



CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

DAVID CHESTER CARVALHO BARROS

TOMADORES DE DECISÃO NAS ORGANIZAÇÕES E SEU SENSO DE JUSTIÇA

Belo Horizonte
2024

DAVID CHESTER CARVALHO BARROS

TOMADORES DE DECISÃO NAS ORGANIZAÇÕES E SEU SENSO DE JUSTIÇA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração, do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Linha de Pesquisa: Processos e sistemas decisórios nas dimensões dos sujeitos, agentes, organizações e sociedade.

Orientador: Prof. Dr. Uajará Pessoa Araújo

B277t Barros, David Chester Carvalho
Tomadores de decisão nas organizações e seu senso de justiça / David
Chester Carvalho Barros. – 2024.
130 f.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em
Administração.
Orientador: Uajará Pessoa Araújo..
Dissertação (mestrado) – Centro Federal de Educação Tecnológica de
Minas Gerais.

1. Processo decisório – Teses. 2. Percepção visual – Teses. 3. Expressão
facial – Teses. 4. Justiça organizacional – Teses. I. Araújo, Uajará Pessoa.
II. Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais. III. Título.

CDD 658.3



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO DO CEFET-MG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO do Senhor David Chester Carvalho Barros. No dia 19 de julho de 2024, às 10h00min, reuniu-se, em webconferência, a banca examinadora de dissertação designada pelo colegiado do Programa de Pós-Graduação em Administração do CEFET-MG para julgar o trabalho final intitulado "**Tomadores de Decisão nas Organizações e seu Senso de Justiça**", linha de pesquisa: **processos e sistemas decisórios em arranjos organizacionais**. Abrindo a sessão, o Senhor Presidente da Banca, Prof. Dr. Uajará Pessoa Araújo, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares do Trabalho Final, passou a palavra ao aluno para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa do aluno. Logo após, a Banca se reuniu, sem a presença do aluno e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final:

(x) Aprovação.

() Aprovação com recomendação de aperfeiçoamento, condicionada à satisfação das exigências feitas pela banca examinadora.

() Recomendação de reapresentação.

() Reprovação.

O resultado final foi comunicado publicamente ao aluno pelo Senhor Presidente da Banca. Nada mais havendo a tratar, o Senhor Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Banca Examinadora.

Belo Horizonte, 19 de julho de 2024.

Assinaturas:

Prof. Dr. Uajará Pessoa Araújo (Orientador - PPGA-CEFET-MG)

Documento assinado digitalmente
UAJARA PESSOA ARAUJO
Data: 27/09/2024 19:58:29-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Lilian Bambirra de Assis (PPGA-CEFET-MG)

Documento assinado digitalmente
LILIAN BAMBIRRA DE ASSIS
Data: 27/07/2024 12:15:42-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Eveline Barbosa Silva Carvalho (UFC)

Documento assinado digitalmente
EVELINE BARBOSA SILVA CARVALHO
Data: 27/07/2024 23:26:36-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

AGRADECIMENTOS

Ao Criador, meu agradecimento e dedicação. Sem meu Deus, nada disso seria possível. Sou grato por colocar pessoas preciosas em meu caminho ao longo desta jornada.

Aos meus familiares queridos, especialmente meus pais, Jamil e Maria, que me ensinaram sobre ética e respeito. Aos meus irmãos, especialmente André, meu irmão mais velho, por ser um exemplo para nós mais novos.

À minha esposa, Nayara, meu profundo agradecimento pelo incentivo constante, por acreditar na minha capacidade, pela dedicação às nossas filhas e pelo apoio durante todo o mestrado.

Às minhas duas “princesinhas”, Alice e Lívia, que são a razão diária dos meus sonhos e perseverança, obrigado por existirem.

Aos meus gestores durante o mestrado, André Silva e Adriano Mendanha, que sempre estiveram comigo, oferecendo seu apoio pleno durante todo o mestrado. Aos meus colegas de minha equipe no trabalho, agradeço por suportarem minhas ausências com compreensão.

Aos meus colegas de pesquisa, com quem tive o prazer de escrever alguns trabalhos: Luciane Wandermurem, Melissa Cangussu, Ana Luiza Ornellas (UFLA), Thaís Ligieri, Eduardo Magalhães (UFMG), Rita Campos (UFLA) e Ana Flávia Moreira (Coorientada). E aos professores que participaram desses trabalhos: Lilian Bambirra, Fabrício Molica, Cleber Carvalho (UFLA), Daniel Paulino e Uajará Araújo.

Agradeço especialmente ao meu orientador, Prof. Dr. Uajará Pessoa Araújo, por ser e continuar sendo minha referência, por se tornar meu mestre antes mesmo de eu ser seu aluno regular. Hoje apresento esta pesquisa graças aos ensinamentos sobre como ser um pesquisador. Sua orientação na Teoria da Decisão abriu-me um novo mundo fascinante. Sou grato pelo crescimento proporcionado através de seu conhecimento imenso, compreensão e confiança.

Aos membros da banca, Prof.^a. Dra. Eveline Barbosa Silva Carvalho e Prof.^a. Dra. Lilian Bambirra de Assis, agradeço por aceitarem o convite, pelas valiosas contribuições e pelo estímulo. Finalmente, sou grato a todas as pessoas que, de alguma forma, contribuíram e estiveram comigo nesta trajetória.

“Sto ancora imparando”

Michelangelo a 87 anni

TOMADORES DE DECISÃO NAS ORGANIZAÇÕES E SEU SENSO DE JUSTIÇA

RESUMO

Tema: Pesquisa sobre a relação do Efeito Halo e a percepção de justiça em tomadores de decisão.

Objetivo: Investigar a interveniência de atributos e características na percepção do tomador de decisão em seu senso de justiça

Fundamentação: Abrangeu quatro tópicos essenciais relacionados ao comportamento humano na tomada de decisões organizacionais. Primeiramente, explorou a tomada de decisão e a racionalidade limitada conforme apresentada por Herbert Simon. Em seguida, discutiu o uso de heurísticas como atalhos mentais e seus impactos nas decisões, incluindo os vieses cognitivos resultantes, com ênfase no Efeito Halo. O terceiro ponto abordou a percepção de justiça nas decisões em ambientes organizacionais e como isso afetava o comportamento dos indivíduos. Por fim, explorou o tema "Expressões faciais associadas ao Efeito Halo e à percepção de justiça", culminando na proposta de uma hipótese a ser testada.

Metodologia: A metodologia consistiu em uma pesquisa descritiva, transversal e quantitativa que utilizou o método de escolhas hipotéticas como coleta de dados, através de questionários online e contou com a participação de 109 entrevistados, cujas respostas foram tratadas no software MS Excel, submetidas a análises estatísticas e ao teste de hipótese por meio do teste qui-quadrado.

Principais resultados: Constata-se nos resultados que o método empregado não evidenciou o efeito halo na percepção de justiça em três de quatro decisões estudadas nessa pesquisa.

Contribuições potenciais: A adaptação do método de escolhas hipotéticas sobre a percepção de justiça dos testes de Kahneman, Knetsch e Thaler (1986) juntamente com os “gatilhos” por meio de expressões faciais utilizados no trabalho de Radeke e Stahelski (2020), adequadas às tomadas de decisões organizacionais é uma contribuição importante desta pesquisa e como contribuição social, destaca-se a discussão sobre os efeitos e vieses que fazem parte do processo decisório direcionado para o aperfeiçoamento das decisões de pessoas e organizações que gerem resultados positivos. Os resultados podem ainda despertar discussões em organizações sobre a tomada de decisão com profissionais tomadores de decisão em nome de organizações.

Palavras-chaves: Efeito halo. Expressões faciais. Percepção de Justiça. Processo decisório.

HALO EFFECT AND SENSE OF FAIRNESS IN ORGANIZATIONS

ABSTRACT

Theme: Research on the relationship between the Halo Effect and the perception of fairness in decision makers.

Objective: To investigate the influence of attributes and characteristics on the decision maker's perception of their sense of fairness.

Rationale: Covered four essential topics related to human behavior in organizational decision-making. Firstly, it explored decision making and bounded rationality as presented by Herbert Simon. Then, he discussed the use of heuristics as mental shortcuts and their impact on decisions, including the resulting cognitive biases, with an emphasis on the Halo Effect. The third point addressed the perception of justice in decisions in organizational environments and how this affected individuals' behavior. Finally, it explored the topic "Facial expressions associated with the Halo Effect and the perception of fairness", culminating in the proposal of a hypothesis to be tested.

Methodology: The methodology consisted of a descriptive, cross-sectional and quantitative research that used the method of hypothetical choices as data collection, through online questionnaires and included the participation of 109 interviewees, whose responses were processed in MS Excel software, subjected to analysis statistics and hypothesis testing using the chi-square test.

Main results: It can be seen from the results that the method used did not show the halo effect in the perception of fairness in three of the four decisions studied in this research.

Potential contributions: The adaptation of the hypothetical choices method on the perception of fairness from the Kahneman, Knetsch and Thaler (1986) tests together with the “triggers” through facial expressions used in the work of Radeke and Stahelski (2020), suitable for organizational decision-making, is an important contribution of this research and as a social contribution, the discussion on the effects and biases that are part of the decision-making process aimed at improving the decisions of people and organizations that generate positive results stands out. The results may also spark discussions in organizations about decision-making with professional decision-makers on behalf of organizations.

Keywords: Halo effect. Facial expressions. Perception of Fairness. Decision-making process.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Detecção de VH em 57 estudos empíricos	43
Tabela 2 – Sexo dos participantes	50
Tabela 3 – Faixa etária dos participantes.....	50
Tabela 4 – Nível de escolaridade dos participantes.....	51
Tabela 5 – Participantes que exerceram cargo de liderança.....	51
Tabela 6 – Participantes e autores da teoria da decisão.....	52
Tabela 7 – Separação por grupos.....	52
Tabela 8 – Fotografias usadas para o julgamento dos participantes.....	54
Tabela 9 – Diferença percentual entre grupos na pesquisa	56
Tabela 10 – Teste qui-quadrado para teste de percepção de justiça.....	60

LISTA DE GRÁFICOS E FIGURAS

Figura 1 – Fluxograma da sequência de análise	48
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Considerações onto-epistemológicas.....	41
Quadro 2 – Adaptação para pesquisa	45
Quadro 3 – Diferenças do método de coleta.....	46
Quadro 4 – Fotografias usadas nos grupos entrevistados.....	53
Quadro 5 – Cenário apresentado aos entrevistados	55

LISTA DE SIGLAS OU ABREVIATURAS

ANOVA - "*Analysis of Variance*" (Análise de Variância)

CEFET-MG – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

DM – Decision Making (Agente tomador de decisão)

EE – Experimentos de escolha

EH – Efeito Halo

F – Estatística F no teste ANOVA (Razão entre a variabilidade entre os grupos e a variabilidade dentro dos grupos)

F crítico – Valor de referência para determinar a significância do teste F.

GenAI – Generative Artificial Intelligence (Inteligência Artificial Generativa)

gl – Graus de Liberdade no teste ANOVA (Relacionado ao número de observações e grupos)

HIS – Homem Idoso Sorridente

HJS – Homem Jovem Sorridente

MIS – Mulher Idosa Sorridente

MJS – Mulher Jovem Sorridente

MQ – Média dos Quadrados no teste ANOVA (SQ dividido pelo respectivo gl)

MS Excel – Software da empresa Microsoft para tratamento de dados em planilhas

PPGA – Programa de Pós-Graduação em Administração

PJ – Percepção de Justiça

p-valor – A probabilidade de se observar uma diferença tão grande ou maior do que a que foi observada sob a hipótese nula.

Qui-Quadrado – também conhecido como Chi-Square Test, é um teste estatístico usado para determinar se há uma associação significativa entre duas variáveis categóricas

SQ – Soma dos Quadrados no teste ANOVA (Mede a variabilidade total em relação à média geral)

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UFC – Universidade Federal do Ceará

UFLA – Universidade Federal de Lavras

UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

VH – Viés hipotético

α – nível de significância

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA.....	11
1.2 QUESTÃO E OBJETIVOS DA PESQUISA.....	14
1.3 DELIMITAÇÃO E PRESSUPOSTOS DA PESQUISA	16
1.4 RELEVÂNCIA DA PESQUISA	16
1.5 ADERÊNCIA DA PESQUISA À LINHA 2 DO PPGA.....	18
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	19
2.1 TOMADA DE DECISÃO E RACIONALIDADE LIMITADA.....	19
2.2 HEURÍSTICAS E VIESES NA TOMADA DE DECISÕES	23
2.3 PERCEPÇÕES DE JUSTIÇA.....	29
2.4 EXPRESSÕES FACIAIS ASSOCIADAS AO “EH” E A PERCEPÇÃO DE JUSTIÇA	32
2.4.1 Atratividade.....	34
2.4.2 Maturidade	36
2.4.3 Honestidade.....	37
2.4.4 Ameaça.....	39
3 METODOLOGIA.....	41
3.1 CONSIDERAÇÕES ONTO-EPISTEMOLÓGICAS.....	41
3.2 MÉTODO DAS ESCOLHAS HIPOTÉTICAS E JULGAMENTOS HIPOTÉTICOS	42
3.3 COLETA DE DADOS	44
3.3.1 Procedimentos e instrumento de coleta	44
3.3.2 População e amostra.....	47
3.4 TRATAMENTO DOS DADOS.....	47
3.5 ANÁLISE DOS DADOS	47
4 ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS.....	50
4.1 ANÁLISE DEMOGRÁFICO E SEPARAÇÃO EM GRUPOS.....	50
4.2 ANÁLISE DE EXPRESSÃO FACIAL	52
4.3 ANÁLISE DE PERCEPÇÃO DE JUSTIÇA	54
4.3.1 Análise de enquadramento e diferença em pontos percentuais	56
4.3.2 Análise do valor-p para com teste qui-quadrado.....	59
4.3.3 Exploração teórica na análise	63
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	65
REFERÊNCIAS	69
APÊNDICE 1 – ESCOLHA DAS ESCALA	81
APÊNDICE 2 – QUESTIONÁRIO.....	84
APÊNDICE 3 – ESCALAS E AMOSTRAS	104

APÊNDICE 4 – COMPARAÇÃO KAHNEMAN, KNETSCH E THALER (1986) E DADOS DA PESQUISA	106
APÊNDICE 5 – COMPARAÇÃO COM RADEKE E STAHELSKI (2020)	108
APÊNDICE 6 – ANÁLISE DE EXPRESSÃO FACIAL E TESTES ESTATÍSTICOS	114

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA

A tomada de decisões é uma atividade fundamental no funcionamento de qualquer organização (Tajetovna, 2024). Em um ambiente de incertezas, gestores e líderes enfrentam diariamente uma variedade de decisões, que variam desde questões operacionais até escolhas estratégicas que podem moldar o futuro da empresa (Khalid, 2023). No entanto, os indivíduos geralmente deixam de tomar decisões puramente lógicas e racionais devido a vários fatores, como negligência cognitiva, racionalidade limitada e a influência de sistemas afetivos e choques estocásticos.

O conceito de negligência cognitiva introduz a ideia de que os indivíduos tendem a evitar custos e maximizar os benefícios nas atividades cognitivas, impactando seu processo de tomada de decisão (Demir; Eyerci, 2023). Além disso, a teoria da racionalidade limitada sugere que os indivíduos operam dentro dos limites de suas habilidades, disponibilidade de informações e restrições de tempo, levando a decisões tomadas de maneira mais rudimentar e superficial do que o assumido pelos modelos econômicos clássicos (Steele, 2016). Além disso, a presença de sistemas afetivos e choques estocásticos pode influenciar as decisões dos indivíduos, levando-os a considerar fatores além da pura lógica e racionalidade (Acevedo *et al.*, 2021). Portanto, uma combinação de negligência cognitiva, racionalidade limitada e influências afetivas contribui para o fracasso dos indivíduos em tomar decisões puramente lógicas e racionais de forma consistente.

Os preconceitos da cognição humana em ambientes de grupo podem superar os da tomada de decisões individuais na condução de comportamentos insustentáveis (Engler; Abson; Von Wehrden, 2019). Estudos em economia comportamental, psicologia cognitiva e ciências organizacionais têm explorado extensivamente esses desvios. Um dos principais expoentes desse campo foi Daniel Kahneman. Suas pesquisas, principalmente em colaboração com Amos Tversky, destacaram a presença de vieses cognitivos que influenciam nossas decisões diárias. No entanto, este trabalho focará em um estudo realizado com a colaboração de Jack Knetsch e Richard Thaler.

O estudo de Kahneman, Knetsch e Thaler (1986) destacou o impacto significativo da justiça nas trocas econômicas, mostrando que os indivíduos frequentemente priorizam a justiça sobre o ganho econômico. Mesmo quando oferecidos negócios economicamente vantajosos, se

percebidos como injustos, são rejeitados. Isso se alinha com a pesquisa sobre teorias da justiça, que enfatizam o papel da justiça como princípio orientador na gestão de partes interessadas (Taumaturgo; Boaventura, 2022), pesquisa sobre estresse no trabalho (O'Brien; Cooper, 2022) e discussões de filosofia moral sobre justiça distributiva (Siemoneit, 2021). As descobertas sugerem que as percepções de justiça desempenham um papel crucial nos processos de tomada de decisão, muitas vezes superando o objetivo único de maximização do lucro. Os indivíduos geralmente rejeitam ofertas injustas, mesmo com um custo pessoal, indicando uma preferência pela justiça em vez do interesse próprio (Buskens *et al.*, 2023; Si *et al.*, 2020).

Além dos vieses cognitivos, pesquisadores destacam a relevância das emoções na tomada de decisões. Emoções incidentais, como medo, raiva ou felicidade, podem influenciar diferentemente as decisões sob risco e incerteza, dependendo de outras avaliações além da valência (Bartholomeyczik, Gusenbauer, Treffers, 2022). Estudos como esses reforçam o trabalho de Antonio Damásio revelando que as emoções têm um papel crucial nesse processo. A incapacidade de experimentar emoções, resultante de danos em áreas específicas do cérebro, pode levar a escolhas ineficientes, pois as emoções sinalizam riscos e recompensas (Damásio, 1994).

Considerando os fatores de negligência cognitiva, racionalidade limitada e vieses cognitivos nos seres humanos, leva ao estudo do conceito de justiça que aqui nessa introdução contextual necessita da diferenciação entre os termos em inglês *Fairness* e *Justice*, devido a grande massa de referências citadas aqui serem de origens em pesquisas internacionais que em sua maioria estão na linguagem inglesa. "Fairness" (equidade) refere-se à aplicação imparcial e igualitária das regras e procedimentos. Foca em garantir que todos sejam tratados de maneira consistente e sem favoritismo, proporcionando oportunidades iguais a todos (Avelino-Silva; Trujillo; Udeh-Momoh, 2023). Por exemplo, em uma competição, avaliar todos os participantes da mesma maneira é um exemplo de equidade. "Justice" (justiça), por outro lado, envolve uma análise mais profunda das circunstâncias e dos princípios morais. Busca equilibrar os direitos e necessidades individuais, muitas vezes ajustando as regras para garantir que as decisões sejam moralmente corretas e equitativas em contextos específicos (Wilkin, 2023). Por exemplo, oferecer acomodações especiais a um estudante com necessidades específicas pode ser uma forma de garantir justiça, mesmo que isso implique tratamento desigual em relação aos demais.

A justiça "*Fairness*" engloba a implementação imparcial e equitativa de regulamentos e processos, enfatizando o tratamento uniforme sem preconceitos, garantindo assim chances iguais para todos os indivíduos (Hosseini, 2024; Avelino-Silva; Trujillo; Udeh-Momoh, 2023).

Envolve avaliar indivíduos de forma consistente e sem favoritismo, como em uma competição em que todos os participantes são avaliados usando os mesmos critérios. A justiça é um princípio social fundamental crucial na tomada de decisões coletivas, com extensa pesquisa focada em suas propriedades axiomáticas e aspectos computacionais na tomada de decisões algorítmicas (Hosseini, 2024). Esse conceito de justiça vai além da mera igualdade para incluir noções de equidade, justiça, empatia, oportunidade e não discriminação, profundamente enraizadas nos comportamentos humanos e animais (Avelino-Silva; Trujillo; Udeh-Momoh, 2023).

No campo da jurisprudência, “justiça” (Justice) é definida como um elemento fundamental do direito positivo, entrelaçado com aspectos morais e legais, servindo como critério para avaliar leis (Dubovoi, 2023). Além disso, a “justiça territorial” é destacada como uma forma de justiça social que considera as circunstâncias espaciais como barreiras potenciais ao acesso aos princípios de justiça para indivíduos e grupos sociais (Wilkin, 2023). Portanto, garantir a justiça às vezes pode exigir o fornecimento de acomodações personalizadas para atender a necessidades específicas, mesmo que isso resulte em tratamento desigual em comparação com outros.

Assim considerando a explanação sobre *Fairness*, considera-se sendo um fator essencial que influencia a tomada de decisões é o senso de justiça. As pessoas têm uma forte necessidade de serem tratadas de forma justa e buscam agir de acordo com o que percebem como justo em relação aos outros. A percepção de justiça pode ser influenciada por normas culturais, éticas, valores pessoais e experiências anteriores. Estudos mostram que o senso de justiça não é apenas um conceito subjetivo, mas pode afetar comportamentos e decisões importantes dentro das organizações (Adams, 1965). O trabalho de Kahneman, Knetsch e Thaler (1986) ressalta a relevância do senso de justiça como uma força influente nas decisões econômicas e destaca a importância de considerar a percepção de justiça na tomada de decisões em organizações.

Além desses fatores já conhecidos, estudos recentes têm explorado novas perspectivas para entender como estereótipos de idade e gênero também podem influenciar decisões em um ambiente organizacional. Radeke e Stahelski (2020) conduziram um estudo intitulado "*Altering Age and Gender Stereotypes by Creating the Halo and Horns Effects with Facial Expressions*", investigando como expressões faciais podem afetar estereótipos de idade e gênero e, conseqüentemente, influenciar decisões tomadas em relação a determinadas pessoas. Os resultados sugerem que certas expressões faciais podem criar um efeito "*halo*" ou "*horns*", influenciando a percepção das pessoas sobre a competência, confiabilidade e adequação de

indivíduos com base em sua idade e gênero.

Pesquisas recentes destacam como estereótipos de idade e gênero influenciam a avaliação de funcionários, afetando a atribuição de tarefas, oportunidades de crescimento e promoções. Esses preconceitos podem ser mitigados ao integrar descobertas sobre estereótipos aos processos de tomada de decisão nas organizações, promovendo um ambiente mais justo e inclusivo (Pecher *et al.*, 2023; Larsson *et al.*, 2022; Chang, Liu, Zhang, 2022; Von Hippel *et al.*, 2023). A importância de combater esses estereótipos é fundamental para garantir uma cultura organizacional mais equitativa e imparcial, assim preconceitos geralmente levam à discriminação no mercado de trabalho, alimentados por preconceitos cognitivos e estereótipos negativos (Carcillo; Valfort, 2020).

Além dos estereótipos, fatores como atratividade, maturidade, honestidade e ameaça percebida nas expressões faciais também influenciam significativamente as decisões organizacionais. Radeke e Stahelski (2020) demonstraram que certas expressões faciais podem criar efeitos "halo" ou "horns", afetando percepções de competência e confiabilidade. Por exemplo, um rosto considerado atraente pode ser visto como mais competente e confiável enquanto expressões de raiva podem ser percebidas como ameaçadoras e menos confiáveis, influenciando contratações e promoções (Oh *et al.*, 2023; Kunst; Kirkøen; Mohamdain, 2023; Menegatti *et al.*, 2021).

Compreender a influência desses fatores é crucial para desenvolver estratégias que minimizem preconceitos e promovam a equidade. Ao treinar líderes para reconhecer e mitigar vieses baseados em expressões faciais e características percebidas, e ao implementar políticas de diversidade e inclusão, as organizações podem tomar decisões mais justas e informadas (Radeke; Stahelski, 2020). Isso pode levar a práticas mais conscientes e inclusivas, criando uma cultura organizacional onde todos os indivíduos tenham iguais oportunidades de crescimento, independentemente de sua aparência ou características percebidas.

1.2 QUESTÃO E OBJETIVOS DA PESQUISA

Nesse trabalho replicou e adaptou questões investigadas em 1986 no estudo intitulado "*Fairness as a Constraint on Profit Seeking*", realizado por Daniel Kahneman e seus colaboradores Jack Knetsch e Richard Thaler. Neste trabalho, os autores se dedicaram a investigar a percepção de justiça. Para fundamentar adequadamente este trabalho, foram revisados artigos que abordam o viés cognitivo conhecido como "Efeito Halo", chegando, assim,

ao estudo "*Altering age and gender stereotypes by creating the Halo and Horns Effects with facial expressions*", escrito em 2020 pelos autores Mary Radeke e Anthony Stahelski. Nessa segunda referência, os autores examinaram opiniões relacionadas à percepção social e à aparência das pessoas, demonstrando resultados distintos conforme diferentes expressões faciais foram apresentadas.

Com base nesses trabalhos e com inquietação sobre os resultados da obra de Kahneman e seus colaboradores em 1986 citados aqui, ficou a problematização de pesquisa: ***Qual a relação entre interveniência de atributos e características na percepção do tomador de decisão em seu senso de justiça?***

Tendo em vista a questão problema, e para efeito de análise, vamos considerar:

- H0: Não há relação entre a imagem do tomador de decisão e a percepção de justiça em relação a suas ações. Em outras palavras, a percepção de justiça em relação à tomada de decisão não está vinculada à imagem do tomador de decisão.

O objetivo geral desta pesquisa foi ***“Investigar a interveniência de atributos e características na percepção do tomador de decisão em seu senso de justiça”***, por meio da replicação e adaptação das questões investigadas no estudo "*Fairness as a Constraint on Profit Seeking*" realizado por Daniel Kahneman, Jack Knetsch e Richard Thaler em 1986.

Objetivos Específicos:

- a) Comparar itens do estudo de Kahneman, Knetsch e Thaler (1986) sobre a percepção de justiça, a fim de verificar se os resultados obtidos na pesquisa original se mantêm consistentes num contexto atual.
- b) Adaptar o estudo original, incorporando elementos e variáveis relevantes do viés cognitivo conhecido como "Efeito Halo", com base nas descobertas do trabalho de Radeke e Stahelski (2020), a fim de avaliar como essa influência pode afetar a percepção de justiça.
- c) Analisar os efeitos das diferentes expressões faciais apresentadas, conforme investigado por Radeke e Stahelski (2020), para compreender como essas expressões podem influenciar as percepções de justiça em situações específicas.

Ao cumprir esses objetivos específicos, o estudo aprofundou o entendimento sobre os efeitos cognitivos na percepção de justiça, oferecendo *insights* para a compreensão das decisões

e comportamentos humanos em contextos relacionados à tomada de decisão racional.

1.3 DELIMITAÇÃO E PRESSUPOSTOS DA PESQUISA

Esta pesquisa foi realizada por meio de aplicação de questionário para pessoas que trabalham no território nacional brasileiro. Assim, é tratado como um estudo de caso para investigar possíveis efeitos cognitivos nas tomadas de decisões dessas pessoas.

As proposições teóricas que orientaram esta pesquisa foram:

- P1 – Características faciais mudam a percepção social e opinião sobre as outras pessoas (Radeke; Stahelski, 2020)
- P2 – A percepção de justiça pode ser medida em escalas e ela muda conforme a percepção social das pessoas (Kahneman; Knetsch; Thaler, 1986)

1.4 RELEVÂNCIA DA PESQUISA

A relevância desta pesquisa fundamenta-se em vários aspectos. Em primeiro lugar, A tomada de decisões estratégicas desempenha um papel importante no desempenho eficaz de uma organização, influenciada por fatores como gestão, comportamento dos funcionários, processos de tomada de decisão e fatores ambientais organizacionais (Asikhia *et al.*, 2021). Compreender os fatores que influenciam esse processo é essencial para o bom funcionamento das organizações e para o alcance de seus objetivos.

A tomada de decisão é um tema amplamente estudado e discutido nas ciências organizacionais e de gestão (Simon, 1957; March; Simon, 1958). As decisões tomadas por indivíduos e grupos têm impactos significativos na eficácia das organizações, na alocação de recursos e no alcance de metas estratégicas (Eisenhardt, 2000; Mintzberg; Ahlstrand; Lampel, 2020). Portanto, compreender os fatores que influenciam esse processo é fundamental para aprimorar a governança e a gestão de organizações.

A investigação sobre desvios da racionalidade é crucial porque pode revelar por que as decisões nem sempre seguem uma lógica puramente racional, mesmo quando há acesso a informações adequadas (Tversky; Kahneman, 1974; Ariely, 2008). Compreender esses desvios é importante para evitar armadilhas cognitivas e melhorar a qualidade das decisões tomadas em ambientes complexos e incertos.

A economia comportamental tem sido uma área de pesquisa que explora em detalhes

esses desvios da racionalidade na tomada de decisões (Thaler; Sunstein, 2008). Essa abordagem tem mostrado que os seres humanos frequentemente tomam decisões de forma irracional e emocional, e não estritamente baseadas em análises lógicas (Kahneman, 2011; Loewenstein; Rick; Cohen, 2008). Portanto, investigar como esses desvios afetam as escolhas organizacionais é essencial para aprimorar a gestão e o planejamento estratégico.

Por outro lado, a análise do senso de justiça na tomada de decisões organizacionais é relevante porque as percepções de equidade e imparcialidade podem ter impactos significativos na motivação, satisfação e engajamento dos colaboradores (Adams, 1965). Descobriu-se que práticas inclusivas de gestão de talentos melhoram a percepção da justiça distributiva, impactando positivamente o esforço de trabalho (Kramer, 2022). Além disso, a percepção de justiça na gestão de talentos é influenciada tanto pelo interesse próprio quanto pelos princípios, com o status do talento desempenhando um papel significativo na determinação das percepções de justiça (Dries, 2023). Além disso, promover a diversidade e a inclusão no local de trabalho leva a um clima de diversidade positivo, motivando os funcionários a um melhor desempenho organizacional (Deepak, 2023).

A teoria da justiça organizacional tem sido uma linha de pesquisa que explora como as percepções de equidade influenciam o comportamento e o desempenho dos colaboradores (Greenberg, 1990; Colquitt *et al.*, 2001). Estudos têm demonstrado que a sensação de ser tratado com justiça afeta a motivação intrínseca dos funcionários, bem como a disposição para cooperar e apoiar os objetivos da organização (Cropanzano *et al.*, 2007). Portanto, a justiça organizacional e o comportamento de liderança orientado para as relações têm um impacto significativo na satisfação no trabalho (Bakotić; Bulog, 2021).

Ao investigar a interveniência de atributos e características do tomador de decisão em seu senso de justiça, a pesquisa pode contribuir para o avanço do conhecimento nas áreas de comportamento organizacional, psicologia aplicada e economia comportamental. Além disso, os resultados da pesquisa têm implicações práticas para a gestão de pessoas e para o desenvolvimento de políticas e práticas organizacionais mais eficazes e justas.

A investigação interdisciplinar é essencial para compreender a complexidade da tomada de decisões nas organizações modernas e para fornecer insights valiosos para aprimorar a gestão e o funcionamento das empresas (Dane; Pratt, 2007). Portanto, esta pesquisa pode contribuir para o avanço do conhecimento em múltiplas áreas acadêmicas e profissionais. Além disso, os resultados obtidos podem ajudar os gestores e líderes a tomar decisões mais informadas e

eficazes, considerando os aspectos emocionais e cognitivos envolvidos no processo decisório.

1.5 ADERÊNCIA DA PESQUISA À LINHA 2 DO PPGA

O Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG) oferece, por meio de seu Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA), o curso de Mestrado em Administração com foco em "Processos e Sistemas Decisórios". Este trabalho está alinhado à Linha de Pesquisa 2, que aborda "Processos e sistemas decisórios nas dimensões dos sujeitos, agentes, organizações e sociedade". Para garantir a coerência desta pesquisa com a linha de pesquisa mencionada, foi analisado o processo decisório dos agentes (DM) que atuam em organizações no Brasil. O objetivo foi investigar a interveniência de atributos e características na percepção do tomador de decisão em seu senso de justiça, assim podendo analisar como seu impacto na percepção de justiça nas ações executadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este referencial teórico abrange quatro tópicos essenciais relacionados ao comportamento humano na tomada de decisões organizacionais. Primeiramente, explora a tomada de decisão e a racionalidade limitada. Em seguida, discute o uso de heurísticas como atalhos mentais e seus impactos nas decisões, incluindo os vieses cognitivos resultantes, com ênfase no Efeito Halo. O terceiro ponto aborda a percepção de justiça nas decisões dos agentes em ambientes organizacionais e como isso afeta o comportamento dos indivíduos. Por fim, investiga as expressões faciais associadas ao Efeito Halo e à percepção de justiça, culminando na proposta de uma hipótese a ser testada.

2.1 TOMADA DE DECISÃO E RACIONALIDADE LIMITADA

A tomada de decisão é um processo complexo que envolve a avaliação de alternativas e a escolha daquela que parece ser a mais adequada para atingir um objetivo específico (Dall'Acqua; Gironacci, 2019). No entanto, a capacidade dos tomadores de decisão de processar e analisar todas as informações relevantes é limitada pela sua própria racionalidade. Esse conceito, conhecido como racionalidade limitada, foi introduzido por Herbert A. Simon em suas obras influentes de 1947 e 1957. Lacatus (2018) corrobora em seu trabalho afirmando que o conceito de racionalidade limitada é introduzido e explicado, desafiando a perspectiva econômica clássica no processo de tomada de decisão.

O conceito de “racionalidade limitada” desafiou a suposição neoclássica de racionalidade total na tomada de decisões (Schwarz; Christensen; Zhu, 2022). A teoria da racionalidade limitada representa uma transformação significativa no campo do entendimento da tomada de decisões. Simon argumentou que os indivíduos enfrentam restrições cognitivas, limitações temporais e informações incompletas no processo de escolha. Devido a essas limitações, os seres humanos tendem a optar por alternativas que sejam “boas o suficiente”, em vez de sempre buscar a maximização da utilidade como critério supremo (Rivero; Almeida, 2023). Além disso, o estudo do comportamento do consumidor explorou desvios da escolha racional nas práticas de tomada de decisão, destacando como os indivíduos tomam decisões na realidade, buscando a racionalidade dentro de limites (Vladimirovna; Andrei; Anastasia, 2022).

Em seu livro “*Administrative Behavior*” (1947), Simon desafiou a noção clássica de racionalidade perfeita, argumentando que os seres humanos são incapazes de alcançar uma otimização completa devido às limitações cognitivas e à falta de informações completas (Simon,

2013). Ele propôs que, em vez de buscar a melhor solução possível, os indivíduos se contentam com uma solução “satisfatória”, um processo que ele chamou de *satisficing* (Simon, 2013). Simon sugeriu que os tomadores de decisão operam dentro de um conjunto de limitações cognitivas e ambientais, o que os impede de considerar todas as alternativas possíveis e seus resultados potenciais (Simon, 2013).

Simon (1957) argumentou que os seres humanos fazem escolhas racionais que levam em conta as limitações cognitivas do tomador de decisão - limitações tanto de conhecimento quanto de capacidade computacional. A racionalidade limitada tornou-se um tema central na abordagem comportamental da economia, que está profundamente preocupada com as maneiras pelas quais o processo real de tomada de decisão influencia escolhas e resultados.

A racionalidade limitada modela os processos cognitivos dos tomadores de decisão de forma mais realista, concentrando-se na capacidade limitada da mente humana para formular e resolver problemas complexos de forma racional (Teraji, 2018). Em uma situação de escolha, os decisores confrontam a incerteza através das lentes dos modelos estruturados, mas também veem estes modelos como simplificações, optando por alternativas consideradas aceitáveis e encerrando a busca pela melhor opção possível (Cerreia-Vioglio, 2020). Esse aparente comportamento irracional surge devido à utilização de heurísticas que auxiliam o julgamento desses decisores sob incerteza absoluta, sintetizando modelos mentais e expectativas para ações intencionais de decisão e às influências da ordem em que as opções são apresentadas (Gilbert-Saad; Siedlok; Mcnaughton, 2018).

O conceito de racionalidade limitada sugere comportamento satisfatório e racionalidade processual na tomada de decisões, desafiando a teoria neoclássica da racionalidade global, que evoluiu para incluir a tomada de decisões gerenciais (Schilirò *et al.*, 2018). Para Simon, o processo de decisão pode ser decomposto nas seguintes fases: percepção do problema, levantamento das alternativas, escolha da decisão mais satisfatória e avaliação (Ornellas et al., 2023). Ao investigar os comportamentos de decisão dos gestores, Karademir e Tutar (2024) constataram que, apesar de muitos se considerarem racionais, essa percepção está mais ligada aos seus desejos do que à sua verdadeira racionalidade. O vasto domínio do subconsciente influencia significativamente suas escolhas e ações, destacando assim a limitação da racionalidade dos gestores. Assim, os processos de tomada de decisão de gestores são significativamente influenciados pelo subconsciente, mostrando as limitações da racionalidade pura (Gennadiy, 2022).

