese de que a oportunidade de variar perspectivas pode ajudar as pessoas a incorrerem menos em viés de correspondência. Uma análise sobre o viés de correspondência à luz da RFT foi sugerida, bem como, foram apresentados limites do estudo e recomendações para futuras pesquisas tanto para melhor compreender os processos psicológicos envolvidos, quanto o próprio fenômeno do viés de correspondência.

Palavras-chave: viés de correspondência; erro fundamental de atribuição; tomada de perspectiva; teoria das molduras relacionais; análise do comportamento.

Abstract

Correspondence bias is described by Social Psychology as a phenomenon in which observers make dispositional inferences about observed behavior even when the behavior was influenced by situational factors. Several studies have been conducted in various experimental conditions and environments, demonstrating the robustness of this phenomenon that impairs the accuracy of analyses and decisions that affect another person or group, including in organizations. The present study aimed to observe the effect of a Relational Frame Theory-based brief Perspective-Taking Training (RFT-PT) on correspondence bias in a population of workers in leadership and management roles. Eighty-one participants were randomized into four groups, two experimental groups that underwent the training and two control groups that completed a general knowledge questionnaire. To observe the extent of the correspondence bias and the effect of the training on this phenomenon, all participants were exposed to an experimental condition called the Attitude Attribution Paradigm with the theme meritocracy. This condition required the participant to read a statement about meritocracy, purportedly written by a candidate in a selection process, and to attribute to the declarant a position for or against meritocracy-based systems. The interaction between question type (pro and against) and intervention (RFT-PT and control) was statistically significant ($p=0.004$), indicating that the effect of the type of writing was different for the RFT-PT group and the control group. That is, the attenuation of the matching bias in the groups that underwent the RFT-PT compared to the control groups was observed from the less extreme scores given by the participants in the RFT-PT groups. This supports the hypothesis that the opportunity to vary perspectives may help people to incur less correspondence bias. An analysis on correspondence bias according to the RFT was suggested, as well as were presented limits of the study and recommendations for future research to better understand both the psychological processes involved and the phenomenon of correspondence bias itself.

Keywords: correspondence bias; fundamental attribution error; perspective taking; relational frame theory; behavior analysis.

SUMÁRIO

Introdução	9
Método	17
Participantes	17
Caracterização da Amostra	17
Locais e Materiais	18
Desenho Experimental	20
Procedimento	21
Medida de correspondência	25
Procedimento de coleta e análise de dados	25
Resultados	26
Discussão	29
Referências	36
Anexos	42
Anexo I - Questionário Sociodemográfico	42
Anexo II - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	43
Anexo III – Convite para participar da pesquisa	45
Anexo IV – Protocolo de Tomada de Perspectiva (RFT-PT)	46
Anexo V - Questionário de Conhecimentos Gerais	51

Estar sensível ao outro – aos seus comportamentos e opiniões, avaliar suas intenções e próximos passos – provavelmente foi e é motivo de sobrevivência (individual e do grupo) e vantagem competitiva (Skinner, 1957, 1974). Nas organizações e no contexto do trabalho, os principais métodos de avaliação dos profissionais – seja para seleção, promoção, demandas ou desligamentos – contam com julgamentos subjetivos de supervisores, pares, clientes etc. sobre o comportamento desses trabalhadores. Contudo, esses julgamentos incorrem em vieses que nem sempre são levados em consideração, e um deles é chamado pela Psicologia Social de *viés de correspondência*.

Um viés é uma inclinação, tendência ou peso (maior ou menor) dado para alguma ou algumas variáveis na avaliação sobre um fenômeno. O viés de correspondência é descrito pelos achados da Psicologia Social como um fenômeno em que observadores fazem inferências disposicionais correspondentes ao comportamento observado mesmo quando o comportamento foi influenciado por fatores situacionais. Ou seja, no viés de correspondência é dado um peso maior às disposições do indivíduo observado do que às variáveis situacionais. Esse fenômeno é um problema de pesquisa na Psicologia Social desde o seu início e foi descrito por alguns autores como o problema central da área (Gilbert & Malone, 1995).

Em termos analítico-comportamentais, o viés de correspondência é um efeito de uma contingência em que diante do comportamento do outro (e.g., roubar, mentir, bater) e de pistas contextuais (e.g., esse é um personagem em uma novela), uma resposta de análise é emitida relacionando a resposta observada que é específica a um contexto (“atuando como um vilão”) a um padrão comportamental mais generalizado (“esse ator É uma pessoa má”), sendo essa resposta ora reforçada, ora punida pela comunidade verbal.

O viés de correspondência foi observado por Jones e Harris (1967) em um estudo que pretendia verificar a Teoria das Inferências Correspondentes de Jones e Davis (1965) sobre o comportamento de analisar o comportamento de outras pessoas. Nesse estudo, para investigar excesso de correspondência na atribuição de atitude, Jones e Harris desenvolveram o Paradigma de Atribuição de Atitude. Esse paradigma se trata, então, de uma condição experimental em que participantes observadores têm acesso a declarações sobre um tema polêmico (ou seja, tema de senso comum com grupos pró e contra) e respondem em uma escala Likert o quanto o declarante é a favor ou contra o tema. Os participantes são informados se o declarante teve ou não escolha para decidir a posição (contra ou a favor) sobre o tema. Um dos objetivos de Jones e Harris foi testar se a liberdade de escolha do declarante em relação a sua posição no tema – ou seja, se o declarante pôde escolher ser contra ou a favor ou se a posição foi imposta pelos experimentadores

– faria diferença na atribuição de atitude pelo participante (em nossos termos, mostrar ou não o viés de correspondência).

A pesquisa de Jones e Harris (1967) contou com 51 alunos de um curso de Psicologia Introdutória como participantes. Os participantes tiveram acesso a textos com declarações sobre a Cuba de Fidel Castro supostamente redigidos por outros alunos. O texto apresentava um enunciado que indicava qual posição tinha sido obrigatoriamente acatada pelo declarante (a favor, contra ou livre escolha). Essas eram as três condições experimentais: a) condição de texto escrito com escolha (livre escolha); b) condição de texto escrito a favor sem escolha; c) condição de texto escrito contra sem escolha. Cada participante leu apenas um dos três tipos de texto. Após a leitura da redação, os participantes estimaram em uma escala o quão a favor ou contra o declarante era acerca do tema. O resultado desse estudo foi surpreendente na época, pois mesmo tendo lido que a posição da redação tinha sido imposta no enunciado, houve uma tendência dos participantes em atribuir correspondência entre comportamento e disposição privada dos declarantes (Jones & Harris, 1967).

Jones e Harris (1967) relatam ainda mais dois experimentos para verificar se as condições experimentais (com e sem escolha) ficaram claras. No segundo experimento, os pesquisadores incluíram uma questão sobre o entendimento dos participantes sobre a liberdade dos declarantes ao escreverem os textos e os resultados mostraram que os participantes estavam cientes das condições experimentais, além de mais uma vez evidenciar o viés de correspondência. Jones e Harris então se perguntaram se não ficou claro como os declarantes conseguiram informações para fazer a declaração, podendo ser interpretado pelos participantes que seria difícil construir aqueles argumentos senão a partir de crenças pessoais. Além disso, os pesquisadores queriam generalizar os resultados para outro tema (Jones & Harris, 1967).

No terceiro experimento de Jones e Harris (1967), os participantes foram expostos a discursos gravados em áudio a favor ou contra a segregação racial, proferidos por pessoas com sotaque nortista ou sulista, que tinham ou não escolha prévia para suas declarações e foram supostamente instruídos a estudar uma lista de argumentos previamente elaborada e entregar um discurso convincente em um gravador portátil. Na cultura americana, os nortistas são conhecidos como mais antissegregação e os sulistas como mais pró-segregação. Os resultados apontaram que o sotaque sulista ou nortista afetou as atribuições, especialmente para os declarantes nortistas, isto é, os participantes apontaram os nortistas como mais pró em discurso pró com escolha e mais anti em discurso anti, tanto em condições com ou sem escolha. Em relação aos sulistas, essa condição não apresentou correlações significativas. Os autores apontam que os participantes provavelmente

estavam cientes de uma maior variabilidade de posição entre os estudantes sulistas naquela universidade (Jones & Harris, 1967).

Os resultados dos três experimentos apontaram um efeito poderoso do conteúdo da declaração, mesmo quando os participantes estavam cientes de condições de não escolha. Segundos os autores, embora os participantes levassem em consideração as condições de escolha e a probabilidade anterior (por exemplo, ser nortista implicaria em maioria pró-integração), foi dado um peso substancial à direção da declaração (pró ou contra), mesmo em condição sem escolha, incorrendo no viés de correspondência (Jones & Harris, 1967).

Inúmeras pesquisas já foram realizadas aplicando o Paradigma de Atribuição de Atitude com diversos temas como a legalização da maconha (Jones et al., 1971; Quattrone, 1982), gratuidade do serviço de saúde (Snyder & Jones, 1974), anistia para desertores (Miller, 1976), ação afirmativa por introdução de cotas para minorias (Jones et al., 1979), uso de energia nuclear (Quattrone, 1982), legalização do aborto (Gilbert et al., 1988) e até temas mais específicos como o Regime Diferenciado de Contratações Públicas (Avila & Cohen, 2018).

Outros estudos se destinaram a avaliar se o efeito observado no Paradigma de Atribuição de Atitude, o viés de correspondência, não seria advindo do próprio paradigma. Então, variações dessa condição foram também estudadas, como o paradigma da entrevista silenciosa (Snyder & Frankel, 1976), em que os participantes assistem a uma pessoa sendo entrevistada sem áudio com perguntas constrangedoras (os participantes recebem a lista de perguntas que foram feitas) e então são convidados a avaliar o quão aquela pessoa emite aquelas emoções na sua vida tipicamente. Os participantes incorrem no viés de correspondência quando inferem um padrão comportamental generalizado à pessoa, isto é, inferem que a pessoa no vídeo se comportou de forma ansiosa e que se comportaria assim em outras situações, mesmo quando a condição específica constrangedora explicaria o comportamento observado.

Outra variação do paradigma é o paradigma do concurso (Ross et al., 1977), em que papéis de apresentador, concorrente e observador são distribuídos e o apresentador é convidado a fazer uma pergunta muito difícil que ele saiba a resposta ao concorrente (todas as instruções são dadas publicamente a todos os participantes) e o jogo segue, com o apresentador fazendo as perguntas que criou. Em seguida, é pedido ao observador que avalie o quão inteligente são os apresentadores e concorrentes. Novamente, o viés de correspondência ocorre quando os participantes inferem que o apresentador é mais culto que o concorrente, levando em maior consideração o desempenho no jogo do que a maior vantagem que o apresentador teve ao escolher a pergunta. Outra forma de avaliar o viés por meio do paradigma, foi alterando a variável de composição do texto, usualmente compostos pelos experimentadores. Quattrone (1982) e Snyder e Jones (1974) fizeram estudos em

que o texto era escrito pelos próprios participantes, mas ainda assim o viés de correspondência ocorreu. Dessa forma, o viés de correspondência foi observado em diversas situações experimentais, inclusive em ambiente de trabalho.

Fiore e Lussier (2015) verificaram que estudantes de MBA incorreram no viés de correspondência quando atribuíram o sucesso nos negócios de uma empresa a aspectos pessoais de um empreendedor-celebridade, subestimando fatores importantes para essa análise como mudanças no mercado, flutuações econômicas, qualidade dos competidores etc. Segundos os autores, o impacto desse viés está na identificação incorreta de fatores importantes de causa-efeito, o que pode levar a conclusões gerenciais inadequadas e erros nas decisões de políticas públicas (Fiore & Lussier, 2015).

No Brasil, Avila e Cohen (2018) se propuseram a observar o viés de correspondência em auditores profissionais do Tribunal de Contas da União por meio do Paradigma de Atribuição de Atitude. Os participantes foram convidados a estimar a posição real de um gestor fictício a respeito do tema Regime Diferenciado de Contratações Públicas (RDC), depois de ler um texto supostamente escrito por um gestor com a opinião a respeito do tópico. O experimento foi realizado em ambiente informatizado e online. Os resultados da pesquisa mostraram que a posição expressa no texto (contra ou a favor) impactou a avaliação dos auditores sobre a real posição dos gestores, independentemente de o gestor ter tido liberdade de escolha quanto à posição que foi assumida na redação do texto, evidenciando o viés de correspondência (Avila & Cohen, 2018).

Segundo o levantamento de Gawronski (2004) sobre as teorias que explicariam esse fenômeno, a posição com mais suporte empírico é a de que o viés de correspondência é um fenômeno multideterminado que impacta na análise do participante sobre o que está influenciando o comportamento, especialmente na consideração dos aspectos situacionais, e que pode ocorrer a partir de uma série de processos diferentes associados justamente à consideração do fator situacional. Porém, ainda há muito a entender sobre esse fenômeno (Gilbert & Malone, 1995; Gawronski, 2004).

