

O SOTAQUE GAY MASCULINO REPRESENTA UMA DESVANTAGEM EM DECISÕES DE EMPREGO NO BRASIL?

1. INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho passou por diversas metamorfoses nos últimos anos acompanhando a globalização e os avanços da tecnologia (ANTUNES & ALVES, 2004). As organizações deste século tornaram-se ainda mais competitivas e com interesse voltado à obtenção de lucro, que as mantêm ativas e em desenvolvimento (MIGUEL, 2001). Logo, dentre outros recursos, elas dependem de pessoas para realização das atividades pertinentes ao negócio baseado em conhecimentos e habilidades destas (SANTOS et al. apud GATEWOOD & FIELD, 1998). Neste contexto estão os processos de recrutamento e seleção que objetivam a seleção de pessoas para execução das atividades da organização. Desde o primeiro contato os candidatos são avaliados pelos selecionadores que tem a missão de decidir pelo que aparenta ser mais adequado para uma determinada vaga, promoção, etc. este processo pode ter interferências relativas à percepção do recrutador em detrimento da maneira como o candidato se apresenta. No que se refere ao sotaque, ao ouvir um indivíduo falando estamos sujeitos à categoriza-lo segundo seu sotaque e estereotipa-lo de acordo com nossas crenças (STONE-ROMERO, HOSODA & WALTER, 2007).

Estudos anteriores investigaram os efeitos do sotaque e da sexualidade em vários países, buscando compreender como as pessoas percebem os mesmos e como classificam outras pessoas neste quesito. Ramos (1997) avaliou o sotaque do brasileiro nos estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Minas Gerais, Rio de Janeiro e Paraíba e os achados da pesquisa revelaram, por exemplo, que os dialetos menos aceitos dentre os pesquisados foram o mineiro e o paraibano. Araujo e Lage (2014) em um estudo recente investigaram o sotaque estadunidense no Brasil em comparação ao sotaque do nativo brasileiro e se o mesmo poderia representar vantagens em decisões de emprego no país, nos resultados o candidato com sotaque estadunidense foi melhor avaliado em quase todos os quesitos. Nguyen (2010) estudou os efeitos do sotaque de candidatos falantes do inglês americano padrão versus candidatos falantes do espanhol em decisões de emprego,

os resultados da pesquisa evidenciaram que os candidatos com sotaque espanhol foram classificados como menos apropriados para o trabalho como engenheiros de software, com menores chances de serem promovidos e foram menos contratados que os candidatos com sotaque inglês americano.

No que se refere à sexualidade no trabalho Rodrigues e Nardi (2012) estudaram os impactos da mesma na trajetória de jovens profissionais, cujo resultado apontou para uma dificuldade de inserção destas pessoas no mercado de trabalho que estabelece uma norma heterossexual, além da existência de precariedade da inserção desses/as jovens no mercado formal de trabalho, apontando para fragilidade de suporte social. Outro estudo realizado por Irigaray e Freitas (2013) apontou as estratégias de sobrevivência de indivíduos homo e bissexuais em ambientes com predominância heterossexual, que segundo os resultados da pesquisa assumem diferentes posturas para conviver com heterossexuais, o que reforçou a ideia de discriminação e a necessidade de atenção para esta questão. Garcia e Souza (2010) investigaram a sexualidade no setor bancário no que se refere à discriminação de homossexuais do sexo masculino e evidenciaram que os mesmos eram alvo de discriminação direta e indireta em seu ambiente de trabalho. Existem poucos estudos sobre o sotaque gay, um deles realizado por Panfili (2011) avaliou a duração da vogal e as percepções do sotaque gay interligando a ideia de orientação sexual percebida por meio da duração da vogal na fala de pessoas com idioma inglês americano, os resultados demonstraram que não havia diferença significativa na duração da vogal percebida em homens cuja fala soava como gay e homens cuja fala soava como heterossexual, mas que os ditongos dos gays eram mais duradouros.

Os estudos acima citados apresentam relevantes contribuições para a literatura, no entanto nota-se uma lacuna no sentido de compreender a influência do sotaque percebido como gay entre homens e seus impactos no mundo do trabalho. Além disso, há a oportunidade de entender se as pessoas de fato percebem e categorizam outras pessoas segundo a orientação sexual através do sotaque numa pesquisa realizada no Brasil. Tendo em vista os vários estudos sobre sotaque gay que focaram na percepção de orientação sexual através da fala, seria relevante para literatura explorar empiricamente o sotaque gay masculino e se o mesmo representa

uma desvantagem em relação às pessoas com sotaque heterossexual em decisões de emprego no Brasil.

Visando preencher esta lacuna na literatura, o objetivo deste estudo foi compreender se o sotaque percebido como gay entre pessoas do sexo masculino representou uma desvantagem para candidatos a uma vaga de trabalho hipotética de Gerente de Vendas de Carros através de julgamentos relacionados ao trabalho (adequação ao cargo, probabilidade de promoção e de contratação) e características pessoais dos candidatos (competência percebida e cordialidade). Para atender ao objetivo proposto foi realizado um experimento com uma amostra de 202 profissionais e alunos da área de Gestão de Pessoas que atuam como recrutadores em empresas da região de São Paulo.

Este estudo visa oferecer contribuições acadêmicas e práticas. Contribui para literatura de Gestão de Pessoas quando avalia duas dimensões da diversidade – o sotaque e a sexualidade – na forma de sotaque gay masculino por meio de um método científico aplicado anteriormente para avaliar sotaque, além de preencher uma lacuna na literatura dando espaço para novas pesquisas sobre o tema e apresentando resultados sobre as vantagens e desvantagens vividas por pessoas com ou sem sotaque gay num país predominantemente heterossexual. Contribui ainda para a prática de Gestão de Pessoas apresentando informações científicas acerca do tema para selecionadores que passarão por estas situações no cotidiano de seu trabalho, além de ser um retrato da realidade brasileira, o que aproxima o leitor de seu contexto sócio cultural facilitando a assimilação dos resultados da pesquisa com a realidade e facilitando a reflexão sobre o tema.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo estão dispostos os conceitos, pressupostos e argumentos que embasaram este estudo e a formulação das hipóteses investigadas. As bases aqui apresentadas são da literatura de comportamento e norteiam a ideia de percepção de sotaque e sexualidade nas organizações. Neste contexto, é possível afirmar que selecionares não utilizam modelos plenamente racionais para decidir em processos seletivos, mas sim modelos considerados plenamente satisfatórios e que estão,

portanto, suscetíveis a julgamento baseados em preferências pessoais e percepções sobre os candidatos, tais como o sotaque.