Em pesquisas acadêmicas, a racionalidade limitada desempenha um papel crucial em julgamentos hipotéticos, afetando a forma como as pessoas percebem e avaliam a justiça (Dvořák *et al.*, 2022). Quando são apresentados aos indivíduos a fazerem julgamentos sobre cenários imaginários, sua capacidade de prever e avaliar todas as variáveis é limitada pelas mesmas limitações cognitivas que afetam suas decisões na vida real (Sher *et al.*, 2022). Esses julgamentos hipotéticos geralmente se baseiam em suposições simplificadas e informações incompletas, levando a percepções distorcidas de justiça (Dvořák *et al.*, 2022). Consequentemente, tanto em situações práticas quanto em contextos hipotéticos, a Racionalidade Limitada influencia significativamente a forma como os indivíduos percebem e avaliam uma decisão justa, resultando potencialmente em decisões que não se alinham totalmente com os princípios da equidade devido às restrições inerentes aos processos de tomada de decisão humanos (Sher *et al.*, 2022).

O conceito de racionalidade limitada reconhece as restrições cognitivas que os indivíduos enfrentam ao tomar decisões, destacando os limites da racionalidade humana (Adler, 2020). Por outro lado, a pesquisa de Tversky e Kahneman sobre heurísticas e preconceitos demonstra como esses atalhos mentais podem influenciar significativamente nossos julgamentos e decisões, muitas vezes se desviando dos padrões normativos (Berthet; De Gardelle, 2023; Sbicca, 2014). Ao combinar essas perspectivas, surge uma compreensão mais abrangente da tomada de decisão, enfatizando a interação entre limitações cognitivas e escolhas práticas. Essa integração ressalta a complexidade dos processos de decisão humanos, nos quais os indivíduos buscam a racionalidade dentro desses limites inerentes, ao mesmo tempo em que são suscetíveis a preconceitos que podem impactar os resultados de suas escolhas (Fernandes; Correia; Campos, 2019).

Tversky e Kahneman, em 1973, complementaram a teoria de Simon ao demonstrar como as pessoas tomam decisões sob incerteza e como os vieses cognitivos afetam o processo de escolha. Suas pesquisas revolucionaram a compreensão da tomada de decisão e lançaram as bases para a economia comportamental. Eles identificaram várias heurísticas (atalhos mentais) que as pessoas usam para simplificar a avaliação de probabilidades e previsão de valores. Uma delas é a heurística da disponibilidade, que leva as pessoas a julgar a probabilidade de um evento com base na facilidade com que exemplos ou instâncias vêm à mente (Tversky; Kahneman, 1973).

A teoria do prospecto desenvolvida por Tversky e Kahneman explica como as pessoas evitam riscos quando enfrentam ganhos potenciais e assumem riscos quando lidam com perdas

certas. Sua pesquisa destacou que a tomada de decisão humana é influenciada por vieses cognitivos e heurísticas, resultando tanto em julgamentos precisos quanto em erros sistemáticos (Kahneman; Tversky, 1979).

Pesquisas indicam que, apesar das crenças dos gerentes na utilidade das informações de marketing, eles geralmente recorrem a métodos de tomada de decisão não analíticos e irracionais, negligenciando dados valiosos de relatórios de pesquisas de marketing (Tarka, 2017). Além disso, preconceitos cognitivos na gestão estratégica, decorrentes de uma mistura de emoções, intuições e experiências passadas, podem levar a resultados indesejados nos processos de tomada de decisão (Gonçalves; De Macedo Rocha, 2023). O mundo das organizações é construído por meio da linguagem, onde a racionalidade legitima as escolhas, mas uma versão limitada da racionalidade pode restringir o potencial da administração, sugerindo a importância de explorar diferentes estruturas de racionalidade para aprimorar as capacidades de tomada de decisão (Chaharbaghi, 2008). Essas descobertas destacam a complexa interação entre racionalidade, intuição, emoções e preconceitos cognitivos nos processos de tomada de decisão gerencial, ressaltando o impacto significativo do subconsciente nas escolhas e ações dos gestores.

Considerando que os processos de tomada de decisão ocorrem com a interação de alguns aspectos cognitivos e variáveis psicológicas, em um ambiente onde não há informações ou onde há incerteza em vez de risco, assim não é possível que as decisões sejam tomadas racionalmente como a mente indica. Entendendo que risco, conforme discutido em vários contextos (Kunanbayeva *et al.*, 2023), envolve situações em que a probabilidade de um evento ocorrer pode ser estimada, mesmo que o resultado exato seja incerto. É frequentemente associado a fatores quantificáveis e pode ser gerenciado por meio de estratégias que visam reduzir sua probabilidade e impacto. Por outro lado, a incerteza, conforme destacado na literatura (Roste; Roste, 2021; Saltelli; Ravertz, 2022), refere-se a situações em que os resultados não são apenas desconhecidos, mas também imprevisíveis, nesse sentido, é comum que os gestores das empresas tomem muitas decisões sob incerteza e, conseqüentemente, recorram por diversas razões aos atalhos mentais ou vieses cognitivos (Aren; Hamamci, 2021).

Quanto a julgamentos hipotéticos, a racionalidade limitada, conforme explorada no contexto de julgamentos de números de intervalo em processos de tomada de decisão (Liu; Pedrycz; Zhang, 2016), pode impactar significativamente a percepção da justiça em julgamentos hipotéticos. Van Prooijen (2013) afirma em sua pesquisa que os julgamentos de justiça são subjetivos e influenciados por processos motivacionais, com motivos individualistas

e sociais desempenhando papéis importantes dependendo da saliência perceptiva. Além disso, o conceito de racionalidade limitada destaca a incerteza experimentada pelos tomadores de decisão ao fazer comparações, levando a julgamentos inconsistentes de números de intervalos (Liu; Pedrycz; Zhang, 2016). Ao combinar experimentos mentais com experimentos de laboratório, Mitchell e Tetlock (2009) buscaram esclarecer e testar as afirmações das teorias motivacionais transparentes, lançando luz sobre os fatores que influenciam a percepção da justiça em cenários hipotéticos. Essa abordagem interdisciplinar pode fornecer informações valiosas sobre como a racionalidade limitada afeta a avaliação de justiça nos processos de tomada de decisão.

2.2 HEURÍSTICAS E VIESES NA TOMADA DE DECISÕES

A tomada de decisões é um aspecto fundamental da vida humana, e ao longo do tempo, a mente humana desenvolveu heurísticas como atalhos cognitivos para facilitar esse processo (Tversky; Kahneman, 1974). Heurísticas são regras simples e práticas que ajudam a economizar tempo e esforço mental ao enfrentar dilemas complexos (Kahneman, 2002). Para Colombo e Steenbergen (2020), as heurísticas são usadas na tomada de decisões sob incerteza, permitindo uma tomada de decisão eficiente, mas podem levar a preconceitos, erros (vieses cognitivos) e decisões abaixo do ideal.

A heurística da disponibilidade é uma das heurísticas mais conhecidas, na qual as pessoas tendem a atribuir maior probabilidade a eventos ou situações que são mais facilmente lembrados (Tversky; Kahneman, 1973). Por exemplo, se alguém estiver pensando em viajar para um destino turístico e tiver visto muitos anúncios recentes sobre esse lugar, é provável que julgue esse destino como mais atraente e seguro, mesmo que as estatísticas indiquem o contrário.

Outra heurística relevante é a da representatividade, que envolve fazer julgamentos com base em estereótipos ou protótipos, em vez de considerar informações estatísticas mais precisas (Tversky; Kahneman, 1974). Por exemplo, se uma pessoa encontra um indivíduo com traços de personalidade típicos de um líder, pode supor que essa pessoa é realmente um líder, ignorando informações sobre suas habilidades e experiências reais.

A heurística da ancoragem e ajustamento também tem um papel significativo na tomada de decisões. Nesse caso, as pessoas tendem a se ancorar em uma informação inicial ao fazer estimativas ou avaliações e, em seguida, ajustar essa informação de acordo com a situação (Tversky; Kahneman, 1974). Por exemplo, ao fazer uma negociação de salário, se o empregador

começar oferecendo um salário muito baixo, isso pode influenciar negativamente o candidato, fazendo com que ele aceite uma oferta menor do que poderia ter alcançado em outras circunstâncias.

Para Kahneman, Sibony e Sunstein (2021), as heurísticas do julgamento apresentadas nos três parágrafos anteriores causam erros previsíveis e direcionais denominando de viés estatístico. Concordando com a afirmação de Kahneman além das heurísticas, os vieses cognitivos também desempenham um papel importante nas decisões humanas, como apresentado no estudo de Da Silva Andrade (2019), quando o autor chama a atenção para a necessidade de juízes conhecer as heurísticas e os vieses de julgamento, de modo que busque tomar decisões de maneira mais deliberativa e menos intuitiva. O viés da confirmação é um exemplo clássico, levando à coleta e interpretação seletiva de informações, concentrando-se em apoiar as próprias crenças em vez de desafiá-las, e pode contribuir para a polarização de atitudes, perseverança de crenças e correlação ilusória (Wason *et al.*, 2021). Isso pode levar a uma polarização de opiniões e a uma compreensão limitada das questões complexas que enfrentamos.

Outro viés comum é o Efeito Dunning-Kruger, no qual indivíduos com habilidades limitadas tendem a superestimar suas próprias capacidades, enquanto pessoas mais competentes tendem a subestimar suas habilidades em relação aos outros (Kruger; Dunning, 1999). Esse viés pode ter consequências significativas em diversas áreas, como no ambiente de trabalho ou na política.

Compreender a influência das heurísticas e vieses na tomada de decisões é essencial para melhorar a qualidade das escolhas que fazemos. Uma abordagem para mitigar esses efeitos é adotar uma postura de pensamento crítico, buscando informações de fontes diversas e considerando cuidadosamente os diferentes aspectos de uma questão antes de tirar conclusões (Stanovich; West, 2000). Além disso, a consciência dos vieses cognitivos pode ajudar os tomadores de decisão a identificarem quando estão sendo influenciados por essas distorções e a adotarem medidas corretivas (Kahneman, 2011).

Apesar de sua importância de estudos sobre heurísticas e vieses, Lent e Brown (2020) argumentam que esse tema é frequentemente negligenciado na literatura de carreira de trabalho. As heurísticas popularmente conhecidas como “atalhos mentais” adotados para facilitar análises mais complexas, que simplificam o julgamento e a tomada de decisão, frequentemente atribuídas ao sistema indutivo. Assim, permite-se um menor dispêndio de tempo, esforço e recursos que se gastaria para obter informações mais completas e julgamentos mais precisos

(Moraes; Tabak, 2018; Kahneman, 2011). No entanto, o uso de heurísticas induz ao aparecimento de vieses cognitivos. Os vieses são distorções sistemáticas de julgamento e tomada de decisão, reflexo de uma análise simplificada, das heurísticas (Moraes; Tabak, 2018).

Em conclusão, heurísticas e vieses são elementos intrínsecos ao funcionamento da mente humana e desempenham um papel significativo na forma como tomamos decisões (Gigerenzer; Gaissmaier, 2011). Embora esses atalhos mentais sejam frequentemente úteis e eficientes, é fundamental reconhecer que eles também podem levar a erros e decisões enviesadas (Lieder; Griffiths, 2020). Ao compreender esses fenômenos, podemos adotar estratégias para tomar decisões mais informadas e racionais, contribuindo para uma melhor tomada de decisão individual e coletiva.

Efeito Halo na tomada de decisões

O efeito halo, um fenômeno psicológico notável, tem sido objeto de estudo desde o trabalho pioneiro de Thorndike (1920), que observou como uma única característica positiva ou negativa pode influenciar drasticamente a percepção global de uma pessoa. Thorndike descreveu esse fenômeno como uma tendência das pessoas em generalizar impressões positivas para outras áreas da personalidade de alguém quando percebem uma característica positiva inicial. Por exemplo, a atribuição de uma pessoa como fisicamente atraente pode levar à inferência de que ela também é inteligente, amigável e competente. Esse padrão de generalização é o cerne do efeito halo e é amplamente observado em diversos contextos sociais.

Solomon Asch (1946) contribuiu significativamente para a compreensão do efeito halo em seu estudo sobre "*Forming Impressions of Personality*". Ao investigar como uma característica positiva, como a atratividade física, pode influenciar a percepção global de uma pessoa, Asch descobriu que a mera visualização de uma pessoa atraente pode levar os observadores a fazerem inferências positivas sobre sua personalidade como um todo. Tal estudo ilustrou de forma vívida como o efeito halo pode moldar a forma como percebemos os outros, destacando a influência significativa de uma única característica na formação de impressões.

No entanto, o efeito halo não se restringe apenas a características positivas. Características negativas também podem exercer um impacto significativo na percepção global, obscurecendo outras qualidades positivas da pessoa. Esse fenômeno, muitas vezes denominado como o "efeito chifres", foi também observado por Thorndike (1920), que notou que a percepção de uma pessoa como rude ou desonesta pode levar a uma visão globalmente negativa, mesmo que ela possua outras qualidades positivas.

Um estudo mais recente de Radeke e Stahelski (2020) explorou o papel das expressões faciais no contexto do efeito halo e do efeito chifres. Os resultados revelaram que a expressão facial está fortemente associada a diferentes inferências sobre uma pessoa. Expressões sorridentes induziram inferências positivas, enquanto expressões carrancudas induziram inferências negativas. Esses achados corroboram a ideia de que as expressões faciais desempenham um papel crucial na formação de impressões sociais.

Bal (2022) investigou como as percepções de inocência ou ameaça são influenciadas pelas características faciais. O estudo concluiu que as pessoas têm estereótipos sobre a aparência facial, e aqueles com expressões faciais mais suaves são mais frequentemente percebidos como inocentes. Essa tendência segue dois caminhos no processo de reconhecimento facial no cérebro. O primeiro está localizado nas camadas superiores do córtex e é consciente. O segundo é inconsciente e está entre as estruturas mais profundas do cérebro. O inconsciente trabalha no sistema límbico, onde está a amígdala, que até então entendíamos ser um dos centros que controlam nossas emoções. Se for consciente, ele trabalha mais lentamente e tenta descobrir de quem é o rosto que estamos olhando e como devemos tratar a pessoa com esse rosto.

Além disso, o estudo "*Effects of physical attractiveness on political beliefs*", realizado por Peterson e Palmer (2017), acrescentou uma perspectiva interessante ao efeito halo, mostrando como a atratividade física de um indivíduo pode influenciar até mesmo suas crenças políticas. Os resultados indicaram que pessoas mais atraentes tendem a ser percebidas como mais conservadoras, enquanto indivíduos menos atraentes são mais associados a posições políticas liberais. Isso sugere que o efeito halo pode transcender domínios sociais amplos, afetando até mesmo nossas percepções políticas e ideológicas.

Pesquisas recentes fornecem informações valiosas sobre o efeito halo, mostrando seu impacto nas percepções globais de indivíduos com base em características específicas, como atratividade física (Saragih, 2023; Schmidt; Kaiser; Retelsdorf, 2023; Goel, 2022). O efeito halo vai além da atratividade facial para incluir julgamentos baseados em várias características, como pró-socialidade, saúde e dominância, que podem influenciar as impressões gerais de uma pessoa (Kordsmeyer *et al.*, 2022). Estudos enfatizam como o efeito halo pode levar a julgamentos tendenciosos, em que traços positivos em uma área são generalizados para aspectos não relacionados, moldando expectativas e potencialmente criando profecias autorrealizáveis (Laham, 2022). Compreender o papel do efeito halo na formação de impressões ressalta a importância de considerar uma série de fatores, incluindo expressões faciais e atributos

corporais, ao explorar de forma abrangente como características únicas podem impactar significativamente as percepções gerais dos indivíduos.

No contexto do efeito halo, é crucial também considerar as heurísticas e vieses cognitivos identificados por Tversky e Kahneman (1973). Esses pesquisadores destacaram que, ao formar julgamentos sobre os outros, os indivíduos muitas vezes recorrem a atalhos mentais, ou heurísticas, que podem levar a vieses sistemáticos na percepção e avaliação de outras pessoas. Por exemplo, uma pessoa pode superestimar a importância de características facilmente acessíveis em sua memória, contribuindo para o efeito halo. Da mesma forma, pode ancorar seus julgamentos em informações iniciais e, em seguida, ajustá-los conforme necessário, contribuindo para o efeito halo negativo (Peterson; Palmer, 2017).

Esses processos mentais automáticos não apenas amplificam os efeitos do efeito halo, mas também moldam diretamente a forma como percebemos e avaliamos os outros. Ao considerar os vieses cognitivos em conjunto com o efeito halo, podemos entender melhor como uma única característica pode influenciar drasticamente a percepção global de uma pessoa, além de destacar a complexidade dos processos mentais envolvidos na formação de impressões sociais (Tversky; Kahneman, 1973; Peterson; Palmer, 2017).

No âmbito organizacional, o efeito halo resulta em julgamentos tanto positivos quanto negativos, influenciando as percepções de pessoas e organizações de maneiras distintas. Como resultado, há interferência nas percepções no ambiente de trabalho, como em entrevistas de emprego e na aplicação de estratégias de marketing. Os erros são inevitáveis e tendem a impactar negativamente os indivíduos, o que por sua vez prejudica a produtividade organizacional e percepção de justiça. Portanto, é crucial que os gestores e líderes empresariais sejam capacitados para lidar com essas circunstâncias, visando minimizá-las (Mabhiza; Bell, 2021).

No âmbito organizacional, o efeito halo influencia a avaliação global de uma pessoa com base na percepção de um único traço tanto positivos quanto negativos, influenciando as percepções de pessoas de maneiras distintas (Gabrieli *et al.*, 2021). Como resultado, há interferência nas percepções no ambiente de trabalho, como em entrevistas de emprego e na aplicação de estratégias de marketing (Nisbett; Wilson, 1977). Os erros são inevitáveis e tendem a impactar negativamente os indivíduos, o que por sua vez prejudica a produtividade organizacional e percepção de justiça (Schneider, 1973). Portanto, é crucial que os gestores e líderes empresariais sejam capacitados para lidar com essas circunstâncias, visando minimizá-

las (Murphy; Jako,; Anhalt, 1993).

Biçer (2022) enfatiza a importância de evitar o efeito halo nos processos de recrutamento e seleção para o sucesso organizacional. O autor ressalta que a tomada de decisão eficaz é crucial para um processo de recrutamento bem-sucedido, destacando que negligenciar uma abordagem analítica pode levar a decisões de contratação inadequadas. Os líderes, muitas vezes influenciados pelo efeito halo, podem confiar excessivamente na intuição em vez de na análise objetiva ao marcar consultas, resultando potencialmente em resultados abaixo do ideal. Ao reconhecer e mitigar o efeito halo, as organizações podem melhorar a qualidade de suas contratações e contribuir para o sucesso organizacional a longo prazo (Lv, 2023).

No ambiente de trabalho, as organizações podem adotar medidas para reduzir o impacto do Efeito Halo. Uma abordagem é implementar processos de avaliação mais estruturados e criteriosos, que considerem múltiplas fontes de informação e critérios claros de avaliação (Murphy; Cleveland, 1991). A utilização de escalas de avaliação comportamental e a realização de revisões por pares também podem contribuir para uma avaliação mais imparcial e precisa (Babik; Stevens; Waters, 2019).

Além disso, é importante promover uma cultura organizacional que valorize a diversidade de habilidades e competências. Ao reconhecer e valorizar as diferentes contribuições que cada indivíduo pode trazer para a equipe, reduzimos a probabilidade de avaliações tendenciosas baseadas em um único atributo ou característica (Murphy; Cleveland, 1991). Isso pode ser alcançado por meio da conscientização e treinamento dos líderes e funcionários sobre a influência do viés cognitivo e a importância de uma avaliação justa e baseada em mérito.

Considerando o relatado anteriormente, o Efeito Halo é um viés cognitivo que pode influenciar negativamente nossas percepções e tomadas de decisão no ambiente de trabalho (Wen *et al.*, 2020). Ao reconhecer a tendência de generalizar com base em uma única característica, podemos adotar uma abordagem mais analítica e justa ao avaliar pessoas. Isso nos ajudará a tomar decisões mais informadas, promover um ambiente de trabalho mais justo e equitativo e maximizar o potencial de cada indivíduo na organização. A conscientização sobre esse fenômeno e a implementação de estratégias para minimizar seus efeitos são passos importantes para melhorar os processos de avaliação e tomada de decisão no ambiente de trabalho. Assim, as estratégias para minimizar o efeito halo incluem a promoção de habilidades de pensamento crítico entre os gerentes de RH (Lv *et al.*, 2023), a implementação de técnicas

de redução de preconceitos (Laham; Forgas, 2022) e o fornecimento de informações precisas para evitar o pensamento heurístico na avaliação do produto (Lanero; Vázquez; Sahelices-Pinto, 2021). Ao compreender e abordar o efeito halo, as organizações podem melhorar a justiça, a consistência e a precisão em seus processos de avaliação e tomada de decisão, levando, em última instância, a melhores resultados no local de trabalho.

2.3 PERCEPÇÕES DE JUSTIÇA

A percepção de justiça é um tópico de extrema importância, com potencial impacto significativo nos processos decisórios e na dinâmica interna das organizações. Quando os indivíduos identificam desigualdades e injustiças na distribuição de recompensas e recursos dentro de uma empresa, isso pode ter um efeito adverso sobre a motivação, a satisfação no trabalho e o comprometimento dos colaboradores (Folger; Cropanzano, 1998; Greenberg, 1990). Assim, as percepções de justiça nas organizações desempenham um papel crucial em influenciar a motivação, a satisfação no trabalho e o comprometimento dos funcionários. Pesquisas indicam que a justiça organizacional percebida afeta positivamente o desempenho individual (Virgolino; Coelho; Ribeiro, 2023), enquanto a justiça organizacional afeta significativamente o comprometimento organizacional e a satisfação dos funcionários (Hadian *et al.*, 2022). Além disso, a percepção da justiça influencia a gestão das partes interessadas e o comportamento de reciprocidade, enfatizando a importância da distribuição do valor justo (Taumaturgo; Boaventura, 2022). Além disso, as percepções individuais de satisfação salarial e justiça salarial são conceitos distintos, com a satisfação salarial sendo mais influenciada pelo nível salarial e a justiça salarial sendo afetada pela desigualdade no local de trabalho, mostrando os efeitos diferenciados das percepções da justiça nas atitudes e comportamentos dos funcionários (Valet, 2023).

Bernd e Beuren (2021) conduziram uma pesquisa recente, analisando as relações entre percepção de justiça organizacional, satisfação no trabalho e intenção de *turnover*. A percepção de justiça surge quando ocorrem disparidades na alocação de recompensas e recursos. Essas disparidades podem se manifestar de diversas maneiras, como quando um funcionário percebe que sua remuneração é inferior à de seus colegas ou quando as promoções parecem ser concedidas injustamente (Adams, 1965). Brown *et al.* (2015) descobriram que a substituição de trabalhadores com salários mais altos por trabalhadores com salários mais baixos pode levar à diminuição do esforço de ambos os grupos, alterando a percepção de justiça e o bem-estar social no ambiente organizacional.

A teoria da equidade de Adams, desenvolvida em 1963, é uma pedra angular na compreensão das percepções da justiça. Essa teoria postula que os indivíduos avaliam a justiça de sua relação insumo-produto em comparação com outros na organização. Discrepâncias nessa comparação, em que se percebe desigualdades injustas nas relações esforço-recompensa, podem levar a sentimentos de injustiça (Piramanayagam; Dixit, 2023). A teoria da equidade, um subconjunto das teorias da justiça, investiga como as pessoas avaliam a justiça de seu tratamento. Essa teoria enfatiza a importância da equidade e justiça percebidas para motivar o comportamento e influenciar os resultados organizacionais (Ahmadpour-Samani *et al.*, 2022; Piramanayagam; Dixit, 2023). Ao examinar a equidade por meio de várias lentes, como justiça distributiva, processual e interacional, os pesquisadores pretendem desvendar as complexidades das percepções da justiça em ambientes organizacionais (O'Brien; Cooper, 2022).

A investigação de Santos, Mayer e Marques (2020) lança luz sobre a percepção de justiça no contexto da precificação dinâmica em aplicativos de viagens. Em uma era de ampla adoção de aplicativos, estudos sobre justiça nos preços têm ganhado relevância. Kahneman, Knetsch e Thaler (1986) sugerem que o comportamento de mercado não se limita à maximização financeira, questionando as premissas da teoria econômica clássica.

Em uma visão entre fornecedor e cliente em assuntos diversos como aumentar o aluguel pode ser visto como injusto e antiético, especialmente quando se considera o impacto sobre os inquilinos e a comunidade em geral. A discussão sobre aluguéis, conforme destacado por Mihályi *et al.* (2019), desafia as teorias econômicas tradicionais e enfatiza a importância da distribuição justa de renda. Platt *et al.* (2011) investigam as implicações éticas de proprietários comerciais explorarem brechas legais para aumentar os aluguéis, mostrando como tais ações podem ter consequências desastrosas para várias partes interessadas. A exploração do comércio global por Woodman (2012) esclarece como as decisões com fins lucrativos no setor de aluguel podem perpetuar a pobreza e a exploração, levantando preocupações sobre a ética dos aumentos de aluguel. Em última análise, a ética de aumentar o aluguel depende de considerações de justiça, transparência e bem-estar de todas as partes envolvidas.

Os impactos negativos da percepção de justiça se estendem tanto aos indivíduos quanto à organização como um todo. A nível pessoal, pode levar a sentimentos de desvalorização e insatisfação entre os colaboradores. Isso, por sua vez, resulta em menor motivação, satisfação no trabalho e, possivelmente, desejo de sair da empresa (Colquitt *et al.*, 2001). Além disso, a percepção de injustiça pode prejudicar o engajamento dos funcionários. Quando os colaboradores sentem que não estão sendo tratados com equidade, é provável que se envolvam

menos nas atividades da organização, afetando negativamente a eficácia e coesão da equipe (Cohen-Charash; Spector, 2001).

Uma consequência adicional da percepção de injustiça é o surgimento de conflitos internos. Colaboradores que se sentem prejudicados podem expressar sua insatisfação de diversas formas, desde reclamações informais até conflitos interpessoais ou ações formais. Esses conflitos minam a harmonia no ambiente de trabalho e prejudicam a produtividade geral (Cropanzano *et al.*, 2007).

Para atenuar a percepção de injustiça, as organizações precisam adotar medidas para promover uma distribuição mais justa de recompensas e recursos. Isso pode ser alcançado por meio de políticas de gestão de pessoas que enfatizem a transparência e a equidade (Palmeira; Gunasti, 2023). Estratégias eficazes incluem critérios claros e baseados em mérito para promoções e recompensas, juntamente com programas de comunicação interna para explicar as políticas de alocação (Ambrose; Kulik, 1999).

Além disso, a criação de um ambiente de trabalho de confiança e colaboração também é vital. Isso pode ser alcançado por meio de canais abertos de comunicação, onde os colaboradores se sintam à vontade para expressar suas preocupações. Ao ouvir e valorizar os funcionários, as organizações podem prevenir a percepção de injustiça (Brockner, 1992).

Por fim, é essencial que as organizações desenvolvam políticas para abordar reclamações e conflitos relacionados à percepção de injustiça. Um canal formal para expressar preocupações e buscar soluções pode ser estabelecido. Ao lidar de maneira proativa com essas situações, as organizações demonstram seu compromisso com a justiça (Folger; Cropanzano, 1998).

Pesquisas recentes também têm enriquecido a compreensão da percepção de justiça e suas ramificações. Estudos ressaltam o papel das emoções na reação a situações injustas e exploram a relação entre justiça organizacional, bem-estar dos colaboradores e desempenho (Lind, 2019; Colquitt *et al.*, 2007; Eisenberger *et al.*, 2020; Jiang *et al.*, 2012). Recentemente Kahneman, Sibony e Sunstein (2021) fizeram contribuições significativas ao investigar o conceito de inconsistência de julgamento ou “ruído”, destacando seus efeitos prejudiciais nos julgamentos do mundo real (Gilhooly; Slleman, 2022). Seu trabalho enfatiza a importância de reduzir o ruído para aumentar a justiça e a equitabilidade nos processos de tomada de decisão em vários setores. Além disso, sua análise fornece uma taxonomia dos tipos de ruído, distinguindo entre ruído do sistema versus ruído ocasional e nível de ruído versus ruído padrão,

oferecendo maneiras práticas de mitigar o ruído e reduzir os erros (Gilhooly; Slleman, 2022). Ao aumentar a conscientização sobre a natureza generalizada do ruído de julgamento e propor estratégias para enfrentá-lo, A pesquisa serve como um recurso valioso para melhorar a qualidade e a confiabilidade da tomada de decisões em ambientes práticos (Gilhooly; Slleman, 2022).

No contexto geral, a percepção da justiça desempenha um papel crucial nos ambientes organizacionais, influenciando os processos de tomada de decisão e a dinâmica geral (Arindi; Kaçay, 2023). Além disso, o conceito de justiça organizacional, enraizado em teorias como equidade e justiça, destaca a importância da justiça percebida e da inteligência emocional no aprimoramento do comprometimento organizacional e dos comportamentos de cidadania (Hoang; Suh; Sabhaarwal, 2022). Enfatizar a justiça na gestão das partes interessadas sublinha ainda mais a importância de considerar as percepções das partes interessadas sobre a justiça na distribuição de valor e nos processos de tomada de decisão (Thoa *et al.*, 2024). No geral, promover a justiça e lidar com as percepções de injustiça são essenciais para criar uma cultura organizacional positiva e produtiva.

2.4 EXPRESSÕES FACIAIS ASSOCIADAS AO “EH” E A PERCEPÇÃO DE JUSTIÇA

As expressões faciais exercem um papel crucial na formação de julgamentos e percepções sobre os outros, especialmente em relação a atributos como honestidade e justiça. Antes de explorarmos como as expressões faciais podem influenciar a percepção de honestidade, é essencial contextualizar este tema dentro do âmbito da justiça. Rawls (1971) enfatiza a importância da honestidade na criação de uma sociedade justa, intimamente ligada à justiça e imparcialidade na alocação de recursos e na implementação legal (Jamnik, 2022). A honestidade, como virtude, desempenha um papel crucial na promoção da confiança e da cooperação entre os indivíduos, essenciais para o funcionamento de um sistema social justo e equitativo (Miller, 2017).

A pesquisa contemporânea sobre expressões faciais revela como determinadas expressões podem moldar nossas percepções sobre uma pessoa. Por exemplo, a percepção de uma expressão facial ameaçadora pode desencadear o "Efeito Chifre", levando-nos a atribuir características negativas a alguém, mesmo na ausência de evidências concretas (Willis; Todorov, 2006). Essa expressão facial pode de fato levar à distorção da percepção avaliativa sob o viés do Efeito Halo, associando características como agressividade e falta de confiabilidade ao indivíduo (Flechsenshar; Levine; Bertsch, 2022; Laham; Forgas, 2022). Esse

viés, enraizado na tendência de generalizar atributos positivos ou negativos em características não relacionadas, pode impactar significativamente a formação de impressões (Gabrieli; Lim; Esposito, 2021).

Quanto a percepção de uma expressão facial agradável pode predispor os observadores a atribuir outras características positivas a uma pessoa, mesmo que não estejam diretamente ligadas à expressão facial. Um sorriso acolhedor pode de fato desencadear o efeito halo, impactando a forma como os indivíduos são vistos de uma forma mais positiva (Sindakis; Agarwal, 2022). Pesquisas mostraram que as expressões faciais desempenham um papel crucial na formação de julgamentos de confiabilidade, acessibilidade e avaliação geral de valência, mesmo na ausência de evidências diretas dessas qualidades (Oh *et al.*, 2023). O efeito halo, um viés cognitivo em que atributos positivos influenciam as percepções em áreas não relacionadas, é evidente na forma como as pessoas formam opiniões com base em sinais faciais específicos, como sorrisos (Sindakis; Agarwal, 2022). Além disso, estudos sobre simetria facial demonstraram que faces simétricas são frequentemente classificadas como mais atraentes, indicando uma ligação potencial entre as características faciais e o efeito halo (Goel, 2022). Portanto, uma expressão facial agradável, como um sorriso de boas-vindas, pode de fato influenciar a forma como os indivíduos são percebidos, levando a suposições de confiabilidade, inteligência e honestidade com base em sinais visuais e no efeito halo.

Além disso, a expressão facial atraente também desempenha um papel significativo na percepção interpessoal. Estudos realizados por Zebrowitz e Montepare (2008) destacaram que a maturidade facial está associada a atributos como confiança, autoridade e competência percebida. Esses achados são consistentes com a teoria do efeito halo, onde a avaliação positiva de uma característica específica pode influenciar a percepção global de uma pessoa (Nisbett; Wilson, 1977). Assim, a presença de maturidade facial pode desempenhar um papel significativo nesse fenômeno, influenciando favoravelmente a avaliação global de um indivíduo. Portanto, enquanto certas expressões faciais podem desencadear distorções na percepção, outras, como a maturidade facial e a expressão facial atraente, podem contribuir para uma avaliação mais favorável.

As expressões faciais impulsionam a percepção social, influenciando a forma como os outros são avaliados (Chanes, 2018). No contexto da justiça, entender como as expressões faciais moldam nossa percepção pode ser crucial para garantir a equidade e imparcialidade nas interações sociais e sistemas judiciais. Pesquisas mostraram que a justiça organizacional afeta significativamente a satisfação no trabalho, o desempenho no trabalho e o comprometimento

organizacional (Aysel; Salih; Erginbay, 2023; Hyung-Woo; Dong-Young, 2023; Wahby; Ghany; Rasheed, 2022). Estudos destacaram que as dimensões da justiça organizacional, como justiça distributiva, processual e interacional, impactam diferentes facetas da satisfação e do comprometimento dos funcionários de forma diferente (Aysel; Salih; Erginbay, 2023; Hadian *et al.*, 2022). Além disso, os efeitos mediadores da motivação intrínseca e extrínseca na relação entre justiça organizacional e satisfação dos funcionários foram explorados, enfatizando a importância da motivação intrínseca para práticas de gestão sustentável (Hyung-Woo; Dong-Young, 2023). No geral, compreender e promover a justiça organizacional são essenciais para melhorar o bem-estar, o engajamento e a lealdade dos funcionários à organização, contribuindo, em última instância, para melhorar a produtividade e o sucesso organizacional.

A pesquisas sobre expressões faciais de Radeke e Stahelski (2020) mostram que sorrir induz inferências positivas, criando um efeito halo, enquanto carrancudos induz inferências negativas. Além disso, um estudo sobre faces simétricas descobriu que os participantes classificaram faces simétricas com maior atratividade, demonstrando o efeito halo (Goel, 2022). Essas descobertas sugerem que atributos positivos, como sorrir ou simetria, podem levar a percepções favoráveis em características como atratividade, honestidade e maturidade, enquanto atributos negativos, como carrancudo, podem ter o efeito oposto, influenciando as percepções de ameaça e desonestidade. Compreender como o efeito halo opera por meio de expressões faciais pode fornecer informações sobre como os indivíduos são percebidos em vários traços e características. Com tudo isso, nas subseções a seguir é explorado esses atributos dentro desse contexto.

2.4.1 Atratividade

A atratividade de uma pessoa pode influenciar significativamente o julgamento que fazemos sobre sua justiça devido a um fenômeno conhecido como "efeito halo". Esse efeito é um tipo de viés cognitivo onde a percepção positiva de uma característica (como a atratividade física) influencia a percepção de outras características (como a justiça, a inteligência, a bondade, etc.). Estudos mostram que esse fenômeno tem bases psicológicas bem documentadas (Bar; Neta; Linz, 2006; Dion; Berscheid; Walster, 1972; Eagly *et al.*, 1991; Feingold, 1992; Langlois *et al.*, 2000; Thorndike, 1920)

Primeiras Impressões: As primeiras impressões são formadas rapidamente e são fortemente influenciadas pela aparência física. Uma pessoa atraente pode ser vista de forma mais favorável desde o início, o que estabelece uma base positiva para

julgamentos subsequentes sobre seu caráter (Bar; Neta; Linz, 2006).

Estereótipos Positivos: A atratividade está frequentemente associada a estereótipos positivos, como ser amigável, competente e ético. Esses estereótipos podem levar as pessoas a acreditar que uma pessoa atraente também é mais justa. Eagly *et al.* (1991) encontraram evidências de que pessoas atraentes são frequentemente vistas como possuindo características sociais mais desejáveis.