Quando Skinner (1971) se propôs a explicar por que as pessoas atribuem comportamentos a disposições internas e não a estímulos ambientais, ele também sugeriu a falta de clareza das razões pelas quais a pessoa se comportou como a principal culpada:

“Reconhecemos a dignidade ou o valor de um indivíduo quando o louvamos pelo que fez. Os elogios que lhe dedicamos são inversamente proporcionais à evidência das causas do seu comportamento. Se ignoramos por que razão uma

“pessoa age de uma dada maneira, atribuímos o comportamento à própria pessoa” (Skinner, 1971).

Uma tentativa de formular uma explicação analítico-comportamental para os fenômenos psicossociais foi feita por Guerin (1994), que analisa fenômenos sociais a partir da análise de contingências de três termos. O autor ressalta que as pesquisas em Psicologia Social focam em observar as variáveis antecedentes (situacionais ou contextuais) dos comportamentos e negligenciam as consequências. Segundo Guerin, há consequências mais fáceis de serem identificadas e outras mais difíceis, classificando essa última como consequências sociais generalizadas. Contudo, o autor ressalta que a dificuldade em identificar consequências não implica em menor papel de controle do comportamento, sendo então ainda necessário, a partir de uma visão analítico-comportamental, explicar a atribuição de atitude com viés de correspondência a partir das variáveis de controle ambientais antecedentes e consequentes (Guerin, 1994).

Uma abordagem teórica analítico-comportamental para a cognição e linguagem, a Teoria das Molduras Relacionais (RFT – Relational Frame Theory; Hayes et al., 2001), poderia trazer contribuições para a questão do viés de correspondência. A RFT argumenta que as pessoas aprendem desde muito cedo padrões verbais arbitrários e simbólicos que as permitem acessar reforços importantes. Ou seja, aprender a descrever o mundo de uma determinada maneira estabelecida pela comunidade verbal produz mais reforços com menos custo. Por exemplo, dizer “bola” aumenta muito as chances de se obter o objeto bola. Isso é tão parte da existência humana que dificilmente reconhece-se “bola” apenas como um som e que a relação entre esse som e o objeto é uma arbitrária, ou seja, imposta pela comunidade verbal e aprendida por todos os membros falantes e ouvintes. Segundo a RFT os humanos têm uma capacidade única e infinita de criar relações arbitrárias e simbólicas de tudo com qualquer coisa e de diversos tipos, como de coordenação (ou equivalência: bola é redonda), distinção (bola não é quadrada), oposição (bola é o oposto de revólver), avaliativa ou de comparação (bola é melhor/pior que carrinho), hierárquica (essa bola é parte da coleção), condicional (se essa bola é barata, então posso comprar), temporais (eu tive uma bola), espaciais (a bola está em cima da mesa) e dêiticas (se eu fosse uma bola, rolaria feliz por essa grama).

O aprendizado de infinitas relações arbitrárias estabelece um reforçador generalizado poderoso: a coerência. A coerência é o que permite que o que é dito ou feito produza a experiência reforçadora de “fazer sentido” ou das coisas estarem “no lugar”. “Boas histórias têm finais. Spoilers da nossa série favorita são aversivos. Frases têm estrutura. Alguns erros gramaticais realmente incomodam” (Hayes, Law et al., 2021, p. 14). Dessa forma, estímulos verbais podem

ter função mantenedora quando as redes relacionais são coerentes, ou seja, relacionar é um operante. A partir dessa unidade de análise, a RFT oferece uma alternativa para incluir as consequências do comportamento verbal no repertório de falantes e ouvintes (Hayes, Law et al., 2021; Roche et al., 2002), que foram negligenciadas nas análises sobre atribuição de atitude (Guerin, 1994).

Não foram localizados estudos que proponham explicações para o viés de correspondência a partir da RFT. Mas há estudos que se propuseram a afetar o viés de correspondência a partir de intervenções baseadas em RFT, como a tomada de perspectiva (Hooper et al., 2015). Para a RFT, tomada de perspectiva é responder relacional derivado, ou seja, são molduras relacionais em que relações dêiticas interpessoais (“Eu versus Você”), espaciais (“Aqui versus Lá”) e temporais (“Agora versus Em outro momento”) entre pessoas e eventos ambientais são explicadas, estabelecidas e mantidas. A partir desse aprendizado, as pessoas são capazes de responder adequadamente perguntas como “O que VOCÊ está fazendo AQUI?” (McHugh et al., 2004).

A partir desses pressupostos, foi feito um estudo com objetivo de verificar se um treino breve de tomada de perspectiva afetaria o viés de correspondência¹ (Hooper et al., 2015). Oitenta participantes estudantes universitários foram divididos em quatro grupos. Dois grupos receberam um treino breve de tomada de perspectiva, o protocolo de tomada de perspectiva (RFT-PT - Relational Frame Theory- Perspective Taking Protocol), baseado na Teoria das Molduras Relacionais (McHugh et al., 2004). Em seguida, os participantes assistiram a um vídeo com uma leitura de uma redação sobre pena de morte; um grupo assistiu ao vídeo com texto pró e o outro com texto contra o tema. Os outros dois grupos (controle) também foram divididos a partir do posicionamento sobre o tema, mas não receberam nenhuma intervenção prévia. A variável “liberdade de escolha” foi apresentada para todos os grupos em uma instrução inicial dada pelo experimentador de que as pessoas no vídeo leriam uma redação em que os autores foram designados a escrever em uma aula de inglês sobre pena de morte com posicionamentos pró e contra. A medida adotada foi o Questionário de Erro Fundamental de Atribuição, em que os participantes atribuíam a posição da pessoa que leu a redação sobre o tema em uma escala entre 1 (extremamente contra) e 15 (extremamente a favor). O viés de correspondência poderia ser observado quanto mais extremas fossem as atribuições (Hooper et al., 2015).

¹ O termo utilizado originalmente no artigo foi *erro fundamental de atribuição*, que é uma explicação teórica proposta por Ross (1977) acerca do mesmo fenômeno, o viés de correspondência. Segundo Gawronski (2004), enquanto o viés de correspondência é descrito como um efeito de um comportamento de inferir disposições internas correspondentes ao comportamento observado, mesmo quando esse comportamento observado foi altamente restringido por fatores situacionais, o erro fundamental de atribuição explica esse comportamento como uma tendência fundamental das pessoas a ignorarem as influências situacionais no comportamento dos outros. Contudo, a proposta do erro fundamental de atribuição carece de suporte empírico (Gawronski, 2004). Por isso, optamos por descrever o fenômeno por viés de correspondência.

Os resultados desse estudo sugeriram que o exercício de tomada de perspectiva reduziu o viés de correspondência. Isto é, houve uma diferença significativa entre os grupos que receberam a intervenção e os que não receberam: os participantes que receberam o treino de perspectiva atribuíram posições de maneira menos extremada do que os participantes do grupo sem treino de perspectiva. Os autores apontaram como limites desse estudo, não haver escala para medir “tomada de perspectiva” e não verificar se os participantes ficaram “melhores” em mudar de perspectiva depois da intervenção. Dessa maneira, sugerem incluir em pesquisas futuras uma medida de tomada de perspectiva pré e pós para analisar o efeito moderador da tomada de perspectiva. Além disso, há dúvida sobre se o efeito observado é do exercício em si ou se apenas a apresentação de uma tarefa. A sugestão para mitigar esse limite é incluir grupo-controle que “simule” o exercício (Hooper et al., 2015).

O Protocolo de Tomada de Perspectiva (RFT-PT - *Relational Frame Theory- Perspective Taking Protocol*), baseado na Teoria das Molduras Relacionais, já foi testado inclusive de forma informatizada (McHugh et al., 2004). McHugh et al. (2004) testaram o protocolo RFT-PT em computador com o objetivo de controlar a variável interação do experimentador com o participante. O protocolo foi aplicado a um novo grupo de oito adultos entre 18 e 30 anos. Os resultados mostraram que não houve diferenças entre a aplicação via computador e a que foi realizada pessoalmente pelos experimentadores. Villatte et al. (2008, 2010) também utilizaram o protocolo RFT-PT em versão reduzida em um estudo que avaliou a resposta relacional dêitica em pessoas perfil de anedonia social (Villatte et al., 2008) e com esquizofrenia (Villatte et al., 2010).

Treinos de tomada de perspectiva também podem ser usados em ambiente de trabalho. Um exemplo foi apresentado por Sherf e Morrison (2020) em experimento que investigou a interação entre tomada de perspectiva e autoeficácia na busca por *feedback* em ambiente de trabalho. A hipótese era a de que a alta autoeficácia pode diminuir a busca por *feedback* na ausência de tomada de perspectiva, levando as pessoas a desconsiderar o valor do feedback. A hipótese recebeu suporte nos experimentos realizados por Sherf e Morrison, que realizaram uma breve manipulação de tomada de perspectiva em trabalhadores para avaliar a busca por feedback. O grupo que recebeu a manipulação de tomada de perspectiva (e não o grupo-controle) aumentou a busca por *feedback* e o seu valor percebido (Sherf & Morrison, 2020).

A partir do entendimento de que o viés de correspondência pode ocorrer no ambiente de trabalho (Avila & Cohen, 2018; Fiore & Lussier, 2014), que o treino de tomada de perspectiva pode reduzir o viés de correspondência (Hooper et al., 2015) e que o treino de tomada de perspectiva já foi usado com sucesso no ambiente de trabalho com outros fins (Sherf & Morrison, 2020), inclusive em ambiente informatizado (McHugh et al., 2004; Villatte et al., 2010), o presente

estudo teve por objetivo aplicar o protocolo de tomada de perspectiva de McHugh et al. (2014) em versão reduzida para avaliar se esse protocolo atenua o viés de correspondência em um paradigma de atribuição de atitude com uma população de gestores de pessoas com o tema meritocracia² em ambiente informatizado e online. A escolha dessa população refere-se à atribuição dessa função, em que grande parte das atividades estão voltadas a avaliar comportamentos e resultados de equipe, contexto em que o viés de correspondência pode trazer prejuízos ao trabalhador e à organização. A escolha do tema meritocracia deu-se pelo entendimento de que esse é um tema polêmico (ou seja, há grupos pró e contra) intimamente relacionado à cultura organizacional de forma ampla, o que aumentaria as chances de os participantes do estudo serem sensíveis ao tema.

² O termo meritocracia foi utilizado pela primeira vez por Michael Young no livro *The Rise of Meritocracy* de 1958. Ele apresentou o termo formado pela combinação de "mereō" (raiz latina) e "cracy" (sufixo grego antigo) e significa uma filosofia política em que o centro de influência e ação política se dá pelo talento e realização individual. Por meio de uma descrição de uma sociedade distópica, o autor questiona o que aconteceria se as barreiras de classe fossem superadas de tal maneira que todas as pessoas tivessem uma oportunidade verdadeiramente igual de ascensão com base somente no próprio mérito (Young, 2017). Young presumiu que a meritocracia seria amplamente utilizada e que promoveria discórdia social com a estratificação da sociedade entre uma elite detentora de poder por mérito e uma subclasse desprivilegiada e vulnerável (Sandel, 2020).

Método

Participantes

O estudo contou com 81 participantes que desempenham a função de gestão de pessoas, isto é, são responsáveis por orientar pelo menos uma pessoa em suas atividades de trabalho e concluíram o experimento. O convite foi feito via redes sociais e a seleção ocorreu automaticamente a partir da resposta de um questionário sociodemográfico (Anexo I) e dos critérios de inclusão. Os critérios de inclusão dos participantes no estudo foram idade (acima de 20 anos) e tempo de experiência (acima de um ano). Antes do início do experimento, os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) conforme o modelo apresentado no Anexo II informando do procedimento, benefícios, riscos, garantias e contato com a pesquisadora. Foram 155 pessoas que assinaram o TCLE, porém, 65 não iniciaram o experimento e nove não concluíram todas as etapas. Das 81 pessoas que concluíram o experimento, 3 foram excluídas por não aderirem ao treino de tomada de perspectiva (RFT-PT) a partir do critério de pontuações superiores da 67% de acerto (McHugh et al., 2004; Villatte et al., 2010; Hooper et al., 2015).

Caracterização da Amostra

A amostra analisada contou com 78 participantes, distribuídos em quatro grupos conforme desenho experimental de forma uniforme por meio de randomização adaptativa, com distribuição via algoritmo de acordo com faixa etária (faixa de 20 a 35, 36 a 50 e acima de 51), sexo (masculino e feminino) e tempo de experiência (1 a 5, 6 a 10, acima de 11) com objetivo de manter a heterogenia dos grupos (ver Tabela 1 e Figura 1).

TABELA 1.

Grupos de seleção dos participantes para randomização adaptativa.

Grupo de Seleção	Faixa Etária	Sexo	Experiência
1	20-35	Feminino	1-5
2	20-35	Masculino	1-5
3	20-35	Feminino	6-10
4	20-35	Masculino	6-10
5	20-35	Feminino	11+
6	20-35	Masculino	11+
7	35-50	Feminino	1-5

8	35-50	Masculino	1-5
9	35-50	Feminino	6-10
10	35-50	Masculino	6-10
11	35-50	Feminino	11+
12	35-50	Masculino	11+
13	51+	Feminino	1-5
14	51+	Masculino	1-5
15	51+	Feminino	6-10
16	51+	Masculino	6-10
17	51+	Feminino	11+
18	51+	Masculino	11+

Na Tabela 2 a amostra é descrita a partir de todos os critérios de randomização e na Tabela 3 as informações sociodemográficas. O presente estudo contou com participantes de 21 a 67 anos, de ambos os sexos,

TABELA 2.

