



Versão Brasileira da *General Ethnic Discrimination Scale* com Universitários Pretos

Alexandra Eliza Fajardo¹, Andriellen Vitória Borges Martins¹
Kayla Pereira Soares¹, Jeanne dos Santos Oliveira Marques Dantas¹
Lohrena Teixeira Cardoso de Carvalho¹, José Augusto Evangelho Hernandez¹
Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro-RJ, Brasil

RESUMO

A discriminação é definida como ações ou comportamentos preconceituosos dirigidos a outro(s) indivíduo(s) envolvendo tratamento negativo e hostil, que pode se associar às consequências adversas para a saúde física e mental da população atingida. O presente estudo examinou as propriedades psicométricas da versão brasileira da *General Ethnic Discrimination Scale*, que possui três subescalas unidimensionais: Discriminação Recente, Discriminação ao Longo da Vida e Discriminação Avaliada, as quais foram respondidas pelos participantes desta pesquisa. Foram examinados os escores de 217 universitários brasileiros pretos do Rio de Janeiro e região metropolitana. Os resultados das análises fatoriais confirmatórias revelaram muito bons ajustes de cada um dos três modelos unidimensionais da escala aos dados empíricos e, também, adequados coeficientes de consistência interna. Ademais, foram produzidas evidências de validade para o instrumento na relação com uma medida de estresse acadêmico. Conclui-se que estes achados podem contribuir para a pesquisa e com subsídios para a gestão acadêmica.

Palavras-chave: preconceito; minoria étnica; estresse; psicometria.

ABSTRACT – Brazilian version of the General Ethnic Discrimination Scale with Black University Students

Discrimination is defined as prejudiced actions or behaviors directed at individuals, involving negative and hostile treatment that may have adverse consequences for the physical and mental health of those affected. This study examined the psychometric properties of the Brazilian version of the General Ethnic Discrimination Scale, which comprises three unidimensional subscales: Recent Discrimination, Lifetime Discrimination, and Evaluated Discrimination. These subscales were completed by 217 Black Brazilian university students from Rio de Janeiro and its metropolitan region. Confirmatory factor analyses revealed a very good fit for each of the three unidimensional models to the empirical data, as well as adequate internal consistency coefficients. Furthermore, evidence of validity was obtained for the instrument in relation to a measure of academic stress. These findings support the use of the scale in research and may inform academic management practices.

Keywords: prejudice; ethnic minority; stress; psychometry.

RESUMEN – Versión brasileña de la Escala General de Discriminación Étnica con Estudiantes Universitarios Pretos

La discriminación se define como acciones o comportamientos perjudicados dirigidos a otros individuos que implican un trato negativo y hostil, que puede estar asociado con consecuencias adversas para la salud física y mental de la población afectada. El presente estudio examinó las propiedades psicométricas de la versión brasileña de la Escala General de Discriminación Étnica, que tiene tres subescalas unidimensionales: Discriminación Reciente, Discriminación a lo Largo de la Vida y Discriminación Percibida, que fueron respondidas por los participantes de esta investigación. Se examinaron las puntuaciones de 217 estudiantes universitarios afrodescendientes brasileños de Río de Janeiro y de la región metropolitana. Los resultados de los análisis factoriales confirmatorios revelaron muy buenos ajustes de cada uno de los tres modelos unidimensionales de la escala a los datos empíricos, así como adecuados coeficientes de consistencia interna. Además, se produjo evidencia de validez del instrumento en relación con una medida de estrés académico. Se concluye que estos hallazgos pueden contribuir a la investigación y brindar apoyo a la gestión académica.

Palabras clave: prejuicio; minoría étnica; estrés; psicometría.

Neste estudo, buscaram-se evidências de validade para uma medida de percepção de discriminação racial na universidade com os escores de estudantes pretos. O conceito de discriminação é complexo, reflete relações de dominação generalizadas que se efetivam em diversos níveis do comportamento social – individual, organizacional e estrutural. Contudo, essas diversas discriminações

têm uma característica comum: manter privilégios de certos grupos em detrimento de outros, reproduzindo relações de poder existentes (Fibbi et al., 2021).

A discriminação é definida como ações ou comportamentos preconceituosos dirigidos a outro(s) indivíduo(s) e envolve tratamento negativo, hostil e prejudicial aos membros de grupos rejeitados, por exemplo,

¹ Endereço para correspondência: UERJ, Rua São Francisco Xavier, 524, 10º andar, sala 10028-D, Maracanã, 20550-900, Rio de Janeiro, RJ.
E-mail: hernandez.uerj@gmail.com

da população preta (American Psychological Association, 2024). A discriminação racial percebida está associada a uma série de consequências adversas para a saúde física e mental, que contribuem para disparidades étnicas na saúde (Forde et al., 2021; Paradies et al., 2015).

O racismo é um fenômeno internacional que foi construído, ao longo do tempo, por fatores históricos, sociais, políticos e econômicos. Ele permeia diversos contextos e afeta grupos minorizados, como a população preta, indígena e hispano-americana (Paradies et al., 2015). A discriminação racial contra jovens pretos tem sido investigada no Brasil em três principais áreas: violência, mercado de trabalho e educação (Oliveira et al., 2021). Na violência, destaca-se a atuação policial severa e a intimidação verbal na sociedade. No mercado de trabalho, os desafios incluem a falta de oportunidades e perspectivas limitadas de desenvolvimento profissional para esses jovens. Na educação, há racismo em universidades e escolas. No contexto universitário, a discriminação pode afetar estudantes, criando um ambiente desfavorável para o aprendizado, prejudicando o bem-estar emocional e limitando oportunidades de desenvolvimento pessoal e acadêmico (Oliveira et al., 2021).

É notória a presença predominante de pessoas brancas nas universidades brasileiras em comparação com as pretas, tendo apenas 7% dos estudantes auto-declarados como pretos. Também é limitado o contato dos alunos pretos com professores pretos durante a formação. Segundo o Censo do Ensino Superior realizado pelo Ministério da Educação, apenas 3% dos professores universitários são autodeclarados pretos (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2024).