Confiança e Acessibilidade: Pessoas atraentes tendem a ser tratadas de maneira mais positiva pela sociedade, o que pode aumentar sua autoconfiança e acessibilidade. Uma pessoa confiante e acessível pode ser percebida como mais justa, pois pode ser vista como mais aberta e imparcial (Langlois *et al.*, 2000).

Efeito Halo: O efeito halo, conforme observado em vários estudos (Schmidt; Kaiser; Retelsdorf, 2023; Kordsmeyer *et al.*, 2022; Laham; Forgas, 2022), de fato influencia como os traços positivos percebidos em uma pessoa atraente podem se estender a outras áreas de julgamento. Pesquisas mostraram que indivíduos atraentes são frequentemente atribuídos a características positivas, como justiça, honestidade e competência, um fenômeno conhecido como efeito halo “belo é bom” (Laham; Forgas, 2022). Esse viés na percepção pessoal não se limita à atratividade facial, mas também se estende à atratividade corporal, com efeitos de halo consistentes observados em diferentes origens culturais (Kordsmeyer *et al.*, 2022).

Interação Social: Pessoas atraentes podem ter mais interações sociais positivas, levando a uma maior prática em habilidades sociais e empatia. Essas qualidades podem ser interpretadas como justiça em interações interpessoais (Feingold, 1992).

Feedback Positivo: A sociedade tende a dar feedback positivo a pessoas atraentes, o que pode reforçar comportamentos positivos. Se uma pessoa atraente é frequentemente elogiada e incentivada, pode desenvolver comportamentos que são percebidos como justos e éticos (Dion; Berscheid; Walster, 1972).

A atratividade pode influenciar percepções e julgamentos éticos em vários contextos. Pesquisas sugerem que indivíduos atraentes podem ser julgados de forma mais tolerante por comportamentos antiéticos em comparação com seus colegas menos atraentes (Jaeger; Paolacci; Boegershausen, 2022; Shtudiner; Klein, 2019; Klein; Shtudiner; Kantor, 2018). Além disso, a atratividade facial pode impactar os julgamentos morais, com indivíduos bonitos sendo frequentemente percebidos de forma mais positiva em termos de traços morais (Zhou *et al.*,

2022). Esse fenômeno se estende ao local de trabalho, onde funcionários atraentes podem ser avaliados com menos severidade por se envolverem em comportamento antiético, destacando o potencial viés associado à aparência física nas avaliações éticas (Klein; Shtudiner; Kantor, 2018).

2.4.2 Maturidade

A maturidade de uma pessoa pode influenciar significativamente o julgamento que fazemos sobre sua justiça devido a percepções associadas à experiência, ao equilíbrio emocional e à capacidade de tomar decisões ponderadas. Estudos acadêmicos e teorias psicológicas ajudam a entender como a maturidade pode moldar essas percepções (Baltes; Smith, 2008; Beitler; Scherer; Zapf, 2018; Bleidorn *et al.*, 2013; Harley *et al.*, 2019; Reyna; Farley, 2006; Zhu, 2023)

Experiência e Sabedoria: A maturidade é frequentemente associada a maior experiência de vida, o que pode levar as pessoas a acreditar que indivíduos mais maduros têm uma melhor compreensão das complexidades da justiça. Pesquisas indicam que a experiência contribui para uma melhor tomada de decisões e para a capacidade de considerar múltiplas perspectivas (Baltes; Smith, 2008).

Controle Emocional: Pessoas maduras são vistas como tendo um maior controle emocional, o que é crucial para julgamentos justos e imparciais. O controle emocional em situações de tomada de decisão impacta a capacidade de avaliar as situações de forma equilibrada e justa (Harley *et al.*, 2019).

Responsabilidade e Confiabilidade: A maturidade está frequentemente ligada a um senso de responsabilidade e confiabilidade. Indivíduos maduros são percebidos como mais responsáveis, o que pode levar as pessoas a considerá-los mais justos em suas ações e decisões (Bleidorn *et al.*, 2013).

Capacidade de Tomar Decisões Ponderadas: A maturidade está associada à capacidade de tomar decisões ponderadas, considerando tanto os aspectos emocionais quanto os racionais. Essa habilidade é essencial para ser visto como justo, pois implica uma avaliação cuidadosa das circunstâncias antes de agir (Reyna; Farley, 2006).

Empatia e Compreensão: Indivíduos maduros tendem a demonstrar maior empatia e compreensão, qualidades que são cruciais para a justiça. A empatia, quando combinada com a empatia cognitiva e emocional, pode contribuir para julgamentos

morais mais justos e equilibrados (Zhu, 2023).

Resolução de Conflitos: A maturidade é frequentemente associada a habilidades avançadas de resolução de conflitos, que são essenciais para a justiça. Os trabalhadores mais velhos têm uma elevada competência emocional, o que lhes pode permitir gerir eficazmente os conflitos interpessoais e encontrar soluções justas (Beitler; Scherer; Zapf, 2018).

Em uma visão geral, a maturidade é um fator determinante na percepção de justiça, influenciando significativamente como julgamos a equidade e a imparcialidade de uma pessoa. Estudos acadêmicos e teorias psicológicas mostram que a experiência de vida, associada à maturidade, contribui para uma melhor compreensão das complexidades da justiça e uma tomada de decisões mais informada (Baltes; Smith, 2008). O controle emocional, característico de indivíduos maduros, é essencial para julgamentos justos e equilibrados (Harley *et al.*, 2019). A responsabilidade e a confiabilidade, frequentemente ligadas à maturidade, fazem com que essas pessoas sejam vistas como mais justas em suas ações (Bleidorn *et al.*, 2013). Além disso, a capacidade de tomar decisões ponderadas, que equilibrem aspectos emocionais e racionais, é fundamental para a percepção de justiça (Reyna; Farley, 2006). Indivíduos maduros também tendem a demonstrar maior empatia e compreensão, qualidades cruciais para julgamentos morais equilibrados (Zhu, 2023). Por fim, a maturidade traz habilidades avançadas de resolução de conflitos, permitindo uma gestão eficaz dos conflitos interpessoais e a busca de soluções justas (Beitler; Scherer; Zapf, 2018). Assim, a maturidade não apenas molda as percepções de justiça, mas também sustenta práticas justas em diversas situações.

2.4.3 Honestidade

A honestidade de uma pessoa pode influenciar significativamente o julgamento que fazemos sobre sua justiça devido à forte associação entre ser honesto e ser justo. Estudos acadêmicos e teorias psicológicas ajudam a entender como a honestidade pode moldar essas percepções (Calancea, 2019; Gillespie; Dietz, 2009; Simons, 2002; Kernis, 2003; Colquitt *et al.*, 2001; Shparaha, 2019)

Integridade e Consistência: A honestidade está intrinsecamente ligada à integridade e consistência no comportamento, o que leva as pessoas a acreditar que indivíduos honestos são mais justos. A integridade é um alicerce de justiça, dignidade e consciência, servindo como um guia na conduta humana e estabelecendo confiança,

profissionalismo e competência (Calancea, 2019).

Transparência e Confiança: Pessoas honestas são percebidas como mais transparentes em suas ações e decisões, o que gera confiança. A transparência é um componente crucial da justiça, pois permite que as ações sejam visíveis e compreensíveis para os outros, facilitando julgamentos justos (Gillespie; Dietz, 2009).

Alinhamento entre Palavras e Ações: A honestidade implica que as palavras de uma pessoa estão alinhadas com suas ações. Esse alinhamento é fundamental para ser visto como justo, pois sugere que a pessoa age de acordo com o que promete e declara, evitando a hipocrisia (Simons, 2002).

Respeito e Consideração pelos Outros: Indivíduos honestos tendem a mostrar respeito e consideração pelos outros, o que contribui para a percepção de justiça. O respeito próprio e mútuo são elementos-chave da justiça, afetando o conceito e a justificação da democracia, pois envolve tratar os outros com dignidade e consideração (Shparaha, 2019).

Tomada de Decisões Baseada em Princípios: A honestidade está associada a uma tomada de decisões baseada em princípios éticos, o que é essencial para a justiça. Pessoas honestas são mais propensas a considerar princípios éticos ao tomar decisões, garantindo que suas ações sejam justas e equitativas (Kernis, 2003).

Reputação e Credibilidade: A honestidade contribui para uma boa reputação e credibilidade, o que reforça a percepção de justiça. Uma reputação de honestidade faz com que as pessoas confiem que as ações e decisões de um indivíduo serão justas (Colquitt *et al.*, 2001).

Com tudo apresentado, a honestidade é um pilar fundamental para a percepção de justiça, influenciando diretamente como julgamos a equidade e a integridade de uma pessoa. Estudos acadêmicos e teorias psicológicas ressaltam que a integridade e a consistência, componentes essenciais da honestidade, fortalecem a confiança e o profissionalismo (Calancea, 2019). Além disso, a transparência, resultante de ações honestas, facilita julgamentos justos ao tornar as decisões compreensíveis (Gillespie; Dietz, 2009). O alinhamento entre palavras e ações evita a hipocrisia e reforça a imagem de justiça (Simons, 2002). Respeito e consideração pelos outros, característicos de pessoas honestas, são vitais para um tratamento digno e justo (Shparaha, 2019). A tomada de decisões com base em princípios éticos garante que as ações sejam equitativas (Kernis, 2003). Por fim, a reputação e a credibilidade construídas pela honestidade

solidificam a confiança na justiça das ações e decisões de um indivíduo (Colquitt *et al.*, 2001). Assim, a honestidade não só molda percepções, mas também sustenta a prática da justiça em diversas esferas da vida.

2.4.4 Ameaça

A aparência ameaçadora de uma pessoa pode influenciar significativamente o julgamento que fazemos sobre sua justiça, mas de maneira negativa. Devido a estereótipos e vieses cognitivos, a aparência ameaçadora pode levar as pessoas a julgar alguém como menos justo ou confiável. Estudos acadêmicos e teorias psicológicas ajudam a entender como a aparência ameaçadora pode moldar essas percepções (Blair; Judd; Chapleau, 2004; Maner; Gailliot; Dewart, 2007; Radeke; Stahelski, 2020; Willis; Todorov, 2006; Zebrowitz; Montepare, 2008)

Primeiras Impressões: As primeiras impressões são formadas rapidamente e são fortemente influenciadas pela aparência física. Uma pessoa com uma aparência ameaçadora pode ser vista de forma desfavorável desde o início, estabelecendo uma base negativa para julgamentos subsequentes sobre seu caráter (Willis; Todorov, 2006).

Estereótipos Negativos: A aparência ameaçadora está frequentemente associada a estereótipos negativos, como ser agressivo, perigoso ou desonesto. Esses estereótipos podem levar as pessoas a acreditar que uma pessoa com uma aparência ameaçadora também é menos justa. Pesquisas mostram que características físicas percebidas como ameaçadoras estão associadas a julgamentos de caráter negativo (Zebrowitz; Montepare, 2008).

Desconfiança e Acessibilidade: Pessoas com aparência ameaçadora tendem a ser tratadas de maneira mais negativa pela sociedade, o que pode diminuir sua autoconfiança e acessibilidade. Uma pessoa menos acessível pode ser percebida como menos justa, pois pode ser vista como menos aberta e imparcial (Blair; Judd; Chapleau, 2004).

Efeito Halo Negativo: O efeito halo negativo pode de fato levar à extensão de traços negativos percebidos em uma pessoa de aparência ameaçadora para outras áreas de julgamento, impactando as percepções de justiça, honestidade e competência (Schmidt; Kaiser; Retelsdorf, 2023). Os efeitos negativos do halo, induzidos por

expressões faciais ameaçadoras, podem de fato influenciar a percepção da justiça. Pesquisas mostraram que as expressões faciais desempenham um papel significativo na percepção social e nas inferências de traços de personalidade, com o sorriso induzindo inferências positivas (Efeito Halo) e a careta induzindo inferências negativas (Efeito Chifres) (Radeke; Stahelski, 2020).

Interação Social Limitada: Pessoas com aparência ameaçadora podem ter menos interações sociais positivas, levando a menos prática em habilidades sociais e empatia. A falta dessas qualidades pode ser interpretada como injustiça em interações interpessoais (Maner; Gailliot; Dewart, 2007).

A aparência ameaçadora de uma pessoa pode influenciar negativamente o julgamento sobre sua justiça, moldando percepções através de estereótipos e vieses cognitivos. Estudos indicam que as primeiras impressões, formadas rapidamente e influenciadas pela aparência física, estabelecem uma base negativa para julgamentos subsequentes sobre o caráter de indivíduos com aparência ameaçadora (Willis; Todorov, 2006). Esses indivíduos são frequentemente associados a estereótipos negativos, como agressividade e desonestidade, o que leva à percepção de que são menos justos (Zebrowitz; Montepare, 2008). Além disso, a desconfiança gerada pela aparência ameaçadora pode diminuir a autoconfiança e acessibilidade dessas pessoas, resultando em uma imagem de menor imparcialidade e abertura (Blair; Judd; Chapleau, 2004). O efeito halo negativo exacerba essa percepção, estendendo os traços negativos percebidos para outras áreas de julgamento, como honestidade e competência (Schmidt; Kaiser; Retelsdorf, 2023). A interação social limitada dessas pessoas também reduz a prática em habilidades sociais e empatia, contribuindo para a percepção de injustiça em interações interpessoais (Maner; Gailliot; Dewart, 2007). Assim, a aparência ameaçadora pode distorcer significativamente as percepções de justiça, reforçando vieses negativos.

Frente ao que foi apresentado em toda essa seção, é importante reconhecer que esses julgamentos podem ser influenciados por estereótipos e nem sempre refletem a verdadeira justiça ou caráter de uma pessoa. Segundo Biernat e Kobrynowicz (1997), os estereótipos influenciam o julgamento, levando a padrões de competência mínima mais baixos, mas a padrões de capacidade mais elevados para grupos desvalorizados. A justiça é uma qualidade complexa que depende de ações e decisões éticas, que vão além das aparências de maturidade. Assim, os quadros éticos influenciam as percepções das questões de justiça organizacional, destacando a importância da integração de processos e resultados tanto na justiça como na ética organizacional (Schminke; Ambrose; Noel, 1997).

3 METODOLOGIA

3.1 CONSIDERAÇÕES ONTO-EPISTEMOLÓGICAS

Essa pesquisa explora dos temas como estrutura, sendo eles: a) Efeito Halo e b) Percepção de Justiça. As considerações onto-epistemológicas para esses temas podem ser elaboradas com base nos trabalhos mencionados na seção anterior e nos métodos de pesquisa empregados. Ao explorar como esses conceitos se relacionam com os estudos citados e como eles podem ser compreendidos em termos de suas implicações ontológicas (natureza da realidade) e epistemológicas (natureza do conhecimento), podemos definir conforme quadro a seguir:

Quadro 1 – Considerações onto-epistemológicas

Conceito	Ontologia	Epistemologia
Efeito Halo	O "Efeito Halo" refere-se à tendência de nossas impressões gerais de uma pessoa influenciarem nossas percepções de suas qualidades específicas. Este fenômeno sugere que características positivas ou negativas percebidas em um indivíduo podem generalizar-se a outras áreas, criando um "halo" de influência. Ontologicamente, isso implica que nossas percepções não são apenas agregados de observações independentes, mas são influenciadas por um contexto mais amplo de julgamento. Solomon Asch, em <i>"Forming Impressions of Personality"</i> (1946), demonstra que as impressões de traços centrais podem moldar significativamente a percepção global de uma pessoa, sugerindo uma realidade relacional das percepções.	Epistemologicamente, o Efeito Halo questiona a objetividade de nossas percepções e julgamentos. Asch (1946) mostra como uma única característica pode influenciar a formação de impressões globais, revelando um viés cognitivo significativo. Esse viés sugere que nosso conhecimento sobre as pessoas é moldado por atalhos mentais e heurísticas, levantando questões sobre a validade e a precisão de nossas avaliações.
Percepção de Justiça	A percepção de justiça refere-se a como as pessoas avaliam a equidade de decisões e distribuições dentro de um contexto social ou organizacional. Ontologicamente, isso sugere que a justiça não é uma entidade objetiva, mas uma construção social subjetiva que depende das expectativas, normas e valores dos indivíduos envolvidos. Kahneman, Knetsch e Thaler, em <i>"Fairness as a Constraint on Profit Seeking: Entitlements in the Market"</i> (1986), mostram que as percepções de justiça podem servir como um freio nas ações orientadas pelo lucro, indicando que as noções de justiça estão profundamente enraizadas nas interações sociais e econômicas.	Epistemologicamente, a percepção de justiça envolve a compreensão de como os indivíduos julgam a equidade com base em informações limitadas e contextuais. O estudo de Kahneman, Knetsch e Thaler (1986) sugere que as percepções de justiça são influenciadas por normas de referência e expectativas sobre direitos e obrigações. Isso implica que nosso conhecimento sobre justiça é contingente e construído socialmente, em vez de ser uma verdade universal.

Fonte: elaborado pelo autor

Ao integrar as considerações ontológicas e epistemológicas dos dois conceitos, podemos ver que tanto o Efeito Halo quanto a Percepção de Justiça revelam a natureza complexa e interdependente de nossas avaliações sociais. Enquanto o Efeito Halo destaca como uma característica pode influenciar percepções mais amplas, a Percepção de Justiça mostra como nossas avaliações de equidade são moldadas por expectativas e normas sociais.

Tradicionalmente, na vasta literatura sobre o tema, os efeitos, as heurísticas e os vieses são usualmente investigados sob uma perspectiva objetiva da realidade, tal como ela é, independente do pesquisador ou observador, totalmente externa ao fenômeno. Nesse contexto, segue-se um encadeamento favorecido: a escolha pela experimentação, a coleta de dados para testes estatísticos e a obediência aos rigores do método hipotético-dedutivo, com seus critérios de validade interna e externa.

Os resultados dessa abordagem são aceitos pelos melhores periódicos de Tomada de Decisão, como "*Decision*", "*European Journal of Marketing*", "*Judgment and Decision Making*", e "*Journal of Behavioral Decision Making*", entre outros, apresentando menores riscos em comparação com abordagens alternativas. Seguir os passos de estudos precedentes é prudente, especialmente se há a intenção de realizar comparações entre a pesquisa proposta e a literatura existente na área.

Diante desse panorama, esta pesquisa seguiu a rota tradicional: utilizou o método hipotético-dedutivo, baseando-se em dados colhidos de questionários que apresentavam escolhas hipotéticas aos respondentes, com propósitos descritivos e não intervencionistas.

3.2 MÉTODO DAS ESCOLHAS HIPOTÉTICAS E JULGAMENTOS HIPOTÉTICOS

Julgamento hipotético e escolha hipotética são conceitos fundamentais na pesquisa de tomada de decisão, influenciando tanto os atributos públicos quanto privados. Estudos indicam a existência de um viés hipotético (VH) em experimentos de escolha discreta, onde a sinalização e as percepções tendenciosas contribuem para esse viés (Menapace; Raffaelli, 2020). A superestimação das alternativas escolhidas é comum em contextos de incerteza e múltiplas opções, levando ao otimismo excessivo (Tong; Feiler; Ivantsova, 2018). O modelo de resposta nominal também tem sido utilizado para pontuar testes de julgamento situacional, oferecendo *insights* sobre técnicas de pontuação eficazes (Zu; Kyllonen, 2020).

O julgamento hipotético é crucial na percepção de justiça, com os indivíduos frequentemente confiando em cenários hipotéticos para moldar suas ações frente às injustiças

percebidas. A combinação de experimentos mentais e laboratoriais, como o “paradigma da sociedade hipotética”, esclarece as condições limite de teorias psicológicas concorrentes da justiça (Mitchell; Tetlock, 2016). Além disso, o julgamento hipotético intuicionista influencia a implicação proposicional e o desenvolvimento de argumentos transcendentais na matemática (Sterling, 2015), mostrando a interação complexa entre raciocínio moral, crenças pessoais e implicações sociais.

O papel do julgamento hipotético se estende a diferentes contextos de tomada de decisão, incluindo a avaliação de atributos como atratividade, maturidade, honestidade e ameaça. Estudos mostraram que as preferências hipotéticas nem sempre se alinham com o comportamento da vida real (Bostyn; Sevenhant; Roets, 2018; Evans; Brandt, 2019). Além disso, descobriu-se que intervenções como a conversa “barata” mitigam o viés hipotético nas tarefas de tomada de decisão, com a sensibilidade inicial ao preço diminuindo em relação às escolhas subsequentes (Howard *et al.*, 2015). A exploração desses julgamentos oferece valiosas informações sobre o comportamento humano, ressaltando a necessidade de modelos preditivos precisos e intervenções eficazes em economia e psicologia. Estudos sobre o viés hipotético indicam sua prevalência em várias áreas e destacam a importância de considerar atitudes e comportamentos ao interpretar respostas hipotéticas (Aoki; Akai, 2022; Kaderabek; Sinibaldi, 2022).

Parece razoável supor que o julgamento hipotético esteja relacionado com o viés hipotético. Em vez de apenas questionar a presença do viés hipotético (VH) nas pesquisas, uma análise mais profunda realizada por Araújo (2023) revela sua frequência real. Embora a resposta objetiva indique que o VH não está presente de forma sistemática, um exame mais detalhado, conforme a meta-análise mais recente, mostra que ele aparece com frequência significativa nas pesquisas.

Tabela 1 – Detecção de VH em 57 estudos empíricos

Escolaridade	Presente	Ausente	“Misto”	Total
Doutorado	11	2	1	14
Especialização	2	7	1	10
Mestrado	11	3	4	18
Prefiro não dizer	7	6	2	15
Total Geral	31	18	8	57

Fonte: Araújo (2023), adaptado de Haghani et al. (2021)

A análise da Tabela 1, que apresenta a detecção de viés hipotético (VH) em 57 estudos empíricos, revela que o VH está presente em 54,4% dos casos (31 de 57), com maior incidência

entre indivíduos com doutorado (78,6%) e mestrado (61,1%). Entre aqueles que preferem não dizer sua escolaridade, o VH está presente em 46,7% dos casos. Em contraste, a ausência de VH é mais prevalente entre os participantes com especialização (70%). Os resultados mistos são mais observados entre os participantes com mestrado (22,2%), indicando variações na presença do viés em diferentes níveis educacionais.

Embora métodos de escolhas hipotéticas sejam úteis para estudos exploratórios, seus resultados devem ser testados em ambientes mais naturalísticos para validar a tomada de decisão real (Haghani *et al.*, 2021). Esta dissertação utilizou vinhetas em cenários mais próximos da tomada de decisões frequentes por organizações no Brasil, buscando garantir a validade dos resultados.

3.3 COLETA DE DADOS

3.3.1 Procedimentos e instrumento de coleta

O instrumento de coleta utilizado foi uma *survey* online na plataforma Google *Forms*. Os participantes podiam escolher o local mais conveniente para respondê-la, graças à facilidade de acesso ao instrumento. Recomendou-se que os participantes respondessem em seus endereços residenciais, para garantir maior privacidade. Para isso, era necessário dispor de um dispositivo de comunicação (*como smartphone, tablet* ou computador) com acesso à internet, itens amplamente disponíveis na população do grupo de participantes. Adicionalmente, os participantes foram recrutados em redes sociais entre 11 de março e 10 de abril de 2024.

O instrumento de coleta de dados foi composto por um questionário de 25 seções, sendo elas: convite para participar, requisitos de participação e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Para a formação do grupo 1, considerou-se: acesso ao TCLE; consentimento; orientações sobre disponibilização de cópia; orientações em caso de dúvidas; dados demográficos (sexo, idade, escolaridade, et.); conhecimento sobre a teoria da decisão; alocação dos participantes (data de aniversário). O grupo 2 será detalhado nas seções subsequentes. Incluiu-se: perguntas para o grupo 1; perguntas para o grupo 2; perguntas para todos os respondentes; resultado da pesquisa; endereço para recebimento da pesquisa e agradecimentos, conforme apresentado no Apêndice 2.

Com exceção do nome do participante, todas as questões do questionário eram de resposta fechada, utilizando predominantemente uma escala tipo Likert. As questões específicas podem ser encontradas no Apêndice 2. A maioria envolvia a seleção de respostas, algumas

vezes apresentadas em forma de vinhetas, conforme já apresentado no trabalho de Ornellas *et al.* (2022), que identifica como a técnica de vinheta vem sendo aplicada nos estudos sobre processos decisórios organizacionais. Em outras ocasiões, as respostas eram solicitadas com base em fotografias. No entanto, existem diferenças entre os métodos empregados por Kahneman, Knetsch e Thaler (1986), Radeke e Stahelski (2020) e os utilizados no presente projeto, cujas adaptações são detalhadas no Quadro 2.

Quadro 2 – Adaptação para pesquisa

Autoria	Assunto	Original	Adaptação
Kahneman, Knetsch e Thaler (1986)	Percepção de Justiça	Question 2A. A small photocopying shop has one employee who has worked in the shop for six months and earns \$9 per hour. Business continues to be satisfactory, but a factory in the area has closed and unemployment has increased. Other small shops have now hired reliable workers at \$7 an hour to perform jobs similar to those done by the photocopy shop employee. The owner of the photocopying shop reduces the employee's wage to \$7.	Laura é dona de uma pequena loja de fotocópias tem um funcionário que trabalha na loja há seis meses e ganha R\$270 de vale alimentação. Os negócios continuam satisfatórios, mas uma fábrica da região fechou e o desemprego aumentou. Outras pequenas lojas agora contrataram trabalhadores competentes pagando o mesmo salário, porém com R\$210 de vale alimentação para realizar trabalhos semelhantes aos feitos pelo seu funcionário. Laura toma a decisão de reduzir o benefício do funcionário para R\$210.
Kahneman, Knetsch e Thaler (1986)	Percepção de Justiça	Question 7. Suppose that, due to a transportation mixup, there is a local shortage of lettuce and the wholesale price has increased. A local grocer has bought the usual quantity of lettuce at a price that is 30 cents per head higher than normal. The grocer raises the price of lettuce to customers by 30 cents per head	Júlia é a dona de uma mercearia. Devido a uma confusão no transporte, houve uma escassez local de alface e o preço de atacado tenha aumentado. Júlia comprou a quantidade usual de alface a um preço R\$1,00 a mais por cabeça do que o normal. Ela então decidiu aumentar o preço da alface repassando para os clientes em R\$1,00 por cabeça (Repasse do custo ao cliente).
Kahneman, Knetsch e Thaler (1986)	Percepção de Justiça	Question 14. A landlord rents out a small house. When the lease is due for renewal, the landlord learns that the tenant has taken a job very close to the house and is therefore unlikely to move. The landlord raises the rent \$40 per month more than he was planning to do	Benício é proprietário de uma pequena casa. Quando o contrato está para ser renovado, a proprietária fica sabendo que o inquilino conseguiu um emprego muito perto da casa e, portanto, é improvável que ele se mude. Então, Benício tomou a decisão de aumentar o aluguel R\$200 por mês a mais do que planejava.
Kahneman, Knetsch e Thaler (1986)	Percepção de Justiça	Question 16. A business in a community with high unemployment needs to hire a new computer operator. Four candidates are judged to be completely qualified for the job. The manager asks the candidates to state the lowest salary they would be willing to accept, and then hires the one who demands the lowest salary	O Antônio é o gerente responsável por contratar profissionais em sua empresa. A empresa está em uma comunidade com alto índice de desemprego precisa contratar um novo operador de computador. Quatro candidatos são considerados completamente qualificados para o trabalho. Antônio pede aos candidatos que digam o menor salário que estariam dispostos a aceitar e, então, contrata aquele que exige o menor salário.
Radeke e Stahelski (2020)	Efeito Halo	Social perceptions. Using a Likert-type scale, participants were asked to answer five questions addressing the following social perceptions: attractiveness (1 = extremely unattractive to 7 = extremely attractive); facial maturity (1 = extremely baby-faced to 5 = extremely mature-faced); honesty (1 = extremely dishonest to 7 = extremely honest); pleasing to look at (1 = strongly disagree to 7 = strongly agree); and threatening (1 = extremely threatening to 7 = extremely non-threatening). These questions were presented for each photograph.	Observando a foto, você poderia opinar sobre as características listadas? Atraente; Maturidade; Honesto; Agradável de ver; Ameaçador.

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

No quadro 2 está apresentado as diferenças relacionadas as adaptações das questões, em

seguida no quadro 3 vemos as diferenças no método e aplicações.

Quadro 3 – Diferenças do método de coleta

Item	Kahneman, Knetsch e Thaler (1986)	Projeto	Radeke e Stahelski (2020)	Projeto
Nº de questões	18	4	5	4
Aplicação	Presencial	Remota	Remota	Remota
Questionário	Físico	Eletrônico	Eletrônico	Eletrônico
Anônimo	Sim	Não	Sim	Não
Participante	Auno	Convidado	Convidado	Convidado
Dados demográficos	Não	Sim	Sim	Sim
Controle sobre a participação	Alto	Nenhum	Nenhum	Nenhum

Fonte: Dados da Pesquisa

O estudo de Kahneman, Knetsch e Thaler (1986), intitulado "*Fairness as a Constraint on Profit Seeking: Entitlements in the Market*", utilizado como referência nesta pesquisa, contou com uma média de 127 participantes, variando de 98 (mínimo) a 157 (máximo) alunos. Inspirado nesta referência, a amostra desta pesquisa incluiu 145 participantes, dos quais 109 questionários foram considerados válidos, alinhando-se com o número médio de participantes do estudo de referência.

Quanto ao número de participantes no trabalho de Radeke e Stahelski (2020), "*Altering age and gender stereotypes by creating the Halo and Horns Effects with facial expressions*", houve a participação de 268 pessoas. No entanto, este número não foi utilizado como base, pois o estudo serviu como suporte para o questionário principal e não diretamente relacionado ao problema central desta pesquisa.

Sendo assim, a seção de perguntas destinada a todos os participantes utilizou-se das mesmas questões do trabalho de Kahneman, Knetsch e Thaler para fins de como comparação, não sendo possível verificar se os sujeitos participantes estavam sob a mesma influência dos efeitos demonstrados na pesquisa referência, a fim de viabilizar a análise das questões relativas a Representação de Problemas.

A seção chave para análise dos resultados desta pesquisa, corresponde à seção destinada ao grupo de respondentes 1 e grupo de respondentes 2. Esta seção foi utilizada para análise do resultado em relação a verificação da reação dos respondentes quanto à Representação do Problema, sob a perspectiva de problema sobre a percepção de justiça com *inputs* de efeitos cognitivos.

3.3.2 População e amostra

O tipo de amostragem utilizado foi intencional ou por julgamento, que envolve uma seleção baseada no conhecimento daqueles que planejam executar uma investigação. Sobre os tipos de indivíduos que devem ser incluídos na pesquisa (Yusuf; Swanson; Martins, 2014), o planejamento da amostragem considerou que os indivíduos que deveriam participar da pesquisa basicamente deveriam saber ler e ter acesso a internet.

3.4 TRATAMENTO DOS DADOS

Os dados recebidos e tratados em planilha do Excel da Plataforma *Google Forms*. Para facilitar/permitir testes, foram feitos agrupamentos demográficos para entendimento e conclusões sobre a amostra.

O teste de hipótese considerou as questões atinentes à representação dos problemas como Justo-Injusto e características como: atratividade; maturidade; honestidade e ameaçador.

3.5 ANÁLISE DOS DADOS

Para a análise dos dados, inicialmente foram examinados os dados demográficos, seguidos pela análise da Representação do Problema. Esta análise foi dividida em dois momentos: primeiro, a reação dos grupos de respondentes 1 e 2, formados com base na data de nascimento dos participantes e com perguntas distintas para cada grupo; segundo a reação de todos os respondentes a perguntas comuns a todos os participantes, sem distinção. Em seguida, procedeu-se à análise da proposta inicial da pesquisa e das hipóteses, considerando também algumas questões conceituais, que serão discutidas nos tópicos subsequentes. Para a comparação dos dados, utilizou-se o teste qui-quadrado, e a análise completa dos dados coletados baseou-se nos resultados do p-valor. Será considerado um valor p de 5% no teste de hipóteses significa a probabilidade de obter os resultados observados, ou resultados mais extremos, se a hipótese nula for verdadeira. Esse limite, geralmente indicado como α , é comumente usado para determinar a significância estatística. No entanto, é crucial observar que um valor p de 5% não representa a probabilidade de a hipótese nula ser verdadeira ou falsa, mas sim a probabilidade de observar os dados sob a suposição de que a hipótese nula é verdadeira (Gao, 2020; Banerjee; Kumar; Zahir, 2020).

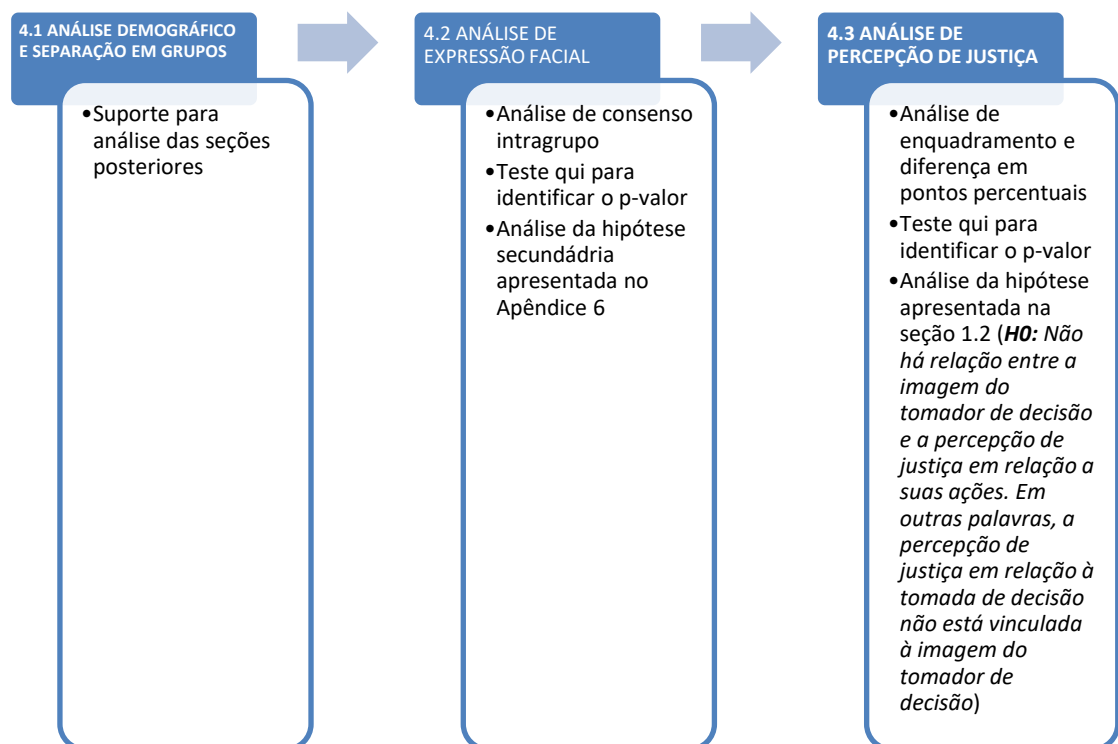
O teste qui-quadrado é uma ferramenta valiosa para avaliar a significância estatística das diferenças nas percepções de justiça entre grupos, fornecendo uma medida quantitativa da

força da associação (Rofiqoh, 2023; Reddy, 2023; Olanusi; Samuel, 2023; Das, 2022). Esse método de análise estatística permite que os pesquisadores determinem se as diferenças observadas provavelmente se devem ao acaso ou se têm implicações significativas. Ao utilizar testes de qui-quadrado, os pesquisadores podem melhorar a robustez e a confiabilidade de suas análises, levando a conclusões mais precisas e baseadas em evidências (Rofiqoh, 2023; Das, 2022).

Esses testes são essenciais para uma compreensão conclusiva das diferenças nas percepções de justiça, particularmente no contexto de ambientes organizacionais (Mishra, 2021). Ao aplicar testes estatísticos aos dados coletados de pesquisas e questionários, os pesquisadores podem não apenas confirmar suas descobertas preliminares, mas também descobrir *insights* diferenciados que podem informar decisões de negócios mais justas (Dierckx, 2024). A utilização de tais testes garante que as conclusões tiradas sejam robustas e baseadas em evidências estatísticas sólidas, contribuindo assim para uma compreensão mais informada de como as percepções de justiça variam em diferentes grupos demográficos e setores organizacionais (Mishra, 2021).

Para melhor interpretação da sequência usada nesta pesquisa pode ser observado o fluxo apresentado na figura a seguir:

Figura 1 – Fluxograma da sequência de análise



Fonte: Dados da pesquisa

Após a etapa “Análise de Percepção de Justiça” foi obtido a resposta para a questão dessa pesquisa.