Caracterização da amostra analisada a partir dos critérios de randomização nos grupos.

Características	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Total
Sexo feminino	11	11	13	11	46
Sexo masculino	8	8	7	9	32
Idade 20-35	6	5	5	8	24
Idade 36-50	7	9	12	9	37
Idade +51	6	5	3	3	17
Tempo de experiência	1-5	5	7	5	23
	6-10	6	6	6	25
	+11	8	6	9	30

Locais e Materiais

O experimento foi realizado de modo informatizado e via internet. No convite feito via redes sociais (Anexo III) havia uma orientação para que o local fosse silencioso e para que pudesse permanecer realizando a atividade por pelo menos quarenta e cinco minutos. O participante respondeu a um questionário para informações sociodemográficas e profissionais (Anexo I). Os textos do paradigma de atribuição de atitude, incluindo as redações (a favor e contra), instruções

e as medidas de correspondência utilizadas no estudo estão descritas em Procedimento. O protocolo RFT-PT foi traduzido pela autora deste estudo e está no Anexo IV em versão reduzida como no estudo de Hooper et al. (2015).

TABELA 3.

Caracterização da amostra analisada a partir dos dados demográficos.

Características	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Total (%)
LOCALIDADE					
SP	13	14	13	13	53 (68%)
MG	6	3	3	3	14 (18%)
RJ	-	1	-	2	3 (4%)
BA	-	1	-	1	2 (3%)
PR	-	-	1	1	2 (3%)
SC	-	-	1	-	1 (1%)
GO	-	-	1	-	1 (1%)
TO	-	-	1	-	1 (1%)
França	1	-	-	-	1 (1%)
COR					
Branca	14	15	17	18	64 (82%)
Parda	4	2	1	-	7 (9%)
Preta	1	2	-	1	4 (5%)
Outra	-	-	1	1	2 (3%)
Amarela	-	-	1	-	1 (1%)
RENDA					
(salários-mínimos)					
De 10 a 20	6	9	4	7	26 (33%)
De 4 a 10	9	4	7	6	26 (33%)
De 2 a 4	1	3	5	4	13 (17%)
Acima de 20	3	3	4	3	13 (17%)
Abaixo de 2	-	-	-	-	0 (0%)
TRABALHO					
Empresa privada	8	10	11	9	38 (49%)
Empreendedor	3	6	5	5	19 (24%)

Funcionário público	4	2	3	2	11 (14%)
Profissional liberal	3	-	1	2	6 (7%)
Autônomo	1	-	-	1	2 (3%)
Microempreendedor	-	1	-	1	2 (3%)
CARGO					
Coordenador	4	7	5	2	18 (23%)
Diretor	2	2	3	5	12 (15%)
Gerente	3	2	3	4	12 (15%)
Sócio-proprietário	3	4	3	2	12 (15%)
Líder	4	2	2	-	8 (10%)
Supervisor	-	1	1	4	6 (7%)
Assistente	1	-	1	1	3 (4%)
Autônomo	1	1	1	-	3 (4%)
Técnico	1	-	-	2	3 (4%)
Analista	-	-	1	-	1 (1%)
TAMANHO DE EQUIPE					
Mais de 10 pessoas	8	11	11	10	40 (51%)
De 4 a 7 pessoas	8	3	4	4	19 (24%)
De 1 a 3 pessoas	2	3	4	4	13 (17%)
De 8 a 10 pessoas	1	2	1	2	6 (8%)
EXPERIÊNCIA (anos)					
11+	8	6	9	7	30 (38%)
6 a 10	6	6	6	7	25 (32%)
1 a 5	5	7	5	6	23 (30%)

Desenho experimental

O Grupo 1 (19 participantes) recebeu o treino de tomada de perspectiva (RFT-PT) e leu uma redação com uma declaração pró meritocracia. O Grupo 2 (19 participantes) recebeu o mesmo treino de tomada de perspectiva e leu uma redação com uma declaração contra meritocracia. O Grupo 3 (20 participantes) respondeu a um questionário de conhecimentos gerais e leu a mesma redação do Grupo 1, com uma declaração pró meritocracia. O Grupo 4 (20 participantes) respondeu ao mesmo questionário que o Grupo 3 e leu a mesma redação do Grupo 2 com uma declaração contra meritocracia. Os participantes receberam informações por meio do enunciado

que evidenciou que o autor não teve liberdade de escolha da posição ao tema. O experimento contou, portanto, com um desenho fatorial 2 X 2, em que as variáveis independentes foram treino RFT-PT e questionário de conhecimentos gerais *versus* a posição do texto contra e a favor ao tema meritocracia. A variável dependente foi a medida de correspondência.

TABELA 4.

Distribuição das intervenções em grupos.

Intervenções	Redação Pró	Redação Contra
RFT-PT	G1	G2
Grupos-controle	G3	G4

Procedimento

Os participantes foram convidados via rede social a participarem da pesquisa. Nesse convite havia um link para o TCLE e o aceite da participação. O TCLE é o único momento em que coletamos o nome do participante. Após o aceite do TCLE, o participante recebeu um outro link, sem qualquer relação com o link do TCLE, para o experimento e preencheu um questionário inicial com informações sociodemográficas e pessoais (como idade, grau de escolaridade e tempo de experiência em gestão de pessoas). A partir desses dados, os participantes foram selecionados e randomizados nos grupos de acordo com os critérios já apresentados.

Os dois grupos experimentais (Grupo 1 e Grupo 2) receberam o treino reduzido de tomada de perspectiva (RFT-PT) de Mchugh et al. (2004) com 30 tentativas (o protocolo é descrito a seguir). Os participantes tiveram tempo livre de resposta. A duração do experimento foi de 30 minutos em média. Os dois grupos controle (Grupo 3 e Grupo 4) responderam a um questionário de conhecimentos gerais (Anexo V). A duração média do experimento para o grupo-controle foi de 30 minutos também. O questionário de conhecimentos gerais foi escolhido por ser similar em sua formatação com a intervenção do grupo experimental (perguntas e respostas em tela que exijam leitura e escolha de alternativas) e com o mesmo tempo de resposta em média.

Após o treino ou o questionário, os participantes foram convidados a ler uma declaração acerca do tema meritocracia de acordo com o desenho experimental. Todos receberam a instrução via vídeo e texto com enunciado de que o autor não teve liberdade de escolha da posição. Após a leitura, os participantes acessaram os formulários com as medidas já apresentadas (a trilha detalhada dos grupos experimentais e controle está apresentada na Figura 1).

Protocolo de tomada de perspectiva (RFT-PT) – Grupos 1 e 2 (Anexo IV)

O protocolo RFT-PT foi livremente traduzido pela pesquisadora. O protocolo convida o participante a responder perguntas que oferecem a oportunidade de treino das três molduras componentes da tomada de perspectiva (EU-VOCÊ, AQUI-AÍ, AGORA-EM OUTRO MOMENTO) de acordo com três níveis de complexidade (resposta relacional simples, reversa e duplamente reversa). Por exemplo, em uma tentativa de resposta relacional simples na moldura EU-VOCÊ: “Eu tenho um tijolo vermelho e você tem um tijolo verde. Qual tijolo eu tenho? Qual tijolo VOCÊ tem?”. Tentativa com reversão na moldura AQUI-AÍ: “Eu estou sentado aqui na cadeira azul e você está sentado aí na cadeira preta. Se aqui estivesse aí e aí estivesse aqui, onde VOCÊ estaria sentado? Onde eu estaria sentado?”. E tentativa de dupla reversão nas molduras AQUI-AÍ/AGORA-EM OUTRO MOMENTO: “Ontem eu estava sentado aí na cadeira azul, hoje estou sentado aqui na cadeira preta. Se aqui estivesse aí e aí estivesse aqui e se agora fosse ontem e ontem fosse agora, onde eu estaria sentado ontem? Onde você estaria sentado agora?”. No presente estudo, foi utilizada a versão reduzida do RFT-PT (ver Anexo IV) utilizada no estudo de Hooper et al. (2015) com 30 tentativas, sendo 6 simples (2 tentativas para cada moldura), 18 reversas (4 para EU-VOCÊ; 6 para AQUI-AÍ; 8 para AGORA-EM OUTRO MOMENTO) e 6 duplamente reversas (2 para EU-VOCÊ/AQUI-AÍ e 4 para AQUI-AÍ/AGORA-EM OUTRO MOMENTO).

Instruções para a tarefa (RFT-PT): Essa tarefa consiste em responder perguntas em 30 cenários que exigirão que você preste muita atenção às mudanças sutis. Você vai querer imaginar o cenário e visualizar a mudança de perspectiva. Você pode fazer isso o quanto quiser e não há tempo certo para responder, você só não pode sair da tarefa. Preste muita atenção e tente responder com a maior precisão possível.

Paradigma de Atribuição de Atitude – todos os grupos

Foi realizada pela pesquisadora uma instrução breve ao participante via vídeo. A instrução foi ligeiramente diferente a depender da condição pró e contra, deixando claro que o texto lido tem posicionamento contrário ou a favorável ao tema meritocracia.

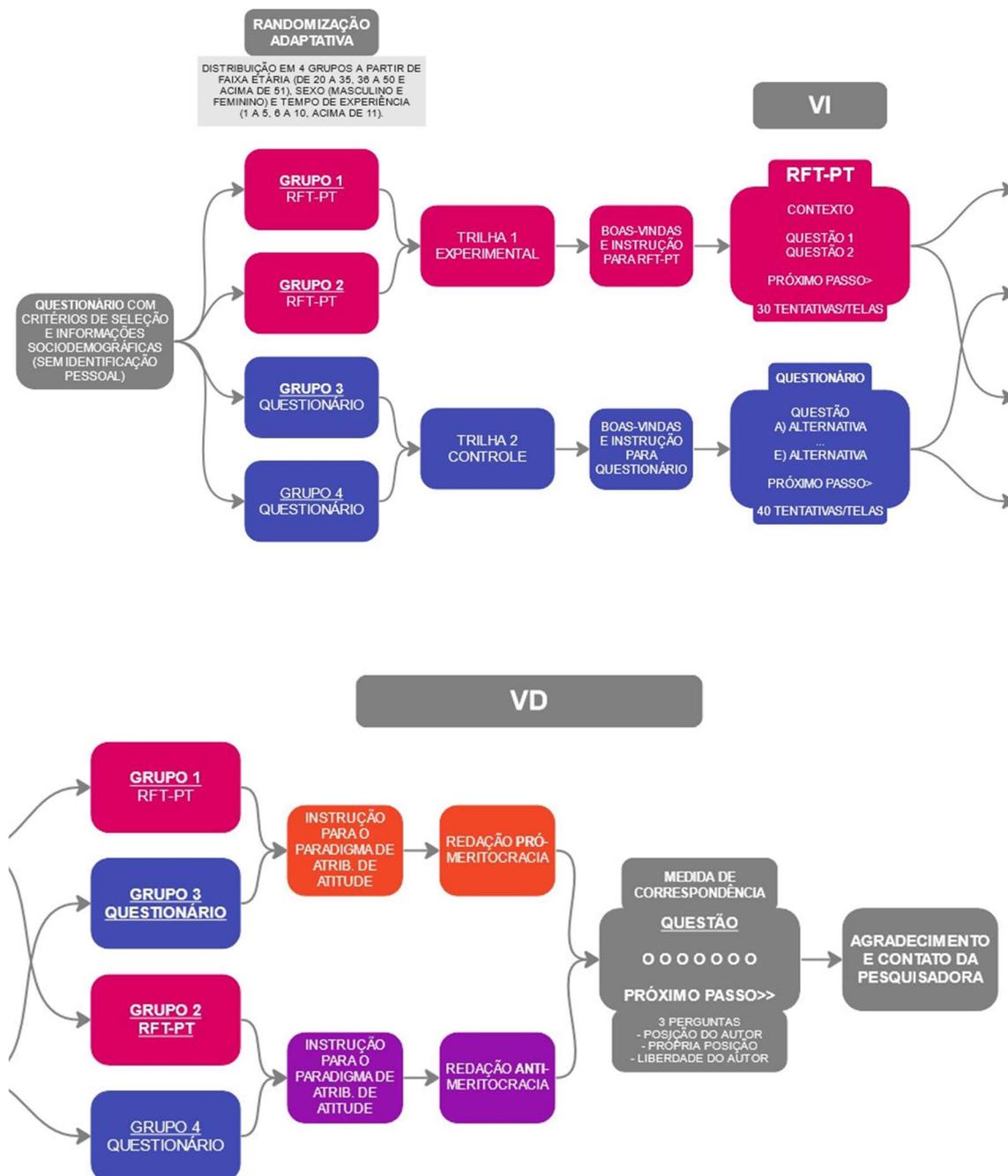
(Condição pró-meritocracia – Grupos 1 e 3)

Instrução: Candidatos a uma vaga de gestão, em um processo seletivo e em fase de dinâmica em grupo foram convidados a discutirem de maneira abrangente prós e contras da meritocracia como

valor norteador de um sistema de bonificação e promoção. Depois do debate, a recrutadora pediu para que os candidatos escrevessem um pequeno texto com os principais pontos em defesa do sistema baseado em meritocracia. Por favor, leia agora o texto a seguir redigido por um dos candidatos.