As consequências da discriminação percebida têm sido alvo da preocupação de profissionais do cuidado e da saúde em geral. As experiências de discriminação racial/étnica podem funcionar como fonte de estresse traumático em jovens adultos de minorias raciais e étnicas, conferindo risco de ideação suicida e tentativa de suicídio por meio de sensibilidade ao estresse, dissociação e sintomas depressivos (Polanco-Roman et al., 2021). O estresse é um sintoma que pode ser experimentado por grupos minoritários em contextos diversos. É um estado de alteração emocional e comportamental no indivíduo, decorrente de uma situação de tensão aguda ou crônica (Yosetake et al., 2018). No âmbito acadêmico, o estresse é interpretado como um gatilho fisiológico, emocional, cognitivo e comportamental que se origina a partir de estímulos e acontecimentos dentro do meio universitário (Manrique-Millones et al., 2019).

As incertezas e ansiedades em relação a trabalhos, provas, pressões sociais e a grande carga de atividades são encaradas como estressoras em potencial. Estas contribuem para a manifestação negativa do estresse possibilitando o surgimento de prejuízo cognitivo substancial, que por sua vez resulta na perda de

desempenho em tarefas mais complexas (Alahmar et al., 2020; Bataineh, 2013). Embora qualquer estudante universitário seja vulnerável aos fatores de estresse, as preocupações são amplificadas para membros de grupos minoritários (Cerqueira-Santos et al., 2020). Estudos indicam que grupos de estudantes de minorias raciais/étnicas, incluindo estudantes pretos/afro-americanos, hispânicos/latinos e asiático-americanos, são mais propensos a experimentar ansiedade, depressão e tendências suicidas do que os seus pares brancos (Kodish et al., 2022; Polanco-Roman et al., 2021).

O estudo de Qeadan et al. (2022) revelou associação entre a discriminação percebida e sintomas e diagnósticos de transtornos mentais em estudantes universitários de minorias raciais, gênero e orientação sexual. Os jovens adultos asiáticos, hispânicos e afro-americanos relataram maior exposição a eventos discriminatórios e níveis mais elevados de estresse percebido relacionado à discriminação, em comparação com adultos brancos não hispânicos (Bravo et al., 2021).

A discriminação racial relatada por minorias étnicas (não-brancos) também foi associada a maior sofrimento psicológico, pior funcionamento mental, pior funcionamento físico e menor satisfação com a vida. Esses indivíduos tiveram maior probabilidade, em média, de doença de longa duração (Hackett et al., 2020). A ligação entre a saúde mental e os eventos sociais relacionados com a discriminação interpessoal também foi explorada na literatura. Na observação da exposição ao racismo vicário por meio das redes sociais, os resultados mostraram que os eventos sociais relacionados com a discriminação interpessoal previram maior raiva, ansiedade, sintomas depressivos e solidão autorrelatados pelos estudantes pretos (Jochman et al., 2019).

Por outro lado, o *coping* pode contribuir para o enfrentamento do estresse e da discriminação racial percebida. *Coping* é definido como os pensamentos e comportamentos mobilizados para gerenciar situações estressantes internas e externas (Folkman & Moskowitz, 2004). No estudo de Ezzedine e Poyrazli (2020), a busca de apoio social, a negação e o desengajamento foram os tipos de *coping* predominantes entre os universitários.

Carvalho et al. (2021) realizaram uma revisão sistemática de literatura nas bases de dados SciELO, Lilacs e PubMed com os descritores “saúde mental”, “estudantes”, “raça” e seus correspondentes em inglês. Foram encontrados um estudo brasileiro e 12 norte-americanos. Ficou evidente a escassez de artigos nacionais sobre este problema de pesquisa. Os autores interpretaram essa lacuna como decorrente de negligência às especificidades enfrentadas pelo universitário preto brasileiro em função do racismo.

No estudo atual, a partir de uma revisão de literatura, considerou-se a adaptação da *General Ethnic Discrimination Scale* (GEDS) de Landrine et al. (2006), instrumento promissor para contribuir com medidas

nessa área carente da pesquisa brasileira. A escala foi desenvolvida a partir do *Schedule of Racist Events* (Landrine & Klonoff, 1996), que avaliava a discriminação racial sofrida pelos afro-americanos. A GEDS representa uma versão generalizada projetada para diversos grupos étnicos e tem como objetivo investigar as experiências discriminatórias percebidas (recentes e vitalícias) e o quão estressantes foram para os respondentes da pesquisa (avaliação da discriminação).

A GEDS possui 18 itens que descrevem situações em que pode ocorrer discriminação racial. Cada um dos itens é respondido três vezes: 1. a discriminação percebida referente ao último ano (recente); 2. a discriminação percebida referente à vida toda (vitalícia); e 3. a avaliação de quão estressante foi a experiência de discriminação (avaliação da discriminação). Cada uma dessas condições é uma subescala do instrumento (Landrine et al., 2006). No estudo original, a estrutura da escala foi examinada por meio de Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e a consistência interna, pelo Alfa de Cronbach. Os resultados revelaram bom ajuste do modelo teórico aos dados empíricos e elevada confiabilidade da medida (Landrine et al., 2006).

Não foram encontrados na literatura outros estudos psicométricos sobre a GEDS, porém diversas pesquisas têm utilizado a medida na investigação da discriminação racial em variados contextos e populações: entre tribos na Nigéria (Mopa-Egbunu et al., 2021); a autopercepção e experiências com discriminação racial de atletas universitários (Strehlow et al., 2021); comparação entre grupos monorraciais e multirraciais (Jensen et al., 2021); com trabalhadores norte-americanos da saúde (Hennein et al., 2022); nas atitudes sobre o tratamento da saúde mental em minorias raciais de universitários (Oshin et al., 2022).