Dados demográficos como variáveis de controle

Demografia é a investigação da população humana em relação às transformações provocadas pela interação de nascimentos, mortes, migração, entre outros fatores. O termo foi introduzido pela primeira vez por um estatístico francês, Achille Guillard, em 1857. Alguns aspectos estudados na demografia incluem: o tamanho, que se refere ao número de indivíduos em uma determinada área; a distribuição, que trata da dispersão em um tempo e espaço específico; a composição, que está ligada às características da população, como sexo e idade; e, por fim, os componentes de mudança populacional, que são os determinantes e consequências da variação na população (Yusuf; Swanson; Martins, 2014).

Para Weeks (2004), a análise espacial desempenhou um papel inicial no desenvolvimento científico. Recentemente, com o avanço das tecnologias e das pesquisas, há um crescente interesse em estudos voltados para os modelos de comportamento humano que consideram os indivíduos no contexto ambiental e temporal. A análise espacial nas ciências sociais testa teorias, avalia atitudes e comportamentos sociais. As relações nas análises espaciais se conectam com os tipos de redes e interações que conduzem tanto ao compartilhamento de ideias quanto à redistribuição espacial das pessoas. A apresentação dos dados demográficos, por sua vez, tem o papel de sugerir as conexões que podem influenciar o comportamento de tomada de decisão no contexto desta pesquisa.

4 ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS

4.1 ANÁLISE DEMOGRÁFICO E SEPARAÇÃO EM GRUPOS

O questionário foi divulgado nas redes sociais do autor, que, durante o período de coleta de dados, possuía cerca de 750 seguidores no Instagram e 1.290 no LinkedIn. É importante considerar que muitos desses seguidores podem estar presentes em ambas as redes, gerando uma interseção. Além disso, o questionário foi enviado diretamente a 217 contatos por meio de mensagens nessas plataformas. Durante o período de coleta, 144 pessoas acessaram o questionário, mas apenas 109 concluíram todas as etapas. Esses 109 respondentes formam a amostra válida para a pesquisa. Com esses dados em mãos, podemos visualizar os agrupamentos nos gráficos a seguir:

Tabela 2 – Sexo dos participantes

Sexo	Participantes	%
Feminino	45	41,28
Masculino	64	58,72
Total Geral	109	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa

Na tabela 3, destaca-se que 58,72% da amostra pesquisada foi composta por indivíduos do sexo masculino, totalizando 64 pessoas, enquanto os do sexo feminino representaram 41,28%, correspondendo a 45 das 109 entrevistadas.

Tabela 3 – Faixa etária dos participantes

Faixa etária	Participantes	%
De 18 a 23 anos	9	8,26
De 24 a 29 anos	10	9,17
De 30 a 34 anos	24	22,02
De 35 a 39 anos	22	20,18
De 40 a 44 anos	20	18,35
De 45 a 50 anos	11	10,09
De 50 a 54 anos	4	3,67
De 55 a 59 anos	5	4,59
60 ou mais anos	4	3,67
Total Geral	109	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa

Com base nos dados da Tabela 3, pode-se observar que a maior concentração de participantes está nas faixas etárias de 30 a 39 anos, totalizando aproximadamente 42,20% do total de entrevistados. As faixas etárias de 40 a 50 anos também apresentam uma representatividade significativa, com 28,44% dos participantes. Por outro lado, as faixas mais jovens, de 18 a 29 anos, representam cerca de 17,43%, indicando uma presença relevante, porém menor que os grupos de meia-idade. As faixas etárias mais avançadas, de 50 anos ou mais, compõem aproximadamente 11,93% do total, refletindo uma menor participação em comparação com os grupos mais jovens e de meia-idade na pesquisa.

Tabela 4 – Nível de escolaridade dos participantes

Escolaridade	Participantes	%
Doutorado	2	1,83
Especialização	44	40,37
Mestrado	7	6,42
Prefiro não dizer	1	0,92
Superior	33	30,28
Até ensino secundário ou superior incompleto	22	20,18
Total Geral	109	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa

Analisando os dados da Tabela 4, observa-se que a maioria dos participantes possui algum nível de especialização ou ensino superior completo, representando 70,65% do total. A predominância de participantes com especialização (40,37%) indica um grupo composto por profissionais que buscaram qualificação específica em suas áreas. A presença limitada de participantes com doutorado (1,83%) sugere que o grupo não é predominantemente acadêmico de alto nível. A escolha de um participante em não divulgar sua escolaridade (0,92%) pode refletir preocupações com privacidade. Além disso, 20,18% dos participantes possuem até o ensino secundário completo ou superior incompleto, mostrando uma diversidade educacional que enriquece as perspectivas na pesquisa. Essas informações são cruciais para compreender o perfil educacional dos participantes e para as considerações finais do estudo.

Tabela 5 – Participantes que exerceram cargo de liderança

Cargo de Liderança	Participantes	%
Até 5 anos	39	35,78
Mais de 5 anos	36	33,03
Não exerci ainda	34	31,19
Total Geral	109	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa

A distribuição mostrada na tabela 5 é relativamente equilibrada entre os três grupos indica que a amostra reflete uma diversidade de experiências em liderança. A presença de

participantes com mais de 5 anos de experiência sugere uma possível tendência da pesquisa em direção a profissionais mais experientes ou de nível sênior.

Quanto às limitações, é crucial considerar que esta análise depende da representatividade e da seleção dos participantes da pesquisa. Fatores como o setor de atuação, a faixa etária e o nível hierárquico podem influenciar na interpretação dos resultados.

Tabela 6 – Participantes e autores da teoria da decisão

Autores	Participantes	%
Conheço os trabalhos de Kahneman & Tversky	3	2,75
Conheço os trabalhos de Simon	8	7,34
Conheço os trabalhos de Simon, conheço os trabalhos de Kahneman & Tversky	1	0,92
Conheço os trabalhos de Simon, conheço os trabalhos de Kahneman & Tversky, conheço os trabalhos de Thaler	6	5,50
Conheço os trabalhos de Simon, conheço os trabalhos de Thaler	1	0,92
Conheço os trabalhos de Thaler	8	7,34
Conheço os trabalhos de Thaler, conheço os trabalhos de Kahneman & Tversky	1	0,92
Não conheço nenhum desses autores	79	72,48
Prefiro não dizer	2	1,83
Total Geral	109	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa

Um número significativo de pessoas, correspondente a 72,48%, não está familiarizado com os autores, o que contribui para minimizar qualquer viés nas questões da pesquisa.

Tabela 7 – Separação por grupos

Grupo	Participantes
1º semestre	55
2º semestre	54
Total Geral	109

Fonte: Dados da Pesquisa

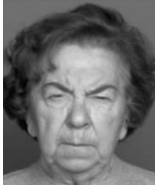
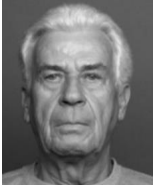
Para a realização dos testes, foram criados grupos distintos para indivíduos nascidos no primeiro e segundo semestre. O grupo 1 compreende os nascidos no primeiro semestre, enquanto o grupo 2 inclui os nascidos no segundo semestre.

4.2 ANÁLISE DE EXPRESSÃO FACIAL

Cada grupo recebeu 4 (quatro) imagens distintas, sendo: Mulher idosa; Homem jovem; Homem idoso; Mulher jovem. Porém a expressão facial foi alterada para uma comparação se

as características apontadas mudavam na percepção dos entrevistados.

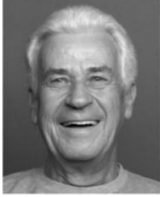
Quadro 4 – Fotografias usadas nos grupos entrevistados

Perfil	Grupo 1	Grupo 2	Perfil	Grupo 1	Grupo 2
Mulher idosa			Homem idoso		
Homem jovem			Mulher jovem		

Fonte: Dados da Pesquisa

Na estruturada da pesquisa foi apresentado aos participantes as fotografias do quadro 4 com o objetivo de entender o julgamento sobre e atributos replicado do trabalho de Radeke e Stahelski (2020) com o objetivo de avaliar esses julgamentos para as expressões faciais sorridentes e posteriormente fazendo uso dessas fotos combinando com as vinhetas adaptadas do trabalho de Kahneman, Knetsch e Thaler (1986). Em seguida pode ser observado os resultados do julgamento desses participantes.

Tabela 8 – Fotografias usadas para o julgamento dos participantes

Foto	Característica	Desfavorável	Neutro	Favorável	Notas
 Foto da MIS	Atraente (<i>Attractive</i>)	49,06%	35,85%	15,09%	Para a foto MIS, a característica "Atraente" foi majoritariamente desfavorável, com a maioria dos participantes considerando a imagem menos atraente. Por outro lado, a característica "Maturidade" foi predominantemente favorável, sugerindo que os participantes associaram a imagem com maturidade. Na categoria "Honestidade", a avaliação foi principalmente neutra, indicando que os participantes não encontraram fortes traços de honestidade ou desonestidade. A característica "Ameaça" foi vista de maneira favorável, com a maioria dos participantes não considerando a imagem ameaçadora.
	Maturidade (<i>Baby/mature</i>)	5,77%	23,08%	71,15%	
	Honestidade (<i>Honesty</i>)	2,08%	68,75%	29,17%	
	Ameaça (<i>Threatening</i>)	1,92%	34,62%	63,46%	
 Foto do HJS	Atraente (<i>Attractive</i>)	13,46%	44,23%	42,31%	Para a foto HJS, a característica "Atraente" teve uma divisão equilibrada entre avaliações neutras e favoráveis, indicando uma percepção mais positiva ou indiferente. A característica "Maturidade" foi principalmente neutra, mostrando uma percepção menos clara ou definida de maturidade. Em relação à "Honestidade", a avaliação foi predominantemente neutra, sugerindo uma percepção neutra de honestidade. A característica "Ameaça" foi vista de maneira favorável, com a maioria dos participantes não considerando a imagem ameaçadora.
	Maturidade (<i>Baby/mature</i>)	23,08%	69,23%	7,69%	
	Honestidade (<i>Honesty</i>)	6,25%	79,17%	14,58%	
	Ameaça (<i>Threatening</i>)	0,00%	46,15%	53,85%	
 Foto do HIS	Atraente (<i>Attractive</i>)	32,08%	37,74%	30,19%	Para a foto HIS, a característica "Atraente" foi principalmente neutra, indicando que os participantes não tiveram uma percepção clara de atração. A característica "Maturidade" foi predominantemente favorável, sugerindo uma associação com maturidade. Na categoria "Honestidade", a avaliação foi principalmente neutra, indicando uma percepção neutra de honestidade. A característica "Ameaça" foi vista de maneira favorável, com a maioria dos participantes não considerando a imagem ameaçadora.
	Maturidade (<i>Baby/mature</i>)	3,85%	26,92%	69,23%	
	Honestidade (<i>Honesty</i>)	4,17%	62,50%	33,33%	
	Ameaça (<i>Threatening</i>)	1,92%	28,85%	69,23%	
 Foto do MJS	Atraente (<i>Attractive</i>)	12,96%	25,93%	61,11%	Para a foto MJS, a característica "Atraente" foi majoritariamente favorável, indicando uma percepção mais positiva em termos de atração. A característica "Maturidade" foi predominantemente favorável, sugerindo uma associação com maturidade. Na categoria "Honestidade", a avaliação foi predominantemente neutra, indicando uma percepção neutra de honestidade. A característica "Ameaça" foi principalmente neutra, sugerindo que os participantes não encontraram na imagem elementos claros que evocassem uma sensação de ameaça.
	Maturidade (<i>Baby/mature</i>)	3,70%	20,37%	75,93%	
	Honestidade (<i>Honesty</i>)	11,32%	54,72%	33,96%	
	Ameaça (<i>Threatening</i>)	3,77%	62,26%	33,96%	

Fonte: Dados da Pesquisa

Para uma análise mais detalhada sobre o julgamento das fotos, consulte o apêndice 5 e 6, que não estão incluídos no texto principal.

4.3 ANÁLISE DE PERCEPÇÃO DE JUSTIÇA

Para a análise da percepção de justiça, foram apresentados cinco cenários de tomada de decisão a cada grupo. No entanto, enquanto o Grupo 1 recebeu os cenários acompanhados por uma foto do agente envolvido, o Grupo 2 recebeu apenas os cenários, sem qualquer imagem (Grupo de controle). Dessa forma, foi possível analisar estatisticamente se existem diferenças nas percepções de justiça entre os grupos.

Na Quadro 5, estão listadas as perguntas, considerando que os entrevistados tinham cinco opções de resposta: 1) Completamente injusta; 2) Injusta; 3) Justa; 4) Completamente justa; 5) Prefiro não responder

Quadro 5 – Cenário apresentado aos entrevistados

Foto	Seção 4.2	Cenário
	Atraente (Neutro) Maturidade (Favorável) Honestidade (Neutro) Ameaça (Favorável)	Antônio é o gerente responsável por contratar profissionais em sua empresa. A empresa está em uma comunidade com alto índice de desemprego e precisa contratar um novo operador de computador. Quatro candidatos são considerados completamente qualificados para o trabalho. Antônio pede aos candidatos que digam o menor salário que estariam dispostos a aceitar e, então, contrata aquele que exige o menor salário. Por favor, como você avalia a decisão de Antônio?
	Atraente (Neutro/Favorável) Maturidade (Neutro) Honestidade (Neutro) Ameaça (Favorável)	Benício é proprietário de uma pequena casa. Quando o contrato está para ser renovado, o proprietário fica sabendo que o inquilino conseguiu um emprego muito perto da casa e, portanto, é improvável que ele se mude. Então, Benício tomou a decisão de aumentar o aluguel R\$200 por mês a mais do que planejava. Por favor, como você avalia a decisão de Benício?
	Atraente (Favorável) Maturidade (Favorável) Honestidade (Neutro) Ameaça (Favorável)	Júlia é a dona de uma mercearia. Devido a uma confusão no transporte, houve uma escassez local de alface e o preço de atacado tenha aumentado. Júlia comprou a quantidade usual de alface a um preço R\$1,00 a mais por cabeça do que o normal. Ela então decidiu aumentar o preço da alface repassando para os clientes em R\$1,00 por cabeça (Repasse do custo ao cliente). Por favor, como você avalia a ação da Júlia?
	Atraente (Desfavorável) Maturidade (Favorável) Honestidade (Neutro) Ameaça (Favorável)	Laura é dona de uma pequena loja de fotocópias tem um funcionário que trabalha na loja há seis meses e ganha R\$270 de vale alimentação. Os negócios continuam satisfatórios, mas uma fábrica da região fechou e o desemprego aumentou. Outras pequenas lojas agora contrataram trabalhadores competentes pagando o mesmo salário, porém com R\$210 de vale alimentação para realizar trabalhos semelhantes aos feitos pelo seu funcionário. Laura toma a decisão de reduzir o benefício do funcionário para R\$210. Por favor, como você avalia a ação da Laura?

Fonte: Dados da Pesquisa

Há um potencial risco em relação ao conceito geral de "Atraente", fundamentado em dois argumentos: a) a maioria dos entrevistados se identificou como do sexo masculino, o que pode influenciar a avaliação dessa característica; b) o conceito de atratividade vai além da aparência física e pode não ter sido plenamente considerado pelos participantes. Contudo, é importante notar que esta pesquisa não abrange uma análise aprofundada nessa dimensão específica.

4.3.1 Análise de enquadramento e diferença em pontos percentuais

Tabela 9 – Diferença percentual entre grupos na pesquisa

Cenário da decisão		Justa	Injusta	Percepção
Antônio é o gerente responsável por contratar profissionais em sua empresa. A empresa está em uma comunidade com alto índice de desemprego e precisa contratar um novo operador de computador. Quatro candidatos são considerados completamente qualificados para o trabalho. Antônio pede aos candidatos que digam o menor salário que estariam dispostos a aceitar e, então, contrata aquele que exige o menor salário.	Grupo 1 	52,73%	45,45%	2,73 pontos percentuais parecem mais justo para a decisão CONTENDO A FOTO
	Grupo 2 	50,00%	48,15%	
Benício é proprietário de uma pequena casa. Quando o contrato está para ser renovado, o proprietário fica sabendo que o inquilino conseguiu um emprego muito perto da casa e, portanto, é improvável que ele se mude. Então, Benício tomou a decisão de aumentar o aluguel R\$200 por mês a mais do que planejava.	Grupo 1 	27,27%	70,91%	1,35 pontos percentuais parecem mais justo para a decisão CONTENDO A FOTO
	Grupo 2 	25,93%	74,07%	
Júlia é a dona de uma mercearia. Devido a uma confusão no transporte, houve uma escassez local de alface e o preço de atacado aumentou. Júlia comprou a quantidade usual de alface a um preço R\$1,00 a mais por cabeça do que o normal. Ela então decidiu aumentar o preço da alface repassando para os clientes em R\$1,00 por cabeça (Repasse do custo ao cliente).	Grupo 1 	98,18%	1,82%	5,59 pontos percentuais parecem mais justo para a decisão CONTENDO A FOTO
	Grupo 2 	92,59%	7,41%	
Laura é dona de uma pequena loja de fotocópias, tem um funcionário que trabalha na loja há seis meses e ganha R\$270 de vale alimentação. Os negócios continuam satisfatórios, mas uma fábrica da região fechou e o desemprego aumentou. Outras pequenas lojas agora contrataram trabalhadores competentes pagando o mesmo salário, porém com R\$210 de vale alimentação para realizar trabalhos semelhantes aos feitos pelo seu funcionário. Laura toma a decisão de reduzir o benefício do funcionário para R\$210.	Grupo 1 	21,82%	76,36%	14,41 pontos percentuais parecem mais justo para a decisão CONTENDO A FOTO
	Grupo 2 	7,41%	90,74%	

Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 9 apresenta a diferença percentual das opiniões entre dois grupos distintos em relação à percepção de justiça em diferentes cenários de decisões empresariais, sendo que um recebeu fotos como âncora e o outro nenhuma foto foi recebida. Cada cenário descreve uma situação específica, e a tabela compara as respostas dos dois grupos quanto à justiça percebida, categorizadas como "Justa" ou "Injusta". A seguir, uma análise detalhada dos resultados para cada cenário:

Cenário 1: Contratação por menor salário - Antônio

Ambos os grupos consideram a decisão de Antônio relativamente justa, com um ligeiro aumento percentual para o Grupo 1 (com foto), que apresenta uma percepção de justiça um pouco maior. Cropanzano, Bowen e Gilliland (2007) sugerem que vale a pena para as organizações se empenharem ao máximo no processo de contratação. Eles afirmam que, ao tratar os candidatos de forma justa durante a contratação, as organizações estabelecem as bases para uma relação de justiça e confiança quando esses candidatos se tornam empregados.

Neste contexto, podemos considerar um achado importante: a pesquisa demonstra que os entrevistados não percebem a contratação por um salário menor como uma ação injusta. Esse resultado corrobora as conclusões de Cropanzano, Bowen e Gilliland (2007), fornecendo subsídios valiosos para entender como a percepção de justiça no processo de contratação pode influenciar a relação futura entre empregados e empregadores.

Cenário 2: Aumento do aluguel - Benício

Nesta análise, cerca de 3 em cada 4 entrevistados percebem a decisão de Benício como injusta, com o Grupo 2 mostrando uma ligeira inclinação para essa visão. No entanto, segundo a pesquisa de Kahneman, Knetsch e Thaler (1986), a percepção de injustiça é ainda mais acentuada, com 9 em cada 11 pessoas considerando a decisão injusta. Isso resulta em um p-valor aproximadamente de 0,0% ao comparar os resultados das duas pesquisas, embora ambas abordem o mesmo contexto. Woodman (2012), em sua análise sobre o comércio global, revela como grandes corporações podem explorar produtores em países em desenvolvimento enquanto mantêm uma fachada ética, levantando questões cruciais sobre a equidade das práticas comerciais. Portanto, o aumento de aluguel deve ser encarado com cautela, considerando suas implicações éticas e o impacto sobre diversas partes envolvidas. Os dados dessa pesquisa confirmam que meio da percepção dos entrevistados é injusto a ação tomada pelo Benício.

Cenário 3: Repasse de aumento de custo - Júlia

Santos, Mayer e Marques (2020) discutem o princípio do direito dual, uma norma social de justiça documentada por Kahneman, Knetsch e Thaler (1986), indicando que as percepções de justiça são orientadas pela convicção de que os consumidores têm direito a um preço de referência, enquanto as empresas têm direito a um lucro de referência. Segundo essa norma social, consumidores e empresas têm direitos estabelecidos nos termos da chamada transação de referência.

A pesquisa sugere que a decisão de Júlia é amplamente considerada justa por ambos os grupos, com o Grupo 1 apresentando uma percepção de justiça ligeiramente mais alta. Em comparação com os resultados apresentados no Apêndice 4 “Comparação Kahneman, Knetsch e Thaler (1986) e dados da pesquisa”, a percepção de justiça da decisão não mudou significativamente. No entanto, foi percebida como uma "decisão justa" de forma mais forte, possivelmente influenciada pelo fato de que parte dos entrevistados teve o input da foto de uma mulher jovem sorridente.

Na Tabela 8 do Apêndice 6, todos os p-valores foram inferiores a 0,05, rejeitando a hipótese nula proposta nesse apêndice (H_0 : *A expressão facial não altera a percepção das características associadas ao conceito de justiça*). Isso sugere que a expressão facial pode, de fato, influenciar a percepção de justiça dos entrevistados, conforme observado quando comparado ao trabalho de Kahneman, Knetsch e Thaler (1986) e aos resultados apresentados na “Tabela 1 – Comparação entre trabalhos do Apêndice 4”. No entanto, é importante ressaltar que essa é apenas uma inferência, uma vez que a comparação entre os trabalhos não é o objetivo principal deste estudo, devido aos cenários diferentes descritos no “Quadro 3 – Diferenças do método de coleta” da seção “3.3.1 Procedimentos e Instrumento de Coleta”.

Cenário 4: Redução do benefício - Laura

A decisão de Laura é amplamente percebida como injusta por uma maioria significativa em ambos os grupos, sendo que o Grupo 2 demonstra uma percepção de injustiça ainda mais acentuada. A presença da foto da Mulher Idosa Sorridente parece ter causado um Efeito Halo positivo, reduzindo a percepção de injustiça no grupo que recebeu essa imagem como estímulo. Ao revisar a "Tabela 9 – Resultados de p-valor dos testes qui-quadrado do Apêndice 6", observamos que três das quatro hipóteses testadas foram rejeitadas para as características apresentadas aos grupos (P-valor para: Atraente = 0,008; Maturidade = 0,512; Honesto = 0,018 e Ameaça = 0,000). Este resultado aparentemente confirma os achados de Radeke e Stahelski (2020), apoiando a ideia de que estímulos visuais, como a foto mencionada, podem influenciar a percepção de injustiça.

Para complementar essa análise, podemos consultar tabela 1 apresentada no Apêndice 4, onde comparamos esta pesquisa com o trabalho seminal de Kahneman, Knetsch e Thaler (1986). Nessa tabela, obtivemos um p-valor de 68,9%, o que sugere que esta adaptação foi a mais adequada em relação à pesquisa original dentre todas as adaptações aqui feita para a pesquisa.

Análise geral

Fotos: A presença de fotos parece ter um impacto pequeno, mas notável, na percepção de justiça em alguns cenários, conforme evidenciado pelas diferenças pontuais entre os grupos.

Percepção de Justiça: Em geral, decisões que envolvem diretamente a redução de benefícios ou aumento de custos para os indivíduos são vistas como injustas (ex. casos de Benício e Laura), enquanto decisões justificadas por fatores externos (como a decisão de Júlia) são vistas como mais justas.

Diferenças entre Grupos: Embora existam variações na percepção de justiça entre os grupos, a tendência geral de percepção (justa ou injusta) tende a ser semelhante, com algumas diferenças notáveis na magnitude da percepção.

Para validar essas observações e esclarecer as diferenças na percepção de justiça entre os grupos, é recomendável o uso de testes estatísticos como o teste de qui-quadrado. Esse teste é apropriado para analisar a associação entre variáveis categóricas e pode ajudar a determinar se as diferenças observadas são estatisticamente significativas. A capacidade do teste de avaliar a magnitude das diferenças nas percepções de justiça entre grupos ajuda a compreender a dinâmica dessas relações, contribuindo, em última instância, para uma compreensão mais profunda dos fenômenos sociais relacionados às percepções de justiça e à dinâmica de grupo (Rofiqoh, 2023; Reddy, 2023).

Embora a análise preliminar forneça uma visão geral das percepções de justiça entre os grupos, a aplicação de testes estatísticos como o qui-quadrado é essencial para uma análise rigorosa e conclusiva. Testes estatísticos, como o teste do qui-quadrado, desempenham um papel crucial na validação das observações iniciais e no aprimoramento do rigor das análises em relação às percepções de justiça entre os grupos (Dierckx, 2024; Mishra, 2021).

4.3.2 Análise do valor-p para com teste qui-quadrado

Após a divisão em dois grupos, os participantes foram expostos a quatro cenários de tomada de decisão, nos quais tinham cinco opções para escolher: "Completamente Justo", "Justo", "Injusto", "Completamente Injusto" ou "Prefiro não responder". Para simplificar a análise, os resultados foram condensados em duas categorias: "Justo" e "Injusto". Os p-valores foram calculados utilizando o Teste Qui-quadrado no Microsoft Excel (ver tabela 10), com o objetivo de analisar as hipóteses apresentadas nesta pesquisa.

Tabela 10 – Teste qui-quadrado para teste de percepção de justiça

Cenário		Real		Esperado		P-valor
		Justo	Injusto	Justo	Injusto	
Antônio é o gerente responsável por contratar profissionais em sua empresa. A empresa está em uma comunidade com alto índice de desemprego e precisa contratar um novo operador de computador. Quatro candidatos são considerados completamente qualificados para o trabalho. Antônio pede aos candidatos que digam o menor salário que estariam dispostos a aceitar e, então, contrata aquele que exige o menor salário.	Grupo 1 (Com foto)	29	25	28,3	25,7	0,775
	Grupo 2 (Sem foto)	27	26	27,7	25,3	Hipótese nula aceita
Benício é proprietário de uma pequena casa. Quando o contrato está para ser renovado, o proprietário fica sabendo que o inquilino conseguiu um emprego muito perto da casa e, portanto, é improvável que ele se mude. Então, Benício tomou a decisão de aumentar o aluguel R\$200 por mês a mais do que planejava.	Grupo 1 (Com foto)	15	39	14,5	39,5	0,828
	Grupo 2 (Sem foto)	14	40	14,5	39,5	Hipótese nula aceita
Júlia é a dona de uma mercearia. Devido a uma confusão no transporte, houve uma escassez local de alface e o preço de atacado aumentou. Júlia comprou a quantidade usual de alface a um preço R\$1,00 a mais por cabeça do que o normal. Ela então decidiu aumentar o preço da alface repassando para os clientes em R\$1,00 por cabeça (Repasse do custo ao cliente).	Grupo 1 (Com foto)	54	1	52,5	2,5	0,163
	Grupo 2 (Sem foto)	50	4	51,5	2,5	Hipótese nula aceita
Laura é dona de uma pequena loja de fotocópias, tem um funcionário que trabalha na loja há seis meses e ganha R\$270 de vale alimentação. Os negócios continuam satisfatórios, mas uma fábrica da região fechou e o desemprego aumentou. Outras pequenas lojas agora contrataram trabalhadores competentes pagando o mesmo salário, porém com R\$210 de vale alimentação para realizar trabalhos semelhantes aos feitos pelo seu funcionário. Laura toma a decisão de reduzir o benefício do funcionário para R\$210.	Grupo 1 (Com foto)	12	42	8,1	45,9	0,033
	Grupo 2 (Sem foto)	4	49	7,9	45,1	Hipótese nula rejeitada

Fonte: Dados da Pesquisa

A tabela apresentada refere-se a um teste qui-quadrado para avaliar a percepção de justiça em diferentes cenários, com e sem a presença de uma foto do DM envolvido na situação. O teste visa verificar se há uma diferença significativa entre as respostas percebidas como justas e injustas. Abaixo está uma análise detalhada de cada cenário e grupo, considerando os valores reais e esperados, bem como os p-valores e a aceitação ou rejeição da hipótese nula. A hipótese nula (H_0) sugere que não há diferença significativa entre os valores reais e esperados, ou seja, que as decisões são avaliadas de forma semelhante nas duas amostras. Um p-valor inferior a 0,05 rejeita a hipótese nula, indicando que há uma diferença significativa. Segue assim a análise de cada cenário em detalhes:

Cenário 1: Antônio contrata pelo menor salário

Neste cenário, foi apresentada a foto de um homem idoso sorridente, observando a seção

“3. Homem Idoso” do Apêndice 6. Nessa seção, constatou-se a rejeição da hipótese nula para as características “Atraente” e “Ameaça”, indicando que a expressão sorridente é mais favorável. Esses resultados podem ser verificados nas tabelas apresentadas na seção mencionada. Voltando ao referencial teórico das seções “2.4.1 Atratividade” e “2.4.4 Ameaçador”, Zhou *et al.* (2022) demonstraram em sua pesquisa que a atratividade facial pode impactar os julgamentos morais, com indivíduos bonitos sendo frequentemente percebidos de forma mais positiva em termos de traços morais. O homem idoso apresentado aqui foi retirado da pesquisa de Radeke e Stahelski (2020), sendo de um homem idoso europeu branco.

Ainda sobre a atratividade, o trabalho de Kunst, Kirkøen e Mohamdain (2023) mostra que o uso de filtros embelezadores em fotos de candidaturas a empregos pode explorar preconceitos relacionados à atratividade, gênero e raça, afetando a capacidade de contratação e a competência percebida. No entanto, a foto escolhida para esta pesquisa não utiliza os recursos mencionados por esses autores. Isso deixa uma lacuna a ser explorada em pesquisas futuras: *haveria resultados diferentes se esses recursos fossem utilizados, conforme apontado no trabalho dos autores?* Agora sobre a característica “Ameaça”, esses dados nos levam aos resultados do trabalho de Blair, Judd e Chapleau (2004), que afirmaram em sua pesquisa que, dentro de cada raça, pessoas com características mais afrocêntricas receberam penas mais duras do que aquelas com características menos afrocêntricas. Mesmo que a comparação esteja relacionada à etnia, isso nos permite perceber como a aparência pode influenciar a percepção de quão ameaçador alguém pode ser, refletindo nas ações tomadas com base nessa característica julgada.

Continuando sobre essa característica “Ameaça” para a foto usada na seção “3. Homem Idoso” do Apêndice 6” apresenta um p-valor inferior a 0,05, entende-se que a expressão sorridente utilizada nesta vinheta é favorável para uma percepção positiva. Segundo Zebrowitz e Montepare (2008), a aparência ameaçadora está frequentemente associada a estereótipos negativos, como ser agressivo, perigoso ou desonesto. Esse estereótipo pode levar as pessoas a acreditar que uma pessoa com uma aparência ameaçadora também é menos justa. No entanto, nesta pesquisa, mesmo que a foto usada apresente características favoráveis para o julgamento humano, obtivemos um p-valor de 0,775, o que indica que não houve uma diferença significativa entre os valores reais e esperados. Assim, é mais seguro concluir que a hipótese nula não foi rejeitada ($p < 0,05$).

Cenário 2: Benício aumenta o aluguel

No cenário 2, sendo o caso de aumento no aluguel, foi apresentada a foto de um homem jovem sorridente, observando os resultados na seção “2. Homem Jovem” do Apêndice 6. Nessa seção, constatou-se nenhuma rejeição da hipótese nula para as características pesquisadas. Então com isso é razoável esperar que a foto usada como ancora (Ver quadro 5) não faria diferença entre as percepções de justiça entre os grupos. Então confirmando as análises da seção 2 do Apêndice 6, obtivemos um p-valor de 0,828, o que indica que não houve uma diferença significativa entre os valores reais e esperados. Assim, é mais seguro concluir que a hipótese nula não foi rejeitada ($p < 0,05$).

Cenário 3: Júlia repassa o custo da alface

Aqui, observamos o princípio do direito dual descrito por Santos, Mayer e Marques (2020), que estabelece que, em geral, os consumidores consideram justos os aumentos de preços quando há um aumento nos custos do vendedor. No entanto, aumentos de preços que não sejam acompanhados de aumentos de custos são considerados injustos. Nesta vinheta, Kahneman, Knetsch e Thaler (1986) discutem a transferência de custos para o consumidor e questionam se essa prática é considerada justa pelos entrevistados.

Neste cenário, o conceito é confirmado, assim como na pesquisa original, mas com maior intensidade (ver Tabela 1 – Comparação entre trabalhos do Apêndice 4). No entanto, a hipótese nula apresentada para o objetivo de responder à questão desta pesquisa teve um p-valor de 0,163, que é significativamente inferior ao encontrado nos dois primeiros cenários. É razoável dizer que a foto da mulher jovem sorridente possa ter influenciado a percepção de justiça dos entrevistados, mas não o suficiente para rejeitar a hipótese nula (***H0: Não há relação entre a imagem do tomador de decisão e a percepção de justiça em relação a suas ações***).

Com os resultados do teste qui-quadrado, podemos descrever que há uma concordância de 16,3% entre os dois grupos sobre a justiça da decisão de Júlia em repassar o custo.

Cenário 4: Laura reduz o benefício do funcionário

No teste realizado para este cenário, obtivemos resultados robustos e significativos que merecem destaque:

a) A adaptação realizada confirmou uma similaridade notável em relação ao trabalho de referência de Kahneman, Knetsch e Thaler (1986), com um p-valor de 0,689, indicando uma consistência substancial (Ver Tabela 1 do Apêndice 4).

b) Ao comparar a percepção dos entrevistados entre as condições "Foto Sorridente" e "Foto Carrancuda", observamos que 3 em 4 testes qui-quadrado resultaram em rejeição da hipótese nula. Especificamente, os p-valores foram significativos para as categorias de Atraente (0,008), Honesto (0,018) e Ameaça (0,000), destacando diferenças claras de percepção (Ver Tabela 9 do Apêndice 6).

c) Em relação ao cenário envolvendo a "Mulher Idosa Sorridente", observou-se a rejeição da hipótese nula quando comparada à situação sem a intervenção da foto. Este resultado fortalece a ideia de que as fotos utilizadas, conforme descritas por Radeke e Stahelski (2020), podem ter induzido o Efeito Halo na percepção de justiça nesta vinheta, com um p-valor significativo de 3,3% para um α de 5%.

Esses achados sugerem de maneira convincente que as escolhas cuidadosas das imagens impactaram positivamente a percepção dos participantes, evidenciando efeitos consistentes e estatisticamente relevantes nos resultados obtidos. Rejeitando assim a hipótese nula (**H0**: Não há relação entre a imagem do tomador de decisão e a percepção de justiça em relação a suas ações).

4.3.3 Exploração teórica na análise

Como já revisado nas seções anteriores, a percepção de justiça nas decisões econômicas e sociais tem sido amplamente estudada por diversos autores. O escolhido e testado aqui foi o trabalho Kahneman, Knetsch e Thaler (1986), em seu trabalho "*Fairness as a constraint on profit seeking: Entitlements in the market*", destacam que a percepção de justiça pode ser uma restrição importante no comportamento de busca por lucros. Eles argumentam que as normas de justiça e os direitos percebidos pelos indivíduos podem limitar as ações das empresas, mesmo quando estas poderiam aumentar seus lucros de forma significativa. No contexto do estudo mencionado, a diferença na percepção de justiça no cenário envolvendo Laura (MIS), pode ser vista à luz das teorias propostas por esses autores. A presença de uma foto pode ativar normas sociais e percepções de *entitlements* (direitos percebidos), levando os indivíduos a avaliar a redução de benefícios de forma mais crítica e, portanto, percebê-la como menos justa.

Além disso, Radeke e Stahelski (2020), em seu estudo escolhido aqui como escala (ver Apêndice 1), exploram como a apresentação de informações visuais, como expressões faciais, pode alterar estereótipos de idade e gênero através dos efeitos de halo e *horn*. Embora o estudo de Radeke e Stahelski se concentre em estereótipos, suas descobertas sugerem que a presença

de uma foto pode influenciar percepções e julgamentos de maneira significativa, trabalho que foi testado aqui nessa dissertação (ver Apêndice 6).

Portanto, a influência da foto no cenário específico pode ser parcialmente explicada pelo efeito de halo, onde a imagem de Laura (Cenário 4 da seção 4.3.2) poderia criar uma impressão geral positiva ou negativa que afeta a avaliação de justiça. Este fenômeno é consistente com a ideia de que fatores visuais podem exercer uma influência subconsciente significativa nas avaliações humanas, como sugerido pelo trabalho de Radeke e Stahelski (2020).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa investigou como os participantes interpretam a justiça em cenários hipotéticos praticada pelos tomadores de decisão (DMs) simulando situações do mundo real. Para iniciar as considerações finais retoma-se a questão apresentada na seção 1.2 dessa dissertação: ***Qual a relação entre interveniência de atributos e características na percepção do tomador de decisão em seu senso de justiça?*** E assim é respondido que os resultados demonstram que, em três de quatro casos, as evidências coletadas não foram suficientes para refutar a hipótese nula (H_0), que indica a ausência de efeito. Embora isso não descarte a existência do efeito em questão, sugere que a pesquisa precisa de mais dados para identificá-lo de forma conclusiva.