FUGURA 1.

Fluxograma do Experimento



Texto indicado como sendo do candidato:

Enunciado: Baseado na discussão a qual você participou, redija um breve texto com os principais pontos em defesa do sistema de reconhecimento das pessoas baseado em meritocracia.

Resposta: A meritocracia é um sistema que promove justiça e oportunidades a pessoas que buscam desenvolver as suas capacidades, competências e virtudes. Esse sistema permite que as pessoas alcancem objetivos valiosos pelos seus próprios méritos. Empresas (ou outras instituições) que utilizam de sistemas que beneficiam as pessoas que mais colaboram e são motivadas a alcançar resultados importantes têm vantagem competitiva, já que os melhores profissionais são valorizados e fidelizados, formando então um time poderoso. Outro benefício desse modo de organização é reter quem produz e é mais autônomo e afastar as pessoas que não estão dispostas a aprender ou a se engajar em metas realmente desafiadoras. Dessa maneira, qualquer pessoa interessada em melhorar, se desenvolver e ter uma carreira de sucesso, deseja trabalhar em uma empresa que tenha a meritocracia como valor norteador das políticas de desenvolvimento humano e gestão de resultados. A meritocracia como um valor dentro da organização dá ao colaborador a chance de que características como autonomia, capacidade de se automotivar e “sangue nos olhos” possam ser valorizadas, construindo assim um caminho de sucesso.

(Condição antimeritocracia – Grupo 2 e 4)

Instrução: Candidatos a uma vaga de gestão, em um processo seletivo e em fase de dinâmica em grupo são convidados a discutirem de maneira abrangente prós e contras da meritocracia como valor norteador de um sistema de bonificação e promoção. Depois do debate, a recrutadora pediu para que os candidatos escrevessem um pequeno texto com os principais pontos contrários ao sistema baseado em meritocracia. Por favor, leia agora o texto abaixo redigido por um dos candidatos:

Texto indicado como sendo do candidato:

Enunciado: baseado na discussão a qual você participou, redija um breve texto com os principais pontos contrários ao sistema de reconhecimento das pessoas baseado em meritocracia.

Resposta: Apesar da meritocracia ser um sistema difundido, especialmente no contexto organizacional, como um modelo de organização que busca beneficiar pessoas a partir das suas competências e esforços, essa visão pode justamente promover a manutenção de um sistema desigual, já que parte do princípio de que todos têm as mesmas oportunidades. Os resultados dos trabalhadores dependeriam do quanto se esforçam, negligenciando classe social, história de

oportunidades, cor da pele etc. que são aspectos fundamentais a serem levados em consideração. Uma pessoa de pele não branca que nasce na periferia sem condições mínimas de dignidade não pode ser equiparada a alguém de pele branca, de classe social alta, com acesso à educação, cultura e saúde. Como isso poderia ser justo? Colocar essas pessoas na mesma linha de partida e explicar seus resultados com mérito é manter a desigualdade brutal que vivemos. Dessa maneira, as empresas deveriam desenvolver sistemas que reconheçam e valorizem a diversidade e que possam formar times com experiências profissionais e de vida, oportunidades e habilidades diferentes e, então, se beneficiarem dessa multiplicidade para serem competitivas e ao mesmo tempo justas.

Medida de correspondência

Após a leitura dos textos sobre meritocracia, todos os participantes foram convidados a atribuir a posição pessoal do autor em uma escala Likert de 1 a 15, em que 1 significa extremamente contra e 15 extremamente a favor. Além disso, os participantes foram questionados a respeito da própria posição a respeito do tema com a mesma escala. Houve também uma questão de checagem sobre a ciência do participante acerca da não liberdade do autor do texto (“O autor do texto que você acabou de ler teve liberdade de escolher a posição – contra ou a favor – acerca da meritocracia?”).

Procedimento de coleta e análise de dados

Os dados foram coletados via questionários com campos ou alternativas as quais os participantes foram convidados a preencher ou selecionar em um site alocado na plataforma Google Cloud que possui todos os sistemas de proteção e segurança de acordo com as regulamentações de proteção de dados. A análise dos dados foi realizada por coleta (isto é, o conjunto de todos os dados que o participante forneceu) e por isso, não foi necessária a identificação do participante. Como os participantes foram convidados via redes sociais a participarem da pesquisa e receberam um link para preenchimento dos questionários e protocolo, nesse ambiente não houve coleta de nenhum dado que relacionasse os dados informados à pessoa do participante, tais como nome, e-mail, telefone etc., garantindo assim a confidencialidade.

Após essa coleta, foi realizada análise de variância (ANOVA) 2 x 2 (treino: RFT-PT vs. Questionário de Conhecimentos Gerais X atribuição: contra vs. a favor ao tema meritocracia). Os dados são apresentados em gráfico de linha, em que o eixo X apresenta as variáveis pró e contra e o eixo Y a média da medida de correspondência para cada grupo. E são apresentadas duas linhas que correspondem aos grupos controle e experimental (treino RFT-PT).

Resultados

Na Tabela 5 são apresentadas as médias e desvios-padrão dos resultados. Foi realizada uma ANOVA (Análise de Variância) de duas vias (2X2) para verificar se as diferenças entre as intervenções (controle e tratamento – RFT-PT) e os tipos de redação (pró e contra) foram diferentes o suficiente (5% de significância ou $p=0.05$) para afirmar que essa diferença não é mera variabilidade amostral.

TABELA 5.

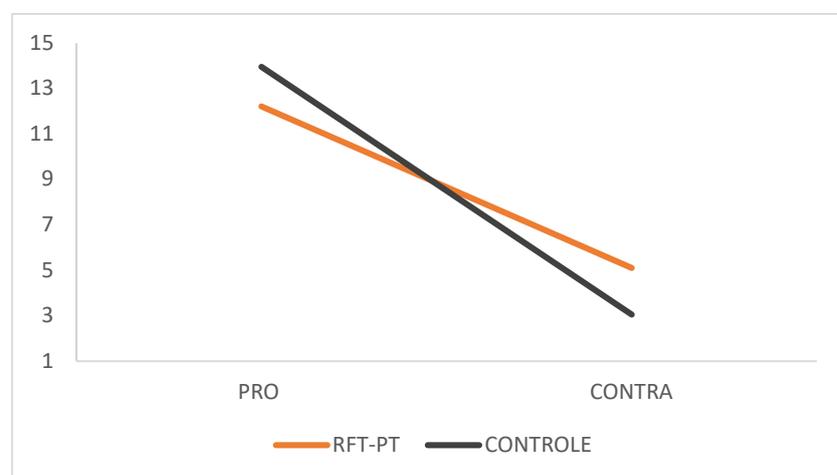
Média e desvios-padrão dos resultados.

Intervenção	Pró	Contra	Geral
Controle	n=20, 13.95 (1.504)	n=20, 3.05 (1.791)	n=40, 8.5 (5.76)
Tratamento	n=19, 12.211 (3.293)	n=19, 5.105 (3.999)	n=38, 8.66 (5.1)
Geral	n=39, 13.1 (2.65)	n=39, 4.05 (3.2)	n=78, 8.58 (5.4)

A 5% de significância, diferenças estatisticamente significativas foram encontradas entre os tipos de redação Pró (Média=13.1, DP=2.65) e Contra (Média=4.05, DP=3.2), com $p<0.001$. Isto é, já que o enunciado do texto informava da não liberdade do autor, o esperado para a atribuição de atitude seria um escore neutro, ou seja, média próxima a 8. Porém, os participantes atribuíram aos autores uma posição pessoal sobre meritocracia com escores próximos aos extremos em vez de um escore mais neutro, o que demonstra o viés de correspondência.

FIGURA 2.

Média entre os quatro grupos da atribuição de atitude dos participantes aos autores do texto sobre meritocracia.



Já a interação entre tipo de pergunta (pró e contra) e intervenção (RFT-PT e controle) foi estatisticamente significativa ($p=0.004$), indicando que o efeito do tipo de redação é diferente para o grupo RFT-PT e para o grupo controle. Ou seja, apesar dos tipos de redação serem iguais tanto para o grupo intervenção quanto para o grupo-controle (pró e contra para ambos), os participantes dos grupos que passaram pelo RFT-PT deram notas menos extremas que os participantes dos grupos-controle. De fato, como é possível visualizar na Figura 2, a diferença entre os tipos pró e contra é maior nos grupos-controle (linha preta na figura mais verticalizada) que no grupos RFT-PT (linha laranja na figura mais horizontalizada).

Em relação as próprias posições acerca do tema, uma ANOVA de duas vias foi realizada para verificação da diferença entre as intervenções (controle e tratamento) e entre os tipos de redação (pró e contra). A 5% de significância, diferenças estatisticamente significativas foram encontradas entre os tipos de redação Pró (Média=9.36, DP=3.77) e Contra (Média=6.26, DP=4.86), com $p<0.001$. Ou seja, independente da variável intervenção (RFT-PT ou controle), os participantes que leram os textos pró, se colocaram sobre o tema meritocracia com uma posição mais pró que neutra, enquanto os que leram o texto contra meritocracia, se colocaram um pouco mais contra que neutros. Contudo, a interação entre o tipo de redação e intervenção não foi estatisticamente significativa ($p=0.053$), indicando que o efeito do tipo de pergunta (pró ou contra) não é diferente para o grupo intervenção e o grupo controle. Isto é, os grupos pró têm escores maiores que o contra e os controle maior que os grupos RFT-PT, mas não há interação significativa entre as variáveis, ou seja, a diferença entre pró e contra não foi grande o suficiente para descartar a possibilidade de o efeito da interação ser nulo.

TABELA 5.

Dados sobre a ciência dos participantes acerca da liberdade dos autores das redações por grupo.

	NÃO TEVE LIBERDADE	TEVE LIBERDADE	
GRUPO EXPERIMENTAIS	21 (55%)	17 (45%)	38
GRUPOS-CONTROLE	19 (48%)	21 (52%)	40

Na Tabela 5 são apresentados os dados referentes ao questionamento realizado sobre se o autor teve ou não liberdade de escolha da sua posição em relação ao tema da redação. Essa pergunta foi feita após a atribuição de atitude ao autor do texto. Os Grupos 1 e 2 que passaram pelo treino RFT-PT apontaram em maioria (55%) a ausência de liberdade no posicionamento do texto, enquanto os grupos 3 e 4, que não passaram pelo treino, apontaram em maioria pela liberdade de posicionamento (52%). Dessa forma, embora seja uma pequena maioria, sem diferenças

estatisticamente significantes ($p=0.646$) em um Teste Qui-quadrado de homogeneidade, os participantes dos grupos experimentais estavam mais sensíveis ao enunciado que deixava clara a não liberdade dos participantes, já que os grupos RFT-PT apresentaram mais acertos que os grupos-controle em relação a percepção sobre a liberdade de posicionamento dos autores.

Discussão

O presente estudo teve por objetivo aplicar o protocolo de tomada de perspectiva (RFT-PT) de McHugh et al. (2004) em versão reduzida para avaliar se esse protocolo atenua o viés de correspondência em um Paradigma de Atribuição de Atitude da mesma maneira ocorrida em Hooper et al. (2015). Para tanto, utilizou-se uma população de gestores de pessoas, o tema meritocracia nas redações do paradigma, ambiente informatizado e online. Acatou-se também a sugestão de Hooper et al. (2015) de incluir um grupo-controle com uma tarefa que não treinasse as habilidades relacionais de perspectiva para mitigar a hipótese de que apenas uma tarefa qualquer (não especificamente o RFT-PT) estivesse impactando os resultados, bem como, os participantes fossem de alguma maneira preparados pelo RFT-PT para serem mais cuidadosos ao responder o paradigma de atribuição de atitude.

Como resultados, observou-se viés de correspondência na população de gestores e indicou-se que o RFT-PT reduziu esse viés, corroborando os resultados de Hopper et al. (2015). Esse resultado acrescenta força à sugestão de que intervenções breves de tomada de perspectiva podem ser úteis em situações cotidianas em que o viés de correspondência prejudica as interações, como em ambiente de trabalho (Avila & Cohen, 2018; Fiore & Lussier, 2014) e escolas (Hopper et al., 2015).

O tema utilizado no presente estudo para o Paradigma de Atribuição de Atitude, meritocracia, é um tema amplo de investigação e sua discussão não faz parte do escopo deste trabalho. Porém, é um assunto polêmico (ou seja, grupos pró e contra), parte da cultura organizacional e que ainda não havia sido utilizado em um paradigma de atribuição de atitude de acordo com os achados da revisão realizada para esta pesquisa. Assim, esse tema também foi capaz de demonstrar o viés de correspondência e sua atenuação pelo RFT-PT.

Apesar deste estudo corroborar a sugestão do treino de tomada de perspectiva como um redutor de viés de correspondência, não está claro o motivo dessa redução. O protocolo RFT-PT utilizado neste estudo é um protocolo genérico e não foi aplicado ao contexto da atribuição de atitude, dessa forma, a pergunta que segue é: por que funcionou? Como um treino genérico sem adaptação de contexto reduziu o viés de correspondência?