2.1. Modelos de tomada de decisão

Os modelos de tomada de decisão dispõem sobre como os indivíduos tomam decisões em busca da maior percepção de ganho e valor, portanto, selecionam as opções mais satisfatórias e não as mais racionais. Gati (1986) afirma em seu modelo de eliminação sequencial que as decisões dos indivíduos são tomadas com base em limitações cognitivas, materiais, de tempo, informações, dentre outros. Logo, a pessoa ao decidir irá eliminar sequencialmente as opções disponíveis para chegar à decisão entendida como mais satisfatória para o caso.

Dentre os estudos anteriores sobre o modo de decidir do ser humano, está a teoria da utilidade esperada (NEUMANN; MORGENSTERN, 1953), que sustenta o argumento apresentado no parágrafo anterior tendo em vista que a decisão satisfatória tem caráter de utilidade para o seu decisor, ou seja, as pessoas ao decidirem pensam em qual será a utilidade que obterão a partir de sua escolha e, portanto, esperam que sua expectativa seja atendida. Segundo Bernoulli (1738, p.24), as pessoas decidem baseando-se na utilidade esperada quando compram algo ou, podemos afirmar analogamente, quando selecionam pessoas para uma vaga e está “utilidade esperada” nada mais é do que o valor moral atribuído pela pessoa ao resultado que almeja ter.

Logo, a utilidade esperada por um selecionar ao decidir sobre o candidato mais adequado para uma determinada vaga passa por sua percepção subjetiva de “valor” que o candidato em questão poderá resultar se selecionado, o que é perfeitamente passível de interferências tais como a de estigmatizar ou categorizar as pessoas numa tentativa de encurtar o processo de percepção de cada pessoa presente num processo seletivo, por exemplo, (ALLPORT, 1954).

2.2. Estigmatização nas organizações

Outra teoria de base deste estudo é o modelo de Estigmatização nas Organizações (STONE-ROMERO e STONE, 2007). Segundo Graham et al. (2006), o estigma resulta de um processo aonde pessoas ou grupos de pessoas são levados a se sentir envergonhados, excluídos ou discriminados dos demais e a discriminação, por outro lado, consiste na distinção, exclusão ou evidenciação de pessoa de forma que se mostre desigual em relação aos demais.

Partindo deste ponto, é possível afirmar que nas organizações as pessoas são a todo tempo discriminadas e, por conseguinte, estigmatizadas segundo um determinado grupo. O sotaque também representa um elemento de identificação pelo qual as pessoas vão estigmatizar as outras.

Alguns autores retratam a presença de uma identidade gay, resultante de um processo de estigmatização consolidada com o decorrer do tempo (GARCIA E SOUZA, 2010 apud FERREIRA E SIQUEIRA, 2007). Nas organizações, a maioria dos homossexuais prefere não “sair do armário” por medo de retaliações ou rejeição que possa prejudica-los na carreira tanto como indivíduos aceitos pelo grupo como profissionais de sucesso, o que impacta na satisfação destas pessoas que buscam se esconder na tentativa de não serem impactados negativamente por estereótipos e estigmas sobre sua condição (HEBL E GRIFFITH, 2002).

Segundo Meyer (1995) o “estresse de minorias” é o estresse psicológico vivenciado por grupos estigmatizados e que é muito presente nas organizações. É o estresse experimentado por pessoas que pertencem a um grupo considerado pelos demais como inferior e que é marginalizado e oprimido por este motivo. Esta categorização é sustentada pelo preconceito e discriminação ao grupo considerado inferior, como é o caso dos homossexuais. Para Meyer são três os agentes que operacionalizam este estresse: a homofobia internalizada, o estigma percebido e as atitudes preconceituosas.

Tendo em vista o enorme impacto da estigmatização dentro das organizações é possível afirmar que os selecionadores como pertencentes de uma organização e agentes ativos da cultura organizacional serão afetados pelos estigmas sociais e sua operacionalização dentro da empresa estando, então, passíveis ao ato de

discriminar um determinado candidato se perceberem alguma característica que remeta ao grupo categorizado como inferior.

2.3. Categorização pelo sotaque e discriminação

Outra teoria que sustenta as hipóteses levantadas nesta pesquisa é a da categorização pelo sotaque e discriminação intergrupala, que apresenta o fundamento de que as pessoas categorizam as outras em grupos sociais similares e que, portanto, estão suscetíveis a discriminação. Segundo Allport (1954) o ato de categorizar as pessoas faz parte do instinto humano, uma vez que é incapaz de responder a cada única pessoa ou evento que encontrem.

As categorias, por sua vez, são definidas por semelhanças e diferenças atribuídas a um grupo de pessoas e que outras percebem com facilidade. Logo, uma vez que as pessoas são alocadas nestas categorias fica mais fácil lidar com elas de maneira mais eficiente. Desse modo, as línguas ou sotaque também vão remeter à grupos e subgrupos específicos que são complexos, mas percebidos sem a necessidade de descrição particularista (SOUZA, 2014 p.25).

Segundo Souza (2014, p. 28 apud BROWN, 2010) a categorização parece contribuir para um grupo sinta-se favorecido em relação a outro, seja na forma de julgamentos avaliativos tendenciosos ou por meio de algum comportamento concreto de discriminação intergrupala.

Sobre a discriminação, é possível afirmar que pessoas percebidas e relacionadas a grupos tidos como minoritários no Brasil tentem a sofrer maior impacto da discriminação por parte de pessoas que acreditam pertencer a outros grupos. Os gays são percebidos como minoritários em diversas nações do mundo e sofrem o impacto direto da discriminação por sua orientação sexual, percebida por diversas características comuns ao grupo, dentre as quais está o sotaque (LACERDA et al. 2002).