Com esses resultados, o estudo reconhece que a maneira como um problema é apresentado pode influenciar a decisão dos DMs, através do Efeito Halo. Essa influência pode ser positiva ou negativa, dependendo dos objetivos do estudo e do potencial impacto do experimento de escolha nas organizações. Cokely *et al.* (2018) propõem a Teoria da Decisão Qualificada para explicar os mecanismos que levam a uma tomada de decisão superior. Essa teoria defende que a tomada de decisão é uma habilidade que pode ser aprendida, independente da inteligência fluida. A teoria ainda destaca que as habilidades quantitativas se configuram como as variáveis educacionais mais importantes para a prosperidade econômica em países industrializados. Além disso, programas de treinamento com recursos visuais podem aprimorar significativamente a tomada de decisão qualificada dos indivíduos.

A pesquisa ressalta a importância de considerar o Efeito Halo ao analisar a tomada de decisão. A Teoria da Decisão Qualificada oferece uma perspectiva sobre o desenvolvimento da capacidade de tomar decisões. Habilidades quantitativas e treinamento adequado podem ser cruciais para melhorar a tomada de decisão. A pesquisa fornece informações valiosas sobre a percepção de justiça e a tomada de decisão em cenários hipotéticos. No entanto, mais pesquisas são necessárias para confirmar a existência do efeito e explorar suas nuances. A Teoria da Decisão Qualificada se apresenta como um modelo útil para entender e aprimorar a tomada de decisão. Recomenda-se realizar novas pesquisas com mais dados para confirmar ou refutar a hipótese do efeito. Investigar o Efeito Halo em diferentes contextos e com diferentes tipos de tomadores de decisão. Desenvolver e avaliar programas de treinamento de tomada de decisão com base na Teoria da Decisão Qualificada.

Considerando as contribuições teóricas e práticas, a pesquisa apresenta resultados com

contribuições teóricas e práticas significativas em diversas áreas no campo teórico: a) oferecendo uma revisão atualizada e abrangente dos estudos empíricos sobre Percepção de Justiça e a Influência do Efeito Halo nos processos decisórios, consolidando o conhecimento existente na área e fornecendo base para pesquisas futuras; b) realizando uma análise descritiva detalhada da amostra utilizada, comparando-a com estudos de referência na área, garantindo a representatividade da amostra e a generalização dos resultados; c) adaptando o método de escolhas hipotéticas dos testes de Kahneman, Knetsch e Thaler (1986) sobre a percepção de justiça, permitindo a aplicação do método em um novo contexto e contribuindo para a sua validação. Assim, é entendido que essas contribuições teóricas alcança os objetivos específicos apresentados na seção 1.2 desse documento. Quanto a termos práticos: a) desenvolvendo um instrumento que pode ser utilizado por organizações para discutir a tomada de decisão e seu impacto na percepção de justiça dos funcionários, auxiliando na identificação e abordagem de problemas relacionados à justiça no local de trabalho; b) Contribuindo para o aprimoramento das práticas de tomada de decisão em indivíduos e organizações, promovendo decisões mais justas e eficazes através da compreensão dos efeitos e vieses no processo decisório; c) possibilitando a promoção de resultados positivos, tanto para indivíduos quanto para organizações, como o aumento da satisfação dos funcionários, da produtividade e da lucratividade, por meio da tomada de decisões percebidas como justas.

A pesquisa também pode ser observada quanto ao impacto social, pois contribui para a discussão sobre os efeitos e vieses no processo decisório, um tema de grande relevância social, promovendo um maior entendimento de como as decisões são tomadas e como os vieses podem afetar os resultados. Essa compreensão pode ser utilizada para promover a tomada de decisão mais justa e responsável em diversos contextos da vida social. Entende-se que no geral essa pesquisa apresenta contribuições significativas para o campo da Percepção de Justiça e a Influência do Efeito Halo nos processos decisórios. As conclusões da pesquisa podem ser utilizadas para aprimorar as práticas de tomada de decisão em indivíduos e organizações, com o objetivo de promover resultados percebidos como mais justos e positivos para a maioria dos envolvidos na tomada de decisão.

A pesquisa apresenta algumas limitações que devem ser consideradas na interpretação dos resultados e no direcionamento de pesquisas futuras. Um ponto crucial é a validação das escolhas hipotéticas utilizadas nos testes de julgamento sobre a percepção de justiça, que pode ser aprimorada através da comparação com outros métodos de avaliação e da coleta de dados em diferentes contextos, ou até mesmo derivações dos testes aplicados aqui. Além disso, o

desenvolvimento e mensuração de uma escala de Efeito Halo combinado com Julgamento sobre justiça nas decisões de DMs mostrou-se desafiador, sugerindo que pesquisas futuras se beneficiem da validação de instrumentos já existentes nesse campo.

Outro desafio identificado foi a integração de discussões sobre efeitos e vieses na tomada de decisão, envolvendo colaboração interdisciplinar, essencial para aprofundar a compreensão do tema. É importante ressaltar que os resultados da pesquisa não são conclusivos e requerem confirmação por estudos subsequentes com amostras maiores e metodologias mais robustas.

Com base nessas limitações, sugere-se que futuras pesquisas aumentem o tamanho da amostra para obter resultados mais confiáveis e generalizáveis. A utilização de fotos mais representativas da etnia local pode reduzir viés cultural, aumentando a validade dos resultados. Além disso, é recomendável abordar as limitações identificadas nesta pesquisa para expandir a compreensão do Efeito Halo na percepção de justiça e desenvolver métodos para mitigá-lo na tomada de decisão. O desenvolvimento de instrumentos e métodos para medir e mitigar o Efeito Halo também é essencial, visando promover decisões mais justas e qualificadas. A pesquisa futura poderá ainda identificar estratégias para minimizar percepções negativas de justiça associadas ao Efeito Halo e promover resultados positivos em diferentes contextos. Ao enfrentar essas questões e seguir as sugestões para pesquisas futuras, será possível avançar na compreensão da influência do Efeito Halo na percepção de justiça e contribuir para o desenvolvimento de práticas decisórias mais equitativas e eficazes.

Do ponto de vista do pesquisador, este estudo contribuiu para o acervo de pesquisas no campo da administração sobre a tomada de decisão, uma área altamente relevante que as vezes carece de bases científicas robustas. E alcançou o objetivo geral definido aqui na seção 1.2 dessa dissertação, sendo: *Investigar a interveniência de atributos e características na percepção do tomador de decisão em seu senso de justiça*, apresentado nos referenciais teóricos e nas análises dos resultados. A expectativa é que este trabalho motive estudos semelhantes, reduzindo a distância entre a pesquisa científica e o mercado de trabalho.

Encerrando as considerações, o pesquisador acredita que este trabalho pode ser uma contribuição significativa para futuras pesquisas ao combinar o método de escolhas hipotéticas para avaliar a percepção de justiça, conforme proposto por Kahneman, Knetsch e Thaler (1986), com o uso de "gatilhos" baseados em expressões faciais, como explorado por Radeke e Stahelski (2020). Essas abordagens são especialmente relevantes para decisões organizacionais,

estimulando discussões sobre os efeitos e vieses que influenciam a percepção de justiça nos processos decisórios. Os resultados também têm potencial para promover debates entre profissionais responsáveis pelas decisões em organizações, visando melhorar os resultados obtidos através de decisões mais informadas e equitativas.

REFERÊNCIAS

- ACEVEDO, Rafael A. et al. Rational irrationality: A two stage decision making model. **Journal of Advances in Decision Science**, v. 25, n. 1, 2021.
- ACHILLE, Guillard. Observations Sur Une Communication De D. Clos Sur L'Inflorescence Des Crucifères. **Bulletin de la Société Botanique de France**, v. 4, n. 3, p. 264-267, 1857.
- ADAMS, J. Stacy. Inequity in social exchange. In: **Advances in experimental social psychology**. Academic Press, 1965. p. 267-299.
- ADLER, Richard M. **Bending the Law of Unintended Consequences: A Test-Drive Method for Critical Decision-Making in Organizations**. Springer Nature, 2020.
- AHMADPOUR-SAMANI, Parto et al. The equity theory: a quantitative perspective using data envelopment analysis. **RAIRO-Operations Research**, v. 56, n. 5, p. 3711-3732, 2022.
- AMBROSE, Maureen L.; KULIK, Carol T. Old friends, new faces: Motivation research in the 1990s. **Journal of management**, v. 25, n. 3, p. 231-292, 1999.
- AOKI, Keiko; AKAI, Kenju. Testing hypothetical bias in a choice experiment: An application to the value of the carbon footprint of mandarin oranges. **PloS one**, v. 17, n. 1, p. e0261369, 2022.
- ARAÚJO, Liliane Campos de Souza. **Efeito Enquadramento em Decisões Administrativas**. Dissertação (Mestrado em Administração) – PPGA, Universidade Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2023. Disponível em: https://sig.cefetmg.br/sigaa/public/programa/defesas.jsf?lc=pt_BR&id=514. Acesso em: 23 jun. 2024.
- AREN, Selim; HAMAMCI, Hatice Nayman. Biases in managerial decision making: overconfidence, status quo, anchoring, hindsight, availability. **Journal of Business Strategy Finance and Management**, v. 3, n. 1-2, p. 8, 2021.
- ARIELY, Dan; JONES, Simon. **Predictably irrational**. New York: HarperCollins, 2008.
- ARINDI, Ezgi; KAÇAY, Zülbiye. Organizational Justice and Leadership in Sport Institutions. In: **Türkmen, M. & Uluç, E. A. (eds.)**, Research on Sport Sciences. Özgür Publications, 2023.
- ASCH, Solomon E. Forming impressions of personality. **The Journal of Abnormal and Social Psychology**, v. 41, n. 3, p. 258, 1946.
- ASIKHIA, Olalekan U. et al. The influence of strategic decision making on organizational performance. **The International Journal of Business & Management**, v. 9, n. 1, 2021.
- AVELINO-SILVA, Thiago Junqueira; TRUJILLO, Natalia; UDEH-MOMOH, Chinedu. Fairness: from the guts to the brain—a critical examination by Atlantic fellows of the Global Brain Health Institute. **Frontiers in Psychology**, v. 14, p. 1241125, 2023.
- AYSEL, Yazici; SALIH, Güney; ERGINBAY, Ugurlu. A Research Study Concerning the Regulatory Role of Organizational Justice in the Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment. **Journal of Business Research-Turk**, 2023. doi: 10.20491/isarder.2023.1665
- BABIK, Dmytro; STEVENS, Scott; WATERS, Andrew E. Comparison of ranking and rating scales in online peer assessment: simulation approach. In: **Proceedings of the 9th International Conference on Learning Analytics & Knowledge**. 2019. p. 205-209.
- BAIG, Imrana Arif; NAEEM, Tamsila; ZAFAR, Ayesha. A Study of Sultan Bahu's Poetry

through Arran Stibbe's Eco Linguistic Framework. **Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences**, v. 11, n. 4, p. 4046–4054, 2023.

BAKOTIĆ, Danica; BULOĞ, Ivana. Organizational justice and leadership behavior orientation as predictors of employees job satisfaction: Evidence from Croatia. **Sustainability**, v. 13, n. 19, p. 10569, 2021.

BAL, Fatih. Investigation of the Tendency of People with Soft Facial Expressions to be Perceived as Innocent/Not Guilty. **Psikiyatrike Güncel Yaklaşımlar**, v. 14, n. 4, p. 580-588, 2022.

BANERJEE, I.; KUMAR, G.; ZAHIR, S. Original Resesearch Paper Prevalence of Eating Behavior in Children and its Association with Early Childhood Caries Among 36-71 Month-Olds Children: A Cross Sectional Study. **International Journal of Scientific Research**, v. 9, n. 5, p. 1-2, 2020.

BAR, Moshe; NETA, Maital; LINZ, Heather. Very first impressions. **Emotion**, v. 6, n. 2, p. 269, 2006.

BARTHOLOMEYCZIK, Karen; GUSENBAUER, Michael; TREFFERS, Theresa. The influence of incidental emotions on decision-making under risk and uncertainty: a systematic review and meta-analysis of experimental evidence. **Cognition and Emotion**, v. 36, n. 6, p. 1054-1073, 2022.

BALTES, Paul B.; SMITH, Jacqui. The fascination of wisdom: Its nature, ontogeny, and function. **Perspectives on psychological science**, v. 3, n. 1, p. 56-64, 2008.

BLAIR, Irene V.; JUDD, Charles M.; CHAPLEAU, Kristine M. The influence of Afrocentric facial features in criminal sentencing. **Psychological science**, v. 15, n. 10, p. 674-679, 2004.

BLAIR-WALCOTT, Kenisha. Comparative Analysis. In: **Varieties of Qualitative Research Methods: Selected Contextual Perspectives**. Cham: Springer International Publishing, 2023. p. 79-84.

BLEIDORN, Wiebke et al. Patterns and sources of adult personality development: growth curve analyses of the NEO PI-R scales in a longitudinal twin study. **Journal of personality and social psychology**, v. 97, n. 1, p. 142, 2009.

BEITLER, Lena A.; SCHERER, Sonja; ZAPF, Dieter. Interpersonal conflict at work: Age and emotional competence differences in conflict management. **Organizational Psychology Review**, v. 8, n. 4, p. 195-227, 2018.

BERND, Daniele Cristina; BEUREN, Ilse Maria. Percepção de justiça organizacional e seus reflexos na satisfação e intenção de turnover de auditores internos. **Revista Universo Contábil**, v. 16, n. 1, p. 07-26, 2021.

BERTHET, Vincent; DE GARDELLE, Vincent. The heuristics-and-biases inventory: an open-source tool to explore individual differences in rationality. **Frontiers in Psychology**, v. 14, p. 1145246, 2023.

BIÇER, Can. Avoiding Halo Effect in Employee Selection: Implementing Effective Techniques in Hiring. **Fiscaoeconomia**, v. 6, n. 2, p. 743-758, 2022.

BIERNAT, Monica; KOBRYNOWICZ, Diane. Gender-and race-based standards of competence: lower minimum standards but higher ability standards for devalued groups. **Journal of personality and social psychology**, v. 72, n. 3, p. 544, 1997.

BOSTYN, Dries H.; SEVENHANT, Sybren; ROETS, Arne. Of mice, men, and trolleys:

Hypothetical judgment versus real-life behavior in trolley-style moral dilemmas. **Psychological science**, v. 29, n. 7, p. 1084-1093, 2018.

BRANDÃO, Paulo B. Velhas aplicações e novas possibilidades para o emprego do método comparativo nos estudos geográficos. **GeoTextos**, [S. l.], v. 8, n. 1, p. 167-185, jul. 2012.

BROCKNER, Joel. The escalation of commitment to a failing course of action: Toward theoretical progress. **Academy of management Review**, v. 17, n. 1, p. 39-61, 1992.

BROWN, Jason L. et al. The consequences of hiring lower-wage workers in an incomplete-contract environment. **The Accounting Review**, v. 90, n. 3, p. 941-966, 2015.

BUSKENS, Vincent et al. Social preferences trump emotions in human responses to unfair offers. **Scientific reports**, v. 13, n. 1, p. 9602, 2023.

CALANCEA, Mariana. Integrity as a Personal, Professional and Moral Value. **Journal for Ethics in Social Studies**, v. 3, n. 1, p. 22-27, 2019.

CARCILLO, Stéphane; VALFORT, Marie-Anne. Combating discrimination in the labour market. **Notes du conseil danalyse economique**, v. 56, n. 2, p. 1-12, 2020.

CERREIA-VIOGLIO, Simone et al. Making decisions under model misspecification. **arXiv preprint arXiv:2008.01071**, 2020.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A.; SILVA, Roberto. **Metodologia científica**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHAHARBAGHI, Kazem. The Limits of Rationality: Restoring Reason to Management. **Philosophy of Management**, v. 6, p. 65-73, 2008.

CHANG, Yuanqing; LIU, Songqi; ZHANG, Xin. The nuanced relationship between age stereotypes and personnel decisions: Contextual considerations. **Work, Aging and Retirement**, v. 8, n. 4, p. 348-351, 2022.

CHANES, Lorena et al. Facial expression predictions as drivers of social perception. **Journal of personality and social psychology**, v. 114, n. 3, p. 380, 2018.

COHEN-CHARASH, Yochi; SPECTOR, Paul E. The role of justice in organizations: A meta-analysis. **Organizational behavior and human decision processes**, v. 86, n. 2, p. 278-321, 2001.

COKELY, Edward T. et al. 26 Skilled Decision Theory: From Intelligence to Numeracy and Expertise. **The Cambridge handbook of expertise and expert performance**, p. 476, 2018.

COLOMBO, Celine; STEENBERGEN, Marco R. Heuristics and biases in political decision making. In: **Oxford Research Encyclopedia of Politics**. 2020.

COLQUITT, Jason A. et al. Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. **Journal of applied psychology**, v. 86, n. 3, p. 425, 2001.

COLQUITT, Jason A.; SCOTT, Brent A.; LEPINE, Jeffery A. Trust, trustworthiness, and trust propensity: a meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. **Journal of applied psychology**, v. 92, n. 4, p. 909, 2007.

CROPANZANO, Russell; BOWEN, David E.; GILLILAND, Stephen W. The management of organizational justice. **Academy of management perspectives**, v. 21, n. 4, p. 34-48, 2007.

DA SILVA ANDRADE, Flávio. A tomada da decisão judicial criminal à luz da psicologia: heurísticas e vieses cognitivos. **Revista Brasileira de Direito Processual Penal**, v. 5, n. 1, p. 507-540, 2019.

- DALL'ACQUA, Luisa; GIRONACCI, Irene M. (Ed.). **Political Decision-Making and Security Intelligence: Recent Techniques and Technological Developments: Recent Techniques and Technological Developments**. IGI global, 2019.
- DAMASIO, Antonio R. **Descartes' Error. Emotion, Reason and the Human Brain**. New York (Grosset/Putnam), 1994.
- DANE, Erik; PRATT, Michael G. Exploring intuition and its role in managerial decision making. **Academy of management review**, v. 32, n. 1, p. 33-54, 2007.
- DEEPAK, Stephen; PERWEZ, Syed Khalid. Environment of Inclusion and Diversity Management on Perceived Diversity Climate. In: **Developing Diversity, Equity, and Inclusion Policies for Promoting Employee Sustainability and Well-Being**. IGI Global, 2023. p. 153-165.
- DEMIR, Ömer; EYERCI, Cem. The economics of cognitive negligence. **International Journal of Social Inquiry**, v. 16, n. 1, p. 1-12, 2023.
- DIERCKX, Kim et al. The irony of fairness: How procedural fairness climate perceptions can hinder disadvantaged group members' support for social change. **Group Processes & Intergroup Relations**, v. 27, n. 3, p. 689-710, 2024.
- DION, Karen; BERSCHEID, Ellen; WALSTER, Elaine. What is beautiful is good. **Journal of personality and social psychology**, v. 24, n. 3, p. 285, 1972.
- DRIES, Nicky; KAŠE, Robert. Do employees find inclusive talent management fairer? It depends. Contrasting self - interest and principle. **Human Resource Management Journal**, v. 33, n. 3, p. 702-727, 2023.
- DUBOVOI, Alexandr, S. Justice as an element of the legal field. **Analitično-porivnâl'ne pravožnavstvo**, 2023, doi: 10.24144/2788-6018.2023.02.3
- DVOŘÁK, Jiří et al. Rationally Inattentive Behaviour with A Priori Knowledge. **Journal of Interdisciplinary Economics**, p. 02601079221133991, 2022.
- EAGLY, Alice H. et al. What is beautiful is good, but...: A meta-analytic review of research on the physical attractiveness stereotype. **Psychological bulletin**, v. 110, n. 1, p. 109, 1991.
- EISENBERGER, Robert; RHOADES SHANOCK, Linda; WEN, Xueqi. Perceived organizational support: Why caring about employees counts. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 7, p. 101-124, 2020.
- EISENHARDT, Kathleen M. Paradox, spirals, ambivalence: The new language of change and pluralism. **Academy of Management Review**, v. 25, n. 4, p. 703-705, 2000.
- ENGLER, John-Oliver; ABSON, David J.; VON WEHRDEN, Henrik. Navigating cognition biases in the search of sustainability. **Ambio**, v. 48, p. 605-618, 2019.
- EVANS, Anthony M.; BRANDT, Mark J. Comparing the effects of hypothetical moral preferences on real-life and hypothetical behavior: Commentary on Bostyn, Sevenhant, and Roets (2018). **Psychological science**, v. 30, n. 9, p. 1380-1382, 2019.
- FEINGOLD, Alan. Good-looking people are not what we think. **Psychological bulletin**, v. 111, n. 2, p. 304, 1992.
- FERNANDES, Walquir; CORREIA, Walter; CAMPOS, Fabio. The Limited Rationale in Decision Making, Impacts on the Evaluation of Artifacts in the Design Process. In: **Advances in Usability, User Experience and Assistive Technology: Proceedings of the AHFE 2018 International Conferences on Usability & User Experience and Human Factors and**

Assistive Technology, Held on July 21–25, 2018, in Loews Sapphire Falls Resort at Universal Studios, Orlando, Florida, USA 9. Springer International Publishing, 2019. p. 68-78.

FLECHSENHAR, Aleya; LEVINE, Seth; BERTSCH, Katja. Threat induction biases processing of emotional expressions. **Frontiers in Psychology**, v. 13, p. 967800, 2022.

FOLGER, Robert G.; CROPANZANO, Russell. **Organizational justice and human resource management.** Sage, 1998.

FUENTES-GONZÁLEZ, Jesualdo A.; MARTINS, Emília P. Using phylogenetic comparative methods to gain insight into the evolution of social complexity. **Behavioral ecology and sociobiology**, v. 73, n. 1, p. 3, 2019.

GABRIELI, Giulio et al. An analysis of the generalizability and stability of the halo effect during the COVID-19 pandemic outbreak. **Frontiers in psychology**, v. 12, p. 631871, 2021.

GABRIELI, Giulio; LIM, Yun Yee; ESPOSITO, Gianluca. Influences of Social Distancing and attachment styles on the strength of the Halo Effect. **Plos one**, v. 16, n. 8, p. e0256364, 2021.

GAO, Jian. P-values—a chronic conundrum. **BMC Medical Research Methodology**, v. 20, p. 1-8, 2020.

GENNADIY, Gura. Psychological mechanisms of managerial decision-making: rationality or intuition. **Včeni zapiski unīversitetu "KROK"**, 2022.

GIGERENZER, Gerd; GAISSMAIER, Wolfgang. Heuristic decision making. **Annual review of psychology**, v. 62, p. 451-482, 2011.

GILBERT-SAAD, Antoine; SIEDLOK, Frank; MCNAUGHTON, Rod B. Decision and design heuristics in the context of entrepreneurial uncertainties. **Journal of Business Venturing Insights**, v. 9, p. 75-80, 2018.

GILHOOLY, Ken J.; SLEEMAN, Derek H. To differ is human: A reflective commentary on “Noise. A Flaw in Human Judgment”, by D. Kahneman, O. Sibony & CR Sunstein (2021). London: William Collins. **Applied Cognitive Psychology**, v. 36, n. 3, p. 724-730, 2022.

GILLESPIE, Nicole; DIETZ, Graham. Trust repair after an organization-level failure. **Academy of management review**, v. 34, n. 1, p. 127-145, 2009.

GONÇALVES, Carlos Alberto; DE MACEDO ROCHA, Carlos Eduardo Penna. Cognitive biases in decision-making: applications on strategic management and rationality improvement. **International Journal of Scientific Management and Tourism**, v. 9, n. 3, p. 1722-1744, 2023.

GREENBERG, Jerald. Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. **Journal of management**, v. 16, n. 2, p. 399-432, 1990.

HADIAN, Dedi et al. Perception of Justice and Commitment: Cross-Sectional Survey of Outsourcing Employees in Banking Sector, Bandung, Indonesia. **Humanities and Social Sciences Letters**, v. 10, n. 4, p. 511-524, 2022.

HAGHANI, Milad et al. Hypothetical bias in stated choice experiments: Part I. Integrative synthesis of empirical evidence and conceptualisation of external validity. **arXiv preprint arXiv:2102.02940**, 2021.

HARLEY, Jason M. et al. Emotion regulation in achievement situations: An integrated model. **Educational Psychologist**, v. 54, n. 2, p. 106-126, 2019.

HOANG, Trang; SUH, Jiwon; SABHARWAL, Meghna. Beyond a numbers game? Impact of diversity and inclusion on the perception of organizational justice. **Public Administration**

Review, v. 82, n. 3, p. 537-555, 2022.

HOSSEINI, Hadi. The Fairness Fair: Bringing Human Perception into Collective Decision-Making. In: **Proceedings of the AAAI Conference on Artificial Intelligence**. 2024. p. 22624-22631.

HOWARD, Gregory et al. Hypothetical bias mitigation in choice experiments: effectiveness of cheap talk and honesty priming fade with repeated choices. **Available at SSRN 2697573**, 2015.

HYUNG-WOO, Lee; DONG-YOUNG, Rhee. Effects of Organizational Justice on Employee Satisfaction: Integrating the Exchange and the Value-Based Perspectives. **Sustainability**, 2023. doi: 10.3390/su15075993

JAEGER, Bastian; PAOLACCI, Gabriele; BOEGERSHAUSEN, Johannes. A blind spot for attractiveness discrimination: Why some types of discrimination go undetected. 2022.

JAMNIK, Anton. Rawls' Theory of Justice as Fairness as Foundation and Challenge for Local Self-Government. **Lex Localis-Journal of Local Self-Government**, v. 20, n. 3, 2022.

JIANG, Kaifeng et al. Clarifying the construct of human resource systems: Relating human resource management to employee performance. **Human resource management review**, v. 22, n. 2, p. 73-85, 2012.

JOHNSON, Richard A.; BHATTACHARYYA, Gouri K. **Statistics: principles and methods**. John Wiley & Sons, 2019.

KADERABEK, Adam; SINIBALDI, Jennifer. Assessing Measurement Error in Hypothetical Questions. **Survey Practice**, 2022.

KAHNEMAN, Daniel et al. Representativeness revisited: **Attribute substitution in intuitive judgment. Heuristics and biases: The psychology of intuitive judgment**, v. 49, n. 49-81, p. 74, 2002.

KAHNEMAN, Daniel; SIBONY, Olivier; SUNSTEIN, Cass R. **Noise: a flaw in human judgment**. Hachette UK, 2021.

KAHNEMAN, Daniel. **Thinking, fast and slow**. macmillan, 2011.

KAHNEMAN, Daniel; KNETSCH, Jack L.; THALER, Richard. Fairness as a constraint on profit seeking: Entitlements in the market. **The American economic review**, p. 728-741, 1986.

KAHNEMANN, Daniel; TVERSKY, Amos. Prospect theory: A decision making under risk. **Econometrica**, v. 47, n. 2, p. 263-291, 1979.

KARADEMIR, Ömer; TUTAR, Hasan. Manager's Decision-Making Styles: A Case Study On Family Enterprises. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, v. 21, n. 1, p. 344-357, 2024.

KERNIS, Michael H. Toward a conceptualization of optimal self-esteem. **Psychological inquiry**, v. 14, n. 1, p. 1-26, 2003.

KHALID, Abdullah. FROM TRADITIONAL TO DYNAMIC: EXPLORING NEW DIMENSIONS IN BUSINESS RISK MANAGEMENT. **EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies (EBMS)**, v. 10, n. 7, p. 26-31, 2023.

KLEIN, Galit; SHTUDINER, Ze'ev; KANTOR, Jeffrey. Judging ethical behavior in the workplace: The role of attractiveness and gender. **Available at SSRN 3122277**, 2018.

KORDSMEYER, Tobia L. et al. Halo effect of faces and bodies: Cross-cultural similarities and differences between German and Japanese observers. **PsyArXiv**, v. 1, p. 1, 2022.

- KRAMER, Thomas. Organizational Justice Perceptions of Inclusive Talent Management Practices on Employee Work Effort. In: **Academy of Management Proceedings. Briarcliff Manor**, NY 10510: Academy of Management, 2022. p. 16917.
- KRUGER, Justin; DUNNING, David. Unskilled and unaware of it: how difficulties in recognizing one's own incompetence led to inflated self-assessments. **Journal of personality and social psychology**, v. 77, n. 6, p. 1121, 1999.
- KUNANBAYEVA, Kymbat B. et al. Risk and Uncertainty in the Management System of a Commercial Bank. In: **Anti-Crisis Approach to the Provision of the Environmental Sustainability of Economy**. Singapore: Springer Nature Singapore, 2023. p. 375-381.
- KUNST, Jonas R.; KIRKØEN, Jannicke; MOHAMDAIN, Onab. Hacking attractiveness biases in hiring? The role of beautifying photo-filters. **Management Decision**, v. 61, n. 4, p. 924-943, 2023.
- LACATUS, Maria Liana. Rational and irrational processes in decision making: An economic perspective: An economic perspective. **Mental Health: Global Challenges Journal**, v. 1, n. 1, p. 51-57, 2018.
- LAHAM, Simon M.; FORGAS, Joseph P. Halo effects. In: **Cognitive illusions**. Routledge, 2022. p. 259-271.
- LANERO, Ana; VÁZQUEZ, José-Luis; SAHELICES-PINTO, César. Halo effect and source credibility in the evaluation of food products identified by third-party certified eco-labels: can information prevent biased inferences?. **Foods**, v. 10, n. 11, p. 2512, 2021.
- LANGLOIS, Judith H. et al. Maxims or myths of beauty? A meta-analytic and theoretical review. **Psychological bulletin**, v. 126, n. 3, p. 390, 2000.
- LARSSON, Gerry et al. Leadership through the subordinates' eye: perceptions of leader behaviors in relation to age and gender. **Leadership & Organization Development Journal**, n. ahead-of-print, 2022.
- LENT, Robert W.; BROWN, Steven D. Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. **Journal of Vocational Behavior**, v. 120, p. 103448, 2020.
- LIEDER, Falk; GRIFFITHS, Thomas L. Resource-rational analysis: Understanding human cognition as the optimal use of limited computational resources. **Behavioral and brain sciences**, v. 43, p. e1, 2020.
- LI, Xilin; HSEE, Christopher K. Being “rational” is not always rational: Encouraging people to be rational leads to hedonically suboptimal decisions. **Journal of the Association for Consumer Research**, v. 4, n. 2, p. 115-124, 2019.
- LIND, E. Allan. The study of justice in social psychology and related fields. **Social psychology and justice**, p. 1-20, 2019.
- LIU, Fang; PEDRYCZ, Witold; ZHANG, Wei-Guo. Limited rationality and its quantification through the interval number judgments with permutations. **IEEE Transactions on Cybernetics**, v. 47, n. 12, p. 4025-4037, 2016.
- LOEWENSTEIN, George; RICK, Scott; COHEN, Jonathan D. Neuroeconomics. **Annu. Rev. Psychol.**, v. 59, p. 647-672, 2008.
- LV, Jiayi et al. The Role of Negative Perfectionism and the Relationship between Critical Thinking and the Halo Effect: Insights from Corporate Managers in Human Resources.

Behavioral Sciences, v. 13, n. 7, p. 533, 2023.

MABHIZA, Ishmael; BELL, Kimberly. Impact of the Halo effect, prejudice and discrimination on attitudes, perceptions and behavior in a personal and organizational context. 2021.

MANER, Jon K.; GAILLIOT, Matthew T.; DEWALL, C. Nathan. Adaptive attentional attunement: Evidence for mating-related perceptual bias. **Evolution and Human Behavior**, v. 28, n. 1, p. 28-36, 2007.

MARCH, James G.; SIMON, Herbert A. **Organizations**. John Wiley & Sons. New York, 1958.

MENAPACE, Luisa; RAFFAELLI, Roberta. Unraveling hypothetical bias in discrete choice experiments. **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 176, p. 416-430, 2020.

MENEGATTI, Michela et al. The Ginevra de'Benci effect: competence, morality, and attractiveness inferred from faces predict hiring decisions for women. **Frontiers in psychology**, v. 12, p. 658424, 2021.

MIHÁLYI, Péter et al. Rent in Classical Economic, Social, and Political Theory. **Rent-Seekers, Profits, Wages and Inequality: The Top 20%**, p. 25-51, 2019.

MILLER, Christian. Honesty. In W. Sinnott-Armstrong & C. B. Miller (Eds.), *Moral psychology: Virtue and character* (pp. 237–273). Boston Review, 2017.

MINTZBERG, Henry; AHLSTRAND, Bruce; LAMPEL, Joseph B. **Strategy safari**. Pearson UK, 2020.

MISHRA, Jiten Kumar. Understanding Employee Perception Of Fairness At Workplace: An Analytical Study. **Quantum Journal of Social Sciences and Humanities**, v. 2, n. 5, p. 75-85, 2021.

MITCHELL, Gregory; TETLOCK, Philip E. Disentangling reasons and rationalizations: Exploring perceived fairness in hypothetical societies. **Social and psychological bases of ideology and system justification**, v. 1, p. 126-158, 2009.

MITCHELL, Gregory; TETLOCK, Philip E. Experimental political philosophy: Justice judgments in the Hypothetical Society Paradigm. In: **Political Psychology**. Psychology Press, 2016. p. 61-85.

MORAES, José Diniz de; TABAK, Benjamin Miranda. As heurísticas e vieses da decisão judicial: análise econômico-comportamental do direito. **Revista Direito GV**, v. 14, p. 618-653, 2018.

MURPHY, Kevin R.; CLEVELAND, Jeanette N. **Performance appraisal: An organizational perspective**. Allyn & Bacon, 1991.

MURPHY, Kevin R.; JAKO, Robert A.; ANHALT, Rebecca L. Nature and consequences of halo error: A critical analysis. **Journal of Applied psychology**, v. 78, n. 2, p. 218, 1993.

NISBETT, Richard E.; WILSON, Timothy D. The halo effect: Evidence for unconscious alteration of judgments. **Journal of personality and social psychology**, v. 35, n. 4, p. 250, 1977.

OH, Dong Won et al. Trustworthiness judgments without the halo effect: A data-driven computational modeling approach. **Perception**, v. 52, n. 8, p. 590-607, 2023.

OLANUSI, Jubril A.; SAMUEL, S. A. Application of Chi-Square Test to Determine Architectural Impact on Church Patronage. **International Journal of Research and Innovation in Social Science**, v. 7, n. 6, p. 605-616, 2023.

- ORNELLAS, Ana Luiza Monteiro Bastos et al. Aplicação da técnica de vinheta em estudos sobre processos decisórios Application of the vignette technique in studies on decision-making processes. **Revista Capital Científico-Eletrônica (RCCe)**-ISSN 2177-4153, v. 21, n. 1, p. 77-89, 2023.
- O'BRIEN, Kimberley; COOPER, Cary. Equity and exchange theories. In: **Elgar Introduction to Organizational Stress Theories**. Edward Elgar Publishing, 2022. p. 67-80.
- PALMEIRA, Mauricio; GUNASTI, Kunter. The conflict between partnership and fairness in the decision of whom to help. **Journal of Business Ethics**, v. 183, n. 4, p. 1173-1188, 2023.
- PECHER, Diane et al. Age categorization and stereotyping at work. **Applied Cognitive Psychology**, v. 37, n. 5, p. 938-953, 2023.
- PETERSON, Rolfe Daus; PALMER, Carl L. Effects of physical attractiveness on political beliefs. **Politics and the Life Sciences**, v. 36, n. 2, p. 3-16, 2017.
- PIRAMANAYAGAM, Senthilkumaran; DIXIT, Saurabh Kumar. Sage Bliss: the Question of Employee Equity. In: **Teaching Cases in Tourism, Hospitality and Events**. GB: CABI, 2023. p. 288-297.
- PLATT, Harlan D.; MIRICK, Christopher R.; PLATT, Marjorie B. Ethics, bankruptcy and greed: the unintended consequences for landlords of the 2005 bankruptcy amendments. **International journal of business governance and ethics**, v. 6, n. 3, p. 249-263, 2011.
- GOEL, Prakriti. Attractiveness of symmetrical and asymmetrical faces in reference to the halo effect. **International journal of social science and economic research**, 2022.
- RADEKE, Mary Katherine; STAHELSKI, Anthony John. Altering age and gender stereotypes by creating the Halo and Horns Effects with facial expressions. **Humanities and Social Sciences Communications**, v. 7, n. 1, p. 1-11, 2020.
- RAWLS, John. A theory of justice. **Cambridge** (Mass.), 1971.
- REDDY, M. Sridhar. Chi-square Test and Its Utility in Forest Ecology Studies. **Journal of Global Ecology and Environment**, v. 17, n. 1, p. 1-5, 2023.
- REYNA, Valerie F.; FARLEY, Frank. Risk and rationality in adolescent decision making: Implications for theory, practice, and public policy. **Psychological science in the public interest**, v. 7, n. 1, p. 1-44, 2006.
- RIVERO, Sérgio; ALMEIDA, Oriana. Da racionalidade axiomática à racionalidade ecológica: elementos para a construção de uma agenda de pesquisa em simulação computacional econômica. **Nova Economia**, v. 33, n. 2, p. 503-529, 2023.
- ROFIQOH, Siti Nur Indah et al. Chi-square test on Islamic Economic Research. In: **International Conference on Islamic Economic (ICIE)**. 2023. p. 152-161.
- RØSTE, Ole Bjørn; RØSTE, Ole Bjørn. Risks and Uncertainty. **Norway's Sovereign Wealth Fund: Sustainable Investment of Natural Resource Revenues**, p. 163-207, 2021.
- SALTELLI, Andrea; RAVETZ, Jerome. Uncertainty, risk and ignorance. **Andrea Saltelli and Jerome R. Ravetz**, 2022.
- SANTOS, Flavio Andrew do Nascimento; MAYER, Verônica Feder; MARQUES, Osiris Ricardo Bezerra. Precificação dinâmica e percepção de justiça em preços: um estudo sobre o uso do aplicativo Uber em viagens. **Turismo: Visão e Ação**, v. 21, p. 239-264, 2020.
- SARAGIH, Maudy Bunga Rosmita. Fenomena Halo Effect Terhadap Hijaber Pengguna Aplikasi Kencan. Jurnal Interaksi: **Jurnal Ilmu Komunikasi**, v. 7, n. 1, p. 1-12, 2023.