Um primeiro passo para tentar responder às perguntas feitas no parágrafo anterior seria exercitar o conceito de tomada de perspectiva à luz da RFT. De acordo com a RFT, tomar perspectiva é comportamento, é responder diante de relações como Eu-Você (relações interpessoais), Aqui-Aí/Ali (relações espaciais) e/ou Agora-Em outro momento (relações temporais). Todavia, como esse aprendizado se dá ainda está sendo elucidado pelas pesquisas. O

que se entende nesse momento é que o aprendizado desse responder nesses contextos ocorre enquanto contingências adequadas e consistentes forem aplicadas e que esse aprendizado possibilita abstrair gradualmente um senso de perspectiva consistente a partir do ponto de vista Eu-Aqui, diferente da perspectiva dos outros Você-Aí (Hayes, Strosahl, et al., 2021; McHugh et al., 2004). Ou seja, desde que nascemos somos expostos a esses contextos e relações e aprendemos de forma gradual a perceber e a responder ao mundo a partir de onde estamos (eu, aqui, agora) das diferentes perspectivas (eu, ali, ontem; você, aqui, agora; você, lá, amanhã; etc.). Pode-se então aprender a variar nesses pontos de vista (eu daqui, como se fosse você daí, por exemplo) e a responder como se estivéssemos lá ou como se estivéssemos na pele de outra pessoa ou mesmo na nossa própria pele, mas em outro tempo (eu daqui, como se fosse eu-criança, por exemplo). A tomada de perspectiva então parece ser um processo primário associado à percepção do mundo e à avaliação da experiência do outro (Atkins & Parker, 2012). Apesar de ainda restar demonstrações experimentais de como esse processo se dá.

Vale ressaltar que o RFT-PT foi utilizado tal como o treino original, sem adaptações ao contexto do paradigma, pois o objetivo deste trabalho foi investigar se a oportunidade de variar tomada de perspectiva “em si” modificaria o viés de correspondência, e dessa forma, adaptar o treino ao contexto poderia trazer confundidores, ou seja, não seria possível saber se foi a oportunidade de variar perspectiva ou o treino ao contexto que afetou o viés. Contudo, em aplicações práticas, supõe-se que uma intervenção que inclua o tema “problema” (como meritocracia) no treino de tomada de perspectiva, poderia mitigar o viés de correspondência ainda mais.

Um segundo passo para compreender o resultado obtido no presente experimento é exercitar o fenômeno viés de correspondência no contexto do Paradigma de Atribuição e a partir da RFT. É relevante lembrar que o paradigma de atribuição de atitude é um contexto para que as pessoas julguem o comportamento de outras pessoas. Esse contexto, de acordo com os estudos acerca do tema, permite observar o quanto a avaliação sobre o comportamento dos outros pode ser falha, nesse caso evidenciando o fenômeno chamado viés de correspondência (Gawronski, 2004).

No Paradigma de Atribuição de Atitude, ao ser questionado sobre a posição pessoal do autor do texto, o participante provavelmente responde a uma relação de coordenação estabelecida entre o comportamento emitido (escrever o texto pró ou contra meritocracia) e o eu-dêitico do autor (quem ele é - contra ou a favor ao tema). Isto é, a função do comportamento do autor (parte) se transfere para o eu (todo), o que demonstra uma relação hierárquica nessa transferência de função (de parte para o todo). Dessa maneira, a quebra ou a atenuação da relação do eu com as partes seria mais esperada em um treino de relações hierárquicas. Porém, o treino escolhido para

esse teste (por Hooper et al., 2015 e por este estudo) foi o de tomada de perspectiva que não está adaptado ao contexto e nem foi desenhado para treinar relações de hierarquia e mesmo assim, produziu a redução do viés de correspondência na comparação entre os grupos intervenção e grupos controle.

Apesar do protocolo RFT-PT não ter sido desenhado para modificar relações hierárquicas, a transformação ocorrida no viés de correspondência poderia ser explicada pelo treino de múltiplos exemplares em si. O treino é composto por diversas oportunidades e contextos de tomada de perspectiva, mas todas elas partem do mesmo *locus* de perspectiva (eu, aqui, agora). Isto é, apesar do treino dar oportunidade de o participante variar a perspectiva, a perspectiva que responde às relações dêiticas propostas pelo protocolo é sempre a mesma. Poderíamos dizer que é sempre **daqui** que **eu** me coloco **aí**, como se fosse **você**. Dessa maneira, o RFT-PT treinando relações hierárquicas, mesmo que indiretamente, atenua o viés de correspondência em um paradigma de atribuição de atitude quando parece atenuar a transferência de função da parte para o todo, isto é, apesar do autor escrever aquele texto, esse comportamento é parte dele e não é ele, permitindo então que escrevesse um texto pró, mas ser contra.

Se treinos de perspectiva treinam sobretudo o *locus* eu-aqui-agora, pode-se entender por que um treino de *mindfulness* também enfraqueceu o viés de correspondência, como ocorrido em Hopthrow et al. (2017). Nesse estudo, foram comparados os efeitos de um breve exercício de *mindfulness* com uma tarefa de controle ou uma tarefa de atenção aos detalhes na medida de correspondência de um paradigma de atribuição de atitude sobre o tema energia nuclear. Os resultados indicaram que os participantes na condição de *mindfulness* experimentaram uma redução significativa no viés de correspondência em comparação com os participantes nas condições de controle ou atenção aos detalhes. Hopthrow et al. (2017) sugeriram que o exercício de *mindfulness* funcionou porque deixou esses participantes mais atentos e mais sensíveis ao enunciado do texto do paradigma. No presente experimento, os participantes foram questionados sobre se os autores eram livres ou não para se posicionarem no texto, contudo, a amostra não foi grande o suficiente para verificar se a diferença encontrada (os grupos experimentais acertaram mais) não descarta a possibilidade de ocorrência ao acaso, ou seja, não descarta que o efeito da interação é nulo. Sobre a consciência dos participantes acerca da liberdade dos autores, Gilbert e Malone (1995) quando descreveram o viés de correspondência, apontaram que mesmo conscientes da falta de liberdade, os participantes ainda assim podem incorrer no viés de correspondência, pois poderiam pensar que se os autores puderam escrever a favor do tema, então, só podem ser a favor de alguma maneira: “Um verdadeiro liberal nunca faria uma declaração conservadora” (Gilbert & Malone, 1995, p. 27).

Há estudos que mostram que o *mindfulness* poderia afetar a tomada de perspectiva, como no estudo de Edwards et al. (2017), que demonstrou que uma breve intervenção de tomada de perspectiva aprimorada com *mindfulness* estaria associada a menos negatividade em relação a idosos do que apenas tomada de perspectiva. Segundo o Modelo de Flexibilidade Psicológica da Terapia de Aceitação e Compromisso (ACT)³ os processos de *mindfulness* e tomada de perspectiva (ou self-como-contexto) configuram juntos um estilo de responder centrado, que é fundamental para a flexibilidade psicológica (Hayes, Strosahl, et al., 2021). Contudo, apesar desses processos estarem conectados de alguma maneira, para entender se o *mindfulness* ou se a tomada de perspectiva são mediadores para o viés de correspondência, pesquisas com amostras suficientes para essa análise podem ser realizadas.

Apesar de evidências ainda serem necessárias para o melhor entendimento desses processos psicológicos, tais como a tomada de perspectiva e o *mindfulness*, a ACT vem apresentando resultados positivos e evidências de efetividade para condições como ansiedade, depressão, uso de substâncias, dor e grupos transdiagnósticos (Gloster et al., 2020). A ACT apresenta também resultados positivos em intervenções com trabalhadores com as aplicações de ACTraining (Moran, 2015) para redução de estresse (Frögéli et al., 2019), depressão (Biglan et al., 2013), burnout (Biglan et al., 2013; Hayes et al., 2004; Lloyd et al., 2013; Puolakanaho et al., 2019; Ruiz & Odriozola-González, 2017) e crenças estigmatizantes (Hayes et al., 2004); aumento de bem-estar (Gillard et al., 2021), autoeficácia (Brassey et al., 2020); desempenho e satisfação no trabalho (Bond, & Bunce, 2000; Pingo et al., 2020); aceitação de novos treinamentos (Luoma et al., 2007); além de resultados positivos em intervenções de coaching executivo (Hulbert-Williams, 2016) e treinamento baseado em ACT (Little et al., 2020).

Uma das aplicações de ACTraining baseada em ACT para organizações é o Prosocial (Atkins et al., 2019). É um programa abrangente que se propõe a ajudar grupos a alinharem seus interesses, fomentarem a cooperação e alcançarem os objetivos compartilhados. O Prosocial é um programa que se fundamenta na teoria da Ciência Comportamental Contextual, especialmente das técnicas da ACT como a Matriz; nos Princípios Básicos de *Design* de Elinor Ostrom⁴; e na ciência

³ O Modelo de Flexibilidade psicológica é um modelo de psicopatologia, de saúde psicológica e de intervenção psicológica baseado na premissa da Terapia de Aceitação e Compromisso de sofrimento humano, a inflexibilidade psicológica, configurado em seis processos centrais: esquiva experiencial; atenção inflexível; perturbação dos valores pessoais; inação, impulsividade ou persistência evitativa; apego ao self conceitualizado; fusão cognitiva (Hayes, Strosahl, et al., 2021).

⁴ Elinor Ostrom (1933-2012) foi uma economista americana e a primeira mulher a ganhar o Prêmio Nobel de Ciências Econômicas (2009) por sua contribuição ao compilar um banco de dados mundial de grupos que administravam recursos comuns (por exemplo, florestas, pastagens, pesca e sistemas de irrigação) e mostrar que alguns deles eram capazes de evitar a tragédia do uso excessivo dos recursos comuns - também chamada de dilema ou tragédia dos comuns - por conta própria por meio dos Princípios Básicos de *Design* (Ostrom, 1990).

evolutiva moderna que fornece a estrutura teórica geral para integrar a Ciência Comportamental Contextual⁵, ciência política e economia e outros ramos da ciência que normalmente são isolados uns dos outros. Seu processo contempla um mapeamento de valores e objetivos do grupo feito pelo próprio grupo, a partir da investigação de direções valiosas individuais (Matriz individual) e coletivas (Matriz coletiva), utilizando dos princípios básicos de design, medidas de acompanhamento, planejamento estratégico e intervenções de engajamento para estimular uma cultura de cooperação para que o grupo alcance esses objetivos compartilhados (Atkins et al., 2019).

O Prosocial é uma aplicação para grupos organizacionais que tem por base técnica a Matriz, que é uma abordagem baseada em treino de tomada de perspectiva e treino discriminativo. Dessa maneira, pesquisas poderiam investigar se uma abordagem ampla de ACT como o Prosocial também teria impacto no viés de correspondência.

“Desde o momento em que é introduzida pela primeira vez, a matriz treina as pessoas mudando sua perspectiva para uma posição de observador. Desse ponto de vista, as pessoas podem perceber as coisas que não querem e as que são importantes. Eles podem perceber tanto as funções verbais aversivas quanto as apetitivas e as ações que derivam delas. A matriz, portanto, fornece uma sugestão visual para respostas relacionais derivadas sob controle apetitivo” (Polk & Schoendorf, 2014, tradução livre).

Além de verificar o impacto de aplicações mais abrangentes e contextualizadas baseadas em RFT e ACT sobre o viés de correspondência, para futuras pesquisas, sugere-se que os limites deste estudo sejam mitigados a fim de esclarecer o papel da tomada de perspectiva no viés de correspondência:

- a) Alguns participantes descreveram o RFT-PT como “chato” e pode-se pensar que a resposta ao treino pode ter sido afetada pela descontextualização. Dessa maneira, a adaptação é sugerida a fim de verificar se os resultados se tornariam ainda mais significantes.
- b) Neste estudo, comparamos o RFT-PT com um questionário de conhecimentos gerais, o que impede a comparação dessa intervenção com outras com o mesmo fim. Comparar o RFT-PT com outras intervenções baseadas em RFT ou ACT, como intervenções que treinem molduras

⁵ Ciência Comportamental Contextual (CBS) é a organização de cientistas que se propõem a compreender o comportamento humano a partir de uma abordagem analítica fundamentada em pressupostos filosóficos contextuais funcionais. A CBS iniciou com foco na ACT, RFT e nos princípios comportamentais de forma mais ampla, porém, atualmente contempla abordagens da ciência evolutiva aplicada, tais como o Prosocial e uma ampla variedade de abordagens funcionais de psicoterapias e inumeráveis questões, tópicos e métodos estão sob o guarda-chuva da CBS (Hayes, Merwin, et al., 2021)

hierárquicas ou o mindfulness poderia ser útil para observar se há diferenças significativas entre as abordagens, inclusive se uma aplicação que una os seis processos da ACT apresentaria resultado diferente.

