

# PERSPECTIVAS DA COGNIÇÃO SOCIAL IMPLÍCITA PARA REDUÇÃO DO PRECONCEITO

*Perspectives of Implicit Social Cognition to Reduce Prejudice*

*Raquel Raíssa Sousa Loewenhaupt*

*Fabio Iglesias*

## **Resumo**

A abordagem da cognição social implícita permitiu reavaliar construtos amplamente estudados em psicologia, como o preconceito. Diversas pesquisas apontam para diferenças entre mensurações explícitas e implícitas, sendo possível detectar níveis maiores de preconceito quando as pessoas dão uma resposta mais automática, em comparação a medidas tradicionais (p.ex. questionários). O Teste de Associação Implícita tem sido utilizado para evidenciar a existência de uma dimensão menos deliberada e controlada das atitudes. Conhecer essa dimensão é importante e potencialmente útil para propostas de formas de redução do preconceito, pois as táticas utilizadas para promoção de mudança de atitude podem ser mais ou menos eficazes, a depender da rota de processamento cognitivo utilizada. Assim, ações visando diminuir o preconceito implícito devem atender a critérios eficazes de ambas as rotas. Discute-se como as pesquisas aplicadas nessa área podem subsidiar políticas públicas e aumentar a eficácia de ações contra o preconceito nas organizações.

**Palavras-chave:** preconceito implícito, teste de associação implícita, redução do preconceito, comportamento organizacional, gestão de pessoas.

## **Abstract**

*The implicit social cognition approach allows us to re-evaluate widely investigated constructs in psychology, such as prejudice. Several studies show the differences between explicit and implicit measures of prejudice and how it is possible to detect higher levels of prejudice when people respond more automatically, as compared to when they are responding to traditional instruments (e.g. questionnaires). The Implicit*

*Association Test has been used to evidence the existence of a less deliberate and controlled dimension of the attitude of prejudice: an implicit part of this attitude. Analysing this dimension is important and potentially useful for proposing ways to reduce prejudice. Tactics used to promote attitude change can be more or less effective, depending on the cognitive processing route used. Therefore, actions aimed at reducing implicit prejudice must meet criteria that are effective for both routes. We discuss how applied research in this area can subsidize public policies and increase the efficacy of actions against prejudice in organizations.*

**Keywords:** *Implicit prejudice, implicit association test, reduction of prejudice, organizational behavior, people management.*

Em março de 2017, Theo van der Loo, presidente da multinacional Bayer no Brasil, fez em seu perfil na rede social LinkedIn uma publicação que viralizou, com o seguinte conteúdo:

“Não entrevisto negros” Ontem, dia 23 de Março, ouvi uma história inaceitável e revoltante. Um conhecido meu, afrodescendente, com uma excelente formação e currículo, foi fazer uma entrevista. Quando o entrevistador viu sua origem étnica disse à pessoa do RH que ele não sabia deste detalhe e que não entrevistava negros! Eu disse ao meu amigo para fazer uma denúncia. Aí outra surpresa! A resposta: “Pensei, mas achei melhor não fazer, pois posso queimar minha imagem. Sou de família simples e humilde custou muito para chegar onde cheguei”.

Decerto este relato não é uma exceção no Brasil. No entanto, as práticas discriminatórias nem sempre são deliberadas. As organizações em seus estatutos ou políticas formalmente escritas não explicitam tais atitudes, mas as pessoas que as dirigem ou mesmo aqueles que detêm algum poder respaldado pelas próprias normas organizacionais, cuja interpretação lhes assegura algum nível decisório, podem em algum momento, utilizar critérios pessoais que resultam em exclusão por motivos raciais (LADEIA, 2013). Em 2010, uma pesquisa revelou que 91% dos entrevistados reconheciam que existe preconceito no Brasil, mas apenas 3% se julgavam preconceituosos (FERREIRA, 2015). O preconceito racial, mesmo quando não deliberado, influencia o comportamento, gerando discrepâncias como as observadas entre o salário de pessoas com mesma instrução, com a diferença unicamente de serem brancas ou negras. Essa dimensão, o preconceito implícito, passa despercebida em pesquisas que utilizam instrumentos de medida como questionários. E sem saber, como intervir?