2.4. Sotaque e a sexualidade

O sotaque pode ser entendido como a maneira como as pessoas pronunciam as palavras em suas falas (GILES, 1973). Como tal, o ser humano em seu processo de dar significado ao outro atribui grande importância ao sotaque percebido e como citado mais acima nas outras referências busca categorizar a pessoa com base no que percebe em algum grupo social que pode favorecê-la em sua relação com o mesmo ou não, dependendo de mais alguma porção de avaliações cognitivas realizadas neste processo.

Segundo Giles (1996) em sua teoria do alojamento da comunicação (CAT), a convergência entre a voz das pessoas reflete a necessidade de grupo (muitas vezes inconsciente) do falante para integração social ou identificação com o outro, por isso a existência de similaridades entre as pessoas de um determinado grupo.

No que se referem à sexualidade, as pessoas conseguem distinguir e classificar as outras de acordo com as similaridades percebidas de várias formas, dentre as quais está o sotaque. Estudos anteriores demonstraram que existe uma clara percepção por parte dos ouvintes sobre o que classificam como sons heterossexuais e sons gays ou homossexuais (PANFILI, 2011).

2.5. Formulação de hipóteses

Com base nos resultados acima revisados, este estudo centra-se no propósito de examinar o impacto do sotaque gay masculino em decisões de emprego no Brasil. Neste contexto, os achados demonstram que o sotaque ou a forma de falar de pessoas (GILES, 1973) do sexo masculino é utilizado para categoriza-las (SOUZA, 2014 p.25) como mais heterossexuais ou mais gays dependendo da forma como emitem os sons ao falar (PANFILI, 2011); os grupos tidos como inferiores dentre os demais, como os homossexuais, são estigmatizados e discriminados nas organizações (MEYER, 1995) sendo percebidos como minoritários em diversas nações do mundo como também no Brasil (LACERDA et al. 2002), muitas vezes são vistos como menos do que os integrantes dos grupos majoritários para desempenhar certos papéis sociais e profissionais. Sendo assim, propõe-se que:

H1: Em comparação a um candidato a uma vaga de trabalho com sotaque gay, um candidato com sotaque heterossexual será mais bem avaliado para uma vaga de Gerente de Vendas de Carros em termos de cumprimento dos requisitos do cargo (H1a), probabilidade de recebimento de promoção (H1b) e probabilidade de contratação (H1c).

Pesquisas anteriores evidenciam que os homossexuais integram um tipo de grupo minoritário (LACERDA et al. 2002) e, portanto, são discriminados dentro das organizações de forma velada ou explícita (MEYER,1995) por causa de estereótipos sustentados pela sociedade, sendo identificados e facilmente classificados por conta do sotaque ou maneira característica como falam (PANFILI, 2011) (GLAUDIO, 1994) (SMYTH,2008). Logo, podemos afirmar que o sotaque gay é menos desejado e aceito socialmente que o sotaque hétero. Por último, vale ressaltar que pessoas com sotaques menos desejados num determinado grupo tendem a ser avaliadas como menos competentes, porém mais cordiais (FELIX; LAGE, 2014 apud LEE; FISKE, 2006; GILES et al., 1995; CARGILE; BRADAC, 2001). Portanto, propõe-se que:

H2: Em comparação a um candidato a uma vaga de trabalho com sotaque gay, um candidato com sotaque heterossexual será mais bem avaliado para uma vaga de Gerente de Vendas de Carros em termos de competência (H2a) e pior avaliado em termos de cordialidade (H2b).

3. METODOLOGIA

3.1. Caracterização dos participantes

Este estudo de natureza quantitativa e com design de experimento teve como objeto de pesquisa verificar se o sotaque gay representa uma desvantagem em decisões de emprego no Brasil; para tanto, foi realizado com uma amostra de 202 alunos (141 mulheres e 61 homens) do curso de pós-graduação de uma universidade de São Paulo. A idade média dos participantes esteve entre 24 e 52 anos (desvio padrão = 2,98). No que se refere à etnia, eles se declararam como sendo 55,5% brancos (n=112), 33,2% pardos (n=67), 5,9% negros (n=12) e 5,4% (n=11) asiáticos. A maioria dos participantes estava trabalhando no período da

pesquisa, 94,1% (n=190); todos declaram já ter trabalhado com gestão de pessoas (n=202) e 87,6% (n=177) já atuaram com processos de recrutamento e seleção de profissionais. A tabela 1 apresenta os dados sumarizados descritos nesta seção.

TABELA 1: CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Variáveis	Frequência	
	Absoluta (n)	Percentual (%)
Sexo		
Feminino	141	69,8%
Masculino	61	30,2%
Etnia		
Branços	112	55,5%
Pardos	67	33,2%
Negros	12	5,9%
Asiáticos	11	5,4%
Situação de emprego		
Empregados	190	94,1%
Trabalhou na área de gestão de pessoas	202	100,0%
Atuou com atividades de recrutamento e seleção de pessoas	177	87,6%

Nota. Fonte: Elaborada pelo autor.

3.2. Procedimentos

Os participantes foram divididos aleatoriamente em dois grupos para a sessão experimental e colocados em salas diferentes. Quando do início da pesquisa, foi solicitado a eles que se imaginassem na função de gestores responsáveis por selecionar um Gerente de Vendas de Carros, que responderia pelos resultados de uma equipe de vendedores de uma empresa hipotética. Este cargo foi escolhido nesta pesquisa por ter sido utilizado em pesquisas anteriores (DIPBOPE et al., 1975; ARVEY et al., 1977; MARSHALL-MCCASKEY e JOHNSTON, 1998). O texto disponível no APÊNDICE A foi gravado em áudio antes do dia do experimento por um ator contratado em duas versões que foram ouvidas pelos participantes das duas salas acima citadas, sendo a versão a) apresentação de um candidato homem com sotaque heterossexual e a versão b) apresentação de um candidato homem com

sotaque homossexual. O texto gravado foi adaptado a partir do utilizado por Hosoda et al. (2012) e Lage (2013) em pesquisas anteriores.

Logo após ouvirem o áudio, todos os participantes foram convidados a avaliar os candidatos de acordo com a vaga em questão segundo os seguintes critérios: cumprimento dos requisitos do cargo, probabilidade de contratação, probabilidade de recebimento de promoção, competência e cordialidade, disponíveis na forma de questionário cujas versões das escalas para o português foram operacionalizadas e validadas por Lage (2013) por meio do processo de tradução reversa. Este instrumento encontra-se no APÊNDICE B.