- c) Não foi utilizada uma medida para a tomada de perspectiva para avaliar se o treino foi efetivo ou não. Não foi encontrado na literatura consultada um instrumento de medida de tomada de perspectiva baseado em RFT. Sugere-se que o instrumento seja elaborado com objetivo de verificar a efetividade das intervenções, excluindo a aprendizagem prévia do participante como variável interveniente.
- d) Este estudo não contou com uma amostra suficiente para a análise de fatores moduladores na atribuição de atitude como a própria posição do participante acerca do tema ou características sociodemográficas, embora a amostra tenha apresentado maioria de participantes de pele branca e classe alta, o que já era previsto, devido ao público-alvo: trabalhadores com função de liderança, e dessa maneira, com cargos mais bem remunerados e distribuídos de forma desigual quanto ao quesito racial. Ressalta-se que apesar do recrutamento dos participantes ter sido feito também em grupos específicos para população profissional negra em redes sociais, a participação dessa população foi minoritária (11%) neste estudo, o que corrobora com a atual e brutal desigualdade racial em cargos de liderança (IBGE, 2019). Bauman et al. (2010) em seu estudo sobre a prevalência do viés de correspondência na população geral de norte-americanos não observou correlação significativa entre a atribuição de atitude e dados sociodemográficos, demonstrando que a probabilidade de exibir viés de correspondência parece ser estável entre sexo, região geográfica, idade, renda e nível de escolaridade. Apesar desse dado, sugere-se que futuras pesquisas contem com uma amostra suficiente para as análises de correlação entre a atribuição de atitude com o tema meritocracia e dados de classe social e racial, já que se pode hipotetizar que esse tema possa ter impactos diferentes a depender desses públicos.

Se estar sensível ao outro e aos contextos é motivo de sobrevivência e vantagem competitiva (Skinner, 1957, 1974), tanto nas relações pessoais quanto profissionais, tanto para pessoas quanto para grupos (Atkins et al., 2019), estratégias que ajudem pessoas a incorrerem menos em viés de correspondência parecem ser úteis. Por isso, o presente estudo se propôs a replicar o estudo de Hopper et al. (2015) com adaptações, acatando sugestões de melhoria no método e adaptando o procedimento para uma população de trabalhadores em gestão de pessoas. Foi observada a atenuação do viés de correspondência nos grupos que passaram por um breve treino de tomada de perspectiva baseado na Teoria das Molduras Relacionais em comparação com grupos-controle,

sustentando a hipótese de que a oportunidade de variar perspectiva pode ajudar as pessoas a incorrerem menos em viés de correspondência. Foi discutida uma análise sobre o viés de correspondência à luz da RFT, bem como, apresentados limites do estudo e recomendações para futuras pesquisas tanto para melhor compreender os processos psicológicos envolvidos, quanto o próprio fenômeno do viés de correspondência.

REFERÊNCIAS

- Atkins, P. W., Wilson, D. S., & Hayes, S. C. (2019). *Prosocial: Using evolutionary science to build productive, equitable, and collaborative groups*. New Harbinger Publications.
- Avila, M. G., & Cohen, M. (2018). O excesso de correspondência: um experimento com auditores no contexto brasileiro. *Contabilidade Vista & Revista*, 29(2), 01-17. <https://doi.org/10.22561/cvr.v29i2.3063>
- Bauman, C. W., & Skitka, L. J. (2010). Making attributions for behaviors: The prevalence of correspondence bias in the general population. *Basic and Applied Social Psychology*, 32(3), 269-277. <https://doi.org/10.1080/01973533.2010.495654>
- Biglan, A., Layton, G. L., Jones, L. B., Hankins, M., & Rusby, J. C. (2013). The value of workshops on psychological flexibility for early childhood special education staff. *Topics in Early Childhood Special Education*, 32(4), 196-210. <https://doi.org/10.1177/0271121411425191>
- Brassey, J., Witteloostuijn, A. V., Huszka, C., Silberzahn, T., & Dam, N. V. (2020). Emotional flexibility and general self-efficacy: A pilot training intervention study with knowledge workers. *PloS one*, 15(10), e0237821. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0237821>
- Bond, F. W., & Bunce, D. (2000). Mediators of change in emotion-focused and problem-focused worksite stress management interventions. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 156. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.156>
- Edwards, D. J., McEntegart, C., Barnes-Holmes, Y., Lowe, R., Evans, N., & Vilardaga, R. (2017). The impact of mindfulness and perspective-taking on implicit associations toward the elderly: A relational frame theory account. *Mindfulness*, 8(6), 1615-1622. <https://doi.org/10.1007/s12671-017-0734-x>

- Fiore, R. A., & Lussier, R. N. (2015). Measuring and testing general fundamental attribution error in entrepreneurship effecting public policy. *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*, 4(2), 171-186. <https://doi.org/10.1108/JEPP-03-2014-0013>
- Frögéli, E., Rudman, A., & Gustavsson, P. (2019). Preventing stress-related ill health among future nurses: Effects over 3 years. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 272. <https://doi.org/10.1037/str0000110>
- Gawronski, B. (2004). Theory-based bias correction in dispositional inference: The fundamental attribution error is dead, long live the correspondence bias. *European Review of Social Psychology*, 15(1), 183-217. <https://doi.org/10.1080/10463280440000026>
- Gilbert, D. T., & Malone, P. S. (1995). The correspondence bias. *Psychological Bulletin*, 117(1), 21-38. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.1.21>
- Gilbert, D. T., Pelham, B. W., & Krull, D. S. (1988). On cognitive busyness: When person perceivers meet persons perceived. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 733-740. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.5.733>
- Gillard, D., Wright, D., McNally, A., Flaxman, P. E., McIntosh, R., & Honey, K. (2021). Acceptance & commitment therapy for school leaders' well-being: an initial feasibility study. *Educational Psychology in Practice*, 37(1), 34-51. <https://doi.org/10.1080/02667363.2020.1855120>
- Gloster, A. T., Walder, N., Levin, M. E., Twohig, M. P., & Karekla, M. (2020). The empirical status of acceptance and commitment therapy: A review of meta-analyses. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 18, 181-192. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2020.09.009>
- Guerin, B. (1994). *Analyzing social behavior: Behavior analysis and the social sciences*. Context Press.
- Hayes, S. C., Barnes-Holmes, D. & Roche, B. (Eds.) (2001). *Relational frame theory: A post-Skinnerian account of human language and cognition*. New York: Plenum Press.

- Hayes, S. C., Bissett, R., Roget, N., Padilla, M., Kohlenberg, B. S., Fisher, G., ... & Niccolls, R. (2004). The impact of acceptance and commitment training and multicultural training on the stigmatizing attitudes and professional burnout of substance abuse counselors. *Behavior therapy*, 35(4), 821-835. [https://doi.org/10.1016/S0005-7894\(04\)80022-4](https://doi.org/10.1016/S0005-7894(04)80022-4)
- Hayes, S. C., Law, S., Assemi, K., Falletta-Cowden, N., Shamblin, M., Burleigh, K., ... & Smith, P. (2021). Relating is an Operant: A Fly Over of 35 Years of RFT Research. *Perspectivas em Análise do Comportamento*, 12(1), 1-28. <https://doi.org/10.18761/PAC.2021.v12.RFT.02>
- Hayes, S. C., Merwin, R. M., McHugh, L., Sandoz, E. K., A-Tjak, J. G., Ruiz, F. J., ... & McCracken, L. M. (2021). Report of the ACBS Task Force on the strategies and tactics of contextual behavioral science research. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 20, 172-183. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2021.03.007>
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2021). *Terapia de Aceitação e Compromisso: O Processo e a Prática da Mudança Consciente*. Artmed Editora.
- Hooper, N., Erdogan, A., Keen, G., Lawton, K., & McHugh, L. (2015). Perspective taking reduces the fundamental attribution error. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 4(2), 69-72. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2015.02.002>
- Hopthrow, T., Hooper, N., Mahmood, L., Meier, B. P., & Weger, U. (2017). Mindfulness reduces the correspondence bias. *Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 70(3), 1-12. <https://doi.org/10.1080/17470218.2016.1149498>
- Hulbert-Williams, L., Hochard, K., Hulbert-Williams, N., Archer, R., Nicholls, W., & Wilson, K. (2016). Contextual behavioural coaching: An evidence-based model for supporting behaviour change. *International Coaching Psychology Review*, 11(2), 142–154. Recuperado em 24 de novembro de 2022 em <https://psycnet.apa.org/record/2016-48265-003>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2019). Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. *Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica*, 41.

- Jones, E. E., Davis, K. E. (1965). From acts to dispositions: The attribution process in person perception. In Berkowitz, L. (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 219-266). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60107-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60107-0)
- Jones, E. E., & Harris, V. A. (1967). The attribution of attitudes. *Journal of experimental social psychology*, 3(1), 1-24. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(67\)90034-0](https://doi.org/10.1016/0022-1031(67)90034-0)
- Jones, E. E., Worchel, S., Goethals, G. R., & Grumet, J. F. (1971). Prior expectancy and behavioral extremity as determinants of attitude attribution. *Journal of Experimental Social Psychology*, 7(1), 59-80. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(71\)90055-2](https://doi.org/10.1016/0022-1031(71)90055-2)
- Jones, E. E., Riggs, J. M., & Quattrone, G. (1979). Observer bias in the attitude attribution paradigm: Effect of time and information order. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(7), 1230-1238. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.7.1230>
- Little, A., Tarbox, J., & Alzaabi, K. (2020). Using acceptance and commitment training to enhance the effectiveness of behavioral skills training. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 16, 9-16. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2020.02.002>
- Lloyd, J., Bond, F. W., & Flaxman, P. E. (2013). The value of psychological flexibility: Examining psychological mechanisms underpinning a cognitive behavioural therapy intervention for burnout. *Work & Stress*, 27(2), 181-199. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.782157>
- Luoma, J. B., Hayes, S. C., & Walser, R. D. (2007). *Learning ACT: An Acceptance & Commitment Therapy skills-training manual for therapists*. New Harbinger Publications.
- McHugh, L., Barnes-Holmes, Y., & Barnes-Holmes, D. (2004). Perspective-taking as relational responding: A developmental profile. *The Psychological Record*, 54(1), 115-144. <https://doi.org/10.1007/BF03395465>
- Miller, A. G. (1976). Constraint and target effects in the attribution of attitudes. *Journal of Experimental Social Psychology*, 12(4), 325-339. [https://doi.org/10.1016/S0022-1031\(76\)80002-9](https://doi.org/10.1016/S0022-1031(76)80002-9)

- Moran, D.J. (2015). Acceptance and Commitment Training in the workplace. *Current Opinion in Psychology*, 2, 26–31. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2014.12.031>
- Ostrom, E. (1990). *Governing the commons: The evolution of institutions for collective action*. Cambridge university press.
- Pingo, J. C., Dixon, M. R., & Paliliunas, D. (2020). Intervention enhancing effects of acceptance and commitment training on performance feedback for direct support professional work performance, stress, and job satisfaction. *Behavior analysis in practice*, 13(1), 1-10. <https://doi.org/10.1007/s40617-019-00333-w>
- Polk, K.L. & Schoendorf, B. (2014). *The ACT matrix: A new approach to building psychological flexibility across settings and populations*. Context Press.
- Puolakanaho, A., Tolvanen, A., Kinnunen, S. M., & Lappalainen, R. (2019). A psychological flexibility-based intervention for Burnout: A randomized controlled trial. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 15, 52-67. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2019.11.007>
- Quattrone, G. A. (1982). Overattribution and unit formation: When behavior engulfs the person. *Journal of personality and social psychology*, 42(4), 593-607. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.4.593>
- Roche, B., Barnes-Holmes, Y., Barnes-Holmes, D., Stewart, I., & O’Hora, D. (2002). Relational frame theory: A new paradigm for the analysis of social behavior. *The Behavior Analyst*, 25(1), 75-91. <http://doi.org/10.1007/BF03392046>
- Ross, L. (1977). The intuitive scientist and his shortcomings: Distortions in the Attribution Process. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (vol. 10, pp. 174-220). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60357-3](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60357-3)
- Ross, L., Amabile, T. M., & Steinmetz, J. L. (1977). Social roles, social control, and biases in social perception processes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 485-494. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.35.7.485>

- Ruiz, F. J., & Odriozola-González, P. (2017). The predictive and moderating role of psychological flexibility in the development of job burnout. *Universitas Psychologica*, 16(4), 1-8. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-4.pmrp>
- Sandel, M. J. (2020). *A Tirania do Mérito: O que aconteceu com o bem comum?* Editora José Olympio.
- Sherf, E. N., & Morrison, E. W. (2020). I do not need feedback! Or do I? Self-efficacy, perspective taking, and feedback seeking. *Journal of Applied Psychology*, 105(2), 146-165. <https://doi.org/10.1037/apl0000432>
- Skinner, B. F. (1957). *Verbal behavior*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Skinner, B. F. (1971). *Para além da liberdade e dignidade*. Edições 70.
- Skinner, B. F. (1974). *About behaviorism*. New York: Knopf.
- Snyder, M., & Jones, E. E. (1974). Attitude attribution when behavior is constrained. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10(6), 585-600. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(74\)90081-X](https://doi.org/10.1016/0022-1031(74)90081-X)
- Snyder, M. L., & Frankel, A. (1976). Observer bias: A stringent test of behavior engulfing the field. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34(5), 857-864. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.34.5.857>
- Villatte, M., Monestès, J. L., McHugh, L., Baqué, E., & Loas, G. (2008). Assessing deictic relational responding in social anhedonia: A functional approach to the development of theory of mind impairments. *International Journal of Behavioral Consultation and Therapy*, 4(4), 360-373. <http://doi.org/10.1037/h0100867>
- Villatte, M., Monestès, J. L., McHugh, L., Baqué, E. F., & Loas, G. (2010). Assessing perspective taking in schizophrenia using relational frame theory. *The Psychological Record*, 60(3), 413-436. <http://doi.org/10.1007/BF03395719>
- Young, M. (2017). *The rise of the meritocracy*. Routledge.