Os estudos brasileiros na área de psicologia social são em minoria estudos empíricos e poucos utilizam análises estatísticas multivariadas, o que os torna pouco competitivos no cenário internacional (FERREIRA, 2010). Para além da competitividade diminuída, isso limita a possibilidade de utilização de conhecimento

científico robusto para intervenções sociais culturalmente adaptadas em temáticas tão importantes como o preconceito. Pesquisas sobre preconceito não ocorrem apenas por curiosidade acerca dos processos internos das pessoas, mas porque esses processos influenciam decisões e ações discriminatórias com consequências sociais práticas para seus alvos (BODENHAUSEN; RICHESON, 2010). Fazendo uma breve revisão sobre o preconceito implícito o presente artigo teórica objetiva incentivar a utilização de métodos indiretos de mensuração de atitude no Brasil vislumbrando a potencialidade dessa utilização para subsidiar ações eficazes para redução do preconceito.

### **Preconceito implícito**

Atitudes são avaliações gerais que as pessoas fazem de pessoas, lugares, objetos e questões. Atitudes podem ser acessadas de diversas formas e possuem um destaque, em relação a outros construtos psicológicos, em decorrência de suas influências sobre as escolhas e comportamentos das pessoas (PETTY; BRINOL, 2010).

O preconceito é uma atitude que decorre de um processo de categorização (generalização) e subsequente desfavor indiscriminado ou animosidade em relação a um grupo e seus membros. O estereótipo é o componente cognitivo da atitude preconceituosa. É uma crença generalizada acerca de características de um grupo e estereotipização representa o processo de atribuição dessas características a indivíduos apenas por serem pertencente ao grupo (BODENHAUSEN; RICHESON, 2010). Estereótipos estão muitas vezes permeados por ontologias ingênuas que pressupõem que características do grupo são inatas e imutáveis (HASLAM, ROTHCHILD; ERNST, 2000 apud BODENHAUSEN; RICHESON, 2010, p. 345). Enquanto preconceito envolve uma resposta avaliativa negativa generalizada a um grupo e seus membros o estereótipo é mais específico e não é necessariamente negativo (BODENHAUSEN; RICHESON, 2010).

A discriminação é o comportamento em relação a alguém se dar de forma particular apenas por a pessoa ser pertencente a determinado grupo, essa definição no entanto pode ser ambígua. Para compreensão do que envolve a discriminação é necessário analisar questões que vão além de diferenças e disparidades intergrupais e um dos maiores temas da pesquisa contemporânea sobre a discriminação é acerca dos processos mentais inconscientes que a subsidiam (BODENHAUSEN; RICHESON, 2010). Estereótipo, preconceito e discriminação são interligados e um dos modelos que os relaciona aponta que os estereótipos dão origem ao preconceito que dá origem a discriminação. Em outras palavras: o cognitivo subsidia reações afetivas que molda as intenções comportamentais e o comportamento (BODENHAUSEN; RICHESON, 2010).

A mensuração do preconceito e do estereótipo foi feita por anos através de medidas explícitas (questionários, por exemplo) entretanto sendo a intolerância vista socialmente como indesejável os pesquisadores notaram que possivelmente auto relatos sobre atitudes intergrupais e estereótipos podiam estar refletindo falsas respostas (SIGALL; PAGE, 1971 apud BODENHAUSEN; RICHESON, 2010, p. 346). Esse tipo de instrumento pode não abarcar todo o construto investigado. A ideia de que há mais em nós do que podemos dizer, limites à introspecção, e do que queremos dizer, suscetibilidade a uma autoapresentação socialmente desejável, levou ao desenvolvimento de medidas indiretas buscando inferências a respeito das

peças sem precisar perguntar a elas diretamente (TEIGE-MOCIGEMBA; KLAUER; SHERMAN, 2010). A utilização de medidas indiretas (técnicas que utilizam tempo de reação, por exemplo) de preconceito e estereótipo pôde superar as questões acerca dos vieses da desejabilidade social. As medidas explícitas e as indiretas analisam diferentes facetas do mesmo fenômeno: enquanto a explícita mensura as impressões intergrupais deliberadas do indivíduo, a indireta mensura impressões intergrupais espontâneas e automáticas (BODENHAUSEN; RICHESON, 2010).