O estudo de Martinez et al. (2020) usando a GEDS revelou que a percepção da avaliação da discriminação esteve associada à depressão, à ansiedade e ao estresse. A evitação da experiência (*coping*) moderou a relação entre a GEDS e a depressão entre estudantes pretos. Williams et al. (2023), também com a GEDS, avaliaram a percepção de discriminação racial associada aos sintomas traumáticos de discriminação, às experiências de microagressões e aos sintomas de estresse traumático de base racial. Para experiências gerais de discriminação, os sintomas traumáticos de discriminação relacionaram-se mais fortemente com a percepção de discriminação vitalícia do que com a percepção de discriminação recente.

O estudo atual examinou as propriedades psicométricas da versão brasileira da GEDS com os escores de estudantes universitários pretos de instituições públicas e privadas. Foram geradas evidências de validade de conteúdo, de estrutura interna e de relações com outras variáveis externas (estresse), além de fidedignidade (ITC, 2017). Assim, buscou-se contribuir para a disponibilização de um instrumento de medida para ser utilizado em pesquisas científicas no contexto universitário

brasileiro e, desta forma, contribuir para o debate racial nesta comunidade.

Método

Participantes

Participaram da pesquisa 217 universitários de instituições de ensino superior públicas e privadas do Rio de Janeiro que se autodeclararam pretos. Foi realizada uma amostragem de conveniência que compreendeu alunos do sexo feminino (67,1%, $n=143$), masculino ($n=66$) e outros ($n=4$). A média de idade é de 26,79 ($DP=8,74$). Sobre a orientação sexual dos estudantes, eram 129 heterossexuais (62,3%), 46 bissexuais, 20 homossexuais, seis pansexuais, cinco de outras orientações e um preferiu não informar.

Os participantes eram residentes na cidade do Rio de Janeiro e na região metropolitana. Grande parte dos alunos pertencia às universidades públicas (82,5%, $n=179$). Em relação à renda familiar mensal, cerca de quase metade da amostra recebia de um a três salários-mínimos (48,8%, $n=106$), 48 recebiam de três a seis salários, 38 até um salário-mínimo, 15 de seis a nove salários, dois recebiam mais de nove salários e oito não tinham nenhuma renda.

Instrumentos

Primeiramente, os participantes responderam um questionário sociodemográfico. Após, responderam à *General Ethnic Discrimination Scale* (GEDS) de Landrine et al. (2006). Este instrumento contém 18 itens que avaliam a percepção de discriminação em uma escala unidimensional em três condições/subescalas diferentes: Discriminação Recente (DR), no último ano (18 itens), Discriminação Vitalícia (DV), a vida inteira (18 itens) e Avaliação da Discriminação (AD), recente e vitalícia (17 itens). Para as condições DR e DV, os itens foram respondidos por meio de uma escala do tipo Likert, que variou entre 1, “Nunca” e 5, “Muito frequente”. Para a condição AD, de 1 “Nem um pouco estressante” a 5 “extremamente estressante”.

Para gerar evidências de validade baseadas em outras variáveis externas, foi utilizada a Escala de Estresse Acadêmico (EEA), que foi adaptada para o ambiente universitário brasileiro por Freires et al. (2018). Este instrumento foi derivado de uma medida proposta por Paschoal e Tamayo (2004) para o contexto organizacional e do trabalho. A EEA é uma medida generalista e ampla do estresse no contexto universitário. Ela mede a reação de ativação fisiológica, emocional, cognitiva e comportamental a estímulos e eventos acadêmicos. A EEA é unidimensional e possui 13 itens respondidos por meio de uma escala do tipo Likert de cinco pontos, variando entre 1, “Discordo Totalmente” e 5, “Concordo Totalmente”. A medida apresentou boa consistência interna ($\hat{\Omega}$ de McDonald=0,91).

Procedimentos

Considerando as diretrizes das resoluções 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, o projeto de pesquisa foi submetido ao comitê de ética da Universidade do Estado do Rio de Janeiro e foi aprovado pelo CAAE 59560322.0.0000.5282 por meio do parecer nº 5.481.752. Um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi lido e assinado por todos os participantes deste estudo.

A coleta de dados foi realizada entre alunos autodeclarados pretos de universidades privadas e públicas estaduais e federais do estado do Rio de Janeiro. Esta etapa ocorreu on-line por meio de formulário (*Google Forms*). Para recrutar o público-alvo da pesquisa, o formulário foi distribuído em grupos (no *Facebook*, *Instagram*, *WhatsApp* e *Twitter*) voltados para alunos pretos, como páginas dos coletivos pretos etc. Além disso, solicitou-se a cada um dos respondentes que repassasse o *link* da pesquisa para outra pessoa com o mesmo perfil.

Análise de Dados

A autorização para a adaptação transcultural foi concedida por um dos autores da GEDS via e-mail. Os procedimentos de tradução e adaptação do instrumento seguiram as diretrizes do *International Test Commission* (ITC, 2017): 1. tradução do instrumento do idioma de origem para o idioma-alvo, 2. tradução reversa e síntese das versões traduzidas, 3. avaliação da síntese por cinco juízes experts, 4. avaliação da aplicabilidade operacional e 5. análise da confiabilidade do instrumento pelo público-alvo.

Os itens da versão síntese traduzida da GEDS foram submetidos à avaliação de conteúdo de cinco juízes doutores e especialistas em psicometria de acordo com o Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC) de Hernández Nieto (2002). Foram avaliados: a compreensão de cada item (clareza da linguagem), a relevância de cada item para o instrumento (pertinência prática) e o quanto o item representa o construto (relevância teórica).