ANEXO I – Questionário Sociodemográfico

Data de Nascimento: aberta

Cidade de residência atual: aberta

Estado: opções fechadas (todos os estados)

Sexo: opções fechadas (Feminino, Masculino, Outro)

Escolaridade: opções fechadas (Ensino Fundamental, Médio, Superior, Pós-Graduação, Mestrado, Doutorado)

Raça ou cor: opções fechadas (Branca, Preta, Parda, Amarela/Oriental, Indígena, Outra).

Renda pessoal: opções fechadas (até 2 salários-mínimos, de 2 a 4, de 4 a 10, de 10 a 20, acima de 20 salários-mínimos)

Renda residencial (soma dos salários das pessoas que moram com você, incluindo você): opções fechadas (até 2 salários-mínimos, de 2 a 4, de 4 a 10, de 10 a 20, acima de 20 salários-mínimos)

Você está trabalhando atualmente? Sim ou Não

Como você descreveria a sua situação profissional atual? Opções fechadas (funcionário de empresa privada - CLT, funcionário público, estagiário, autônomo, profissional liberal, microempreendedor, empreendedor/sócio-proprietário, desempregado).

Qual o tipo do seu cargo atual? Opções fechadas (Estagiário, Auxiliar, Assistente, Técnico, Analista, Líder, Encarregado, Supervisor, Coordenador, Gerente, Diretor, Presidente, Sócio-proprietário/Autônomo).

Esse cargo tem atribuição de gestão de pessoas? Isto é, você lidera, organiza tarefas de outras pessoas, gerencia equipes atualmente, mesmo que o seu cargo não tenha esse nome? Sim ou Não

Quantas pessoas você gerencia diretamente (organiza tarefas, apoia o desenvolvimento profissional, acompanha e cobra desempenho etc.)? Opções fechadas (0; de 1-3; 4-7; 8-10; mais de 10 pessoas)

Somando todas as suas experiências como gestor(a) de pessoas, há quanto tempo você atua nessa função? Menos de 1 ano, de 1 a 4 anos, de 4 a 6 anos, mais de 6 anos.

ANEXO II – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

PARADIGMA - CENTRO DE CIÊNCIAS DO COMPORTAMENTO

DADOS DA PESQUISA

Título da pesquisa - Efeito de um treino breve sobre a tomada de decisão em gestores de pessoas

Pesquisador principal - Cibele Pacheco Gomide

Departamento/Instituto – Paradigma – Centro de Ciências e Tecnologia do Comportamento

De acordo com a resolução 466/2012, os seguintes conteúdos devem fazer parte das explicações sobre a pesquisa:

Convite à participação

Convidamos você para participar dessa pesquisa que se propõe a estudar tomada de decisão por meio de duas fases não relacionadas: a) um teste cognitivo e b) uma situação de tomada de decisão em que você será convidado a dar a sua opinião acerca de um tema.

A sessão será única e ocorrerá via internet e as fases da pesquisa serão computadorizadas. Todo o procedimento durará entre 30 e 45 minutos. É importante que todas as fases sejam feitas de uma vez só, ou seja, sem intervalo. Por isso, é essencial que você tenha um computador com internet disponível em um local silencioso por até 45 minutos.

Justificativa e objetivos do estudo

Esse estudo se justifica pela importância do tema tomada de decisão para profissionais e organizações. A avaliação adequada dos contextos e cenários em ambientes organizacionais é fundamental para boas decisões, além de ser essencial para o profissional que busca desenvolvimento. O objetivo dessa pesquisa é estudar como as pessoas analisam situações e tomam decisões e propor soluções que auxiliem no desenvolvimento de habilidades importantes para esse contexto.

Procedimentos que serão realizados e métodos que serão empregados

O estudo é composto por duas fases. Ambas serão via computador e internet:

- a) O participante responderá a um questionário com situações cotidianas. Essa fase durará em torno de 30 minutos.
- b) O participante fará a leitura de um texto e será convidado a dar a sua opinião. Essa fase durará em torno de 15 minutos.

Benefícios esperados para o participante

Os participantes farão parte de um estudo que pretende entender melhor a tomada de decisão, especialmente em ambiente de trabalho, e serão informados dos resultados dessa pesquisa também via rede social, tendo

assim acesso ao conhecimento que ajudarão a desenvolver. Alguns estudos mostram que os procedimentos utilizados e que serão avaliados podem auxiliar no processo de tomada de decisão.

Possíveis desconfortos e riscos decorrentes da participação na pesquisa

Os procedimentos podem gerar algum desconforto, embora mínimos, acerca da complexidade de algumas perguntas ou do tema do texto que será lido. Alguns participantes podem sentir que não são capazes de responder ao questionário ou podem ficar em dúvida sobre suas respostas. Além disso, como procedimento será realizado por computador e via internet, o participante pode ter dificuldades com o sistema e conexão. O pesquisador responsável estará disponível para auxiliar nos contatos apresentados neste termo.

Garantias

O participante pode deixar a pesquisa sem nenhuma objeção por parte dos pesquisadores e sem que façamos quaisquer perguntas ou retaliações.

Os dados serão usados apenas para fins científicos e não serão coletados nenhum dado que relacione as informações concedidas pelo participante com sua pessoa, tais como nome, e-mail e telefone, garantindo assim a confidencialidade dos dados, atendendo as normas éticas em pesquisa científica e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (nº 13.709/2018).

Como o estudo será realizado em ambiente virtual, não estão previstos gastos para a participação nesta pesquisa, tais com transporte e alimentação. E ainda que não sejam previstos danos decorrentes da pesquisa, o participante tem direito à indenização em caso de danos decorrentes do estudo.

O participante poderá imprimir este termo ao final desta página ou poderá solicitá-lo via e-mail ao pesquisador responsável.

Em qualquer etapa do estudo, você terá acesso aos profissionais responsáveis pela pesquisa para esclarecimento de dúvidas. A principal pesquisadora é Cibele Pacheco Gomide que pode ser encontrada no telefone 11 97109-5153 e e-mail cibgomide@gmail.com.

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) – Invitare no telefone 5581-2429 ou pelo e-mail cep@invitare.com.br.

Fui suficientemente informado a respeito do estudo e ficaram claros para mim os objetivos, os procedimentos, os potenciais desconfortos e riscos e as garantias.

Concordo voluntariamente em participar deste estudo.

Não concordo em participar deste estudo.

Dados do participante: (campo nome completo, CPF e e-mail para envio do link para experimento)

ANEXO III – Convite para participar da pesquisa

Olá! Tenho um convite para você:

Sabemos o quão difícil é para os líderes em organizações fazerem avaliações e tomar decisões acerca do comportamento de outras pessoas.

Por isso, estou fazendo uma pesquisa – no Mestrado em Análise do Comportamento Aplicada do Centro Paradigma de Ciências do Comportamento - que tem o objetivo de estudar essa tarefa tão desafiadora. Então, convido aqui pessoas que trabalham atualmente com gestão de pessoas (ou seja, organizam tarefas de outras pessoas, gerenciam desempenho, promovem desenvolvimento de habilidades etc.) para participar desse estudo.

Os participantes precisam trabalhar atualmente com gestão de pessoas, mesmo que o cargo não tenha esse nome. O importante é ter experiência de pelo menos um ano com essa atribuição.

A pesquisa será 100% online e demandará em torno de 45 minutos. O momento em que a pesquisa será respondida você decide. A única requisição é que as tarefas sejam iniciadas e finalizadas em uma só sessão, ou seja, não será possível retomar em outro momento. Por isso, é preciso internet disponível e um local silencioso para que possa realizar a pesquisa até o fim sem interrupções.

Para participar da pesquisa, clique no link abaixo para o aceite e mais esclarecimentos.

Caso você conheça gestores(as) que possam participar, envie esse convite para essa pessoa. Precisamos de muitos participantes.

Obrigada! =)

LINK para CADASTRO: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

ANEXO IV - Protocolo de Tomada de Perspectiva reduzido e traduzido para o português

Nota: A resposta correta é escrita em maiúsculas após cada pergunta. Todos os itens são organizados por tipo de relação dêitica e complexidade. Eles foram apresentados aos participantes em ordem aleatória e não na ordem listada abaixo.

Relações simples

Simple EU-VOCE

Eu tenho um tijolo vermelho e você tem um tijolo verde.

Qual tijolo eu tenho? VERMELHO

Qual tijolo você tem? VERDE

Eu tenho um tijolo verde e você tem um tijolo vermelho.

Qual tijolo você tem? VERMELHO

Qual tijolo eu tenho? VERDE

Simple AQUI-AQUI

Eu estou sentado aqui na cadeira azul e você está sentado aí na cadeira preta.

Onde eu estou sentado? AZUL

Onde você está sentado? PRETA

Eu estou sentado aqui na cadeira preta e você está sentado aí na cadeira azul.

Onde você está sentado? AZUL

Onde eu estou sentado? PRETA

Simple AGORA-EM OUTRO MOMENTO

Ontem eu estava vendo televisão, hoje estou lendo.

O que estou fazendo agora? LENDO

O que eu estava fazendo ontem? TELEVISÃO

Ontem você estava lendo, hoje você está assistindo televisão.

O que você está fazendo agora? TELEVISÃO

O que você estava fazendo ontem? LENDO

Relações reversas

Reversas EU-VOCÊ

Eu tenho um tijolo vermelho e você tem um tijolo verde. Se eu fosse você e você fosse eu,

Que tijolo eu teria? VERDE

Que tijolo você teria? VERMELHO

Eu tenho um tijolo verde e você tem um tijolo vermelho. Se eu fosse você e você fosse eu,

Que tijolo você teria? VERDE

Que tijolo eu teria? VERMELHO

Estou sentado aqui na cadeira preta e você está sentado aí na cadeira azul. Se eu fosse você e você fosse eu,

Onde eu estaria sentado? AZUL

Onde você estaria sentado? PRETA

Eu estou sentado aqui na cadeira azul e você está sentado aí na cadeira preta. Se eu fosse você e você fosse eu,

Onde você estaria sentado? AZUL

Onde eu estaria sentado? PRETA

Reversas AQUI-AÍ

Eu estou sentado aqui na cadeira azul e você está sentado aí na cadeira preta. Se aqui fosse aí e aí fosse aqui,

Onde você estaria sentado? AZUL

Onde eu estaria sentado? PRETA

Eu estou sentado aqui na cadeira preta e você está sentado aí na cadeira azul. Se aqui fosse aí e aí fosse aqui,

Onde eu estaria sentado? AZUL

Onde você estaria sentado? PRETA

Ontem eu estava sentado aí na cadeira azul, hoje eu estou sentado aqui na cadeira preta. Se aqui fosse aí e aí fosse aqui,

Onde eu estaria sentado agora? AZUL

Onde eu estaria sentado ontem? PRETA

Ontem eu estava sentado aí na cadeira preta, hoje eu estou sentado aqui na cadeira azul. Se aqui fosse aí e aí fosse aqui,

Onde eu estaria sentado ontem? AZUL

Onde eu estaria sentado agora? PRETA

Ontem você estava sentado aí na cadeira azul, hoje você está sentado aqui na cadeira preta. Se aqui fosse aí e aí fosse aqui,

Onde você estaria sentado agora? AZUL

Onde você estaria sentado ontem? PRETA

Ontem você estava sentado aí na cadeira preta, hoje você está sentado aqui na cadeira azul. Se aqui fosse aí e aí fosse aqui,

Onde você estava sentado ontem? AZUL

Onde você estaria sentado agora? PRETA

Reversas AGORA-EM OUTRO MOMENTO

Ontem eu estava assistindo televisão, hoje estou lendo. Se agora fosse ontem e ontem fosse agora,

O que eu estaria fazendo ontem? LENDO

O que eu estaria fazendo agora? TELEVISÃO

Ontem eu estava lendo, hoje eu estou vendo televisão. Se agora fosse ontem e ontem fosse agora,

O que eu estaria fazendo agora? LENDO

O que eu estaria fazendo ontem? TELEVISÃO

Ontem você estava assistindo televisão, hoje você está lendo. Se agora fosse ontem e ontem fosse agora,

O que você estaria fazendo ontem? LENDO

O que você estaria fazendo agora? TELEVISÃO

Ontem você estava lendo, hoje você está vendo televisão. Se agora fosse ontem e ontem fosse agora,

O que você estaria fazendo agora? LENDO

O que você estaria fazendo ontem? TELEVISÃO

Ontem eu estava sentado aí na cadeira azul, hoje estou sentado aqui na cadeira preta. Se agora fosse ontem e ontem fosse agora,