- SBICCA, Adriana. Heurísticas no estudo das decisões econômicas: contribuições de Herbert Simon, Daniel Kahneman e Amos Tversky. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 44, p. 579-603, 2014.
- SCHILIRÒ, Daniele et al. Economic decisions and Simon's notion of bounded rationality. **International Business Research**, v. 11, n. 7, p. 64-75, 2018.
- SCHNEIDER, David J. Implicit personality theory: A review. **Psychological bulletin**, v. 79, n. 5, p. 294, 1973.
- SCHMIDT, Fabian TC; KAISER, Aurelia; RETELSDORF, Jan. Halo effects in grading: An experimental approach. **Educational Psychology**, v. 43, n. 2-3, p. 246-262, 2023.
- SCHMINKE, Marshall; AMBROSE, Maureen L.; NOEL, Terry W. The effect of ethical frameworks on perceptions of organizational justice. **Academy of Management Journal**, v. 40, n. 5, p. 1190-1207, 1997.
- SCHWARZ, Gary; CHRISTENSEN, Tom; ZHU, Xufeng. Bounded rationality, satisficing, artificial intelligence, and decision-making in public organizations: The contributions of Herbert Simon. **Public Administration Review**, 2022.
- SHTUDINER, Ze'ev; KLEIN, Galit. The Impact of Gender and Attractiveness on Judgment of Accountants' Misbehaviors. **Available at SSRN 3391257**, 2019.
- SI, Yajing et al. The growing from adolescence to adulthood influences the decision strategy to unfair situations. **IEEE Transactions on Cognitive and Developmental Systems**, v. 13, n. 3, p. 586-592, 2020.
- SINDAKIS, Stavros; AGARWAL, Sumedha. Halo Effect as a Cognitive Bias. In: **Encyclopedia of Tourism Management and Marketing**. EE Elgar Online. pp 499-502, 2022.
- SIMON, Herbert A. **Administrative behavior**. Simon and Schuster, 2013.
- SIMON, Herbert A. **Models of man; social and rational**. 1957.
- SIEMONEIT, Andreas. Justice as a Social Bargain and Optimization Problem. **arXiv preprint arXiv:2106.00830**, 2021.
- SIMONS, Tony. Behavioral integrity: The perceived alignment between managers' words and deeds as a research focus. **Organization science**, v. 13, n. 1, p. 18-35, 2002.
- SHER, Shlomi et al. Rational choice in context. **Current Directions in Psychological Science**, v. 31, n. 6, p. 518-525, 2022.
- SHPARAH, Olha. Self- and Mutual Respect: Beyond Abstraction and Social Humiliation. **Ukraina Moderna**, 2019.
- STANOVICH, Keith E.; WEST, Richard F. Advancing the rationality debate. **Behavioral and brain sciences**, v. 23, n. 5, p. 701-717, 2000.
- STEELE, R. H. How offenders make decisions. **British Journal of Community Justice**, v. 13, n. 3, p. 7-20, 2016.
- STERLING, Jonathan. Remark on the hypothetical judgment. **arXiv preprint arXiv:1508.01600**, 2015.
- TAJETOVNA, Erejepova Jiengul. THE PROCESS OF MANAGEMENT DECISION MAKING IN ORGANIZATIONS. **International Journal of Education, Social Science & Humanities**, v. 12, n. 4, p. 1095-1100, 2024.
- TAUMATURGO, Italo Anderson; BOAVENTURA, João Maurício Gama. Perception of

Justice in the Strategic Management of Stakeholders. In: **Academy of Management Proceedings. Briarcliff Manor**, NY 10510: Academy of Management, 2022. p. 17414.

TARKA, Piotr. Managers' beliefs about marketing research and information use in decisions in context of the bounded-rationality theory. **Management Decision**, v. 55, n. 5, p. 987-1005, 2017.

TERAJI, Shinji. **The cognitive basis of institutions: A synthesis of behavioral and institutional economics**. Academic Press, 2018.

THALER, Richard H.; SUNSTEIN, Cass R. **Nudge: Improving decisions about health, wealth and happiness**. New Haven: Yale University Press. 2008.

THOA, Nguyen Thi et al. Impacts of Perceived Justice and Emotional Intelligence on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. **VNU JOURNAL OF ECONOMICS AND BUSINESS**, [S.l.], v. 2, n. 2, apr. 2022.

THORNDIKE, Edward L. et al. A constant error in psychological ratings. **Journal of applied psychology**, v. 4, n. 1, p. 25-29, 1920.

THORNHILL, Randy; FINCHER, Corey L. The comparative method in cross-cultural and cross-species research. **Evolutionary Biology**, v. 40, p. 480-493, 2013.

TONG, Jordan; FEILER, Daniel; IVANTSOVA, Anastasia. Good choice, bad judgment: How choice under uncertainty generates overoptimism. **Psychological science**, v. 29, n. 2, p. 254-265, 2018.

TVERSKY, Amos; KAHNEMAN, Daniel. Availability: A heuristic for judging frequency and probability. **Cognitive psychology**, v. 5, n. 2, p. 207-232, 1973.

TVERSKY, Amos; KAHNEMAN, Daniel. Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases: Biases in judgments reveal some heuristics of thinking under uncertainty. **science**, v. 185, n. 4157, p. 1124-1131, 1974.

VALET, Peter. Perceptions of pay satisfaction and pay justice: two sides of the same coin?. **Social Indicators Research**, v. 166, n. 1, p. 157-173, 2023.

VAN PROOIJEN, Jan - Willem. Individualistic and social motives for justice judgments. **Annals of the New York Academy of Sciences**, v. 1299, n. 1, p. 60-67, 2013.

VIRGOLINO, Ana Isabel; COELHO, Arnaldo; RIBEIRO, Neuza. The Effects of Perceived Organizational Justice and Organizational Support on Employee Performance. In: **Rethinking Management and Economics in the New 20's: The 2022 Centre of Applied Research in Management and Economics (CARME) Conference**. Singapore: Springer Nature Singapore, 2023. p. 405-418.

VLADIMIROVNA, Zarubina Yuliya; ANDREI, Cherepanov; ANASTASIA, Maltseva. Study of the limited rationality of the consumer in the practice of consumer decision-making. **Bulletin of the Angarsk State Technical University**, 2022. doi: 10.36629/2686-777x-2022-1-16-237-240

VON HIPPEL, Courtney et al. Interactions across the ages: How concerns about warmth and competence impact age-based stereotype threat in the workplace. **Psychology and Aging**, 2023.

YUSUF, Farhat; MARTINS, Jo M.; SWANSON, David A. **Methods of demographic analysis**. 2014.

WAHBY, Suzan A.; GHANY, Mona A.; RASHEED, Hazem. Explaining the effect of Organizational Justice on Job Satisfaction and Work Performance. **International Journal of**

Social Science And Human Research, 5(12):5758-809, 2022.

WASON, Peter *et al.* Confirmation Bias. **Explaining the Evidence**. 2021.

WEEKS, John R. The role of spatial analysis in demographic research. **Spatially integrated social science**, p. 381-399, 2004.

WELLER, Wivian. Understanding the operation called comparison. **Educação & Realidade**, v. 42, p. 921-938, 2017.

WEN, Wen *et al.* Reducing the halo effect by stimulating analytic thinking. **Social Psychology**, 2020.

WILKIN, Jerzy. Justice: A Salient Virtue of Social Institutions. **Wiś i Rolnictwo**, v. 198, n. 1, p. 39-53, 2023.

WILLIS, Janine; TODOROV, Alexander. First impressions: Making up your mind after a 100-ms exposure to a face. **Psychological science**, v. 17, n. 7, p. 592-598, 2006.

WOODMAN, Conor. **Unfair Trade: The shocking truth behind ‘ethical’ business**. Random House, 2012.

ZEBROWITZ, Leslie A.; MONTEPARE, Joann M. Social psychological face perception: Why appearance matters. **Social and personality psychology compass**, v. 2, n. 3, p. 1497-1517, 2008.

ZHOU, Ying *et al.* Neural mechanisms by which facial attractiveness influences the judgments of immoral behaviors. 2022.

ZHU, An. The Effects of Cognitive and Emotional Empathy in Moral Judgement and Relevant Factors. **Journal of Education, Humanities and Social Sciences**, v. 10, p. 111-116, 2023.

ZU, Jiyun; KYLLONEN, Patrick C. Nominal response model is useful for scoring multiple-choice situational judgment tests. **Organizational Research Methods**, v. 23, n. 2, p. 342-366, 2020.

APÊNDICE 1 – ESCOLHA DAS ESCALA

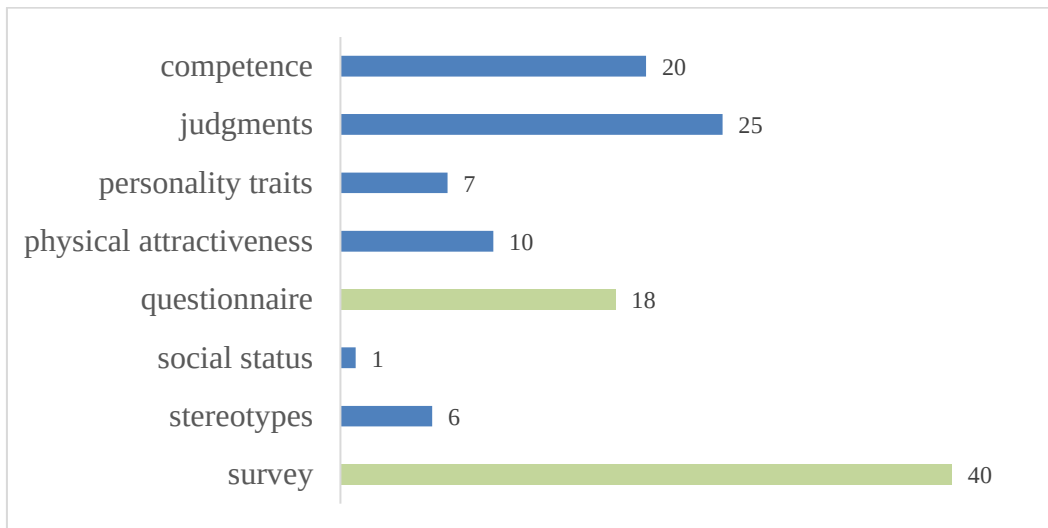
ETAPAS PARA SELEÇÃO

Nesta etapa, buscou-se construir o referencial teórico, definir alguns pressupostos e questionamentos para serem integrados ao roteiro do questionário. A coleta de dados no SCOPUS, sendo considerado as palavras-chaves: “*Halo effect*” e “*Fairness*”; “*Halo effect*” e “*Game*”; “*Halo effect*”. Os levantados foram agrupados por categorias temáticas e o método de análise é o interpretativo visando o cruzamento de dados. Após essa etapa, foi selecionado o artigo “*Fairness as a Constraint on Profit Seeking: Entitlements in the Market*” de autoria de Kahneman, Knetsch e Thaler, publicado no ano de 1986. Assim esse artigo se tornou a referência como escala para a medição da percepção de justiça.

Em uma segunda etapa, buscou-se complementar o referencial teórico levantando especificamente artigos na base SCOPUS, contendo a palavra-chave “*Halo effect*” no título, resumo ou palavra-chave. Foi obtido 1785 artigos, após isso foi filtrado somente artigos da área de Ciências Sociais, por ser a área de interesse, pois o mestrado em Administração está nessa área. Com esse filtro os resultados foram de 332 artigos que investiga o Efeito Halo. Ainda nessa etapa, foi realizada uma conversa com um GenAI (*Inteligencia Artificial Genenerativa*) para obter respostas de combinações de pesquisas já realizadas. A Inteligência Artificial retornou as seguintes combinações:

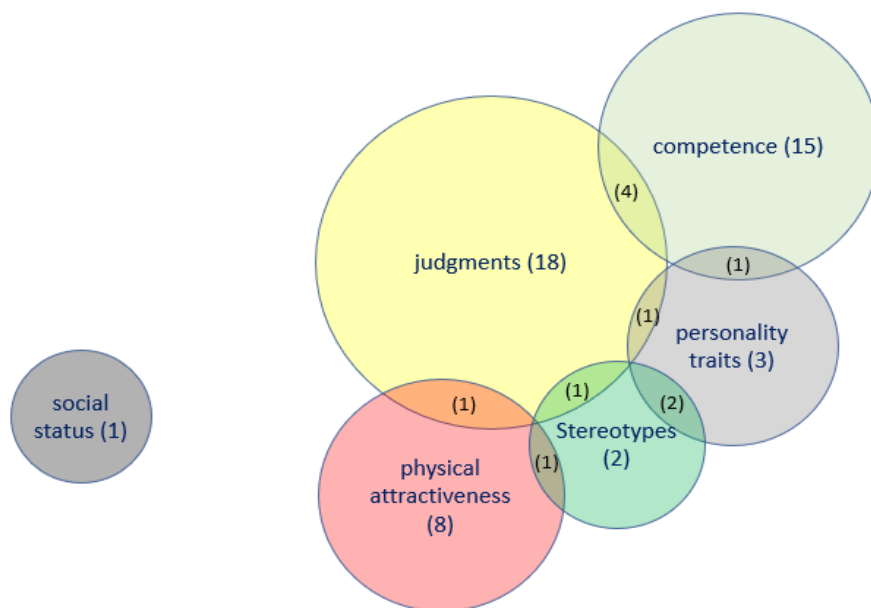
- a) Estudo sobre a atratividade física (*physical attractiveness*) e traços de personalidade (*personality traits*)
- b) Pesquisa sobre status social (*social status*) e competência (*competence*) no ambiente de trabalho
- c) Estudo sobre celebridades e avaliação de produtos
- d) Investigação de estereótipos (*stereotypes*) e julgamentos (*judgments*) sociais

Devido ainda as restrições da inteligência artificial, foi tomada a decisão em investigar esses termos no banco de dados extraídos anteriormente da base SCOPUS incluindo os termos “*questionnaire*” e “*survey*”, pois o objetivo nessa etapa era encontrar uma escala de referência e essa escala deveria ser construída com pesquisas por questionários. Com tudo isso definido, foi obtido os seguintes resultados para a classificação dos artigos:

Gráfico 1 – Classificação dos artigos por termos

Fonte: do autor

Após isso foi construído um Diagrama de Venn para verificar as relações desses termos nos artigos encontrados, assim obtivemos a seguinte apresentação gráfica:

Gráfico 2 – Relação dos termos

Fonte: do autor

Com a representação gráfica realizada, o termo “*stereotypes*” foi escolhido por dois fatores, sendo: a) por ter quase sua totalidade relacionado aos outros termos analisados; b) por encaixar em um cenário de criar uma adaptação desejada no questionário extraído do artigo de Kahneman, Knetsch e Thaler (1986).

Os seis artigos relacionados ao termo selecionado foram estudados e analisados suas escalas, assim chegou à escolha do artigo “*Altering age and gender stereotypes by creating the*

Halo and Horns Effects with facial expressions” de Radeke e Stahelski, publicado no ano de 2020.

Com essas duas etapas e a construção do questionário, acredito que está sendo atrelado à proposta para a questão da pesquisa.

APÊNDICE 2 – QUESTIONÁRIO

SEÇÃO 1 DE 25

PESQUISA: TOMADORES DE DECISÃO NAS ORGANIZAÇÕES E SEU SENSO DE JUSTIÇA

CONVITE PARA PARTICIPAR

Prezado(a) colega.

Meu nome é David Chester. Sou aluno do mestrado em administração do CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS (CEFET-MG). Para me conhecer melhor, ofereço-lhe meu currículo na Plataforma Lattes no link <http://lattes.cnpq.br/4687167649113018>

Sou também o pesquisador responsável pelo estudo “**TOMADORES DE DECISÃO NAS ORGANIZAÇÕES E SEU SENSO DE JUSTIÇA**”, trabalho esse que tem o CEFET-MG como instituição proponente, e pela qual seu Comitê de Ética em Pesquisa (CEP/CEFET-MG) aprovou-o sob o número CAAE 75965723.4.0000.8507. Esclareço ainda que, na pesquisa, tenho a orientação do professor Dr. Uajará Pessoa Araújo, também do CEFET-MG.

Queria convidar-lhe para participar da pesquisa, respondendo a uma *survey* (questionário). Na primeira parte, peço alguns dados sociodemográficos bem simples e não sensíveis, como escolaridade e idade. Depois, temos duas partes, ambas no formato “escolha hipotética”. Basicamente, você escolherá uma entre as opções frente ao enunciado, que aborda percepção de justiça e outros de natureza geral. Não há respostas certas e nem tampouco precisará usar de cálculos. Minha estimativa é que empregará de 15 a 40 minutos de seu tempo (mais provável, 15 a 20 minutos).

Com a sua colaboração, tenho o objetivo de analisar a reação de pessoas a escolha na ótica do justo e o injusto, procurando entender o processo de tomada de decisão.

Gostaria de salientar que protegerei suas informações pessoais. Caso opte pelo fornecimento do seu e-mail para obtenção dos resultados da pesquisa, tratarei a sua identidade com padrões profissionais de sigilo e confidencialidade, atendendo à legislação brasileira, em especial, à Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). E garanto-lhe que os dados coletados de sua participação serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos.

Uma explicação mais detalhada sobre este estudo está disponível no TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE), que também apresenta os riscos da pesquisa e os direitos dos participantes. O TCLE será apresentado caso concorde em considerar esse convite.

Você pode ter também algum esclarecimento adicional sobre a pesquisa, pode entrar em contato comigo, David Chester, pelo e-mail: ppga.cefet.davidchester@gmail.com. Terei prazer em esclarecer suas dúvidas.

Atenciosamente,

David Chester C. Barros

SEÇÃO 2 DE 25**REQUISITO PARA PARTICIPAR**

PRIMEIRO, preciso saber se você tem pelo menos 18 anos (apenas pessoas maiores de idade e capazes juridicamente de dar o consentimento podem participar da pesquisa).

Qual é a opção que lhe retrata?

		Formato: Múltipla Escolha
Opção		Sequência
☐ Tenho 18 ou mais anos e posso dar meu consentimento se assim o desejar		Continua para a próxima seção
☐ Não tenho 18 anos		Ir para a seção 25 (Agradecimento)
☐ Prefiro não responder		Ir para a seção 25 (Agradecimento)

SEÇÃO 3 DE 25**PASSOU PELO CRIVO DA IDADE - ótimo!**

Agora, você decide: ...

... você pode me ajudar, considerando aceitar esse convite?

		Formato: Múltipla Escolha
Opção		Sequência
☐ Declino do convite, sem que isso me prejudique de qualquer forma		Ir para a seção 25 (Agradecimento)
☐ Sim, concedo minha concordância preliminar, sujeita à revogação após análise do TCLE (apresentado a seguir) ou em qualquer fase da pesquisa, sem que a retirada do consentimento me prejudique de qualquer forma.		Ir para a seção 4 (TCLE)
☐ Tenho dúvidas ...		Ir para a seção 8 (Orientação em caso de dúvida)

SEÇÃO 4 DE 25**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Projeto CAAE 75965723.4.0000.8507, aprovado pelo Sistema CEP/CONEP, em 10 de março de 2024.

Prezado(a) colega, você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa intitulada: **TOMADORES DE DECISÃO NAS ORGANIZAÇÕES E SEU SENSO DE JUSTIÇA**. Este convite se deve ao fato de você ter sido ou está sendo um agente tomador de decisões em ambientes organizacionais, o que é muito útil para o andamento da pesquisa.

O pesquisador responsável pela pesquisa sou eu, David Chester Carvalho Barros, RG MG 11789215, mestrando do Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG). Se precisar de mais informações sobre mim, meu currículo está disponível em: <http://lattes.cnpq.br/4687167649113018>.

A pesquisa, motivo deste convite, tem como objetivo analisar a reação de pessoas a algumas questões relacionadas a percepção de justiça em cenários hipotéticos do cotidiano nos ambientes das organizações, procurando entender o processo de tomada de decisão. O método

é conhecido como “escolha hipotética”. Caso resolva participar, você irá preencher um formulário on-line. Nele e em linhas gerais, será solicitado de você alguns dados demográficos habituais. Em seguida, você deverá indicar a opção que lhe parecer mais razoável em uma série de itens (problemas). Essas escolhas não demandam cálculos e nem possuem respostas “corretas”. Estima-se que sua participação deve tomar-lhe menos que 40 minutos. De posse de sua resposta e de outros participantes, será feita uma análise estatística de dados e daí emitido o relatório final, apresentando apenas dados consolidados, sem a identificação dos participantes. Contudo, toda pesquisa envolve RISCOS para os participantes. Risco pode ser estimado pelo produto da possibilidade de ocorrência de um evento desfavorável e a consequência negativa (danos materiais ou imateriais). Na presente pesquisa, avalio que, uma vez tomado os devidos cuidados, os riscos são mínimos, como descrito a seguir:

1 - Há uma pequena possibilidade de perda do anonimato, da privacidade e do sigilo. Essa possibilidade tem um componente que foge ao controle direto do pesquisador responsável: a pesquisa recorre ao ambiente virtual para a coleta de dados ao usar a plataforma GOOGLE FORMS, da empresa Google, cuja política de confidencialidade você pode encontrar em: <https://policies.google.com/privacy?hl=pt-BR>. Se você não estiver ou ficar satisfeito com a forma com que o Google lida com dados de quando se usa seus sistemas, é recomendável que não aceite participar da pesquisa. Mas se escolher me ajudar, recomendo-lhe que use computador pessoal, faça o acesso por uma rede protegida em um ambiente de preferência isolado e peço-lhe para que não deixe aberta a survey. Para aumentar a segurança, não lhe será mandado arquivo anexado e tampouco usado e-mail com lista de endereçados.

Ainda, como prevenção complementar para eventual perda do anonimato, afianço-lhe que apenas o pesquisador responsável terá acesso autorizado a seu questionário (a menos da empresa Google). Assevero também que, encerrada a fase de coleta de dados, os dados da sua participação serão removidos do GOOGLE FORMS, criptografados por senha e guardados em meio eletrônico próprio do pesquisador responsável em um armário de acesso restrito, por um período legal de cinco anos. Nesse meio, a sua identificação será substituída por um código. Depois de cinco anos, o arquivo será deletado.

Mas, destaca-se, uma vez que se perca o anonimato, qualquer que seja o motivo, você poderá sofrer algum constrangimento frente aos seus pares e/ou perda de reputação.

2 - Há uma possibilidade que pesquisa on-line possa servir de veículo de vírus ou outras ameaças (como *trojan*, *worm*, *spam*, *phishing*), com terceiros invadindo a sua privacidade e o sigilo da pesquisa. Como medida preventiva, escolheu-se uma Plataforma da empresa Google, de boa reputação de segurança. Avalia-se que, em decorrência da opção pela Google, essa possibilidade é pequena. Mas se seu computador for invadido, há possibilidade de consideráveis perdas financeiras (associadas a roubo de identidade e de dados), “travamento” de computador, perda de arquivos, e desgaste com publicidade não requisitada. Se você tiver alguma suspeita de invasão ou outra situação adversa, recomenda-se “passar” um antivírus, além dos cuidados apresentados anteriormente. O eventual custo de passar o antivírus é motivo para ressarcimento, bem como qualquer indenização decorrente desse (e de qualquer outro) evento.

3 – Há uma possibilidade reduzida que sua participação lhe demande um esforço intelectual excessivo, que poderia implicar em cansaço mental e ansiedade mental pequenos. Se isso sobrevier, recomendo que interrompa a sua participação (momentânea ou definitivamente, nesse caso, sem que isso lhe traga qualquer ônus ou necessidade de explicação) e exerça seu direito de não responder uma ou várias questões, sem precisar de se justificar.

Para minimizar esse risco, a pesquisa foi desenvolvida para lhe ocupar menos que 40 minutos e não exigir de você qualquer cálculo mais sofisticado, bem como sinalizar claramente que não se procura respostas corretas (e nem se penaliza por erros, se houvessem). Assim, o número de questões foi reduzido ao essencial, com cuidado adicional de se evitar expressões

estigmatizadoras, destacando que todas as perguntas têm a opção PREFIRO NÃO DECLARAR ou próximo disso.

Se isso não lhe parecer suficiente, peço que encerre imediatamente a sua participação e nem envie o questionário. Afinal, repito, é direito de todo participante retirar-se da pesquisa a qualquer momento, sem que isso venha lhe provocar qualquer dano futuro. Esse direito será respeitado.

No que diz respeito à BENEFÍCIOS, avalio que o único benefício potencial pessoal seria a eventual satisfação de ajudar um colega pesquisador, por altruísmo. Quanto ao benefício coletivo potencial esse reside na possibilidade de avançar o conhecimento da teoria da decisão. Destaca-se que, caso concorde em participar, será considerado anuência se você enviar o questionário da pesquisa.

Antes de concordar em participar, aponto que, como participante de uma pesquisa e de acordo com a legislação brasileira, você é portador de diversos direitos, além do anonimato, da confidencialidade, do sigilo e da privacidade, mesmo após o término ou interrupção da pesquisa. Assim, lhe é garantido:

- (i) A observância das práticas determinadas pela legislação aplicável, incluindo as Resoluções 466/12 (e, em especial, seu item IV.3) e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde, que disciplinam a ética em pesquisa e este Termo;
- (ii) A plena liberdade para decidir sobre sua participação sem prejuízo ou represália, de qualquer natureza;
- (iii) A plena liberdade de retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem prejuízo ou represália, de qualquer natureza. Nesse caso, os dados colhidos de sua participação até o momento da retirada do consentimento serão descartados, a menos que você autorize explicitamente o contrário. Para retirar seu consentimento, basta você que você se manifeste nesse sentido, enviando um e-mail para ppga.cefet.davidchester@gmail.com.
- (iv) O acompanhamento e a assistência, mesmo que posteriores ao encerramento ou a interrupção da pesquisa, de forma gratuita, integral e imediata, pelo tempo necessário, sempre que requerido e relacionado à sua participação na pesquisa, mediante solicitação à pesquisadora responsável;
- (v) O acesso aos resultados da pesquisa;
- (vi) O ressarcimento de qualquer despesa relativa à participação na pesquisa (por exemplo, custo de acesso à rede de computadores), mediante solicitação ao pesquisador responsável;
- (vii) A indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa;
- (viii) O acesso a este Termo.

Adicionalmente, há outras garantias decorrentes de obrigações de quando se opta por coleta de dados em ambiente virtual. Assim, asseguro-lhe que:

- (ix) O TCLE depositado no Comitê de Ética e Pesquisa do CEFET-MG tem a mesma formatação da utilizada para visualização dos participantes da pesquisa.
- (x) Não serão utilizadas listas ou outro meio que permitam a identificação e/ou a visualização de seus dados pelos demais convidados ou por outras pessoas.
- (xi) O acesso às questões somente se dará caso você concorde em participar, tendo acesso preliminar a este TCLE e ao descritivo indicativo das questões que lhe serão submetidas.
- (x) Você tem o direito de não responder qualquer questão (bastando indicar isso no questionário), sem necessidade de explicação ou justificativa.
- (xi) Em caso de retirada de consentimento, eu lhe enviarei uma resposta dando-lhe ciência que recebi sua comunicação e providenciarei a remoção da sua participação no banco de dados.

Caso você aceite participar, é muito importante que guarde em seus arquivos uma cópia (de igual teor) deste TCLE. Por favor, copie e armazene este arquivo.

Se for de seu interesse, o TCLE, assinado pela pesquisadora responsável, poderá ser obtido também na sua forma física, a qualquer momento da pesquisa e mesmo após ela (pelo prazo mínimo de cinco anos), bastando uma simples solicitação através do endereço de e-mail: ppga.cefet.davidchester@gmail.com

Qualquer dúvida ou necessidade – neste momento, no decorrer da sua participação ou após o encerramento ou eventual interrupção da pesquisa – pode ser dirigida a mim, por e-mail: ppga.cefet.davidchester@gmail.com, por telefone +55 (31) 998989721 ou por via postal para DAVID CHESTER CARVALHO BARROS, Rua Miguel Cardoso, 795, Bairro Bom Retiro, Betim, MG, CEP 32606-528.

Se preferir, ou em caso de reclamação ou denúncia de descumprimento de qualquer aspecto ético relacionado à pesquisa, você poderá recorrer ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG), vinculado à CONEP (Comissão Nacional de Ética em Pesquisa), comissões colegiadas, que têm a atribuição legal de defender os direitos e interesses dos participantes de pesquisa em sua integridade e dignidade, e para contribuir com o desenvolvimento das pesquisas dentro dos padrões éticos. Nesse caso, você poderá acessar a página do CEP, disponível em: <http://www.cep.cefetmg.br> ou contatá-lo pelo endereço: Av. Amazonas, nº 5855 - Campus Gameleira; E-mail: dppg-cep@cefetmg.br; Telefone: +55 (31) 3379-3004 ou presencialmente, no horário de atendimento ao público: às terças-feiras das 12h às 16h e às quintas-feiras das 12h às 16h.

SEÇÃO 5 DE 25

ACESSO AO TCLE

Eu tive acesso ao TCLE da pesquisa

Opção	Formato: Múltipla Escolha Sequência
☐ Não	<i>Ir para a seção 4 (TCLE)</i>
☐ Sim	<i>Ir para a seção 6 (Consentimento)</i>

SEÇÃO 6 DE 25

CONSENTIMENTO

Após acesso ao TCLE, MANIFESTO-SE NO SENTIDO DE:

Opção	Formato: Múltipla Escolha Sequência
☐ Não participarei da pesquisa	<i>Ir para a seção 25 (Agradecimento)</i>
☐ Tenho dúvidas quanto à minha participação	<i>Ir para a seção 8 (Orientações)</i>
☐ Eu avalio que tive as informações necessárias para tomar a minha decisão livre e esclarecida. E consinto em participar da pesquisa nos moldes do TCLE. Sei que ao marcar essa opção e ao seguir para o questionário estou tornando oficial meu consentimento.	<i>Ir para a seção 7 (Cópia do TCLE)</i>

SEÇÃO 7 DE 25

GUARDE UMA CÓPIA DO TCLE

É importante que você guarde uma cópia do texto do TCLE. Para tanto, basta que você use o link: **escrever o link**

Se preferir, pode solicitar uma cópia impressa do TCLE assinada pela pesquisadora responsável mediante simples solicitação por e-mail: ppga.cefet.davidchester@gmail.com, por telefone +55 (31) 998939721 ou por via postal para DAVID CHESTER CARVALHO BARROS, Rua Miguel Cardoso, 795, Bairro Bom Retiro, Betim, MG, CEP 32606-528.

SEÇÃO 8 DE 25

ORIENTAÇÃO EM CASO DE DÚVIDA

Pretende consultar o pesquisador responsável para esclarecimento sobre a participação na pesquisa?

Opção	Formato: Múltipla Escolha Sequência
☐ Sim. Nesse caso, por favor, peço que envie mensagens para ppga.cefet.davidchester@gmail.com, que terei prazer em lhe explicar qualquer ponto. Ficando satisfeito, recomece o preenchimento, por favor.	<i>Ir para a seção 25 (Agradecimento)</i>
☐ Não, prefiro desistir da pesquisa	<i>Ir para a seção 25 (Agradecimento)</i>
☐ Não, acho que dá para ir em frente. Se for o caso, sei que posso desistir a qualquer momento, sem nenhum prejuízo.	<i>Ir para a seção 9 (Dados demográficos)</i>

SEÇÃO 9 DE 25

DADOS DEMOGRÁFICOS

Ótimo; que bom que aceitou em participar.

Então, agora farei algumas perguntas um pouco mais pessoais, que servirão como categorias para análise cruzada: atributos do participante & respostas. Não se preocupe que suas repostas serão mantidas confidenciais (a divulgação será de forma agregada, sem que seja possível rastrear quem respondeu o que).

Meu nome é ... (OBS: você pode passar a próxima questão sem declarar seu nome, se preferir; contudo, nesse caso, não será possível excluir a sua participação no banco de dados uma vez enviado o questionário, por ser inviável tal recuperação, sem que tenhamos seu nome).

Formato: Resposta curta

Minha faixa etária é:

Opção	Formato: Lista suspensa Sequência
☐ Menos de 18 anos	<i>Ir para a seção 25 (Agradecimento)</i>
☐ De 18 a 23 anos	<i>Ir para a próxima seção</i>
☐ De 24 a 29 anos	<i>Ir para a próxima seção</i>
☐ De 30 a 34 anos	<i>Ir para a próxima seção</i>
☐ De 35 a 39 anos	<i>Ir para a próxima seção</i>
☐ De 40 a 44 anos	<i>Ir para a próxima seção</i>
☐ De 45 a 50 anos	<i>Ir para a próxima seção</i>
☐ De 50 a 54 anos	<i>Ir para a próxima seção</i>
☐ De 55 a 59 anos	<i>Ir para a próxima seção</i>
☐ 60 ou mais anos	<i>Ir para a próxima seção</i>
☐ Prefiro não declarar	<i>Ir para a próxima seção</i>

SEÇÃO 10 DE 25

DADOS DEMOGRÁFICOS (sexo)

Meu sexo é?

Opção	Formato: Múltipla Escolha
☐ Masculino	
☐ Feminino	
☐ Prefiro não responder	

SEÇÃO 11 DE 25

DADOS DEMOGRÁFICOS (escolaridade)

Minha maior escolaridade é:

Opção	Formato: Múltipla Escolha
☐ Até ensino secundário ou superior incompleto, inclusive	
☐ Superior	
☐ Especialização	
☐ Mestrado	
☐ Doutorado	
☐ Pós-doutorado	
☐ Prefiro não dizer	

A(s) grande(s) área(s) que mais abarca (m) meus conhecimentos acadêmicos é (são) ... (OBS - pode marcar mais de uma área).

Formato: Caixas de seleção

Opção

-
- ☐ Ciências Sociais Aplicadas (administração, economia, ciência da informação, arquitetura ou outra)
 - ☐ Engenharias (produção, civil, mecânica, elétrica, materiais, minas ou outra)
 - ☐ Ciências Humanas (psicologia, sociologia, filosofia, educação, história)
 - ☐ Ciências da Saúde (medicina, enfermagem, nutrição, farmácia ou outra)
 - ☐ Ciências Exatas e da Terra
 - ☐ Ciências Biológicas
 - ☐ Ciências Agrárias
 - ☐ Linguística, Letras e Artes
 - ☐ Prefiro não dizer
 - ☐ Outros

Você exerceu algum cargo de liderança?

Cargos válidos: Líder de equipe; Supervisor/Coordenador; Gerente, Diretor ou Equivalente

Formato: Múltipla Escolha

Opção

-
- ☐ Mais de 5 anos
 - ☐ Até 5 anos
 - ☐ Não exerci ainda
 - ☐ Prefiro não responder

SEÇÃO 12 DE 25

DADOS DEMOGRÁFICOS (conhecimento da Teoria da Decisão)

Quanto a uma disciplina voltada para o estudo de TEORIA DA DECISÃO...