A escolha de um ator para fazer a gravação vai de encontro com a necessidade de o áudio parecer natural como na apresentação real de um candidato, tendo em vista a capacidade de emular o sotaque característica da fala gay e da fala hétero, que o ator possui por formação. Foi solicitado a ele que decorasse o texto e falasse naturalmente quando executasse a gravação. Outro ponto importante foi utilizar o mesmo texto para ambas as gravações, assim como nos estudos anteriores, permitindo que as características da voz do narrador permaneçam constantes (Lage, 2012).

As sessões do experimento aconteceram de forma subsequente e, conforme citado acima, conduzidas por um pesquisador. Depois de ouvirem o áudio e receberem as orientações sobre o preenchimento do questionário, os participantes foram instigados a avaliar criteriosamente o candidato que se apresentou através do áudio que eles ouviram por meio dos requisitos para cada uma das vagas propostas, sendo as variáveis da pesquisa, dispostas de acordo com as hipóteses pesquisadas. A variável “Cumprimento dos requisitos do cargo” foi medida por meio de 3 itens (exemplo: “Eu acredito que ele é qualificado para o cargo”) em uma escala Likert de 7 pontos que varia de 1 (discordo fortemente) a 7 (concordo fortemente). A variável “Probabilidade de recebimento de uma promoção” foi medida por meio de 2 itens (exemplo: “O potencial de que ele seja promovido nos próximos cinco anos é”) em uma escala Likert de 7 pontos que varia de 1 (discordo fortemente) a 7 (concordo fortemente). Por sua vez, a variável “Probabilidade de contratação” foi medida por um único item (exemplo: “Você o contrataria para o cargo”) que varia de 1 para não e 2 para sim. As variáveis “Competência percebida” e “Cordialidade percebida” foram medidas através de 7 itens cada, visando compreender características dos

candidatos (exemplo de Competência percebida: confiante / não confiante, administrativo / operacional; e exemplo de Cordialidade percebida: simpático / antipático, atencioso / não atencioso) todos em uma escala Likert de 7 pontos (exemplo: Cordial 1 2 3 4 5 6 7 Frio).

3.3. Checagem da manipulação

Para verificar a possibilidade de manipulação do sotaque gay ou hétero de um dos candidatos hipotéticos foi criada uma variável adicional com objetivo de mensurar a efetividade da emulação dos sotaques de gay e hétero simulados pelo ator profissional em sua gravação. Logo, o questionário disponível no APÊNDICE B conta com esta variável, medida por meio de 2 itens a) “No que se refere a possuir sotaque, o candidato” em uma escala Likert de 7 pontos que varia de 1 (discordo fortemente) a 7 (concordo fortemente) e b) “Para você, qual a orientação sexual dele” que variou em: 1 para Heterossexual, 2 para Bissexual, 3 para Homossexual e 4 para outros, com a possibilidade de o participante descrever, o que classificou como “outros”. Esta avaliação de manipulação foi muito importante no sentido de verificar se os áudios estavam imparciais como esperado para garantir os resultados fidedignos deste experimento.

4. RESULTADOS

A partir deste ponto os resultados da pesquisa serão apresentados por meio da análise da avaliação da manipulação do sotaque, as análises preliminares sobre os dados de acordo com o perfil dos participantes da pesquisa e o resultado dos testes de hipóteses para o estudo das hipóteses levantadas para os candidatos à vaga de Gerente de Vendas de Carros.

4.1. Análise de checagem da manipulação do sotaque

Para avaliar adequadamente o sucesso da manipulação dos sotaques gay e hétero foi realizada uma ANOVA. Os achados evidenciaram que a manipulação foi

bem-sucedida, visto que a gravação representativa do candidato com sotaque gay foi avaliada como possuindo um sotaque que revelava uma identidade sexual homossexual ($M=6,58$, $SD = 1,07$) que a gravação que representa o sotaque hétero ($M=2,0$, $SD = 1,33$), $F(1,303) = 158,31$, $p < 0,001$. Com base nestes dados foi possível qualificar as gravações como adequadas para o experimento.

4.2. Análises preliminares

Tendo em vista que a amostra contou com 141 mulheres e 61 homens, optou-se por avaliar se as medidas utilizadas na pesquisa (cumprimento dos requisitos do cargo, probabilidade de contratação, probabilidade de recebimento de promoção, competência e cordialidade percebidas) foram influenciadas pela interação entre o gênero do avaliador versus o sotaque do candidato. Para realizar esta avaliação, utilizou-se uma MANCOVA 2 (sotaque do candidato) x 2 (gênero do avaliador), que apontou como resultado que o gênero dos participantes não apresentou relação com as medidas avaliadas – $F(5,246) = 1,09$, $p=0,24$, λ de Wilks = 0,96 e não mostrou relação com o sotaque do candidato, $F(5,246) = 1,05$, $p=0,35$, λ de Wilks = 0,97.

A amostra também se mostrou como diversa em termos de etnia. Logo, optou-se por analisar se essa heterogeneidade étnica teve alguma influência nos resultados das medidas da pesquisa, por meio da interação entre a etnia dos participantes versus o sotaque do candidato. A etnia foi dividida nas opções de brancos, pardos, negros e asiáticos, devido ao número de participantes. A MANCOVA 2 (sotaque do candidato) x 4 (etnia do avaliador) realizada mostrou que a etnia dos participantes não produziu efeitos nas medidas avaliadas – $F(15, 462,32) = 1,18$, $p=0,33$, λ de Wilks = 0,95, nem no sotaque do candidato, $F(15, 462,32) = 0,85$, $p=0,43$, λ de Wilks = 0,93.

Tendo em vista o resultado das análises preliminares acima, tomou-se a decisão de testar todas as hipóteses usando o sotaque gay como única variável independente do estudo.

4.3. Testes das hipóteses

Na tabela 2, encontram-se os resultados estatísticos e as correlações entre as variáveis do estudo 01.