Onde eu estaria sentado ontem? PRETO

Onde eu estaria sentado agora? AZUL

Ontem eu estava sentado aí na cadeira preta, hoje estou sentado aqui na cadeira azul. Se agora fosse ontem e ontem fosse agora,

Onde eu estaria sentado agora? PRETO

Onde eu estaria sentado ontem? AZUL

Ontem você estava sentado aí na cadeira azul, hoje você está sentado aqui na cadeira preta. Se agora fosse ontem e ontem fosse agora,

Onde você estaria sentado agora? AZUL

Onde você estaria sentado ontem? PRETA

Ontem você estava sentado aí na cadeira preta, hoje você está sentado aqui na cadeira azul. Se agora fosse ontem e ontem fosse agora,

Onde você estaria sentado ontem? AZUL

Onde você estaria sentado agora? PRETA

Relações duplamente invertidas

EU-VOCÊ / AQUI-AÍ

Eu estou sentado aqui na cadeira azul e você está sentado aí na cadeira preta. Se eu fosse você e você fosse eu e se aqui fosse aí e aí fosse aqui,

Onde eu estaria sentado? AZUL

Onde você estaria sentado? PRETA

Eu estou sentado aqui na cadeira preta e você está sentado aí na cadeira azul. Se eu fosse você e você fosse eu e se aqui fosse aí e aí fosse aqui,

Onde você estaria sentado? PRETA

Onde eu estaria sentado? AZUL

AQUI-AÍ / AGORA-EM OUTRO MOMENTO

Ontem eu estava sentado aí na cadeira azul, hoje estou sentado aqui na cadeira preta. Se aqui fosse aí e aí fosse aqui e se agora fosse ontem e ontem fosse agora,

Onde eu estaria sentado agora? PRETA

Onde eu estaria sentado ontem? AZUL

Ontem eu estava sentado aí na cadeira preta, hoje estou sentado aqui na cadeira azul. Se aqui fosse aí e aí fosse aqui e se agora fosse ontem e ontem fosse agora,

Onde eu estaria sentado ontem? PRETA

Onde eu estaria sentado agora? AZUL

Ontem você estava sentado aí na cadeira azul, hoje você está sentado aqui na cadeira preta. Se aqui fosse aí e aí fosse aqui e se agora fosse ontem e ontem fosse agora,

Onde você estaria sentado ontem? AZUL

Onde você estaria sentado agora? PRETA

Ontem você estava sentado aí na cadeira preta, hoje você está sentado aqui na cadeira azul. Se aqui fosse aí e aí fosse aqui e se agora fosse ontem e ontem fosse agora,

Onde você estaria sentado agora? AZUL

Onde você estaria sentado ontem? PRETA

Anexo V - Questionário de Conhecimentos Gerais (Grupos Controle)

1. Normalmente, quantos litros de sangue uma pessoa tem? Em média, quantos são retirados numa doação de sangue?

- a) Tem entre 2 a 4 litros. São retirados 250 mililitros
- b) Tem entre 4 a 6 litros. São retirados 450 mililitros
- c) Tem 10 litros. São retirados 2 litros
- d) Tem 7 litros. São retirados 1,5 litros
- e) Tem 0,5 litros. São retirados 0,5 litros

2. De quem é a famosa frase “Penso, logo existo”?

- a) Platão
- b) Galileu Galilei
- c) Descartes
- d) Sócrates
- e) Francis Bacon

3. De onde é a invenção do chuveiro elétrico?

- a) França
- b) Inglaterra
- c) Brasil
- d) Austrália
- e) Itália

4. Quais o menor e o maior país do mundo?

- a) Vaticano e Rússia
- b) Nauru e China
- c) Mônaco e Canadá
- d) Malta e Estados Unidos
- e) São Marino e Índia

5. Qual o nome do presidente do Brasil que ficou conhecido como Jango?

- a) Jânio Quadros

- b) Jacinto Anjos
- c) Getúlio Vargas
- d) João Figueiredo
- e) João Goulart

6. Qual o grupo em que todas as palavras foram escritas corretamente?

- a) Asterístico, beneficente, meteorologia, entertido
- b) Asterisco, beneficente, meteorologia, entretido
- c) Asterisco, beneficente, metereologia, entretido
- d) Asterístico, beneficente, metereologia, entretido
- e) Asterisco, beneficente, metereologia, entretido

7. Qual o livro mais vendido no mundo depois da Bíblia?

- a) O Senhor dos Anéis
- b) Dom Quixote
- c) O Pequeno Príncipe
- d) Ela, a Feiticeira
- e) Um Conto de Duas Cidades

8. Quantas casas decimais tem o número pi?

- a) Duas
- b) Centenas
- c) Infinitas
- d) Vinte
- e) Milhares

9. Atualmente, quantos elementos químicos a tabela periódica possui?

- a) 113
- b) 109
- c) 108
- d) 118
- e) 92

10. Quais os países que têm a maior e a menor expectativa de vida do mundo?

- a) Japão e Serra Leoa
- b) Austrália e Afeganistão
- c) Itália e Chade
- d) Brasil e Congo
- e) Estados Unidos e Angola

11. O que a palavra legend significa em português?

- a) Legenda
- b) Conto
- c) História
- d) Lenda
- e) Legendário

12. Qual o número mínimo de jogadores numa partida de futebol?

- a) 8
- b) 10
- c) 9
- d) 5
- e) 7

13. Quais os principais autores do Barroco no Brasil?

- a) Gregório de Matos, Bento Teixeira e Manuel Botelho de Oliveira
- b) Miguel de Cervantes, Gregório de Matos e Danthe Alighieri
- c) Padre Antônio Vieira, Padre Manuel de Melo e Gregório de Matos
- d) Castro Alves, Bento Teixeira e Manuel Botelho de Oliveira
- e) Álvares de Azevedo, Gregório de Matos e Bento Teixeira

14. Quais as duas datas que são celebradas em novembro?

- a) Independência do Brasil e Dia da Bandeira
- b) Proclamação da República e Dia Nacional da Consciência Negra

- c) Dia do Médico e Dia de São Lucas
- d) Dia de Finados e Dia Nacional do Livro
- e) Black Friday e Dia da Árvore

15. Quem pintou "Guernica"?

- a) Paul Cézanne
- b) Pablo Picasso
- c) Diego Rivera
- d) Tarsila do Amaral
- e) Salvador Dalí

16. Quanto tempo a luz do Sol demora para chegar à Terra?

- a) 12 minutos
- b) 1 dia
- c) 12 horas
- d) 8 minutos
- e) 50 segundos

17. Qual a tradução da frase “Fabiano cogió su saco antes de salir”?

- a) Fabiano coseu seu paletó antes de sair
- b) Fabiano fechou o saco antes de sair
- c) Fabiano pegou seu paletó antes de sair
- d) Fabiano cortou o saco antes de cair
- e) Fabiano rasgou seu paletó antes de cair

18. Qual a nacionalidade de Che Guevara?

- a) Cubana
- b) Peruana
- c) Panamenha
- d) Boliviana
- e) Argentina

19. Quais são os três predadores do reino animal reconhecidos pela habilidade de caçar em grupo, se camuflar para surpreender as presas e possuir sentidos apurados, respectivamente:

- a) Tubarão branco, crocodilo e sucuri
- b) Tigre, gavião e orca
- c) Hiena, urso branco e lobo cinzento
- d) Orca, onça e tarântula
- e) Leão, tubarão branco e urso cinzento

20. Qual a altura da rede de vôlei nos jogos masculino e feminino?

- a) 2,4 para ambos
- b) 2,5 m e 2,0 m
- c) 1,8 m e 1,5 m
- d) 2,45 m e 2,15 m
- e) 2,43 m e 2,24 m

21. Em que ordem surgiram os modelos atômicos?

- a) Thomson, Dalton, Rutherford, Rutherford-Bohr
- b) Rutherford-Bohr, Rutherford, Thomson, Dalton
- c) Dalton, Rutherford-Bohr, Thomson, Rutherford
- d) Dalton, Thomson, Rutherford-Bohr, Rutherford
- e) Dalton, Thomson, Rutherford, Rutherford-Bohr

22. Qual personagem folclórico costuma ser agradado pelos caçadores com a oferta de fumo?

- a) Caipora
- b) Saci
- c) Lobisomem
- d) Boitatá
- e) Negrinho do Pastoreio

23. Em que período da pré-história o fogo foi descoberto?

- a) Neolítico
- b) Paleolítico
- c) Idade dos Metais

d) Período da Pedra Polida

e) Idade Média

24. Qual das alternativas abaixo apenas contém classes de palavras?

a) Vogais, semivogais e consoantes

b) Artigo, verbo transitivo e verbo intransitivo

c) Fonologia, Morfologia e Sintaxe

d) Hiatos, ditongos e tritongos

e) Substantivo, verbo e preposição

25. Qual a montanha mais alta do Brasil?

a) Pico da Neblina

b) Pico Paraná

c) Monte Roraima

d) Pico Maior de Friburgo

e) Pico da Bandeira

26. Qual a velocidade da luz?

a) 300.000.000 metros por segundo (m/s)

b) 150.000.000 metros por segundo (m/s)

c) 199 792 458 metros por segundo (m/s)

d) 299 792 458 metros por segundo (m/s)

e) 30.000.000 metros por segundo (m/s)

27. Em qual local da Ásia o português é língua oficial?

a) Índia

b) Filipinas

c) Moçambique

d) Macau

e) Portugal

28. "It is six twenty" ou "twenty past six". Que horas são em inglês?

- a) 12:06
- b) 6:20
- c) 2:20
- d) 6:02
- e) 12:20

29. Quem é o autor de “O Príncipe”?

- a) Maquiavel
- b) Antoine de Saint-Exupéry
- c) Montesquieu
- d) Thomas Hobbes
- e) Rousseau

30. Como é a conjugação do verbo caber na 1.ª pessoa do singular do presente do indicativo?

- a) Eu caibo
- b) Ele cabe
- c) Que eu caiba
- d) Eu cabo
- e) Nenhuma das alternativas

31. Quais destas construções famosas ficam nos Estados Unidos?

- a) Estátua da Liberdade, Golden Gate Bridge e Empire State Building
- b) Estátua da Liberdade, Big Ben e The High Line
- c) Angkor Wat, Taj Mahal e Skywalk no Grand Canyon
- d) Lincoln Memorial, Sidney Opera House e Burj Khalifa
- e) 30 St Mary Axe, The High Line e Residencial 148 Spruce Street

32. Quais destas infecções são sexualmente transmissíveis?

- a) Aids, tricomoníase e ebola
- b) Chikungunya, aids e herpes genital
- c) Gonorreia, clamídia e sífilis
- d) Botulismo, cistite e gonorreia

e) Hepatite B, febre tifoide e hanseníase

33. Qual destes países é transcontinental?

- a) Rússia
- b) Filipinas
- c) Istambul
- d) Groenlândia
- e) Tanzânia

34. Em qual das orações abaixo a palavra mal/mau foi empregada incorretamente?

- a) Mais uma vez, portou-se mal.
- b) É um homem mal.
- c) Esse é o mal de todos.
- d) Mal falou nele, o fulano apareceu.
- e) É um mau vendedor.

35. Qual foi o recurso utilizado inicialmente pelo homem para explicar a origem das coisas?

- a) A Filosofia
- b) A Biologia
- c) A Matemática
- d) A Astronomia
- e) A Mitologia

36. Qual das alternativas menciona apenas símbolos nacionais?

- a) Bandeira insígnia da presidência, bandeira nacional, brasão, hinos e selo
- b) Bandeira nacional, armas nacionais, hino nacional e selo nacional
- c) Bandeira nacional, brasão, hino nacional e hino da independência
- d) Bandeira nacional, cores nacionais, hino nacional e hino da independência
- e) Bandeira insígnia da presidência, brasão flora e fauna e hinos

37. Quais os planetas do sistema solar?

- a) Terra, Vênus, Saturno, Urano, Júpiter, Marte, Netuno, Mercúrio

- b) Júpiter, Marte, Mercúrio, Netuno, Plutão, Saturno, Terra, Urano, Vênus
- c) Vênus, Saturno, Urano, Júpiter, Marte, Netuno, Mercúrio
- d) Júpiter, Marte, Mercúrio, Netuno, Plutão, Saturno, Sol, Terra, Urano, Vênus
- e) Terra, Vênus, Saturno, Júpiter, Marte, Netuno, Mercúrio

38. Qual era o nome de Aleijadinho?

- a) Alexandrino Francisco Lisboa
- b) Manuel Francisco Lisboa
- c) Alex Francisco Lisboa
- d) Francisco Antônio Lisboa
- e) Antônio Francisco Lisboa

39. Júpiter e Plutão são os correlatos romanos de quais deuses gregos?

- a) Ares e Hermes
- b) Cronos e Apolo
- c) Zeus e Hades
- d) Dionísio e Deméter
- e) Zeus e Ares

40. Qual o maior animal terrestre?

- a) Baleia Azul
- b) Dinossauro
- c) Elefante africano
- d) Tubarão Branco
- e) Girafa