Formato: Múltipla Escolha

Opção

-
- ☐ Eu já cursei na graduação ou na pós essa disciplina ou outra assemelhada.
 - ☐ Não cursei e não tenho conhecimento da Teoria da Decisão
 - ☐ Não cursei, mas tenho algum conhecimento sobre a Teoria da Decisão
 - ☐ Não cursei, mas posso dizer que tenho bastante conhecimento sobre a Teoria da Decisão
 - ☐ Prefiro não responder

Quanto aos autores da Teoria da Decisão: Herbert Simon; Kahneman & Tversky; e Richard Thaler (pode marcar mais de uma caixa):

Formato: Caixas de seleção

Opção

-
- ☐ Conheço os trabalhos de Simon
 - ☐ Conheço os trabalhos de Kahneman & Tversky
 - ☐ Conheço os trabalhos de Thaler
 - ☐ Não conheço nenhum desses autores
 - ☐ Prefiro não responder

SEÇÃO 13 DE 25**ALOCACÃO DOS PARTICIPANTES**

Vamos agora separar os participantes da pesquisa (no caso, você e outros colegas) em dois grupos que responderão perguntas diferentes...

Qual das opções a seguir representa o mês que você nasceu?

Formato: Múltipla Escolha

Opção	
☐ No mês de janeiro a junho (1º semestre do ano)	<i>Ir para seção 14</i>
☐ No mês de julho a dezembro (2º semestre do ano)	<i>Ir para seção 18</i>
☐ Prefiro não dizer	<i>Ir para seção 14</i>

SEÇÃO 14 DE 25**PERGUNTAS PARA O PRIMEIRO GRUPO DE RESPONDENTES**

(nascidos no 1º semestre e aqueles que preferiam não indicar o mês que nasceram)

Aqui serão apresentadas algumas situações hipotéticas e para cada uma, você deve escolher a opção que lhe parecer mais indicada. Não é necessário fazer contas. Não há respostas certas ou incorretas; apenas a sua opinião de QUAL É A MELHOR OPÇÃO.

Essa é a Laura.



Laura, é dona de uma pequena loja de fotocópias tem um funcionário que trabalha na loja há seis meses e ganha R\$270 de vale alimentação. Os negócios continuam satisfatórios, mas uma fábrica da região fechou e o desemprego aumentou. Outras pequenas lojas agora contrataram trabalhadores competentes pagando o mesmo salário porém com R\$210 de vale alimentação para realizar trabalhos

Formato: Múltipla Escolha

semelhantes aos feitos pelo seu funcionário. Laura toma a decisão de reduzir o benefício do funcionário para R\$210.

Por favor, como você avalia a ação da Laura?

Opção	
☐ Completamente justa	
☐ Justa	
☐ Injusta	
☐ Completamente injusta	
☐ Prefiro não responder	

Essa é a Júlia.



Ela é dona de uma mercearia. Devido a uma confusão no transporte, houve uma escassez local de alface e o preço de atacado tenha aumentado. Júlia comprou a quantidade usual de alface a um preço R\$1,00 a mais por cabeça do que o normal. Ela então decidiu aumentar o preço da alface repassando para os clientes em R\$1,00 por cabeça (Repasse do custo ao cliente).

Por favor, como você avalia a ação

da Júlia?

Opção

-
- ☐ Completamente justa
 - ☐ Justa
 - ☐ Injusta
 - ☐ Completamente injusta
 - ☐ Prefiro não responder

Formato: Múltipla Escolha

Este é o Benício.



Benício é proprietário de uma pequena casa. Quando o contrato está para ser renovado, o proprietária fica sabendo que o inquilino conseguiu um emprego muito perto da casa e, portanto, é improvável que ele se mude. Então, Benício tomou a decisão de aumentar o aluguel R\$200 por mês a mais do que planejava.

Por favor, como você avalia a decisão de Benício?

Opção

-
- ☐ Completamente justa
 - ☐ Justa
 - ☐ Injusta
 - ☐ Completamente injusta
 - ☐ Prefiro não responder

Formato: Múltipla Escolha

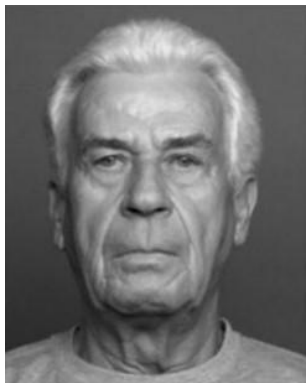
Observando a foto, você poderia opinar sobre as características listadas?



Formato: Grade de Múltipla Escolha

	Discordo totalmente	Mais discordo que concordo	Nem discordo nem concordo	Mais concordo que discordo	Concordo totalmente	Prefiro não responder
Atraente	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Maturidade	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Honesto	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ameaçador	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Observando a foto, você poderia opinar sobre as características listadas?



Formato: Grade de Múltipla Escolha

	Discordo totalmente	Mais discordo que concordo	Nem discordo nem concordo	Mais concordo que discordo	Concordo totalmente	Prefiro não responder
Atraente	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Maturidade	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Honesto	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ameaçador	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Observando a foto, você poderia opinar sobre as características listadas?



Formato: Grade de Múltipla Escolha

[illegible]

SEÇÃO 16 DE 25

QUALIDADES PESSOAIS

SARA, é uma pessoa:

**INTELIGENTE—TRABALHADORA—IMPULSIVA—CRÍTICA—OBSTINADA—
INVEJOSA.**

Em uma escala você poderia classificar o nível das qualidades dela?

Formato: Grade de Múltipla Escolha

[illegible]

SEÇÃO 17 DE 25**ENQUADRAMENTO**

A empresa de João controla a qualidade e classifica a produção como produtos bons ou produtos descartados. RENDIMENTO é a fração de produtos bons sobre o total de produzido. O maior RENDIMENTO é essencial para a competitividade da empresa: se tiver sucesso nisso, a empresa ganhará mercado. João foi designado para aumentar o RENDIMENTO em sua empresa, que hoje está em 90%. Qual dos seguintes planos João deve escolher, com base exclusivamente nessa descrição? Considere que os planos a seguir têm o mesmo custo.

Formato: Múltipla Escolha

Opção

-
- ☐ Mudar o método. Nesse caso tem 1/2 de chances de aumentar o rendimento para 100%, mas tem 1/2 de chance de não ter resultado nenhum.
 - ☐ Trocar de fornecedores. Nesse caso, com certeza, o rendimento vai aumentar para 95%
 - ☐ Não vou responder essa questão

DOENÇA ASIÁTICA - Programa A ou Programa B?

Imagine que o país está se preparando para um surto de uma doença incomum que vem da Ásia. Estima-se que a doença OCASIONE A MORTE DE 600 pessoas se nada for feito.

Existem dois Programas (Programa A e Programa B) possíveis de combater a doença. Mas só um pode ser implantado. Cada Programa produz uma consequência diferente. A estimativa mais exata das consequências de cada Programa são:

Se o Programa A for adotado, 200 pessoas serão salvas

Se o Programa B for adotado, há um terço de possibilidade que 600 pessoas serão salvas e dois terços de possibilidade que nenhuma pessoa será salva.

Formato: Múltipla Escolha

Opção

-
- ☐ Eu implantaria o Programa A
 - ☐ Eu implantaria o Programa B
 - ☐ Não vou responder essa questão
-

SEÇÃO 18 DE 25**PERGUNTAS PARA O SEGUNDO GRUPO DE RESPONDENTES**

(nascidos no 2º semestre)

Aqui serão apresentadas algumas situações hipotéticas e para cada uma, você deve escolher a opção que lhe parecer mais indicada. Não é necessário fazer contas. Não há respostas certas ou incorretas; apenas a sua opinião de QUAL É A MELHOR OPÇÃO.

Laura é dona de uma pequena loja de fotocópias tem um funcionário que trabalha na loja há seis meses e ganha R\$270 de vale alimentação. Os negócios continuam satisfatórios, mas uma fábrica da região fechou e o desemprego aumentou. Outras pequenas lojas agora contrataram trabalhadores competentes pagando o mesmo salário, porém com R\$210 de vale alimentação para realizar trabalhos semelhantes aos feitos pelo seu funcionário. Laura toma a decisão de reduzir o benefício do funcionário para R\$210.

Por favor, como você avalia a ação da Laura?

Formato: Múltipla Escolha

Opção
☐ Completamente justa
☐ Justa
☐ Injusta
☐ Completamente injusta
☐ Prefiro não responder

Júlia é a dona de uma mercearia. Devido a uma confusão no transporte, houve uma escassez local de alface e o preço de atacado tenha aumentado. Júlia comprou a quantidade usual de alface a um preço R\$1,00 a mais por cabeça do que o normal. Ela então decidiu aumentar o preço da alface repassando para os clientes em R\$1,00 por cabeça (Repasse do custo ao cliente).

Por favor, como você avalia a ação da Júlia?

Formato: Múltipla Escolha

Opção
☐ Completamente justa
☐ Justa
☐ Injusta
☐ Completamente injusta
☐ Prefiro não responder

Benício é proprietário de uma pequena casa. Quando o contrato está para ser renovado, o proprietário fica sabendo que o inquilino conseguiu um emprego muito perto da casa e, portanto, é improvável que ele se mude. Então, Benício tomou a decisão de aumentar o aluguel R\$200 por mês a mais do que planejava.

Por favor, como você avalia a decisão de Benício?

Formato: Múltipla Escolha

Opção
☐ Completamente justa
☐ Justa
☐ Injusta
☐ Completamente injusta
☐ Prefiro não responder

SEÇÃO 21 DE 25**ENQUADRAMENTO**

A empresa de Paul controla a qualidade e classifica a produção como produtos bons ou produtos descartados. SUCATEAMENTO é a fração de produtos descartados sobre o total produzido. O menor SUCATEAMENTO é essencial para a competitividade da empresa: se falhar nisso, a empresa perderá mercado. Paul foi designado para reduzir o SUCATEAMENTO em sua empresa, que hoje está em 10%. Qual dos seguintes planos Paul deve escolher, com base exclusivamente nessa descrição? Considere que os planos a seguir têm o mesmo custo.

Formato: Múltipla Escolha

Opção

-
- ☐ Treinar mão-de-obra. Nesse caso, com certeza, vai reduzir o sucateamento para 5%
 - ☐ Modernizar maquinário. Nesse caso, tem 1/2 de chance de zerar o sucateamento, mas 1/2 de chance de não ter resultado nenhum.
 - ☐ Não vou responder essa questão

DOENÇA AUTRALIANA - Programa GAMA ou Programa DELTA

Imagine que o país está se preparando para um surto de uma doença incomum que vem da Ásia. Estima-se que a doença OCASIONE A MORTE DE 600 pessoas se nada for feito.

Existem dois Programas (Programa GAMA e Programa DELTA) possíveis de combater a doença, mas só um pode ser implantado. Cada Programa produz uma consequência diferente. A estimativa mais exata das consequências de cada Programa são:

Se o Programa GAMA for adotado, 400 pessoas morrerão.

Se o Programa DELTA for adotado, há um terço de possibilidade que ninguém morra e dois terços de possibilidade que 600 pessoas irão morrer.

Formato: Múltipla Escolha

Opção

-
- ☐ Eu implantaria o Programa GAMA
 - ☐ Eu implantaria o Programa DELTA
 - ☐ Não vou responder essa questão
-

SEÇÃO 22 DE 25**RESULTADO DA PESQUISA**

LEGAL!!!! VOCÊ CHEGOU AO FINAL. Agora só mais um detalhe e ... ENVIAR.

Diga-me, você gostaria de receber o resultado da pesquisa quando ela for concluída?

Formato: Múltipla Escolha

Opção**Sequência**

-
- | | | |
|--------------------------|-----|--------------------------------------|
| ☐ | Não | Ir para a seção 24 (Agradecimento) |
| ☐ | Sim | Ir para a seção 23 (Endereço par...) |
-

SEÇÃO 23 DE 25**ENDEREÇO PARA RECEBER O RESULTADO DA PESQUISA**

Prefiro receber por e-mail. Meu e-mail é ...?

Formato: Resposta curta

Prefiro receber por via postal. Meu endereço é:

Formato: Resposta curta

SEÇÃO 24 DE 25**AGRADECIMENTO PELA PARTICIPAÇÃO**

Muitíssimo obrigada por sua participação. Fico à sua disposição por telefone, e-mail ou via postal, como indicado no TCLE.

Por favor, aperte ENVIAR

SEÇÃO 25 DE 25**AGRADECIMENTO**

Muito obrigado pela sua atenção

APÊNDICE 3 – ESCALAS E AMOSTRAS

Quadro 1 – Escalas e Amostras

Seções no Questionário	Autoria	Título	Assunto	Original	Amostra	Adaptação
14 e 18	Kahneman, Knetsch e Thaler (1986)	Fairness as a Constraint on Profit Seeking: Entitlements in the Market	Percepção de Justiça	Question 2A. A small photocopying shop has one employee who has worked in the shop for six months and earns \$9 per hour. Business continues to be satisfactory, but a factory in the area has closed and unemployment has increased. Other small shops have now hired reliable workers at \$7 an hour to perform jobs similar to those done by the photocopy shop employee. The owner of the photocopying shop reduces the employee's wage to \$7.	98	Laura é dona de uma pequena loja de fotocópias tem um funcionário que trabalha na loja há seis meses e ganha R\$270 de vale alimentação. Os negócios continuam satisfatórios, mas uma fábrica da região fechou e o desemprego aumentou. Outras pequenas lojas agora contrataram trabalhadores competentes pagando o mesmo salário, porém com R\$210 de vale alimentação para realizar trabalhos semelhantes aos feitos pelo seu funcionário. Laura toma a decisão de reduzir o benefício do funcionário para R\$210. Por favor, como você avalia a ação da Laura?
14 e 18	Kahneman, Knetsch e Thaler (1986)	Fairness as a Constraint on Profit Seeking: Entitlements in the Market	Percepção de Justiça	Question 7. Suppose that, due to a transportation mixup, there is a local shortage of lettuce and the wholesale price has increased. A local grocer has bought the usual quantity of lettuce at a price that is 30 cents per head higher than normal. The grocer raises the price of lettuce to customers by 30 cents per head	101	Júlia é a dona de uma mercearia. Devido a uma confusão no transporte, houve uma escassez local de alface e o preço de atacado tenha aumentado. Júlia comprou a quantidade usual de alface a um preço R\$1,00 a mais por cabeça do que o normal. Ela então decidiu aumentar o preço da alface repassando para os clientes em R\$1,00 por cabeça (Repasse do custo ao cliente). Por favor, como você avalia a ação da Júlia?
14 e 18	Kahneman, Knetsch e	Fairness as a Constraint on Profit	Percepção de Justiça	Question 14. A landlord rents out a small house. When the lease is due for renewal, the landlord learns that the	157	Benício é proprietário de uma pequena casa. Quando o contrato está para ser renovado, a proprietária fica sabendo que o inquilino

	Thaler (1986)	Seeking: Entitlements in the Market		tenant has taken a job very close to the house and is therefore unlikely to move. The landlord raises the rent \$40 per month more than he was planning to do		conseguiu um emprego muito perto da casa e, portanto, é improvável que ele se mude. Então, Benício tomou a decisão de aumentar o aluguel R\$200 por mês a mais do que planejava. Por favor, como você avalia a decisão de Benício?
14 e 18	Kahneman, Knetsch e Thaler (1986)	Fairness as a Constraint on Profit Seeking: Entitlements in the Market	Percepção de Justiça	Question 16. A business in a community with high unemployment needs to hire a new computer operator. Four candidates are judged to be completely qualified for the job. The manager asks the candidates to state the lowest salary they would be willing to accept, and then hires the one who demands the lowest salary	154	O Antônio é o gerente responsável por contratar profissionais em sua empresa. A empresa está em uma comunidade com alto índice de desemprego precisa contratar um novo operador de computador. Quatro candidatos são considerados completamente qualificados para o trabalho. Antônio pede aos candidatos que digam o menor salário que estariam dispostos a aceitar e, então, contrata aquele que exige o menor salário. Por favor, como você avalia a decisão de Antônio?
15 e 19	Radeke e Stahelski (2020)	Altering age and gender stereotypes by creating the Halo and Horns Effects with facial expressions	Efeito Halo	Social perceptions Using a Likert-type scale, participants were asked to answer five questions addressing the following social perceptions: attractiveness (1 = extremely unattractive to 7 = extremely attractive); facial maturity (1 = extremely baby-faced to 5 = extremely mature-faced); honesty (1 = extremely dishonest to 7 = extremely honest); pleasing to look at (1 = strongly disagree to 7 = strongly agree); and threatening (1 = extremely threatening to 7 = extremely non-threatening). These questions were presented for each photograph.	268	Observando a foto, você poderia opinar sobre as características listadas? Atraente; Maturidade; Honesto; Ameaça

Fonte: do autor

APÊNDICE 4 – COMPARAÇÃO KAHNEMAN, KNETSCH E THALER (1986) E DADOS DA PESQUISA

O método de comparação utilizado é um método secundário nessa pesquisa, o objetivo principal dessa comparação foi testar se as variáveis utilizadas influenciaram ou não os resultados. Não foi objetivo da presente dissertação aprofundar nesse método, mas apenas considerar sua viabilidade na colaboração da análise dos resultados.

O método comparativo, conforme discutido em vários trabalhos de pesquisa, é uma ferramenta valiosa para compreender o comportamento humano globalmente, identificando semelhanças e diferenças entre diferentes grupos, sociedades ou povos (Thornhill; Fincher, 2013; Blair-Walcott, 2023; Fuentes-González; Martins, 2019; Weller, 2017). Esse método permite uma análise abrangente das características culturais e comportamentais em vários contextos, enfatizando a importância de considerar a origem filogenética das características e a manutenção dessas características ao longo do tempo. Ao comparar várias unidades de estudo, os pesquisadores podem obter informações sobre a evolução de fenótipos complexos, como a complexidade social em primatas, e informar as decisões políticas com base em descobertas científicas. Por meio de análises comparativas, os pesquisadores podem descobrir estruturas ocultas por trás do desenvolvimento social, levando a uma melhor compreensão de situações e realidades desconhecidas, ao mesmo tempo em que revelam aspectos anteriormente desconhecidos sobre o comportamento humano e as sociedades. Nas palavras de Cervo, Bervian e Silva (2007, p. 32), “a comparação é a técnica científica aplicável sempre que houver dois ou mais termos com as mesmas propriedades gerais ou características particulares”.

Ainda sobre isso, Brandão (2012) afirma que o método comparativo busca generalizações ou particularidades com o objetivo de compreender e tornar compreensível o desconhecido a partir de aspectos conhecidos. Esse método pode utilizar analogias, similaridades ou contrastes para identificar descobertas, ressaltar peculiaridades, sistematizar e enfatizar diferenças.

Inicialmente, a análise comparativa foi conduzida considerando a coleta geral dos dados, sem distinguir entre os grupos, mas sim considerando o total de entrevistados, conforme apresentado no artigo de referência de Kahneman e seus colaboradores. A partir desses dados, foram realizados cruzamentos de matrizes no Excel e calculados os valores de p através do teste qui-quadrado. Os resultados foram então demonstrados na Tabela 1.

Nota: Para uma compreensão mais abrangente da adaptação dos cenários, é recomendado consultar o APÊNDICE 3 - ESCALAS E AMOSTRAS.

Tabela 1 – Comparação entre trabalhos

Cenário da Decisão	Referência	Entrevistados	Valores Real		Valores Esperados		p-valor
			Justo	Injusto	Justo	Injusto	
Antônio é o gerente responsável por contratar profissionais em sua empresa. A empresa está em uma comunidade com alto índice de desemprego e precisa contratar um novo operador de computador. Quatro candidatos são considerados completamente qualificados para o trabalho. Antônio pede aos candidatos que digam o menor salário que estariam dispostos a aceitar e, então, contrata aquele que exige o menor salário.	Kahneman, Knetsch e Thaler (1986)	154	55	99	65,8	88,2	0,009
	Pesquisa	107	56	51	45,7	61,3	H0 rejeitado
Benício é proprietário de uma pequena casa. Quando o contrato está para ser renovado, a proprietária fica sabendo que o inquilino conseguiu um emprego muito perto da casa e, portanto, é improvável que ele se mude. Então, Benício tomou a decisão de aumentar o aluguel R\$200 por mês a mais do que planejava.	Kahneman, Knetsch e Thaler (1986)	157	14	143	25,6	131,4	0,000
	Pesquisa	109	29	79	17,6	90,4	H0 rejeitado
Júlia é a dona de uma mercearia. Devido a uma confusão no transporte, houve uma escassez local de alface e o preço de atacado aumentou. Júlia comprou a quantidade usual de alface a um preço R\$1,00 a mais por cabeça do que o normal. Ela então decidiu aumentar o preço da alface repassando para os clientes em R\$1,00 por cabeça (Repasse do custo ao cliente).	Kahneman, Knetsch e Thaler (1986)	101	80	21	88,4	12,6	0,000
	Pesquisa	109	104	5	95,4	13,6	H0 rejeitado
Laura é dona de uma pequena loja de fotocópias, tem um funcionário que trabalha na loja há seis meses e ganha R\$270 de vale alimentação. Os negócios continuam satisfatórios, mas uma fábrica da região fechou e o desemprego aumentou. Outras pequenas lojas agora contrataram trabalhadores competentes pagando o mesmo salário, porém com R\$210 de vale alimentação para realizar trabalhos semelhantes aos feitos pelo seu funcionário. Laura toma a decisão de reduzir o benefício do funcionário para R\$210.	Kahneman, Knetsch e Thaler (1986)	98	17	81	15,6	82,4	0,689
	Pesquisa	107	16	91	17,0	90,0	H0 aceito

Fonte: Dados da Pesquisa

Para analisar os resultados do teste qui-quadrado apresentados na tabela 1 comparando os resultados do trabalho de Kahneman, Knetsch e Thaler (1986) com os resultados da pesquisa realizada nessa dissertação, vamos considerar os valores de p-valor fornecidos. A hipótese nula (H0) sugere que não há diferença significativa entre os valores reais e esperados, ou seja, que as decisões são avaliadas de forma semelhante nas duas amostras. Para esse trabalho vamos considerar que o nível de significância (α) 0,05, assim para o p-valor inferior será rejeitada a hipótese nula, indicando que há uma diferença significativa.

APÊNDICE 5 – COMPARAÇÃO COM RADEKE E STAHELSKI (2020)

Primeiramente retomamos aqui a comparação entre as expressões faciais apresentadas no trabalho de Radeke e Stahelski (2020), intitulado de “*Altering age and gender stereotypes by creating the Halo and Horns Effects with facial expressions*”, na tabela 2 do trabalho os autores apresentam uma diferença entre as percepções de seus entrevistados:

Figura 1 – Tabela 2 de demonstração dos resultados das expressões faciais pesquisados por Radeke e Stahelski (2020)

	Smiling expression M (SE)	Mean difference (smiling – neutral)	Neutral expression M (SE)	Mean difference (neutral – scowling)	Scowling expression M (SE)	Mean difference (scowling – smiling)
Attractive	4.99 (0.05)	0.71	4.28 (0.05)	1.40	2.88 (0.06)	-2.11
Baby/mature	3.36 (0.04)	-0.23	3.59 (0.04)	-0.48	4.07 (0.04)	0.71
Honesty	6.38 (0.04)	0.80	5.58 (0.04)	0.96	4.62 (0.05)	-1.76
Pleasing	5.60 (0.05)	1.6	4.00 (0.05)	1.85	2.15 (0.05)	-3.45
Threatening ^a	6.15 (0.04)	1.37	4.78 (0.05)	1.96	2.82 (0.06)	-3.33
Total MD ^b		4.71		6.65		11.36

All mean differences $p < 0.001$.
^aScoring is reversed for Threat: 1 (Threat), 7 (Non-threat). All other variables scored as 1 (lowest), 7 (highest).
^bTotal mean difference summed without consideration of sign.

Fonte: Radeke e Stahelski (2020)

[...] os participantes avaliaram a expressão facial sorridente como mais agradável de se olhar, mais atraente, mais honesta, menos madura facialmente e menos ameaçadora do que as expressões faciais neutra e carrancuda ($p < 0,001$). A expressão facial neutra foi sempre avaliada como intermediária entre a sorridente e a carrancuda; especificamente, os participantes avaliaram a expressão neutra como menos agradável, menos atraente e menos honesta do que a expressão sorridente ($p < 0,001$) e mais madura e ameaçadora do que a expressão sorridente ($p < 0,001$). A expressão facial neutra foi avaliada como mais agradável, mais atraente e mais honesta do que a expressão carrancuda e menos madura e menos ameaçadora do que a expressão carrancuda ($p < 0,001$) (Radeke e Stahelski, 2020, p. 4).

A tabela 1 replica a tabela apresentada por Radeke e Stahelski (2020), podendo assim comparar o comportamento dos participantes dessa pesquisa com a desses autores.

Tabela 1 – Expressões faciais e percepções sociais, idade e sexo combinados (diferenças)

Atributos								
	Expressão sorridente	Diferença média (sorrindo – neutro)	Expressão neutra	Diferença média (neutro – carrancudo)	Expressão carrancuda	Diferença média (carrancudo – sorridente)		
Atraente	3,08	0,27	2,82	1,02	1,79	-1,29		
Maturidade	3,48	0,18	3,30	0,31	2,99	-0,49		
Honestidade	3,28	0,22	3,06	0,15	2,91	-0,37		
Ameaça	4,02	0,55	3,48	0,73	2,75	-1,28		

Fonte: Dados da Pesquisa

Nessa pesquisa não foi considerada o atributo “Agradável de ver” apresentado na figura 2. Os atributos “Atraente”, “Honestidade” e “Ameaçador”, seguiram as mesmas lógicas encontradas por Radeke e Stahelski sendo que os participantes avaliaram a expressão facial sorridente como mais atraente, mais honesta, mais madura facialmente e menos ameaçadora do que as expressões faciais neutra e carrancuda. A expressão facial neutra foi sempre avaliada como intermediária entre a sorridente e a carrancuda; especificamente, os participantes avaliaram a expressão neutra como menos atraente, menos madura facialmente e menos honesta do que a expressão sorridente e mais ameaçadora do que a expressão sorridente. A expressão facial neutra foi avaliada como mais atraente, mais madura facialmente e mais honesta do que a expressão carrancuda e menos madura e menos ameaçadora do que a expressão carrancuda.

A diferença observada aqui está relacionada ao atributo "Maturidade facial", que apresentou resultados opostos aos encontrados no estudo de referência. É plausível especular que essa discrepância possa ser atribuída a diferenças culturais entre os participantes na Alemanha, onde o estudo original foi conduzido, e os participantes no Brasil, onde ocorreu esta pesquisa. No entanto, essa especulação carece de uma base mais robusta, sugerindo a necessidade de uma nova coleta de dados para verificar essa hipótese.

Para reforçar essa diferença, foi feita um teste ANOVA para calcular o p-valor entre os grupos (Sorridente, Neutro e Carrancudo), encontrando os seguintes resultados:

Tabela 2 – Cálculo de média e variância

Atributo	Grupo	Contagem	Soma	Média	Variância
Atraente	Sorridentes	6	217	36,167	664,567
	Neutros	6	110	18,333	228,667
	Carrancudos	6	109	18,167	403,767
Maturidade	Sorridentes	6	217	36,167	1192,567
	Neutros	6	110	18,333	283,467
	Carrancudos	6	109	18,167	143,767
Honesto	Sorridentes	6	217	36,167	2519,767
	Neutros	6	110	18,333	911,467
	Carrancudos	6	109	18,167	851,767
Ameaça	Sorridentes	6	217	36,167	1330,167
	Neutros	6	110	18,333	257,467
	Carrancudos	6	109	18,167	188,567

Fonte: Dados da Pesquisa

Para realizar uma análise crítica da Tabela 2, que apresenta cálculos de média e variância para diferentes atributos (Atraente, Maturidade, Honesto e Ameaçador) em três grupos (Sorridentes, Neutros e Carrancudos), é importante considerar alguns pontos.

Primeiramente, ao analisar as médias, observamos que os Sorridentes têm uma média significativamente maior para o atributo "Atraente" (36,167) em comparação com os Neutros (18,333) e os Carrancudos (18,167). Para o atributo "Maturidade", os Sorridentes novamente apresentam uma média mais alta (36,167), enquanto os Neutros e os Carrancudos mantêm médias idênticas às observadas para o atributo Atraente. A mesma tendência é notada na característica "Honesto", com os Sorridentes possuindo uma média de 36,167, superior às médias dos Neutros (18,333) e dos Carrancudos (18,167). Quanto ao atributo "Ameaça", os Sorridentes ainda possuem uma média mais alta (36,167), mas a diferença entre os grupos é menor do que nos outros atributos.

Na análise das variâncias, percebemos que as variâncias para o atributo "Atraente" variam significativamente entre os grupos: Sorridentes (664,567), Neutros (228,667) e Carrancudos (403,767). Para o atributo "Maturidade", a variância é muito alta para os Sorridentes (1192,567) em comparação com os Neutros (283,467) e os Carrancudos (143,767). Na característica "Honesto", as variâncias são extremamente altas para os Sorridentes (2519,767) e elevadas para os Neutros (911,467) e Carrancudos (851,767). Já na característica "Ameaça", os Sorridentes têm uma variância alta (1330,167), enquanto os Neutros (257,467) e os Carrancudos (188,567) têm variâncias mais baixas.

Os resultados podem ser interpretados em termos de consistência e relevância. A consistência na contagem sugere um design experimental equilibrado, mas a alta variabilidade nas variâncias, especialmente para os Sorridentes, pode indicar a presença de outliers ou uma grande dispersão nas respostas. Em termos de impacto dos grupos, ser sorridente está associado a uma percepção significativamente mais alta em todos os atributos medidos. No entanto, essa percepção também vem acompanhada de uma variabilidade maior, sugerindo que as percepções sobre indivíduos sorridentes são mais polarizadas.

A diferença nas variâncias é um ponto importante a ser considerado. A variância mais baixa nos grupos Neutros e Carrancudos sugere percepções mais consistentes desses grupos, enquanto a alta variância para os Sorridentes pode indicar percepções mais divergentes. Investigar a causa das altas variâncias nos Sorridentes é crucial para entender melhor essa dispersão, e foi por isso que se seguiu com um teste ANOVA (Ver Tabela 2.1). As percepções sobre indivíduos sorridentes, embora geralmente mais altas, são mais variadas. Isso pode ser relevante em contextos em que a consistência da percepção é crucial.

Como recomendação para estudos futuros, seria prudente revisar a metodologia para

garantir que a alta variabilidade não seja resultado de algum erro sistemático. Além disso, considerar a aplicação de técnicas estatísticas para identificar e tratar *outliers*, se aplicável, e realizar análises adicionais para entender melhor a razão das percepções polarizadas em relação aos Sorridentes. A análise da tabela destaca a importância de considerar tanto a média quanto a variância para uma compreensão completa dos dados.

Tabela 2.1 – Teste ANOVA

Atributo	Fonte da variação	SQ	gl	MQ	F	valor-P	F crítico
Atraente	Entre grupos	1284,111	2	642,056	1,485	0,258	3,682
	Dentro dos grupos	6485	15	432,333			
	Total	7769,111	17	7769,111			
Maturidade	Entre grupos	1284,111	2	642,056	1,189	0,332	3,682
	Dentro dos grupos	8099	15	539,933			
	Total	9383,111	17				
Honesto	Entre grupos	1284,111	2	642,056	0,450	0,646	3,682
	Dentro dos grupos	21415	15	1427,667			
	Total	22699,111	17				
Ameaça	Entre grupos	1284,111	2	642,056	1,084	0,363	3,682
	Dentro dos grupos	8881	15	592,067			
	Total	10165,111	17				

Fonte: Dados da Pesquisa

Para analisar criticamente a Tabela 2.1, que apresenta resultados de um teste ANOVA para diferentes atributos (Atraente, Maturidade, Honesto e Ameaça), precisamos examinar os componentes e resultados do teste ANOVA, que avalia se há diferenças estatisticamente significativas entre as médias dos grupos.

Atributo Atraente:

- **F = 1,485:** O valor F é baixo.
- **Valor-P = 0,258:** Maior que 0,05, indicando que não há diferença estatisticamente significativa entre os grupos.
- **F crítico = 3,682:** O valor F é menor que o F crítico, confirmando a não significância.

Atributo Maturidade:

- **F = 1,189:** Valor F novamente baixo.

- **Valor-P = 0,332:** Maior que 0,05, indicando ausência de diferença significativa entre os grupos.
- **F crítico = 3,682:** Valor F menor que o F crítico.

Atributo Honesto:

- **F = 0,450:** Muito baixo.
- **Valor-P = 0,646:** Muito maior que 0,05, confirmando a ausência de diferença significativa.
- **F crítico = 3,682:** Valor F muito menor que o F crítico.

Atributo Ameaça:

- **F = 1,084:** Baixo.
- **Valor-P = 0,363:** Maior que 0,05, indicando ausência de diferença significativa.
- **F crítico = 3,682:** Valor F menor que o F crítico.

A significância estatística para todos os atributos, os valores de P são maiores que 0,05, indicando que não há diferenças estatisticamente significativas entre os grupos para nenhum dos atributos analisados. Além disso, todos os valores F são menores que os respectivos valores críticos.

A maior variabilidade dentro dos grupos, comparada à variabilidade entre os grupos, sugere que as diferenças observadas nas médias podem ser atribuídas ao acaso ou a variações dentro dos próprios grupos. Assim pode ser concluído que:

- **Ausência de evidência de diferença:** Os resultados do teste ANOVA indicam que não há evidência estatística suficiente para concluir que as médias dos grupos diferem significativamente para qualquer um dos atributos analisados.
- **Revisão da metodologia:** Pode ser útil revisar o design do experimento ou considerar aumentar o tamanho da amostra para melhorar a precisão das estimativas e potencialmente detectar diferenças menores entre os grupos.
- **Exploração adicional:** Análises adicionais, como testes *post-hoc* (Teste de Tukey, Teste de Bonferroni, Teste de Scheffé ou Teste de Dunnett) ou análise de variância com diferentes métodos, podem fornecer mais insights sobre possíveis diferenças sutis.

Essa análise destaca a importância de considerar tanto as medidas de centralidade

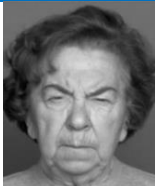
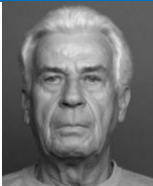
(média) quanto as medidas de dispersão (variância) e as ferramentas estatísticas apropriadas (como ANOVA) para compreender os dados de forma abrangente. No entanto, por não ser o objetivo dessa pesquisa a análise comparativa entre os trabalhos encerram com as informações apresentadas aqui.

APÊNDICE 6 – ANÁLISE DE EXPRESSÃO FACIAL E TESTES ESTATÍSTICOS

Considerando ao que foi apresentado na seção 2.4 dessa dissertação pode-se testar uma nova hipótese relacionada à percepção de características por meio da representação em expressões faciais, comparando os resultados com o estudo de Radeke e Stahelski (2020) e avaliando a percepção dos participantes desta pesquisa. Assim, consideramos a seguinte hipótese: **H0** – *A expressão facial não altera a percepção das características associadas ao conceito de justiça.*

Cada grupo recebeu 4 (quatro) imagens distintas, sendo: Mulher idosa; Homem jovem; Homem idoso; Mulher jovem. Porém a expressão facial foi alterada para uma comparação se as características apontadas mudavam na percepção dos entrevistados.

Quadro 4 – Fotografias usadas nos grupos entrevistados

Perfil	Grupo 1	Grupo 2	Perfil	Grupo 1	Grupo 2
Mulher idosa			Homem idoso		
Homem jovem			Mulher jovem		

Fonte: Dados da Pesquisa

Na estruturação do formulário no *Google Forms*, foram estabelecidos dois grupos com base no semestre de nascimento dos respondentes. O Grupo 1 foi destinado aos nascidos no primeiro semestre, enquanto o Grupo 2 foi reservado para os nascidos no segundo semestre.

Os participantes foram expostos a imagens da mesma pessoa com diversas expressões faciais, influenciadas pelo trabalho de Radeke e Stahelski (2020). Em seguida, foram inquiridos sobre suas percepções em relação a cinco características distintas.

Após esta fase, foram apresentadas as estatísticas básicas para compreender as tendências identificadas, juntamente com uma análise de teste qui-quadrado conduzida através do MS Excel, para avaliar o valor de p em relação às hipóteses propostas nesta pesquisa.

Com base nos dados coletados, torna-se possível inferir sobre o julgamento das pessoas, especialmente no que concerne a visões estereotipadas, e possivelmente identificar influências

do efeito halo nas decisões dos entrevistados. Das cinco características investigadas, foi observado que duas delas foram percebidas de forma favorável: atrativo e honesto. Enquanto a característica "ameaça" foi interpretada como desfavorável e "maturidade" foi considerada neutra ou mesmo situacional, especialmente no contexto organizacional, no entanto para a pesquisa foi considerada também como favorável.

1. MULHER IDOSA

Ao Grupo 1 foi apresentado com uma fotografia exibindo uma expressão carrancuda, enquanto ao outro grupo foi mostrada uma imagem com uma expressão sorridente. A partir disso, foi iniciada uma análise para determinar se existe um consenso dentro de cada grupo.