Médias, Desvios-Padrão e Correlações entre as Variáveis Mensuradas

Medida	Média	Desvio Padrão	1	2	3	4	5
1- Sotaque gay	-	-					
2- Cumprimento dos requisitos do cargo	4,40	1,38	-0,27***				
3- Probabilidade de promoção	4,10	1,37	-0,20**	0,08			
4- Probabilidade de contratação	1,52	0,43	-0,18**	0,39***	0,12*		
5- Competência percebida	4,38	1,20	0,22**	0,20**	0,09	0,28**	
6- Cordialidade percebida	3,81	1,13	-0,03	0,08	0,23**	-0,18*	0,22**

Fonte:

Elaborada pelo autor.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,00$.

Os resultados da tabela acima demonstram que o sotaque dos participantes apresentou relação considerável com todas as variáveis examinadas (Cumprimento dos requisitos do cargo, Probabilidade de recebimento de promoção, Probabilidade de contratação, Competência percebida e Cordialidade percebida), mesmo com algumas dessas relações com resultados negativos (Probabilidade de promoção e Cordialidade percebida). Após a visualização dos dados acima que demonstram de forma geral o estudo desenvolvido, foram realizados os testes das hipóteses elaboradas para o cargo de Gerente de Vendas de Cargo, estudo 1. A seguir encontram-se os resultados organizados para este estudo divididos em dois grupos de hipóteses: primeiro, apresentam-se os resultados relacionados às hipóteses 1a, 1b e 1c (referentes a decisões de emprego) e, em seguida, os resultados dos testes das hipóteses 2a e 2b (referentes a características pessoais dos candidatos).

4.4. Hipóteses referentes a decisões de emprego

O primeiro grupo de hipóteses do estudo 1 refere-se as decisões de emprego e defende que em comparação a um candidato a uma vaga de trabalho com sotaque gay, um candidato com sotaque heterossexual será mais bem avaliado para uma vaga de Gerente de Vendas de Carros em termos de cumprimento dos

requisitos do cargo (H1a), probabilidade de recebimento de promoção (H1b) e probabilidade de contratação (H1c). Para testar essas hipóteses, foi realizada uma análise de variância multivariada (One-way MANOVA) entre os participantes. Os resultados apresentaram um efeito considerável do sotaque dos candidatos, $F(2, 302) = 8,25$, $p < 0,01$, Wilkis lambda = 0,89.

Em seguida, uma ANOVA subsequente foi calculada e mostrou que o sotaque dos candidatos apresentou relação com o **Cumprimento dos requisitos do cargo**, $F(1, 303) = 12,62$, $p < 0,01$, e com a **Probabilidade de contratação**, $\chi^2(n = 203) = 9,16$, $p < 0,01$. O resultado da avaliação com as gravações em áudio com sotaque hétero foram mais positivas quanto ao cumprimento dos requisitos do cargo ($M = 4,62$, $SD = 1,48$) do que as gravações para o sotaque gay ($M = 4,18$, $SD = 1,27$), o que não permite rejeitar a H1a. Em confirmação ao que foi hipotetizado no estudo 1, o sotaque hétero foi melhor avaliado em termos de **Probabilidade de promoção** ($M = 4,38$, $SD = 1,35$) se comparado às avaliações para o sotaque gay ($M = 3,92$, $SD = 1,33$), o que não permite rejeitar a H1b.

A variável **Probabilidade de Contratação** foi mensurada como categórica (opções de resposta **sim** e **não**, conforme descrito na metodologia), logo, a H1c foi testada por meio de um teste χ^2 . Para esta avaliação, o resultado apontou que o sotaque do candidato influenciou a decisão de contratação, $\chi^2(n = 203) = 9,16$, $p < 0,01$. A maioria dos participantes do estudo ao ouvir o áudio gravado com sotaque hétero responderam que o contratariam ($n = 126$, 62%), enquanto a maioria dos participantes que escutaram o áudio com sotaque gay disse que não o contratariam ($n = 95$, 47%). Estes resultados não permitem rejeitar a hipótese H1c.

4.5. Hipóteses referentes a características pessoais do candidato

O segundo grupo de hipóteses do estudo 1 refere-se as características pessoais do candidato e defende que em comparação a um candidato a uma vaga de trabalho com sotaque gay, um candidato com sotaque heterossexual será mais bem avaliado para uma vaga de Gerente de Vendas de Carros em termos de competência (H2a) e pior avaliado em termos de cordialidade (H2b). Essas hipóteses foram testadas por meio de uma análise de variância multivariada (One-

way MANOVA) entre participantes. Os resultados revelam um efeito do sotaque dos candidatos, $F(2, 303) = 11,43, p < 0,01$.

Em seguida realizou-se uma ANOVA para uma maior avaliação sobre os resultados e a mesma mostrou que houve relação entre o sotaque dos candidatos com a **Competência percebida** $F(1, 303) = 13,43, p < 0,01$, e não houve relação com a **Cordialidade percebida** $F(1, 303) = 1,35, p > 0,05$. O candidato com sotaque hétero, interpretado na gravação em áudio, foi avaliado como mais competente ($M = 4,58, SD = 1,15$) do que o candidato representado na gravação com sotaque gay ($M = 4,18, SD = 1,24$), o que não permite rejeitar a H2a. Em contraponto ao que foi hipotetizado, o candidato com sotaque hétero, representado na gravação em áudio, foi razoavelmente melhor avaliado em termos de cordialidade ($M = 4,23, SD = 1,11$) do que o candidato com sotaque gay ($M = 4,21, SD = 1,12$), porém a diferença entre os resultados foi insignificante, o que não permite negar a H2b.

5. DISCUSSÃO

Alguns estudos centraram-se na verificação dos impactos do sotaque na percepção das pessoas, tomando como base, por exemplo, os sotaques regionais do Brasil e sua aceitação pelos próprios brasileiros ou ainda os impactos do sotaque nas decisões de emprego de estrangeiros no Brasil, além de outras pesquisas que exploram o mesmo tema. O mesmo acontece quando o assunto é a sexualidade no trabalho, cujos achados apontam dificuldades na inserção dos homossexuais no mercado de trabalho e a estratégia de sobrevivência destas pessoas num ambiente heteronormativo. Contudo, existe uma lacuna de pesquisa que é o objeto de estudo deste trabalho, analisar a junção destas duas dimensões da diversidade, ou seja, o sotaque gay e suas interferências nas decisões de emprego no Brasil. A seguir, realiza-se o confronto entre os resultados desta pesquisa e a literatura anterior a ela, para identificar pontos em que ambas se reforçam e pontos em que se dissipam, além de avaliar se de fato um dos centros desta pesquisa foi confirmado: a ideia de que as pessoas fazem suas escolhas com base em estereótipos percebidos e que o sotaque seria um fator reforçador desta avaliação quando o assunto é a orientação sexual percebida.