De forma geral processos mentais automáticos ocorrem espontaneamente, rapidamente, eficientemente e inevitavelmente quando encontram pistas situacionais que os ativam (BARGH, 1994; MOORS; DE HOUWER, 2006 apud BODENHAUSEN; RICHESON, 2010, p. 365). Alguns pesquisadores apontam que preconceito e estereótipo ocorrem comumente de forma inconsciente (BANAJI; LEMM; CARPENTER, 2001 apud BODENHAUSEN; RICHESON, 2010, p. 365).

Então, preconceito e estereótipo têm sido vistos recentemente como conceitos cognitivos implícitos que podem ocorrer de forma inconsciente e serem ativados automaticamente em decorrência da exposição a um alvo estereotipado, levando potencialmente a respostas preconceituosas (CARLSTON, 2010) mesmo em pessoas igualitárias que normalmente controlam seus preconceitos (DEVINE, 1989 apud CARLSTON, 2010, p. 85).

### **Preconceito implícito como preditor de comportamento**

De forma geral, processos automáticos, foco da mensuração de medidas indiretas, influenciam respostas espontâneas enquanto processos deliberados, foco da mensuração de medidas explícitas, influenciam respostas deliberadas. Assim, medidas indiretas são boas preditoras de comportamentos espontâneos enquanto medidas explícitas de comportamentos deliberados (PERUGINI; RICHETIN; ZOGMAISTER, 2010). No entanto, a predominância de uma ou outra forma de processamento cognitivo tem sido identificada como influenciável, além do tipo de comportamento, por moderadores situacionais e individuais. Alguns exemplos de moderadores que fazem as medidas indiretas serem melhores preditoras do comportamento são: quando a capacidade cognitiva está reduzida (FRIESE, HOFMANN; SCHMITT, 2008 apud PERUGINI; RICHETIN; ZOGMAISTER, 2010, p. 262), quando o tempo de decisão é restrito (DIJKER; KOOMEN, 1996; KRUGLANSK; FREUND, 1983 apud PERUGINI; RICHETIN; ZOGMAISTER, 2010, p. 262), quando a pessoa está de bom humor (BOLTE; GOSCHKE; KUHL, 2003 apud PERUGINI; RICHETIN; ZOGMAISTER, 2010, p. 263) e quando há maior acessibilidade de cognições que salientam a mortalidade (FRIESE; HOFMANN, 2008 apud PERUGINI; RICHETIN; ZOGMAISTER, 2010, p. 264). O conhecimento e compreensão a respeito da validade preditiva de medidas indiretas, o quanto suas mensurações predizem o comportamento das pessoas, cresceram exponencialmente nos últimos anos, mas ainda são necessárias pesquisas para diversas questões (PERUGINI; RICHETIN; ZOGMAISTER, 2010).

Assim, tendo em vista a potencialidade do preconceito implícito de influenciar o comportamento discriminatório, medir o preconceito implícito é ferramenta útil tanto para fins estatísticos (e. g.: saber como estão os níveis de preconceito dos funcionários de uma organização) quanto para, a partir disso, propor ações para sua redução. Sua não mensuração pode levar a uma falsa impressão de organização com níveis de preconceito reduzidos incompatível com a realidade e inibir a execução de ações que promovam sua redução.

## **Teste de Associação Implícita: Uma forma de medir o preconceito implícito**

O Teste de Associação Implícita – TAI (GREENWALD; MCGHEE; SCHWARTS, 1998) é utilizado como instrumento para mensuração de atitudes implícitas e foi desenvolvido como um desdobramento metodológico decorrente da demanda por aferição de cognições automáticas (CALRSTON, 2010). O TAI mede a força da associação entre conceitos e atributos, considerando o tempo de latência da resposta, e possui a premissa de que quanto mais fácil uma tarefa mental mais rápida a tomada de decisão e menor a quantidade de erros. É um instrumento utilizado em muitas áreas como psicologia cognitiva, social, forense, clínica, neuropsicologia, pesquisas de mercado, etc (LANE; BANAJI; NOSEK; GREENWALD, 2007). Com quase duas décadas desde a proposição inicial do TAI (GREENWALD; MCGHEE; SCHWARTZ, 1998) centenas de artigos foram publicados com a utilização desse instrumento para acessar diversos construtos implícitos (TEIGE-MOCIGEMBA; KLAUER; SHERMAN, 2010).