Foram executadas estatísticas descritivas para exame da distribuição dos dados coletados. Após, Análises Fatoriais Confirmatórias, no *software Jeffreys's Amazing Statistics Program* (JASP Team, 2025), versão 0.19.3, testaram o modelo proposto para a GEDS por Landrine et al. (2006). Foram considerados os seguintes índices de ajuste dos dados aos modelos testados da GEDS: o Qui-quadrado (χ^2), que avalia a magnitude da discrepância entre a matriz de covariância populacional e a matriz de covariância da amostra; o *Comparative Fit Index* (CFI), índice relativo que

compara o ajuste do modelo avaliado com o modelo basal, valores $>0,90$ indicam um bom ajuste, $>0,95$, muito bom ajuste (Marôco, 2021); o *Tucker-Lewis Index* (TLI), coeficiente semelhante ao CFI, porém penaliza menos a qualidade do ajuste devido a modelos complexos, valor próximo a 1 indica melhor ajustamento; o *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), que é uma razão entre a raiz quadrada da matriz de erros e os graus de liberdade. Quanto menor o valor do SRMR melhor ajustamento apresentará o modelo testado, valores $<0,08$ indicam um bom ajuste; o *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), que mede a discrepância por meio dos graus de liberdade entre as estimativas da amostra e da população, valores $<0,05$ são considerados muito bons (Hair Jr. et al., 2019). A verificação da consistência interna foi examinada por meio do Alfa de Cronbach e Ômega de McDonald para a GEDS. Coeficientes de consistência interna $>0,70$ indicam que a medida representa consistentemente o construto latente (Hair Jr. et al., 2019). Além disso, foram geradas evidências de validade para a GEDS na relação com outras variáveis externas, no caso, a EEA. O Coeficiente de Correlação de Spearman foi usado para testar a relação entre as variáveis.

Resultados

Os resultados do Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC) revelaram concordância entre os cinco juízes: Clareza da Linguagem=0,98; Pertinência Prática=0,97; Relevância Teórica=0,97; e, o CVCtotal=0,97. Consideram-se adequados valores de concordância entre juízes CVCs $\geq 0,80$ (Hernández-Nieto, 2002). A análise da distribuição univariada dos escores dos participantes na GEDS, por meio do Teste Shapiro-Wilk, revelou a anormalidade. A assimetria variou de -0,612 a 2,29 e a curtose de -1,33 a 4,06. Os dados também apresentaram anormalidade multivariada, *Mardia*=407,71 (CR= 13,10).

Na AFC, foi utilizado o método de estimação *Robust Diagonally Weighted Least Squares* sobre uma matriz de correlação policórica adequada para variáveis ordinais. Para verificação da estrutura interna da GEDS, foram testados os modelos unidimensional e o de três fatores oblíquos (original de Landrine et al., 2006). O modelo unidimensional apresentou um mau ajuste aos dados empíricos (Marôco, 2021). Por outro lado, os resultados dos testes revelaram muito bons ajustes (Marôco, 2021) para o modelo de três fatores oblíquos da GEDS (Tabela 1).

Tabela 1
Índices de Ajustes Estimados para os modelos testados da GEDS

Modelo	$\chi^2(df)$	χ^2/df	RMSR	CFI	TLI	RMSEA 90% I.C.
Unidimensional	7252,41(1325)	5,47	0,101	0,43	0,41	0,144 [0,140 – 0,147]
Três Fatores oblíquos	2389,91(1172)	2,04	0,097	0,96	0,96	0,069 [0,065 – 0,073]

Fonte. Tabela produzida pelos autores

No modelo de três fatores oblíquos da GEDS, Discriminação Recente (DR), Discriminação Vitalícia (DV) e Avaliação da Discriminação (AD), a maioria dos itens apresentou peso fatorial $\geq 0,50$. Foram exceções os itens: item 9 nos fatores DV e AD, “Com que frequência você foi tratado (a) injustamente por pessoas próximas a você (amigos, colegas, familiares e outros) por causa da sua raça ou grupo étnico?”; item 13 no fator DR, “Com que frequência você sentiu emoções

negativas (raiva, irritação, tristeza, ansiedade e outros) sobre algo racista que foi feito contra você?”; e, item 14 no fator DV, “Com que frequência você forçado a tomar atitudes drásticas (como dar queixa na polícia, entrar com uma ação judicial, abandonar o seu trabalho e/ou faculdade, trancar disciplina, se mudar e outras ações) para lidar com algo racista que você sofreu?” Contudo, apresentaram os próximos do ponto de corte de 0,50 (Tabela 2).

Tabela 2*Itens e Pesos Fatoriais do Modelo de Três Fatores Oblíquos da GEDS*

Item	DR	DV	AD
1. Com que frequência você foi tratado(a) injustamente por professores(as) por causa da sua raça ou grupo étnico?	0,51	0,62	0,66
2. Com que frequência você foi tratado(a) injustamente por seus empregadores, chefes e supervisores por causa da sua raça ou grupo étnico?	0,54	0,63	0,65
3. Com que frequência você foi tratado(a) injustamente por seus colegas de trabalho e/ou de estudo por causa da sua raça ou grupo étnico?	0,63	0,66	0,61
4. Com que frequência você foi tratado(a) injustamente por trabalhadores em serviços de atendimento ao público (como atendentes, garçons, funcionários de banco e outros) por causa da sua raça ou grupo étnico?	0,73	0,68	0,64
5. Com que frequência você foi tratado(a) injustamente por desconhecidos por causa da sua raça ou grupo étnico?	0,64	0,70	0,71
6. Com que frequência você foi tratado(a) injustamente por profissionais da área da saúde/assistência (médicos, enfermeiras, psiquiatras, dentistas, psicólogos, assistentes sociais, conselheiros escolares e outros) por causa da sua raça ou grupo étnico?	0,56	0,67	0,66
7. Com que frequência você foi tratado(a) injustamente por pessoas da sua vizinhança/comunidade por causa da sua raça ou grupo étnico?	0,73	0,57	0,61
8. Com que frequência você foi tratado(a) injustamente por instituições (escolas, universidades, escritórios de advocacia, polícias, tribunais, departamentos de serviços sociais, INSS e outros) por causa da sua raça ou grupo étnico?	0,54	0,72	0,76
9. Com que frequência você foi tratado(a) injustamente por pessoas próximas a você (amigos, colegas, familiares e outros) por causa da sua raça ou grupo étnico?	0,65	0,48	0,41
10. Com que frequência você foi acusado(a) ou suspeito(a) de fazer algo errado (como roubar, enganar, plagiar, não realizar a sua parte do trabalho ou violar a lei) por causa da sua raça ou grupo étnico?	0,73	0,64	0,64
11. Com que frequência as pessoas interpretaram de forma errada suas intenções e motivos por causa da sua raça ou grupo étnico?	0,57	0,730	0,65
12. Com que frequência você quis repreender alguém por ter sido racista com você, mas não disse nada?	0,71	0,58	0,63
13. Com que frequência você sentiu emoções negativas (raiva, irritação, tristeza, ansiedade e outras) sobre algo racista que foi feito contra você?	0,43	0,72	0,62
14. Com que frequência você forçado a tomar atitudes drásticas (como dar queixa na polícia, entrar com uma ação judicial, abandonar o seu trabalho e/ou faculdade, trancar disciplina, se mudar e outras ações) para lidar com algo racista que você sofreu?	0,53	0,46	0,60
15. Com que frequência você foi chamado(a) por um termo racista (insultos, apelidos, ditos populares e outros)?	0,58	0,63	0,56
16. Com que frequência você discutiu ou brigou com alguém por conta de uma atitude racista realizada contra você ou algum outro membro da sua raça ou grupo étnico?	0,64	0,60	0,61