Discussões referentes aos julgamentos relacionados a decisões de emprego

Os resultados desta pesquisa sugerem que, em comparação a um candidato com sotaque hétero, um candidato com sotaque gay teria menor probabilidade de ser contratado para uma vaga de Gerente de Vendas de Carros. Ele ainda teria menor probabilidade de receber uma promoção, caso ocupasse o cargo em questão, e seria avaliado como menos apto a ocupar a função. Estudos anteriores demonstram que existe uma diferença na sonoridade da fala masculina e que esta é classificada pelas pessoas entre gay e hétero (PANFILI, 2011), o que é reforçado por outra pesquisa que confirma que as pessoas categorizam as outras por características similares de um grupo (ALLPORT; 1954). Outro achado que contribui para o entendimento deste resultado é o que propõe que as pessoas percebidas como pertencentes a grupos minoritários tendem a ficar marginalizadas, ou seja, elas são vistas como menos capazes e importantes do que os membros de grupos dominantes e é sabido que os gays são considerados minorias (LACERDA et al. 2002).

Logo, podemos afirmar que existe consistência no resultado encontrado quanto à diferença de avaliação entre os dois candidatos, tendo em vista que conforme esperado nas hipóteses levantadas, os participantes de fato perceberam diferença entre os áudios gravados com sotaque gay e hétero e classificaram-nos num determinado grupo que foi favorecido por ser dominante e desfavorecido por ser minoritário.

As associações feitas pelas pessoas na hora de decidir também contribuíram para este resultado, tendo em vista que fica evidente que a avaliação não foi racional, mas sim como a literatura demonstrou baseada no favorecimento (GATI; 1986).

Por último e com a análise exposta acima, pode-se sugerir que existem cargos tidos como para homens héteros e cargos tidos para gays, não sendo este um exemplo de cargo para gays.

Discussões referentes às características pessoais dos candidatos

No que se refere às características pessoais dos candidatos, verificadas na pesquisa através das hipóteses de competência percebida e cordialidade percebida, o resultado continuou favorável ao candidato hipoteticamente hétero alinhando-se às referências literárias e reforçando também as hipóteses anteriores. No que se refere ao sotaque, conforme visto anteriormente o sotaque do grupo dominante ou maioritário é geralmente percebido como melhor e, conseqüentemente, mais competente que do grupo minoritário ou tido como inferior (ARAUJO E LAGE, 2014).

Da mesma forma, o indivíduo percebido como homossexual é tido como uma minoria dentre os demais do grupo e, por isso, é discriminado e estereotipado (HEBL E GRIFFITH, 2002); um exemplo dessa relação é o caso citado nas referências e que acontece no setor bancário aonde os gays do sexo masculino são alvo de discriminação direta ou indireta (GARCIA E SOUZA, 2010).

Apesar de a hipótese sobre cordialidade não ter sido confirmada fortemente, não foi possível negá-la, o que também reforça todo o contexto identificado na literatura de base e nos achados dessa pesquisa, ou seja, o homem heterossexual é considerado em praticamente tudo melhor e mais capaz que o homem homossexual quando estamos falando de uma vaga de emprego de Gerente de Vendas de Carros.

Vale salientar que em consonância aos achados na literatura desta pesquisa, as características pessoais dos candidatos somadas às percepções e decisões de emprego baseadas certamente na utilidade e satisfação do decisor e não num modelo racional (GATI, 1986), reforçam a ideia de uma “identidade do homem gay” que se originou a partir de um processo longo de estigmatização consolidado através do tempo e que difere da “identidade do homem hétero” como sendo inferior em diversos aspectos, pelo fato de este último representar na sociedade atual o sinônimo de competência, capacidade, domínio e etc. (GARCIA E SOUZA, 2010 apud FERREIRA E SIQUEIRA, 2007).

Por último, podemos concluir como resultado da pesquisa que está identidade fixada do que é hétero ou gay é o fator de comparação das pessoas quando avaliam outras pessoas e, por conta disso, que o candidato supostamente

gay foi mais mal avaliado que o candidato hétero, ou seja, justamente pelo fato de o sotaque ouvido pelos participantes ter sido rapidamente classificado como uma característica irrefutável de que aquela pessoa era gay, o que deu origem a uma sequência de decisões sobre o caso.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado apresenta algumas limitações que serão apresentadas nos tópicos abaixo acompanhadas de sugestões para pesquisas futuras na mesma linha.

Primeiro, apontamos para o fato de a pesquisa ter sido realizada com somente um cargo, de Gerente de Vendas de Carros, o que deixa o resultado limitado quanto às possibilidades de comparação e análise. Com isso, sugerimos que em próximas pesquisas sejam analisados dois ou mais cargos para ampliar os achados e permitir mais discussões ainda sobre o tema, seria muito interessante explorar a identidade gay dentro das organizações partindo da hipótese de existência de posições para homens gays e posições para homens hétero.

Segundo, a pesquisa foi realizada no estado de São Paulo, apresentando assim um resultado regional e não nacional, sendo está mais uma limitação desta pesquisa. O fato de se trabalhar com um estado, por si só, já representa muito para este achado, mas trabalhar com mais estados seria muito interessando do ponto de vista científico, pois teríamos uma visão de como as pessoas categorizam gays e héteros pelo Brasil com possibilidades de comparação ricas e repletas de conteúdo importante tanto para literatura como para avaliação e tomadas de decisões nas organizações. Portanto, sugerimos que nas próximas pesquisas sejam considerados dois ou mais estados para enriquecimento dos resultados e avanço dos resultados.