O TAI foi introduzido como a primeira medida implícita de tempo de resposta que se mostrou fidedigna, possui fácil aplicabilidade e efetividade contribuindo para sua alta aceitação por diversas subdisciplinas da pesquisa psicológica (TEIGE-MOCIGEMBA; KLAUER; SHERMAN, 2010). Os efeitos do TAI são interpretados por seu tamanho e direção revelando a força relativa da associação entre categorias (e.g. pessoas negras vs pessoas brancas) e atributos (e. g. positivo vs negativo). Uma pessoa com preconceito implícito em relação a negros responde mais rápido e com menos erros quando os estímulos da categoria negro estiverem associados ao atributo negativo e os estímulos da categoria branco ao atributo positivo, que quando a configuração está o contrário (para um exemplo esquemático de um TAI de atitude racial implícita ver TEIGE-MOCIGEMBA; KLAUER; SHERMAN, 2010, p. 118, tabela 7.1).

## **Como o conhecimento sobre o preconceito implícito pode ajudar na mudança de atitude**

Persuasão possui um papel essencial na vida social diária. O termo é utilizado para fazer referência a qualquer procedimento com potencial de modificar a forma de alguém pensar. Embora a persuasão possa ser utilizada para mudar muitas coisas, como crenças específicas, é mais usualmente utilizada tendo as atitudes como alvo (PETTY; BRINOL, 2010).

As pessoas podem possuir estruturas de atitude que associam a um alvo tanto positividade quanto negatividade (PETTY; BRINOL, 2010). Há casos em que tanto as associações positivas quanto as negativas são endossadas e acessíveis cognitivamente na presença do alvo atitudinal (DE LIVER, VAN DER PLIGT; WIGBOLDUS, 2007 apud PETTY; BRINOL, 2010, p. 219). Há casos em que as duas avaliações opostas são acessíveis mas uma é vista como válida e a outra é rejeitada, podendo ser esta proveniente de uma atitude válida do passado ou uma associação que nunca foi endossada mas é saliente no ambiente social (PETTY; BRINOL, 2010). Um exemplo é quando a pessoa possui uma associação negativa automática em relação a um grupo minoritário, mas reconhece deliberadamente que essas associações são impróprias, incorretas (DEVINE, 1989 apud PETTY; BRINOL, 2010, p. 219). Neste caso, apesar de uma das avaliações ser deliberadamente negada qualquer uma, tanto a negativa quanto a positiva, pode se

tornar acessível cognitivamente automaticamente na presença do alvo atitudinal. As medidas explícitas só retratam associações deliberadamente endossadas pela pessoa enquanto as medidas indiretas retratam associações existentes, endossadas deliberadamente ou não (GAWRONSKI; BODENHAUSEN, 2006 apud PETTY; BRINOL, 2010, p. 219).

O desenvolvimento de estratégias de persuasão apropriadas para mudança de atitude depende da compreensão dos mecanismos básicos subjacentes à persuasão e, após uma longa tradição em acessar o impacto da persuasão nas atitudes das pessoas usando medidas explícitas, trabalhos mais recentes buscam avaliar a mudança de atitude das pessoas em suas avaliações mais automáticas, por meio de medidas indiretas (PETTY; BRINOL, 2010) já que processos mentais automáticos podem influenciar o comportamento (UNDERWOOD, 1996 apud BODENHAUSEN; RICHESON, 2010, p. 366).

O preconceito pode aumentar quando a capacidade de controle cognitivo da pessoa está diminuída (BODENHAUSEN, 1990 apud CARLSTON, 2010, p. 85). Julgamentos explícitos e decisões estão sujeitas a deliberação e a controle, então indivíduos que querem não ser preconceituosos teoricamente poderiam optar por desprezar seus preconceitos e estereótipos ao tirar conclusões sobre os outros. As pessoas, no entanto, muitas vezes não têm consciência de diversos fatores que influenciam seus julgamentos de forma notável (NISBETT; WILSON, 1977 apud BODENHAUSEN; RICHESON, 2010, p. 351) e vieses intergrupais parecem ser uma categoria importante desse tipo de influência súbita (BODENHAUSEN; RICHESON, 2010): Estereótipos e preconceito podem ser ativados automaticamente e influenciar os julgamentos mesmo de pessoas que habitualmente engajam em decisões igualitárias. Além disso, apenas a habilidade de controle ou supressão do preconceito pode gerar um efeito rebote (WEGNER, 1994 apud CARLSTON, 2010, p. 85) levando os pensamentos reprimidos a ocorrer mais fortes que antes.