Baseando-se em três opções de opinião - Concordo, Neutro e Discordo - a tabela tipo Likert de 5 pontos foi reduzida para 3. Essa adaptação tornou-se particularmente relevante nesta fase da pesquisa, visando avaliar o consenso intragrupo. Dessa forma, qualquer desequilíbrio significativo indicará um consenso nas opiniões.

Tabela 1 – Análise de consenso intragrupo (Mulher Idosa)

Desfavorável	Neutro	Favorável	Característica	Foto	Característica	Desfavorável	Neutro	Favorável
83,33%	14,81%	1,85%	Atraente		Atraente	49,06%	35,85%	15,09%
9,62%	32,69%	57,69%	Maturidade		Maturidade	5,77%	23,08%	71,15%
15,69%	76,47%	7,84%	Honesto		Honesto	2,08%	68,75%	29,17%
47,17%	32,08%	20,75%	Ameaça		Ameaça	1,92%	34,62%	63,46%

Fonte: Dados da pesquisa

Atraente - Analisando a tabela 1, observa-se que para a característica "Atraente", o grupo 1 demonstra um consenso de 83,33% em considerar a imagem como não atraente, representando assim mais de 45 vezes a percepção favorável para essa característica. Em relação à imagem apresentada ao grupo 2 (expressão sorridente), a probabilidade de ser considerada uma característica desfavorável cai significativamente para 49,06%, ainda representando mais de 3 vezes a percepção favorável em relação à característica "Atraente". Portanto, é possível inferir que há um consenso mais forte no grupo 1 e menor no grupo 2, porém sem alterar a configuração das percepções entre os grupos.

Maturidade - No que diz respeito à característica "Maturidade", o consenso das opiniões dentro dos grupos é perceptível. No grupo 1, 57,69% dos entrevistados julgaram-na como favorável, mais de 5 vezes maior que o julgamento desfavorável. Enquanto isso, no grupo 2, o julgamento favorável aumentou para 71,15%, sendo mais de 12 vezes maior que o julgamento desfavorável. Assim como ocorreu com a característica "Atraente", a mudança na expressão facial não alterou o enquadramento, mas sim intensificou a percepção favorável para a expressão sorridente recebida pelo grupo 2.

Honestidade – Na análise da característica "Honestidade", ambos os grupos demonstram um consenso interno em relação à neutralidade no julgamento sobre a honestidade das fotos apresentadas aos entrevistados. No grupo 1, 76,47% dos entrevistados mantêm uma visão neutra, enquanto no grupo 2 esse número é de 68,75%. No entanto, o grupo 2, que recebeu a foto com expressão sorridente, apresentou 29,17% dos entrevistados julgando a característica como favorável, em comparação com apenas 7,84% no grupo 1, que recebeu a foto com expressão carrancuda. Isso representa mais de três vezes mais julgamentos favoráveis à honestidade para a expressão sorridente em relação à carrancuda.

Ameaça – Em relação ao julgamento desta característica, no grupo 1 (expressão carrancuda), não se pode observar um consenso claro, visto que o julgamento desfavorável (47,17%) supera pouco mais de duas vezes o julgamento favorável (20,75%). No entanto, para o grupo 2 (expressão sorridente), o consenso parece mais firme, semelhante ao observado em outras características, com 63,46% dos participantes julgando a característica como favorável e não ameaçadora, em comparação com 1,92% que a consideraram desfavorável, representando 33 vezes mais julgamentos favoráveis do que desfavoráveis. Além disso, pode-se notar uma mudança de perspectiva em relação ao grupo 1.

Pode ser observado que a expressão sorridente melhora significativamente a percepção de atratividade, maturidade, honestidade e reduz a percepção de ameaça. Por outro lado, a expressão carrancuda prejudica a percepção de atratividade e honestidade, aumenta a percepção de ameaça e diminui a percepção de maturidade. Em suma, a expressão sorridente tende a melhorar as avaliações positivas e reduzir as negativas, enquanto a expressão carrancuda tem o efeito oposto.

Teste qui-quadrado – Mulher idosa

Considerando que o trabalho teve variáveis categóricas na escala tipo Likert, foi optado o teste qui-quadrado, esse teste também conhecido como χ^2 (qui-quadrado), é uma técnica

estatística utilizada para determinar se existe uma associação significativa entre duas variáveis categóricas (Johnson; Bhattacharyya, 2019). Ele compara a distribuição observada dos dados com uma distribuição esperada, assumindo que não há relação entre as variáveis estudadas. O teste calcula a diferença entre os valores observados e os valores esperados sob a hipótese nula de independência entre as variáveis. Se a diferença for grande o suficiente, considerando um determinado nível de significância estatística, a hipótese nula é rejeitada, indicando que há uma associação entre as variáveis (Johnson; Bhattacharyya, 2019).

Tabela 2 – Teste Qui-quadrado para características (Mulher Idosa)

Característica	Rótulo	Coletado		Esperado	
		Grupo 1	Grupo 2	Grupo 1	Grupo 2
 Atraente p-valor = 0,008 Hipótese nula rejeitada	Concordo totalmente	0	2	1,0	1,0
	Discordo totalmente	26	13	19,7	19,3
	Mais concordo que discordo	1	6	3,5	3,5
	Mais discordo que concordo	19	13	16,1	15,9
	Nem discordo nem concordo	8	19	13,6	13,4
	Prefiro não responder	1	1	1,0	1,0
	Total	55	54	55	54
 Maturidade p-valor = 0,512 Hipótese nula aceita	Concordo totalmente	9	13	11,1	10,9
	Discordo totalmente	0	1	0,5	0,5
	Mais concordo que discordo	21	24	22,7	22,3
	Mais discordo que concordo	5	2	3,5	3,5
	Nem discordo nem concordo	17	12	14,6	14,4
	Prefiro não responder	3	2	2,5	2,5
	Total	55	54	55	54
 Honesto p-valor = 0,018 Hipótese nula rejeitada	Concordo totalmente	1	2	1,5	1,5
	Discordo totalmente	1	1	1,0	1,0
	Mais concordo que discordo	3	12	7,6	7,4
	Mais discordo que concordo	7	0	3,5	3,5
	Nem discordo nem concordo	39	33	36,3	35,7
	Prefiro não responder	4	6	5,0	5,0
	Total	55	54	55	54
 Ameaça p-valor = 0,000 Hipótese nula rejeitada	Concordo totalmente	9	0	4,5	4,5
	Discordo totalmente	4	22	13,1	12,9
	Mais concordo que discordo	16	1	8,6	8,4
	Mais discordo que concordo	7	11	9,1	8,9
	Nem discordo nem concordo	17	18	17,7	17,3
	Prefiro não responder	2	2	2,0	2,0
	Total	55	54	55	54

Fonte: Dados da pesquisa

Atraente – Na análise do julgamento entre os grupos, observa-se que 0,8% representam a igualdade entre os grupos. Nesse contexto, na área das ciências sociais aplicadas, é comum estabelecer que um p-valor menor ou igual a 5% leva à rejeição da hipótese nula (Benjamin *et al.*, 2018). Portanto, a segurança em manter a igualdade dos grupos é consideravelmente baixa, sugerindo a possibilidade de rejeição da hipótese nula para a característica "Atraente".

Maturidade – Continuando a análise de hipótese pelo teste qui-quadrado quanto a característica maturidade, resultou em 51,2% de concordância entre os grupos. Nesse cenário é bastante confiável afirmar que a hipótese nula está aceita, assim os grupos julgam semelhantemente quanto a característica de maturidade para as duas fotos apresentadas. A literatura acadêmica tem sustentado a influência da aparência de maturidade facial na formação de impressões sociais.

Honesto – Para a característica "Honesto", observa-se uma concordância de 1,8% entre os grupos quando não há diferença perceptível em seus julgamentos. Neste contexto, a hipótese nula é rejeitada assim como na característica "Atraente", uma vez que o nível de significância calculado do p-valor inferior a 0,05. Esse resultado pode ser justificado na mudança do enquadramento entre os grupos para os rótulos: Mais concordo que discordo; Mais discordo que concordo.

Ameaça – Quanto a característica "Ameaça", observa-se uma concordância menor que 0,1% entre os grupos quando não há diferença perceptível em seus julgamentos. Neste contexto, a hipótese nula é rejeitada, uma vez que o nível de significância calculado do p-valor é bastante inferior a 0,05. Esse valor aparentemente pode ser atribuído a mudança de enquadramento nos rótulos: Concordo totalmente; Discordo totalmente e Mais concordo que discordo, observados na tabela 2.

Os dados analisados revelam diferentes níveis de concordância entre os grupos quanto às características "Atraente", "Maturidade", "Honesto" e "Ameaça". Para "Atraente" e "Honesto", a baixa porcentagem de concordância (0,8% e 1,8% respectivamente) indica uma rejeição da hipótese nula, sugerindo que as expressões faciais influenciam significativamente a percepção dessas características. Em contrapartida, a característica "Maturidade" apresentou 51,2% de concordância, apoiando a aceitação da hipótese nula e indicando que as expressões faciais não alteram substancialmente a percepção de maturidade. Já para a característica "Ameaça", a concordância menor que 0,1% também leva à rejeição da hipótese nula, corroborando a ideia de que as mudanças de enquadramento nos rótulos influenciam a

percepção de ameaça. Assim, conclui-se que, exceto pela maturidade, as expressões faciais desempenham um papel significativo na formação das impressões sociais das características avaliadas.

2. HOMEM JOVEM

Na mesma linha da distribuição da seção 1 desse apêndice, o Grupo 1 foi confrontado com uma fotografia mostrando uma expressão facial neutra, enquanto ao outro grupo foi apresentada uma imagem com um sorriso. Nessa seção, intencionalmente a exposição das duas fotos têm uma menor variação entre as expressões em comparação com a seção anterior (Mulher Idosa). A partir disso, deu-se início a uma análise para determinar se há um consenso dentro de cada grupo.

Tabela 3 – Análise de consenso intragrupo (Homem Jovem)

Desfavorável	Neutro	Favorável	Característica	Foto	Característica	Desfavorável	Neutro	Favorável
16,67%	35,19%	48,15%	Atraente		Atraente	13,46%	44,23%	42,31%
33,33%	62,75%	3,92%	Maturidade		Maturidade	23,08%	69,23%	7,69%
11,54%	73,08%	15,38%	Honesto		Honesto	6,25%	79,17%	14,58%
11,76%	39,22%	49,02%	Ameaça		Ameaça	0,00%	46,15%	53,85%

Fonte: Dados da pesquisa

Atraente – Para essa característica, observa-se que no grupo 1, que recebeu a foto de um jovem com expressão neutra, 48,15% dos entrevistados consideraram a imagem favorável, enquanto 16,67% a consideraram desfavorável, representando uma proporção de quase 3 vezes mais favorável que desfavorável. No grupo 2, que recebeu a foto de um jovem sorridente, 42,31% dos entrevistados julgaram a imagem como favorável e 13,46% como desfavorável. A diminuição na proporção favorável (de 48,15% para 42,31%) no grupo 2 sugere que, embora a expressão sorridente não tenha aumentado a percepção de atratividade, o julgamento desfavorável também diminuiu, indicando um consenso mais equilibrado em relação à neutralidade.

Maturidade – No que se refere à "Maturidade", os resultados demonstram uma avaliação mais favorável no grupo 2. No grupo 1, 3,92% dos participantes consideraram a

imagem como favorável e 33,33% como desfavorável. No grupo 2, a avaliação favorável aumentou para 7,69% e a desfavorável caiu para 23,08%. Isso sugere que a expressão sorridente pode ter suavizado a percepção de imaturidade, embora a maioria ainda mantenha uma opinião neutra (69,23% no grupo 2).

Honestidade – Na análise da característica "Honestidade", ambos os grupos apresentaram um consenso neutro. No grupo 1, 73,08% dos entrevistados mantiveram uma visão neutra, com uma avaliação favorável de 15,38% e desfavorável de 11,54%. No grupo 2, que viu a expressão sorridente, a percepção neutra aumentou para 79,17%, com uma ligeira diminuição nas avaliações favoráveis e desfavoráveis (14,58% e 6,25%, respectivamente). Esse padrão sugere que a expressão facial não influenciou significativamente a percepção de honestidade, mantendo-se dentro de um consenso neutro.

Ameaça – Em relação à característica "Ameaça", observa-se um contraste marcante entre os grupos. No grupo 1, com a expressão neutra, 49,02% dos entrevistados consideraram a imagem favorável (não ameaçadora) e 11,76% desfavorável (ameaçadora). No grupo 2, a expressão sorridente pareceu reduzir ainda mais a percepção de ameaça, com 53,85% considerando a imagem como favorável (não ameaçadora) e nenhum participante considerando-a desfavorável. Isso sugere um forte consenso de que a expressão sorridente é significativamente menos ameaçadora, aumentando a percepção favorável em relação à segurança.

Analisando a Tabela 3, é evidente que as expressões faciais influenciam as percepções dos participantes, embora de maneiras distintas para cada característica avaliada. A expressão sorridente tende a suavizar percepções negativas e aumentar a neutralidade, enquanto a expressão neutra mantém julgamentos mais polarizados. A característica "Atraente" mostra uma leve redução na percepção favorável com a expressão sorridente, porém com um aumento na neutralidade. "Maturidade" e "Honestidade" mantêm um padrão neutro, independentemente da expressão, enquanto "Ameaça" apresenta uma redução significativa na percepção negativa com a expressão sorridente, destacando um forte consenso de não ameaça.

Tabela 4 – Teste Qui-quadrado para características (Homem Jovem)

Característica		Rótulo	Coletado		Esperado	
			Grupo 1	Grupo 2	Grupo 1	Grupo 2
	Atraente p-valor = 0,784 Hipótese nula aceita	Concordo totalmente	4	6	5,0	5,0
		Discordo totalmente	3	3	3,0	3,0
		Mais concordo que discordo	22	16	19,2	18,8
		Mais discordo que concordo	6	4	5,0	5,0
		Nem discordo nem concordo	19	23	21,2	20,8
		Prefiro não responder	1	2	1,5	1,5
		Total	55	54	55	54
	Maturidade p-valor = 0,694 Hipótese nula aceita	Concordo totalmente	0	1	0,5	0,5
		Discordo totalmente	2	1	1,5	1,5
		Mais concordo que discordo	2	3	2,5	2,5
		Mais discordo que concordo	15	11	13,1	12,9
		Nem discordo nem concordo	32	36	34,3	33,7
		Prefiro não responder	4	2	3,0	3,0
		Total	55	54	55	54
	Honesto p-valor = 0,673 Hipótese nula aceita	Concordo totalmente	0	0	0,0	0,0
		Discordo totalmente	1	1	1,0	1,0
		Mais concordo que discordo	8	7	7,6	7,4
		Mais discordo que concordo	5	2	3,5	3,5
		Nem discordo nem concordo	38	38	38,3	37,7
		Prefiro não responder	3	6	4,5	4,5
		Total	55	54	55	54
	Ameaça p-valor = 0,114 Hipótese nula aceita	Concordo totalmente	0	0	0,0	0,0
		Discordo totalmente	9	12	10,6	10,4
		Mais concordo que discordo	6	0	3,0	3,0
		Mais discordo que concordo	16	16	16,1	15,9
		Nem discordo nem concordo	20	24	22,2	21,8
		Prefiro não responder	4	2	3,0	3,0
		Total	55	54	55	54

Fonte: Dados da pesquisa

Atraente – Na análise do julgamento entre os grupos, observa-se que 78,4% representam a igualdade entre os grupos. Nesse contexto, na área das ciências sociais aplicadas, é comum estabelecer que um p-valor menor ou igual a 5% leva à rejeição da hipótese nula (Gao, 2020; Banerjee; Kumar; Zahir, 2020). Portanto, a segurança em manter a igualdade dos grupos é consideravelmente alta, sugerindo que a hipótese nula deve ser mantida para a característica "Atraente".

Maturidade – Continuando a análise de hipótese pelo teste qui-quadrado quanto à característica maturidade, resultou em 69,4% de concordância entre os grupos. Nesse cenário,

é bastante confiável afirmar que a hipótese nula está aceita, assim os grupos julgam semelhantemente quanto à característica de maturidade para as duas fotos apresentadas. A literatura acadêmica tem sustentado a influência da aparência de maturidade facial na formação de impressões sociais.

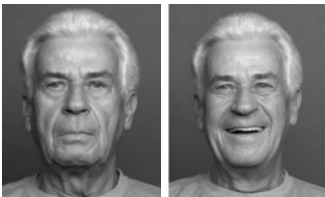
Honesto – Para a característica "Honesto", observa-se uma concordância de 67,3% entre os grupos quando não há diferença perceptível em seus julgamentos. Neste contexto, a hipótese nula é mantida, sugerindo que não há uma diferença significativa na percepção de honestidade entre os grupos.

Ameaça – Para a característica "Ameaça", a análise de hipótese pelo teste qui-quadrado resultou em 11,4% de concordância entre os grupos. Apesar de ser maior que 5%, esse valor é relativamente próximo do limiar comum de 0,05, o que sugere uma possível tendência de diferença perceptível entre os grupos. No entanto, com base no p-valor atual, a hipótese nula é mantida, indicando que não há uma diferença significativa entre os julgamentos dos grupos quanto à característica de ameaça.

Os dados analisados indicam que, no contexto das características "Atraente", "Maturidade", "Honesto" e "Ameaça", não há evidências suficientes para rejeitar a hipótese nula (H_0 : A expressão facial não altera a percepção das características associadas ao conceito de justiça), apresentada aqui nesse apêndice desse documento. Isso sugere que as expressões faciais não influenciam significativamente a percepção dessas características.

3. HOMEM IDOSO

Tabela 5 – Análise de consenso intragrupo (Homem Idoso)

Desfavorável	Neutro	Favorável	Característica	Foto	Característica	Desfavorável	Neutro	Favorável
52,73%	41,82%	5,45%	Atraente		Atraente	32,08%	37,74%	30,19%
3,64%	21,82%	74,55%	Maturidade		Maturidade	3,85%	26,92%	69,23%
7,55%	77,36%	15,09%	Honesto		Honesto	4,17%	62,50%	33,33%
15,38%	36,54%	48,08%	Ameaça		Ameaça	1,92%	28,85%	69,23%

Fonte: Dados da pesquisa

Atraente – Para a característica "Atraente", o grupo 1 (foto do idoso com expressão

neutra) apresentou uma opinião majoritariamente desfavorável, com 52,73% dos entrevistados considerando a imagem não atraente, 41,82% mantendo uma posição neutra e apenas 5,45% julgando-a como atraente. No grupo 2 (foto do idoso sorridente), a percepção desfavorável diminuiu significativamente para 32,08%, enquanto a percepção favorável aumentou para 30,19%, com 37,74% mantendo uma visão neutra. Isso indica que a expressão sorridente melhora a percepção de atratividade, reduzindo a avaliação negativa e aumentando a avaliação positiva.

Maturidade – Em relação à "Maturidade", o consenso é evidente em ambos os grupos, com uma avaliação predominantemente favorável. No grupo 1, 74,55% dos entrevistados consideraram a imagem favorável, apenas 3,64% desfavorável e 21,82% neutra. No grupo 2, esses números mantêm-se semelhantes, com 69,23% considerando a imagem favorável, 3,85% desfavorável e 26,92% neutra. A expressão facial não alterou significativamente a percepção de maturidade, com ambos os grupos demonstrando um forte consenso favorável.

Honestidade – Para a característica "Honestidade", ambos os grupos mostram uma tendência para a neutralidade, mas com uma diferença notável no julgamento favorável. No grupo 1, 77,36% dos entrevistados mantiveram uma visão neutra, 15,09% consideraram a imagem favorável e 7,55% desfavorável. No grupo 2, com a expressão sorridente, a percepção neutra diminuiu para 62,50%, enquanto a avaliação favorável aumentou para 33,33% e a desfavorável caiu para 4,17%. Isso sugere que a expressão sorridente aumenta significativamente a percepção de honestidade.

Ameaça – A característica "Ameaça" apresenta uma clara diferença entre os grupos. No grupo 1, 48,08% dos entrevistados consideraram a imagem favorável (não ameaçadora), 36,54% neutra e 15,38% desfavorável (ameaçadora). No grupo 2, com a expressão sorridente, a percepção favorável aumentou substancialmente para 69,23%, a neutra diminuiu para 28,85% e a desfavorável caiu para 1,92%. A expressão sorridente, portanto, reduz significativamente a percepção de ameaça, aumentando a avaliação favorável e diminuindo a desfavorável.

Em uma visão geral, observa-se que as expressões faciais influenciam fortemente as percepções dos entrevistados. A expressão sorridente melhora a percepção de atratividade, honestidade e reduz a percepção de ameaça. Em termos de "Maturidade", a avaliação é consistentemente favorável em ambos os grupos, indicando que esta característica é menos influenciada pela expressão facial. Em suma, a expressão sorridente tende a suavizar percepções negativas e melhorar avaliações positivas, contribuindo para um consenso mais favorável em

diversas características.

Tabela 6 – Teste Qui-quadrado para características (Homem Idoso)

Característica	Rótulo	Coletado		Esperado	
		Grupo 1	Grupo 2	Grupo 1	Grupo 2
 Atraente p-valor = 0,018 Hipótese nula rejeitada	Concordo totalmente	0	3	1,5	1,5
	Discordo totalmente	12	7	9,6	9,4
	Mais concordo que discordo	3	13	8,1	7,9
	Mais discordo que concordo	17	10	13,6	13,4
	Nem discordo nem concordo	23	20	21,7	21,3
	Prefiro não responder	0	1	0,5	0,5
	Total	55	54	55	54
 Maturidade p-valor = 0,269 Hipótese nula aceita	Concordo totalmente	10	15	12,6	12,4
	Discordo totalmente	0	1	0,5	0,5
	Mais concordo que discordo	31	21	26,2	25,8
	Mais discordo que concordo	2	1	1,5	1,5
	Nem discordo nem concordo	12	14	13,1	12,9
	Prefiro não responder	0	2	1,0	1,0
	Total	55	54	55	54
 Honesto p-valor = 0,074 Hipótese nula aceita	Concordo totalmente	1	5	3,0	3,0
	Discordo totalmente	0	1	0,5	0,5
	Mais concordo que discordo	7	11	9,1	8,9
	Mais discordo que concordo	4	1	2,5	2,5
	Nem discordo nem concordo	41	30	35,8	35,2
	Prefiro não responder	2	6	4,0	4,0
	Total	55	54	55	54
 Ameaça p-valor = 0,001 Hipótese nula rejeitada	Concordo totalmente	0	0	0,0	0,0
	Discordo totalmente	4	21	12,6	12,4
	Mais concordo que discordo	8	1	4,5	4,5
	Mais discordo que concordo	21	15	18,2	17,8
	Nem discordo nem concordo	19	15	17,2	16,8
	Prefiro não responder	3	2	2,5	2,5
	Total	55	54	55	54

Fonte: Dados da pesquisa

Atraente – Com um p-valor de 0,018, que é menor que o limiar de 0,05, há evidências suficientes para rejeitar a hipótese nula. Portanto, há uma diferença significativa entre os grupos em relação à percepção da característica "Atraente". Este resultado sugere que os grupos percebem a atratividade de maneira diferente.

Maturidade – A característica "Maturidade" apresentou um p-valor de 0,269, indicando que não há evidências suficientes para rejeitar a hipótese nula. Portanto, não há diferença

significativa entre os grupos em relação à percepção de maturidade. Isso sugere que a aparência de maturidade é percebida de maneira semelhante entre os grupos analisados.

Honesto – Para a característica "Honesto", o p-valor de 0,074, embora menor que 0,1, ainda é maior que 0,05. Portanto, não há evidências suficientes para rejeitar a hipótese nula. Isso indica que não há uma diferença significativa na percepção de honestidade entre os grupos, apesar de uma leve tendência para diferenças perceptíveis.

Ameaça – Com um p-valor de 0.001, que é muito menor que 0.05, há evidências suficientes para rejeitar a hipótese nula. Portanto, há uma diferença significativa entre os grupos em relação à percepção da característica "Ameaça". Este resultado sugere que os grupos percebem a ameaça de maneira diferente.

Com base nos resultados apresentados, podemos formular uma nova hipótese relacionada à percepção das características associadas ao conceito de justiça, considerando expressões faciais como variável influenciadora. Esta nova hipótese pode ser comparada com o estudo de Radeke e Stahelski (2020) para avaliar a percepção dos participantes desta pesquisa. Sendo essa nova Hipótese: *H1: A expressão facial não altera a percepção das características associadas ao conceito de justiça.*

Os dados analisados indicam que, no contexto das características "Atraente" e "Ameaça", há diferenças significativas nas percepções entre os grupos, sugerindo que as expressões faciais podem influenciar essas percepções. Por outro lado, para as características "Maturidade" e "Honesto", não há diferenças significativas, apoiando a hipótese de que as expressões faciais não alteram a percepção dessas características. Estes resultados sugerem que a percepção das características "Atraente" e "Ameaça" é influenciada pelas expressões faciais, enquanto as características "Maturidade" e "Honesto" não sofrem tal influência.

4. MULHER JOVEM

Tabela 7 – Análise de consenso intragrupo (Mulher Jovem)

Desfavorável	Neutro	Favorável	Característica	Foto	Característica	Desfavorável	Neutro	Favorável
12,96%	25,93%	61,11%	Atraente	Jovem Sorridente – Jovem Carrancuda	Atraente	76,92%	21,15%	1,92%
11,32%	54,72%	33,96%	Maturidade		Maturidade	55,77%	38,46%	5,77%
3,77%	62,26%	33,96%	Honesto		Honesto	14,58%	79,17%	6,25%
3,70%	20,37%	75,93%	Ameaça		Ameaça	41,51%	33,96%	24,53%

Fonte: Dados da pesquisa

Atraente – Para a característica "Atraente", o grupo 1 (foto da jovem sorridente) apresentou uma opinião fortemente favorável, com 61,11% dos entrevistados considerando a imagem atraente, 25,93% mantendo uma posição neutra e apenas 12,96% julgando-a como não atraente. No grupo 2 (foto da jovem carrancuda), a percepção favorável caiu drasticamente para 1,92%, enquanto a percepção desfavorável aumentou para 76,92%, com 21,15% mantendo uma visão neutra. Isso indica que a expressão sorridente melhora significativamente a percepção de atratividade, enquanto a expressão carrancuda a prejudica consideravelmente.

Maturidade – Em relação à "Maturidade", os resultados mostram um contraste notável entre os grupos. No grupo 1, 33,96% dos entrevistados consideraram a imagem favorável, 54,72% neutra e 11,32% desfavorável. No grupo 2, a avaliação favorável diminuiu para 5,77%, a neutra para 38,46%, enquanto a desfavorável aumentou para 55,77%. A expressão carrancuda parece aumentar a percepção de imaturidade, enquanto a expressão sorridente suaviza essa percepção, ainda que a maioria mantenha uma visão neutra.

Honestidade – Para a característica "Honestidade", ambos os grupos mostram uma tendência para a neutralidade, mas com diferenças significativas nas avaliações favoráveis e desfavoráveis. No grupo 1, 62,26% dos entrevistados mantiveram uma visão neutra, 33,96% consideraram a imagem favorável e 3,77% desfavorável. No grupo 2, a percepção neutra aumentou para 79,17%, enquanto a avaliação favorável caiu para 6,25% e a desfavorável aumentou para 14,58%. Isso sugere que a expressão carrancuda diminui significativamente a percepção de honestidade.

Ameaça – A característica "Ameaça" apresenta uma clara diferença entre os grupos. No grupo 1, apenas 3,70% dos entrevistados consideraram a imagem desfavorável (ameaçadora), 20,37% neutra e 75,93% favorável (não ameaçadora). No grupo 2, com a expressão carrancuda, a percepção desfavorável aumentou substancialmente para 41,51%, a neutra para 33,96% e a favorável caiu para 24,53%. A expressão carrancuda, portanto, aumenta significativamente a percepção de ameaça, enquanto a expressão sorridente reduz essa percepção.

Analisando da Mulher Jovem, ficou evidente que as expressões faciais influenciam fortemente as percepções dos entrevistados. A expressão sorridente melhora significativamente a percepção de atratividade, honestidade e reduz a percepção de ameaça. Por outro lado, a expressão carrancuda prejudica a percepção de atratividade, aumenta a percepção de imaturidade e ameaça, além de diminuir a percepção de honestidade. A avaliação neutra em relação à "Maturidade" no grupo 1 sugere uma tendência de equilíbrio, enquanto no grupo 2, a expressão carrancuda provoca uma percepção mais negativa. Em suma, a expressão sorridente tende a melhorar as avaliações positivas e reduzir as negativas, enquanto a expressão carrancuda tem o efeito oposto.

Tabela 8 – Teste Qui-quadrado para características (Mulher Jovem)

Característica		Rótulo	Coletado		Esperado	
			Grupo 1	Grupo 2	Grupo 1	Grupo 2
 Atraente p-valor = 0,000 Hipótese nula rejeitada		Concordo totalmente	11	0	5,6	5,4
		Discordo totalmente	3	19	11,1	10,9
		Mais concordo que discordo	22	1	11,6	11,4
		Mais discordo que concordo	4	21	12,6	12,4
		Nem discordo nem concordo	14	11	12,6	12,4
		Prefiro não responder	1	2	1,5	1,5
		Total	55	54	55	54
 Maturidade p-valor = 0,000 Hipótese nula rejeitada		Concordo totalmente	2	1	1,5	1,5
		Discordo totalmente	0	10	5,0	5,0
		Mais concordo que discordo	16	2	9,1	8,9
		Mais discordo que concordo	6	19	12,6	12,4
		Nem discordo nem concordo	29	20	24,7	24,3
		Prefiro não responder	2	2	2,0	2,0
		Total	55	54	55	54
 Honesto p-valor = 0,006		Concordo totalmente	4	0	2,0	2,0
		Discordo totalmente	0	1	0,5	0,5
		Mais concordo que discordo	14	3	8,6	8,4
		Mais discordo que concordo	2	6	4,0	4,0
		Nem discordo nem concordo	33	38	35,8	35,2
		Prefiro não responder	2	6	4,0	4,0

Hipótese nula rejeitada		Total	55	54	55	54
	Concordo totalmente		0	3	1,5	1,5
	Discordo totalmente		26	4	15,1	14,9
	Mais concordo que discordo		2	19	10,6	10,4
	Mais discordo que concordo		15	9	12,1	11,9
	Nem discordo nem concordo		11	18	14,6	14,4
	Prefiro não responder		1	1	1,0	1,0
Ameaça p-valor = 0,000						
Hipótese nula rejeitada		Total	55	54	55	54

Fonte: Dados da pesquisa

Atraente – Com um p-valor de 0,000, muito menor que o limiar de 0,05, há evidências claras para rejeitar a hipótese nula. Isso indica uma diferença significativa entre os grupos em relação à percepção da característica "Atraente". Em outras palavras, os grupos avaliam a atratividade de maneira distinta. Este achado é importante, pois destaca como a variação nas expressões faciais pode alterar significativamente a percepção de atratividade, sugerindo que fatores contextuais e subjetivos desempenham um papel crucial na formação dessas avaliações.

Maturidade – A característica "Maturidade" também apresentou um p-valor de 0,000, indicando uma diferença significativa entre os grupos. Este resultado sugere que os grupos percebem a maturidade facial de maneira diferente. A percepção de maturidade é influenciada por diversos fatores, incluindo sinais faciais que podem ser interpretados de forma variada entre diferentes observadores. A rejeição da hipótese nula para essa característica sublinha a importância das expressões faciais na comunicação de maturidade e potencialmente na avaliação de competência e confiabilidade.

Honesto – Para a característica "Honesto", o p-valor de 0,006 é menor que 0,05, fornecendo evidências suficientes para rejeitar a hipótese nula. Isso indica que há uma diferença significativa na percepção de honestidade entre os grupos. Este achado sugere que expressões faciais específicas podem transmitir diferentes níveis de honestidade, influenciando a forma como os indivíduos julgam a confiabilidade de outras pessoas. A percepção de honestidade é crítica em várias interações sociais e profissionais, e a influência das expressões faciais sobre essa característica destaca a complexidade da comunicação não verbal.

Ameaça – Com um p-valor de 0,000, há evidências claras para rejeitar a hipótese nula em relação à característica "Ameaça". Este resultado indica que os grupos percebem a ameaça de maneira diferente. A percepção de ameaça é uma resposta evolutiva fundamental e pode ser altamente sensível a sinais faciais sutis. A diferença significativa entre os grupos sugere que as expressões faciais podem evocar respostas emocionais variadas, influenciando a percepção de

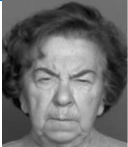
segurança e perigo em interações sociais.

Os dados analisados indicam que, no contexto de todas as 4 características "Atraente", "Maturidade", "Honesto" e "Ameaça", há diferenças significativas nas percepções entre os grupos. Isso sugere que as expressões faciais têm um impacto substancial na forma como essas características são avaliadas. A rejeição da hipótese nula para todas as características analisadas apoia a ideia de que as expressões faciais influenciam significativamente a percepção dessas características. A importância das expressões faciais na formação de impressões sociais é evidente, destacando a necessidade de considerar esses fatores ao estudar interações humanas e julgamentos sociais.

E agora diante desse cenário, foram realizados cálculos para identificar o valor-p por meio do teste qui-quadrado para cada característica, os quais serão apresentados a seguir na seção de resultados.

Após toda a comparação com o trabalho de referência, retomamos a hipótese apresentada nesse apêndice: "***H0: A expressão facial não altera a percepção das características associadas ao conceito de justiça***". Podemos ver a compilação dos resultados apresentados nesse apêndice e os testes qui-quadrado, por meio da tabela abaixo:

Tabela 9 – Resultados de p-valor dos testes qui-quadrado (Apêndice 6)

Face (Grupo 1 - Grupo 2)		Atraente	Maturidade	Honesto	Ameaça
		0,008	0,512	0,018	0,000
		0,784	0,694	0,673	0,114
		0,018	0,269	0,074	0,001
		0,000	0,000	0,006	0,000

Fonte: Dados da Pesquisa

Para avaliar os resultados apresentados na Tabela 9 com base na hipótese nula "***H0: A***

expressão facial não altera a percepção das características associadas ao conceito de justiça", utilizamos o p-valor resultante dos testes qui-quadrado para cada característica avaliada (Atraente, Maturidade, Honesto, Ameaça). Rejeitamos a hipótese nula se o p-valor for menor que 0,05.

A expressão facial exerce um efeito estatisticamente significativo sobre a percepção de diversas características associadas ao conceito de justiça. Em termos de atratividade, a hipótese nula foi rejeitada nas fotos da Mulher Idosa, Homem Idoso e Mulher Jovem, indicando que a atratividade é um fator relevante para essas figuras (p-valores: 0,008, 0,018 e 0,000, respectivamente), mas não para o Homem Jovem (p-valor: 0,784). No quesito maturidade, a hipótese nula foi rejeitada apenas na foto da Mulher Jovem (p-valor: 0,000), enquanto foi aceita para a Mulher Idosa, Homem Jovem e Homem Idoso (p-valores: 0,512, 0,694, 0,269). Quanto à honestidade, a hipótese nula foi rejeitada nas fotos da Mulher Idosa e Mulher Jovem (p-valores: 0,018 e 0,006), mas aceita para o Homem Jovem e Homem Idoso (p-valores: 0,673 e 0,074). Por fim, a percepção de ameaça foi estatisticamente significativa nas fotos da Mulher Idosa, Homem Idoso e Mulher Jovem, com rejeição da hipótese nula (p-valores: 0,000, 0,001 e 0,000), mas não na foto do Homem Jovem (p-valor: 0,114). Esses resultados indicam que características faciais específicas podem influenciar significativamente como julgamos a justiça em indivíduos de diferentes idades e gêneros, sublinhando a importância de entender o impacto das expressões faciais nas percepções sociais.

- **Atraente:** A hipótese nula é frequentemente rejeitada, sugerindo que a expressão facial altera a percepção de atratividade.
- **Maturidade:** A hipótese nula é rejeitada apenas na linha 4, indicando que em algumas circunstâncias a expressão facial pode influenciar a percepção de maturidade.
- **Honesto:** A hipótese nula é rejeitada em duas linhas, sugerindo que a expressão facial pode influenciar a percepção de honestidade em alguns casos.
- **Ameaça:** A hipótese nula é consistentemente rejeitada, exceto na foto do Homem Jovem, indicando que a expressão facial altera a percepção de ameaça de maneira bastante consistente.

Portanto, a hipótese nula "*A expressão facial não altera a percepção das características associadas ao conceito de justiça*" é rejeitada para as características de Atraente, Honesto e Ameaça em várias situações, indicando que a expressão facial influencia essas percepções. Para a característica Maturidade, a influência é menos consistente.