Terceiro, o trabalho foi realizado através de medidas quantitativas para se chegar aos resultados, o que é natural e usual para estes tipos de pesquisa, tendo em vista a importância de se avaliar os dados colhidos e compará-los para confirmar ou negar as hipóteses levantadas neste. Contudo, perde-se nesta modalidade de pesquisa a oportunidade de aprofundar mais na avaliação dos participantes, ou seja, entender os porquês que os levaram a tal classificação, o que seria possível com a

utilização do método qualitativo juntamente com o já utilizado aqui. Logo, recomendamos que nas próximas pesquisas seja utilizado ambos os métodos para maior entendimento e consequente enriquecimento dos resultados.

Quarto, o estudo se limita a estudar homens gays quando há oportunidades de abranger mais dimensões da diversidade como as lésbicas, transexuais, mulheres, negros, dentre outros. Recomendamos, portanto, que nos próximos estudos sejam levantados resultados para estes outros pontos além de haver possibilidade de comparar eles utilizando o mesmo método, o que geraria maior entendimento sobre a percepção das pessoas quanto às demais dimensões relacionadas ao trabalho.

Finalmente, observamos que a pesquisa tem como público-alvo os recrutadores e profissionais de RH, havendo possibilidade de abordarmos também outros profissionais atuantes na organização que atuam como decisores em processos seletivos, tais como gestores, analistas e outros. Há a oportunidade, aqui, de verificar se a percepção destes profissionais é parecida com a dos profissionais do RH.

Na prática, sugerimos que as organizações tenham atenção redobrada na contratação de recrutadores, tendo em vista que estes podem incorrer em erros como selecionar pessoas através de preconceitos diversos, quando o adequado é que estes sejam capazes de decidir com a maior neutralidade possível. Neste estudo, podemos concluir que no contexto brasileiro, os profissionais do sexo masculino com sotaque heterossexual serão mais bem avaliados que os profissionais do mesmo sexo com sotaque gay, quando falamos de uma vaga de Gerente de Vendas de Carros.

Importante ressaltar que os processos seletivos têm mudado e outros modelos como entrevistas via telefone, Skype ou outros vem ocorrendo com frequência, o que aumentar os riscos de que os profissionais sejam avaliados a partir dos vieses aqui apresentados.

De forma geral, o estudo apresenta a importância de as organizações atentarem para o tema e como este é frágil e pode gerar problemas quanto às oportunidades de contratações e crescimento na carreira que devem ser lineares e para todos. Para tanto, as organizações devem desenvolver políticas de gestão da

diversidade alinhadas às suas políticas de Gestão de Pessoas e executadas por profissionais capacitados para tal, formando assim uma organização mais igual e justa.

7. REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital**. Educação e Sociedade, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2016.

CABECINHAS, Rosa. **Categorização e diferenciação: a percepção do estatuto social de diferentes grupos étnicos em Portugal**. Universidade de Minho, Instituto de Ciências Sociais, Cadernos do Nordeste, Sociedade e Cultura, v. 5, p. 3-28, 2003. Disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/1591/1/rcabecinhas_ArSoc_2003.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2016.

CASTLE, Ryan. **Gay Accent, Gender, and Title VII Employment Discrimination**, The. Seattle UL Rev., v. 36, p. 1943, 2012.

COIMBRA, Kary Emanuelle Reis. **Diversidade sexual e trabalho**. Revista de Administração Contemporânea, v. 15, n. 3, p. 557-559, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552011000300011&script=sci_arttext>. Acesso em: 10 nov. 2016.

CUSINATO, Rafael Tiecher. **Teoria da decisão sob incerteza e a hipótese da utilidade esperada: conceitos analíticos e paradoxos**. Dissertação de Mestrado não publicada, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul. P. 17-29, 2003. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/1961/000362539.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 20 Nov. 2016.

DA SILVA, José Manuel Tomás. **Decisão de carreira: processo, desafios e soluções**. Psychologica, n. 53, p. 5-25, 2010. Disponível em: <<http://impactum-journals.uc.pt/index.php/psychologica/article/view/1077>>. Acesso em: 20 Nov. 2016.

FERREIRA, Renata Costa. **O gay no ambiente de trabalho: uma análise dos efeitos em ser gay nas organizações contemporâneas**. Dissertação de Mestrado não publicada, Universidade de Brasília, Brasília. P. 11-63, 2007. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/3329/1/2007_RenataCostaFerreira.pdf>. Acesso em: 15 Jan. 2017.

GARCIA, Agnaldo; DE SOUZA, Eloisio Moulin. **Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário**. Revista de Administração Pública, v. 44, n. 6, p. 1353-1377, 2010. Disponível em:

<<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/viewArticle/6966>>. Acesso em: 16 Jan. 2017.

GATI, Itamar. **Making career decisions: a sequential elimination approach.** Journal of Counseling Psychology, v. 33, p. 408-17, 1986. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.33.4.408>>. Acesso em: 20 Nov. 2016.

GAUDIO, Rudolf P. **Sounding gay: Pitch properties in the speech of gay and straight men.** American speech, p. 30-57, 1994. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/455948>>. Acesso em: 30 Nov. 2016.

GONÇALVES, Carlos Alexandre. **A função indexical das formações x-íssimo, x-érrimo e x-ésimo no português do Brasil.** Revista ampliada de Workshop, PUC-Rio, Rio de Janeiro. P. 48-58, 2000. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/revistaveredas/files/2009/12/cap043.pdf>>. Acesso em: 10 Out. 2016.

GRAHAM, Nori et al. **Redução da estigmatização e da discriminação das pessoas idosas com transtornos mentais: uma declaração técnica de consenso.** Rev. Psiquiatr. Clín. (São Paulo), v. 34, n. 1, p. 39-49, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rpc/v34n1/a06v34n1>>. Acesso em: 21 Nov. 2016.

GREGORY JR, Stanford W.; WEBSTER, Stephen. **A nonverbal signal in voices of interview partners effectively predicts communication accommodation and social status perceptions.** Journal of personality and social psychology, v. 70, n. 6, p. 1231, 1996. Disponível em: http://www.columbia.edu/~rmk7/HC/HC_Readings/Gregory.pdf>. Acesso em: 07 Out. 2016.

GRIFFITH, Kristin H.; HEBL, Michelle R. **The disclosure dilemma for gay men and lesbians: "coming out" at work.** Journal of applied psychology, v. 87, n. 6, p. 1191, 2002. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.6.1191>>. Acesso em: 26 Dez. 2016.