Uma forma de buscar impedir que as associações automáticas influenciem o comportamento é pensar sobre a atitude endossada aumentando seu suporte cognitivo, o conhecimento acerca dela. Isso faz com que ela se torne mais acessível aumentando a probabilidade de influenciar o comportamento em detrimento de atitudes existentes, mas não endossadas deliberadamente (PETTY; HAUGTVEDT; SMITH, 1995 apud PETTY; BRINOL, 2010, p. 240). Para isso, no entanto, é necessário conhecê-las, saber que elas existem, o que hoje é possível desde o desenvolvimento e com a crescente disseminação dos instrumentos indiretos de mensuração de atitude.

### **Considerações finais**

A cognição social implícita possibilitou explicações sobre porque o comportamento intergrupar continua negativo apesar da redução de vieses raciais explícitos (TRAWALTER; SHAPIRO, 2010): o atual comportamento intergrupar negativo pode resultar em grande parte de preconceitos raciais implícitos e não explícitos. Esta curta revisão teórica objetivou disseminar este conhecimento ainda pouco explorado no Brasil, com as melhores expectativas de que isso possa possibilitar a detecção e o diagnóstico de preconceito nos ambientes organizacionais, e em outros potencialmente, para que a luta pela diminuição do preconceito e de comportamentos discriminatórios possa atingir patamares mais eficazes.

## Referências

- BODENHAUSEN, G.V.; RICHESON, J. A. (2010). Prejudice, stereotyping, and discrimination. In: BAUMEISTER, R. F.; FINKEL, E. J. (Eds.) *Advanced social psychology: The state of the science*. New York: Oxford University Press, 2010. p. 341 – 383.
- BANAJI, M. R.; LEMM, K. M.; CARPENTER, S. J. The social unconscious. In: TESSER, A; SCHARZ, N. (Eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Intraindividual processes*. Malden, MA: Blackwell Publishers, 2001, p. 134-158.
- BARGH, J. A. The four horsemen of automaticity: Awareness, intention, efficiency, and control in social cognition. In: WYER, R. S.; SRULL, T. K. (Eds.), *Handbook of social cognition* pp. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 2ª edição, 1994, p. 1-40.
- BODENHAUSEN, G. V. Stereotypes as judgmental heuristics: Evidence of circadian variations in discrimination. *Psychological Science*, 1, p. 319–322, 1990.
- BOLTE, A.; GOSCHKE, T.; KUHL, J. Emotion and intuition: Effects of positive and negative mood on implicit judgments of semantic coherence. *Psychological Science*, v. 14, p. 416–421, 2003.
- CARLSTON, D. Social Cognition. In: BAUMEISTER, R. F.; FINKEL, E. J. (Eds.) *Advanced social psychology: The state of the science*. New York: Oxford University Press, 2010. p. 61–99.
- DE LIVER, Y.; VAN DER PLIGT, J.; WIGBOLDUS, D. Positive and negative associations underlying ambivalent attitudes. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43, p. 319–326, 2007.
- DEVINE, P. G. Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, p. 5–18, 1989.
- DIJKER, A.; KOOMEN, W. Stereotyping and attitudinal effects under time pressure. *European Journal of Social Psychology*, v. 26, p. 61–74, 1996.
- FERREIRA, Aline Albuquerque. O Brasil e o preconceito: uma análise teórica e crítica da Lei 7.716/89 frente à realidade brasileira. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVIII, n. 134, mar 2015. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=15851](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15851)>. Acesso em: 25 de set. de 2017.
- FERREIRA, Maria Cristina. A Psicologia Social contemporânea: principais tendências e perspectivas nacionais e internacionais. *Psic.: Teor. e Pesq.*, Brasília, v. 26, n. spe, p. 51-64, 2010. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-37722010000500005&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722010000500005&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 28 de set. de 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722010000500005>.