Tabela 2 (continuação)

Itens e Pesos Fatoriais do Modelo de Três Fatores Oblíquos da GEDS

Item	DR	DV	AD
17. Com que frequência você foi alvo de piadas, zombado(a), zoado(a), empurrado(a), agredido(a), ou ameaçado(a) por causa da sua raça ou grupo étnico?	0,61	0,62	0,64
18. O quão diferente seria sua vida atualmente se você não tivesse sido tratado(a) de forma racista ou injusta?	0,51	0,61	-

Nota. DR=Discriminação Recente; DV=Discriminação Vitalícia; AD=Avaliação da Discriminação. Fonte. produzida pelos autores

Também foram calculados os valores das consistências internas dos três fatores correlacionados da GEDS. Todos os coeficientes obtidos, Alfa de Cronbach e Ômega de McDonald, foram adequados (Tabela 3).

Para produzir evidências de validade baseadas nas relações com outras variáveis externas, foram testadas

as relações dos fatores da GEDS com a EEA, conforme as diretrizes do ITC (2017). Os resultados do Teste de Spearman revelaram correlações significativas bilaterais entre os três fatores da GEDS (Discriminação Recente, Discriminação Vitalícia e Avaliação da Discriminação) e Escala de Estresse Acadêmico (Tabela 4).

Tabela 3

Coeficientes de Consistência Interna dos Fatores Oblíquos da GEDS

Modelo	Alfa de Cronbach [I.C. 95%]	Ômega de McDonald [I.C. 95%]
Discriminação Recente	0,92 [0,90 – 0,93]	0,92 [0,90 – 0,94]
Discriminação Vitalícia	0,92 [0,91 – 0,94]	0,92 [0,91 – 0,94]
Avaliação da Discriminação	0,91 [0,90 – 0,93]	0,91 [0,90 – 0,93]

Nota. IC=Intervalo de Confiança. Fonte. Tabela produzida pelos autores

Tabela 4Coeficientes de Correlação de Spearman (ρ) entre a EEA e os Fatores da GEDS

Variável		DR	DV	AD
Escala de Estresse	ρ	0,41*	0,40*	0,37*
Acadêmico	I.C. Superior a 95%	0,51	0,50	0,48
	I.C. inferior a 95%	0,29	0,28	0,25
	Tamanho do Efeito (Fisher's z)	0,43	0,42	0,39

Nota. * $p < 0,001$. Tabela produzida pelos autores

Discussão

O objetivo principal deste estudo foi produzir evidências de validade de conteúdo, de estrutura interna e de relação com outras variáveis externas para a versão brasileira da GEDS. A validade de conteúdo se refere ao grau em que um instrumento psicométrico é relevante e representativo do construto projetado para medir (Rusticus, 2023). O cálculo do CVC (Hernandez-Nieto, 2002) indicou forte concordância ($CVC > 0,80$) entre os juízes, sugerindo evidências de validade de conteúdo para os itens da versão brasileira da GEDS.

O exame do modelo de três fatores oblíquos da GEDS (DR, DV e AD), conforme desenvolvido por Landrine et al. (2006), revelou evidências de validade da estrutura interna e fidedignidade para as medidas com os dados de universitários pretos. Os coeficientes

encontrados na AFC indicaram muito bons ajustes gerais aos dados empíricos, conforme classificação de Hair Jr. et al. (2019) e Marôco (2021), o que sugere que o GEDS pode ser usado na mensuração da percepção de discriminação racial de universitários pretos.

Embora Landrine et al. (2006) tenham relatado o uso de AFC, não publicaram os índices de ajuste aos dados obtidos no teste do modelo da GEDS. Mas, esses autores registraram que os pesos fatoriais para a amostra de universitários variaram de 0,80 a 0,98 e a consistência interna (Alfa de Cronbach) para a amostra afro-americana, nas três subescalas (DR, DV e AD), variou de 0,93 a 0,95. Embora esses dados sejam necessários, não são considerados suficientes para demonstrar a validade fatorial da medida (Hair Jr. et al., 2019; Marôco, 2021).