IRIGARAY, Helio Arthur; FREITAS, Maria Ester. **Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho.** Revista Psicologia Política, v. 13, n. 26, p. 75-92, 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2013000100006>. Acesso em: 21 Nov. 2016.

LACERDA, Marcos; PEREIRA, Cícero; CAMINO, Leoncio. **Um estudo sobre as formas de preconceito contra homossexuais na perspectiva das representações sociais.** Psicologia: reflexão e crítica, v. 15, n. 1, p. 165-178, 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/prc/v15n1/a18v15n1.pdf>>. Acesso em: 12 Nov. 2016.

LAGE, Fabrícia C. A. F.; ARAUJO, Bruno F. V. B. **O Sotaque Estadunidense Representa uma desvantagem em decisões de emprego no Brasil?** RAC, Rio de Janeiro, v. 20, n. 6, art. 3, p. 693-714, 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v20n6/1415-6555-rac-20-06-00693.pdf>>. Acesso em: 08 Out. 2016.

NGUYEN, Lam Thanh. **Employment Decisions as a Function of an Applicant's Accent.** Tese de Mestrado, Universidade São José, p. 1-30, 2010. Disponível em: <http://scholarworks.sjsu.edu/etd_theses/3882/>. Acesso em: 10 Out. 2016.

PANFILI, Laura. **Vowel Duration and Perceptions of the Gay Accent.** Macalester College, p. 2-12, 2011. Disponível em: <http://digitalcommons.macalester.edu/ling_honors/7/?utm_source=digitalcommons.macalester.edu%2Fling_honors%2F7&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages>. Acesso em: 02 Out. 2016.

QUIGGIN, John. **A theory of anticipated utility.** Journal of Economic Behavior & Organization, v. 3, n. 4, p. 323-343, 1982. Disponível em: <doi: 10.1016/0167-2681(82)90008-7>. Acesso em: 15 Nov. 2016.

RAMOS, Jânia. **Avaliação de dialetos brasileiros: o sotaque.** Revista de Estudos da Linguagem, v. 5, n. 1, p. 103-125, 1997. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.17851/2237-2083.5.1.103-125>>.

RIBEIRO, Daniela G. V.; BÍSCOLI, Fabiana R. V.. **A busca por novos colaboradores através do recrutamento e seleção.** V. 24, p. 67-74, 2009. Disponível em: <<http://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/viewFile/746/631>>. Acesso em: 26 Nov. 2016.

RODRIGUES, Manoela C.; NARDI, Henrique C.. **Diversidade sexual e trabalho: reinvenções do dispositivo.** Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades, v. 2, n. 03, 2012. Disponível em: <<http://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/view/2287/0>>. Acesso em: 14 Out. 2016.

SANTOS, José G. W.; FRANCO, Ruth N. A.; MIGUEL; Caio Flávio. **Seleção de pessoal: Considerações preliminares sobre a perspectiva behaviorista radical.** Psicologia: Reflexão e Crítica, v. 16, n. 2, p. 235-243, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/prc/v16n2/a03v16n2.pdf>>. Acesso em: 24 Nov. 2016.

SOUZA, Luana Elayne Cunha de et al. **A influência da categorização pelo sotaque na discriminação.** 2014. Disponível em: <<http://tede.biblioteca.ufpb.br:8080/handle/tede/6988#preview-link0>>. Acesso em: 18 Dez. 2016.

SMYTH, Ron; ROGERS, Henry. **Do gay-sounding men speak like women?.** Toronto Working Papers in Linguistics, v. 27, 2008. Disponível em: <<http://twpl.library.utoronto.ca/index.php/twpl/article/view/6168>>. Acesso em: 22 Dez. 2016.

8. APÊNDICES

APÊNDICE A – Texto usado nas gravações utilizadas no experimento

Eu possuo uma graduação em Administração e possuo especialização em Gestão Empresarial. Me considero uma pessoa crítica e com interesse em me desenvolver e trilhar uma carreira de sucesso. Gosto de desafios e do stress do cotidiano, que me envolvem e tornam-me ainda mais interessado pelo que desempenho. Sou competitivo, mas gosto de trabalhar em equipe e entendo a importância de cada um no contexto do trabalho. Confesso que meu ponto fraco é a internet que às vezes tira minha atenção, me perco um pouco lendo as redes sociais, mas busco alternativas para que isto não ocorra e geralmente entrego os resultados que esperam de mim. Me vejo como alguém forte e resiliente e tenho muito interesse em ser selecionado para essa oportunidade. Se isto ocorrer, não vou decepcionar

APÊNDICE B – Questionário utilizado no experimento

Cumprimento dos requisitos do cargo

1. _____ Eu acho que ele é adequado para o cargo.
2. _____ Eu acho que ele possui o conhecimento e as habilidades necessárias para desempenhar o cargo.
3. _____ Eu acredito que ele é qualificado para o cargo.

Probabilidade de Recebimento de Promoção

1. O potencial de que ele seja promovido nos próximos cinco anos é:

Muito baixo 1 2 3 4 5 6 7 Muito alto

2. A probabilidade de ele se mover para uma posição de nível gerencial é:

Muito baixo 1 2 3 4 5 6 7 Muito alta

Probabilidade de contratação

1. Você o contrataria para o cargo? _____Não _____Sim

Competência Percebida

- | | | | | | | | | |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|-----------------|
| 1. Educado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Não educado |
| 2. De classe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Sem classe |
| 3. Inteligente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Não inteligente |
| 4. Administrativo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Operacional |
| 5. Em vantagem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Em desvantagem |
| 6. Confiante | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Não confiante |
| 7. Competente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Incompetente |

Cordialidade Percebida

- | | | | | | | | | |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|--------------|
| 1. Amável | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Não amável |
| 2. Cordial | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Frio |
| 3. Amigável | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Não amigável |
| 4. Simpático | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Antipático |
| 5. Agradável | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Desagradável |

6. Atencioso 1 2 3 4 5 6 7 Não atencioso

7. Honesto 1 2 3 4 5 6 7 Desonesto

Verificação da manipulação do sotaque

1. No que se refere a possuir sotaque, o candidato:

Não possui 1 2 3 4 5 6 7 Possui

2. Para você qual a orientação sexual dele?

___Heterossexual

___Bissexual

___Homossexual

___Outro: _____