- FRIESE, M.; HOFMANN, W. What would you have as a last supper?: Thoughts about death influence evaluation and consumption of food products. *Journal of Experimental Social Psychology*, v. 44, p. 1388–1394, 2008.
- FRIESE, M.; HOFMANN, W.; SCHMITT, M. When and why do implicit measures predict behavior?: Empirical evidence for the moderating role of opportunity, motivation, and process reliance. *European Review of Social Psychology*, v. 19, p. 285–338, 2008.
- GAWRONSKI, B.; BODENHAUSE, V. Associative and propositional processes in evaluation: An integrative review of implicit and explicit attitude change. *Psychological Bulletin*, 132, p. 692–731, 2006.
- GREENWALD, A. G.; MCGHEE, D. E.; SCHWARTZ, J. L. K. Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 8, p. 1464–1480, 1998.
- HASLAM, N.; ROTHSCHILD, L.; ERNST, D. Essentialist beliefs about social categories. *British Journal of Social Psychology*, 39, p. 113–127, 2000.
- KRUGLANSKI, A.; FREUND, T. The freezing and unfreezing of lay-inferences: Effects on impression primacy, ethnic stereotyping, and numerical anchoring. *Journal of Experimental Social Psychology*, v. 19, p. 448–468, 1983.
- LADEIA, Renato. *Ser negro é um empecilho na hora de arrumar um emprego?*. 2013. Disponível em: < <http://www.administradores.com.br/noticias/carreira/ser-negro-e-um-empecilho-na-hora-de-encontrar-um-emprego/82127/>>. Acesso em: 25 de set. de 2017.
- LANE, K. A.; BANAJI, M. R.; NOSEK, B. A.; GREENWALD, A. G. Understanding and using the Implicit Association Test: IV. What we know (so far). In: WITTENBRUNK, B.; SCHWARZ, N. S. (Eds.). *Implicit measures of attitudes: Procedures and controversies*. New York: Guilford Press, 2007. p. 59–102.
- MOORS, A.; DE HOUWER, J. Automaticity: A theoretical and conceptual analysis. *Psychological Bulletin*, 132, p. 297–326, 2006.
- NISBETT, R. E.; WILSON, T. D. Telling more than we can know: Verbal reports on mental processes. *Psychological Review*, 84, p. 231–259, 1977.
- PERUGINI, M.; RICHTIN, J.; ZOGMAISTER, C. Prediction of behavior. In: GAWRONSKI, B.; PAYNE, B. K. *Handbook of Implicit Social Cognition – Measurement, Theory and Applications*. New York: The Guilford Press, 2010. p. 255-277.
- PETTY, R. E.; BRINOL, P. Attitude change. In: BAUMEISTER, R. F.; FINKEL, E. J. (Eds.) *Advanced social psychology: The state of the science*. New York: Oxford University Press, 2010. p. 217–259.

- PETTY, R. E.; HAUGTVEDT, C.; SMITH, M. Elaboration as a determinant of attitude strength: Creating attitudes that are persistent, resistant, and predictive of behavior. In: PETTY, R. E.; KROSNICK, J. A. (Eds.), *Attitude strength: Antecedents and consequences*. Mahwah, NJ: Erlbaum, 1995. p. 93-130.
- SIGALL, H.; PAGE, R. Current stereotypes: A little fading, a little faking. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, p. 247–255, 1971.
- TEIGE-MOCIGEMBA, S.; KLAUER, K. C.; SHERMAN, J. W. A practical guide to implicit association tests and related tasks. In: GAWRONSKI, B.; PAYNE, B. K. *Handbook of Implicit Social Cognition – Measurement, Theory and Applications*. New York: The Guilford Press, 2010. p. 117-139.
- TRAWALTER, S.; SHAPIRO, J. R. Racial bias and stereotyping: Interpersonal Processes. In: GAWRONSKI, B.; PAYNE, B. K. *Handbook of Implicit Social Cognition – Measurement, Theory and Applications*. New York: The Guilford Press, 2010. p. 375-391.
- UNDERWOOD, G. (Ed.) *Implicit cognition*. New York: Oxford University Press, 1966.
- WEGNER, D. M. Ironic processes of mental control. *Psychological Review*, 101, p. 34–52, 1994.