No estudo atual, a maioria de cada um dos 18 itens (nos três fatores/subescalas) apresentou pelo menos 25% de

sua variabilidade explicada pelo fator latente do qual é representante (Hair Jr. et al., 2019; Marôco, 2021). Contudo, três itens ficaram com peso fatorial levemente abaixo do ponto de corte de 0,50. O item 9: “Com que frequência você foi tratado(a) injustamente por pessoas próximas a você (amigos, colegas, familiares e outros) por causa da sua raça ou grupo étnico?”. Neste caso, provavelmente a forma como a frase traduzida foi estruturada tenha dificultado as respostas de alguns participantes. Em próximas investigações com a GEDS, sugere-se a seguinte reformulação do item: “Com que frequência você foi tratado(a) injustamente por causa da sua raça ou grupo étnico por pessoas próximas a você (amigos, colegas, familiares e outros)?”. O item 13, “Com que frequência você sentiu emoções negativas (raiva, irritação, tristeza, ansiedade e outros) sobre algo racista que foi feito contra você?”. O item 14, “Com que frequência você foi forçado a tomar atitudes drásticas (como dar queixa na polícia, entrar com uma ação judicial, abandonar o seu trabalho e/ou faculdade, trancar disciplina, se mudar e outras ações) para lidar com algo racista que você sofreu?”, teve um desempenho mais fraco. É possível que isso reflita o descrédito que grande parte da população preta tem nas instituições, isto é, polícia, justiça, universidade etc. (Mascarenhas Pereira et al., 2021). Ou seja, esses comportamentos drásticos seriam inócuos.

No presente estudo, também foi obtida evidência de validade para GEDS, nos três fatores/subescalas em que é respondida (DR, DV e AD), na relação com outra medida externa (AERA et al., 2014), no caso, a Escala de Estresse Acadêmico (EEA). Os valores das correlações encontradas entre as duas escalas variaram de 0,37 a 0,40 (Tabela 4), indicando que, quanto maior a percepção de Discriminação Recente, Vitalícia e Avaliada, maior a percepção de estresse acadêmico. Nas evidências de validade obtidas na relação com variáveis externas são esperadas correlações moderadas, entre 0,20 e 0,50 (Nunes & Primi, 2010).

Inúmeros estudos têm encontrado a percepção da discriminação positivamente relacionada ao estresse em minorias raciais (tais como, Bravo et al., 2021; Cahill et al., 2024; Ezzedine & Poyrazli, 2020; Hackett et al., 2020; Jochman et al., 2019; Landrine & Klonoff, 1996; Landrine et al., 2006; Murphy et al., 2024; Polanco-Roman et al., 2021; Qeadan et al., 2022). Sugere-se que estudos futuros possam incluir variáveis que possam testar a mediação ou moderação das relações entre a discriminação percebida e o estresse nos universitários pretos, tais como o *coping*. Os estilos de enfrentamento desempenham um papel importante ao lidar com o estresse geral. Ao examinar quais os estilos de resposta que podem ser eficazes ou ineficazes para lidar com fatores de estresse raciais e étnicos, podem ser desenvolvidas e postas em prática estratégias preventivas e educativas para evitar mais danos às populações (Ezzedine & Poyrazli, 2020). Isso poderá reforçar o papel da triagem e do tratamento como promotores de estratégias que poderão ser um caminho eficaz para alcançar estudantes pretos carentes com necessidades de saúde mental nos campi

universitários. As ferramentas de saúde mental são uma promessa significativa para preencher lacunas nos cuidados (Kodish et al., 2022).

Os esforços para reduzir a discriminação e o preconceito nos campi universitários podem melhorar a saúde mental dos estudantes. Dada a prevalência da discriminação contra pessoas de cor, é necessária investigação para identificar potenciais fontes de resiliência ou fatores de proteção que possam mitigar as consequências da discriminação (Murphy et al., 2024). Também, recomenda-se que futuros estudos possam ampliar a amostra e, principalmente, equilibrar o número de participantes homens e mulheres, instituições públicas e privadas e outros dados sociodemográficos.

Assim, espera-se que este estudo possa contribuir com instrumentos para a pesquisa e, conseqüentemente, para a reflexão crítica sobre a discriminação racial na formação universitária. Isso possibilitará maiores ajustes e sentimentos de pertencimento por parte dos alunos pretos e a expectativa de que seus níveis de estresse acadêmico diminuam. Em geral, espera-se efeitos significativos para os estudantes de todas as etnias, uma vez que poderão corresponder melhor às demandas e especificidades da população preta e suas subjetividades.

Agradecimentos

Não há menções.

Financiamento

A presente pesquisa não recebeu nenhuma fonte de financiamento sendo custeada com recursos dos próprios autores.

Contribuições dos autores

O(s) autor(es) Alexandra Eliza Fajardo, Andriellen Vitória Borges Martins e Kayla Pereira Soares participou(ram) da redação inicial do estudo – conceitualização, investigação, visualização, o(s) autor(es) José Augusto Evangelho Hernandez participou(ram) da análise dos dados. E o(s) autor(es) Jeanne dos Santos Oliveira Marques Dantas, Lohrena Teixeira Cardoso de Carvalho e José Augusto Evangelho Hernandez participou(ram) da redação final do trabalho – revisão e edição. Todos os autores declaram que estão de acordo com o conteúdo do manuscrito submetido à revista Avaliação Psicológica.

Disponibilidade de dados e materiais

Todos os dados e sintaxes gerados e analisados durante esta pesquisa serão tratados com total sigilo devido às exigências do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos. Porém, o conjunto de dados e sintaxes que apoiam as conclusões deste artigo estão disponíveis mediante razoável solicitação ao autor principal do estudo.

Conflitos de interesses

Os autores declaram que não há conflitos de interesses.

Referências

- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education (2014). *Standards for educational and psychological testing*. <https://www.apa.org/science/programs/testing/standards>
- American Psychological Association (2024). Discrimination. *APA Dictionary of Psychology*. <https://dictionary.apa.org/discrimination>
- Alahmar, U., Murra, M. S., Menegassi, B., Spexoto, M. C. B. (2020). Fatores associados ao estresse percebido em universitários. *Revista Brasileira de Obesidade, Nutrição e Emagrecimento*, 14(85), 330-339. <https://www.rbone.com.br/index.php/rbone/article/view/1270/965>
- Bataineh, M. Z. (2013). Academic stress among undergraduate students: The case of education faculty at King Saud University. *International Interdisciplinary Journal of Education*, 2(1), 82-88. <https://platform.almanhal.com/Reader/Article/42770>
- Bravo, A. J., Wedell, E., Villarosa-Hurlocker, M. C., Looby, A., Dickter, C. L., & Schepis, T. S. (2021). Perceived racial/ethnic discrimination among young adult college students: Prevalence rates and associations with mental health. *Journal of American College Health*, 71(7), 2062-2073. <https://doi.org/10.1080/07448481.2021.1954012>
- Cahill, M., Illback, R., & Peiper, N. (2024). Perceived Racial Discrimination, Psychological Distress, and Suicidal Behavior in Adolescence: Secondary Analysis of Cross-Sectional Data from a Statewide Youth Survey. *Healthcare*, 12(10), 1011. <https://doi.org/10.3390/healthcare12101011>
- Carvalho, R. F., Sampaio, S. S., Sena, Y. S., Costa, I. L. O. F., Reis, A. P. O., Lima, S. B. A., & Ferreira, I. P. (2021). Race and Mental Health in Higher Education: A systematic review. *Research, Society and Development*, 10(9), e47710918369. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i9.18369>
- Cerqueira-Santos, E., Azevedo, H. V. P., Ramos, M. M. (2020). Preconceito e saúde mental: estresse de minoria em jovens universitários. *Revista de Psicologia da IMED*, 12(2), 7-21. <https://doi.org/10.18256/2175-5027.2020.v12i2.3523>
- Ezzedine, L., & Poyrazli, S. (2020). Perceived ethnic discrimination, race-related stress, and coping styles. *International Journal of Educational Research Open*, 1, 100017. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2020.100017>
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva, U. (2018). Assessing the quality and appropriateness of factor solutions and factor score estimates in exploratory item factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 78(5), 762-780. <https://doi.org/10.1177/0013164417719308>
- Fibbi, R., Midtbøen, A. H., & Simon, P. (2021). Theories of Discrimination. In R. Fibbi, A. H. Midtbøen, & P. Simon, Migration and Discrimination. *IMISCOE Research Series* (pp. 21-41). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-67281-2_3
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55, 745-774. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141456>
- Forde, A. T., Sims, M., Wang, X., Barber, S., & Roux, A. V. D. (2021). The role of perceived discrimination in predicting changes in health behaviors among African Americans in the Jackson Heart Study. *Journal of Epidemiology Community Health*, 75, 1222-1231. <https://doi.org/10.1136/jech-2020-215998>
- Freires, L. A., Sousa, E. A., Loureto, G. D. L., Monteiro, R. P., & Gouveia, V. V. (2018). Estresse Acadêmico: Adaptação e Evidências Psicométricas de uma Medida. *Psicologia em Pesquisa*, 12(3), 22-32. https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472018000300003
- Hackett, R. A., Ronaldson, A., Bhui, K., Steptoe, A., & Jackson, S. E. (2020). Racial discrimination and health: a prospective study of ethnic minorities in the United Kingdom. *BMC Public Health*, 20, 1652. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09792-1>
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th Ed.). Cengage Learning EMEA: United Kingdom.
- Hennein, R., Tineo, P., Bonumwezi, J., Gorman, H., Nguemni Tiako, M. J., & Lowe, S. R. (2022). "They Wanted to Talk to a 'Real Doctor'": Predictors, Perpetrators, and Experiences of Racial and Ethnic Discrimination Among Healthcare Workers. *Journal of general internal medicine*, 37(6), 1475-1483. <https://doi.org/10.1007/s11606-021-07143-3>
- Hernández Nieto, R. A. (2002). *Contribuciones al análisis estadístico*. Universidad de Los Andes/iesinfo: Colômbia.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2024). *Resumo Técnico do Censo da Educação Superior 2023*. https://download.inep.gov.br/educacao_superior/centso_superior/documentos/2023/resumo_tecnico_do_censo_da_educacao_superior_2023.pdf
- International Test Commission (2017). *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests* (2nd ed.). Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (Trad.). https://www.ibapnet.org.br/docs/Brazilian_translation_ITC_guidelines_for_translating_and_adapting_tests.pdf
- JASP Team (2025). *JASP* (Version 0.19.3) [Computer software]. <https://jasp-stats.org/download/>
- Jochman, J. C., Cheadle, J. E., Goosby, B. J., Tomaso, C., Kozikowski, C., & Nelson, T. (2019). Mental Health Outcomes of Discrimination among College Students on a Predominately White Campus: A Prospective Study. *Socius*, 5. <https://doi.org/10.1177/2378023119842728>
- Kodish, T., Lau, A. S., Gong-Guy, E., Congdon, E., Arnaudova, I., Schmidt, M., Shoemaker, L., & Craske, M. G. (2022). Enhancing Racial/Ethnic Equity in College Student Mental Health Through Innovative Screening and Treatment. *Administration and policy in mental health*, 49(2), 267-282. <https://doi.org/10.1007/s10488-021-01163-1>
- Jensen, C., Koerten, H., Mattei, G., Grant Weinandy, J., Froemming, M., Dulek, E., & Dworsky, D. (2021). Examination of ethnic racial identity exploration and commitment in emerging adults: Group comparisons and specific features of multiracial identity. *Journal of American College Health*, 71(2), 616-625. <https://doi.org/10.1080/07448481.2021.1900197>
- Landrine, H., & Klonoff, E. A. (1996). The Schedule of Racist Events: A Measure of Racial Discrimination and a Study of Its Negative Physical and Mental Health Consequences. *Journal of Black Psychology*, 22(2), 144-168. <https://doi.org/10.1177/00957984960222002>
- Landrine, H., Klonoff, E., Corral, I., Fernandez, S., & Roesch, S. (2006). Conceptualizing and Measuring Ethnic Discrimination in Health Research. *Journal of Behavioral Medicine*, 29, 79-94. <https://doi.org/10.1007/s10865-005-9029-0>
- Manrique-Millones, D., Millones-Rivalles, R., & Manrique-Pino, O. (2019). The SISCO Inventory of Academic Stress: Examination of its psychometric properties in a Peruvian sample. *Ansiedad y Estrés*, 25(1), 28-34. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.03.001>
- Marôco, J. (2021). *Análise de Equações Estruturais. Fundamentos Teóricos, Software & Aplicações*. ReportNumber: Pero Pinheiro.
- Martinez, J. H., Eustis, E. H., Arbid, N., Graham-LoPresti, J. R., & Roemer, L. (2020). The role of experiential avoidance in the relation between racial discrimination and negative mental health outcomes. *Journal of American College Health*, 70(2), 461-468. <https://doi.org/10.1080/07448481.2020.1754221>

- Mascarenhas Pereira, E. F., Bezerra de Souza, C. V., & Saskya Campos Tavares, J. (2021). Sistema de Justiça Criminal e População Negra: Contribuições para uma Prática Antirracista. *Revista de Direito da Universidade de Brasília*, 5(2), 133-152. <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/36490>
- Mopa-Egbunu, A., Olibamoyo, N., & Ofomata, O. O. (2021). "we and them": An examination of ethnic discrimination and ethnic representations in a selected Nigerian private Universities. *AIPGG Journal of Humanities and Peace Studies*, 2(2). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3872717>
- Murphy, E. R., Brooks Stephens, J. R., & Gallagher, M. W. (2024). The Unique Associations Between Ethnic Discrimination, Hope, Anxiety, Depression, and Well-being in African American, Asian, and Hispanic Adults. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 9, 1-19. <https://doi.org/10.1007/s41042-023-00144-z>
- Nunes, C. H. S. S., & Primi, R. (2010). Aspectos técnicos e conceituais da ficha de avaliação dos testes psicológicos. In A. A. A. dos Santos, A. A. Anache, A. E. de V. Amaral, B. S. G. Werlang, C. T. Reppold, C. H. S. S. Nunes, M. Tavares, M. C. Ferreira, & R. Primi (Orgs.), *Avaliação Psicológica: Diretrizes na Regulamentação da Profissão* (pp. 101-78). Conselho Federal de Psicologia. <https://satepsi.cfp.org.br/docs/diretrizes.pdf>
- Oliveira, E. N., França, S. S., Silva, E. N., Rodrigues, C. S., Ziesemer, R. P. M., Feijó, I. G. S., Ximenes Neto, F. R. G., Vasconcelos, M. I. O., Aragão, J. M. N., Costa, M. S. A., Lima, G. F., & Furtado, J. S. (2021). Racial discrimination of young blacks in Brazil: an integrative review. *Research, Society and Development*, 10(14), e214101422013. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i14.22013>
- Oshin, L., Milan, S., & Wacha-Montes, A. (2022). The influence of ethnic-racial identity and discrimination on mental health treatment attitudes among college students. *Journal of American College Health*, 72(8), 2954-2962. <https://doi.org/10.1080/07448481.2022.2145894>
- Paradies, Y., Ben, J., Denson, N., Elias, A., Priest, N., Pieterse, A., Gupta, A., Kelaher, M., & Gee, G. (2015). Racism as a Determinant of Health: A Systematic Review and Meta-Analysis. *PLoS one*, 10(9), e0138511. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0138511>
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 9(1), 45-52. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100006>
- Polanco-Roman, L., Miranda, R., Hien, D., & Anglin, D. M. (2021). Racial/ethnic discrimination as race-based trauma and suicide-related risk in racial/ethnic minority young adults: The explanatory roles of stress sensitivity and dissociation. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 13(7), 759-767. <https://doi.org/10.1037/tra0001076>
- Qeadan, F., Madden, E. F., Barbeau, W. A., Mensah, N. A., Azagba, S., & English, K. (2022). Associations between discrimination and adverse mental health symptoms and disorder diagnoses among college students in the United States. *Journal of Affective Disorders*, 310, 249-257. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2022.05.026>
- Rusticus, S. (2023). Content Validity. In: Maggino, F. (eds) *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-17299-1_553
- Strehlow, S., Foster, S., Fuller, R., Ridpath, B. D., Fridley, A., & Stokowski, S. (2021). Division I College Athletes Self-Perception: Investigating the Impact of Race and Discrimination. *Journal of Athlete Development and Experience*, 3(3), Article 1. <https://doi.org/10.25035/jade.03.03.01>
- Williams, M., Osman, M., & Hyon, C. (2023). Understanding the Psychological Impact of Oppression Using the Trauma Symptoms of Discrimination Scale. *Chronic Stress*, 7. <https://doi.org/10.1177/24705470221149511>
- Yosetake, A. L., Camargo, I. M. L., Luchesi, L. B., Gherardi-Donato, E. C. S., Teixeira, C. A. B. (2018). Estresse percebido em graduandos de enfermagem. *SMAD. Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool e Drogas*, 14(2), 117-124. <https://doi.org/10.11606/issn.1806-6976.smad.2018.000336>

recebido em julho de 2024
aprovado em julho de 2025

Sobre os autores

Alexandra Eliza Fajardo é Acadêmica do Instituto de Psicologia da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Andriellen Vitória Borges Martins é Acadêmica do Instituto de Psicologia da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Kayla Pereira Soares é Acadêmica do Instituto de Psicologia da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Jeanne dos Santos Oliveira Marques Dantas é Psicóloga pela Universidade Estácio de Sá. Mestre e doutoranda em Psicologia Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Lohrena Teixeira Cardoso de Carvalho é Psicóloga pela Universidade Estácio de Sá. Mestre e doutoranda em Psicologia Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

José Augusto Evangelho Hernandez é Psicólogo pela PUC-RS. Mestre e Doutor em Psicologia Pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Professor do PPG em Psicologia Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Como citar este artigo

Fajardo, A. E., Martins, A. V. B., Soares, K. P., Dantas, J. S. O. M., Carvalho, L. T. C., & Hernandez, J. A. E. (2026). Versão Brasileira da *General Ethnic Discrimination Scale* com Universitários Pretos. *Avaliação Psicológica*, 25, e25488, 1-9. <http://doi.org/10.15689/ap.2026.25.e25488>