



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA

ALTAIR DOS SANTOS PAIM

APARÊNCIA FÍSICA, ESTEREÓTIPOS E INSERÇÃO PROFISSIONAL: UM
ESTUDO SOBRE A PROFISSÃO DE SECRETÁRIO EXECUTIVO
SEGUNDO A PERCEPÇÃO DAS ESTUDANTES DE SECRETARIADO

SALVADOR
2007

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

ALTAIR DOS SANTOS PAIM

APARÊNCIA FÍSICA, ESTEREÓTIPOS E INSERÇÃO PROFISSIONAL: UM
ESTUDO SOBRE A PROFISSÃO DE SECRETÁRIO EXECUTIVO
SEGUNDO A PERCEPÇÃO DAS ESTUDANTES DE SECRETARIADO

Dissertação apresentada ao
Programa de Pós-Graduação
em Psicologia da Universidade Federal da Bahia,
como requisito parcial para obtenção
do título de mestre em Psicologia

Orientação: Prof. Dr. Marcos Emanuel Pereira

SALVADOR
2007

-
- P143 Paim, Altair dos Santos
Aparência física, estereótipos e inserção profissional: um estudo sobre a profissão de secretário executivo segundo a percepção das estudantes de secretariado. / Altair dos Santos Paim. – Salvador, 2007.
106 f.: il.

Orientador: Prof. Dr. Marcos Emanuel Pereira
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, 2007.

1. Psicologia Social. 2. Estereótipo (psicologia). 3. Discriminação. 4. Profissões - Psicologia. I. Paim, Altair dos Santos. II. Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.

CDD – 303.385

TERMO DE APROVAÇÃO

APARÊNCIA FÍSICA, ESTEREÓTIPOS E INSERÇÃO PROFISSIONAL: UM
ESTUDO SOBRE A PROFISSÃO DE SECRETÁRIO EXECUTIVO
SEGUNDO A PERCEPÇÃO DAS ESTUDANTES DE SECRETARIADO

Altair dos Santos Paim

Banca Examinadora

Prof. Dr. Marcos Emanuel Pereira

Prof. Dr. Antônio Marco Chaves

Prof. Dr. José Moura Pinheiro

Dissertação defendida e aprovada em / /

AGRADECIMENTOS

O presente trabalho contou com o apoio essencial da Capes - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, que garantiu suporte financeiro a pesquisa realizada.

Gostaria de expressar minha sincera gratidão a todas as pessoas que contribuíram para a consecução desta etapa em minha vida.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Marcos Emanuel, que teve a disponibilidade integral para acomodar meus temores e aflições e soube fazer deste meu sonho uma contribuição real para a minha comunidade.

Ao Prof. Dr. Antônio Marcos Chaves, que participou efetivamente no desenvolvimento desta dissertação com suas sugestões e comentários fundamentais nos seminários de qualificação.

Aos professores doutores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, especialmente, Antônio Virgílio, Sônia Gondim e Eulina Lordelo, que tiveram participação importante na minha formação acadêmica.

Aos amigos Joice e Nilton e demais mestrandos de 2005. Esta turma encantadora e companheira que deixa saudades.

Aos meus pais, que souberam entender as minhas escolhas e acolheram minhas lágrimas e medos com infinita sabedoria.

Ao querido amigos Valter e Valdísia da Mata, Diana Lúcia, Gabriel, Débora, Elisângela, Anaíse Paim, Andréia Meireles, Cibele e Luzia Helena que contribuíram imensamente para a realização deste trabalho.

Aos amigos Quilombolas do Milton Santos, guerreiros e companheiros nesta luta por um mundo mais igual.

À minha companheira Heloisa, que me revelou como essencial é a fé para criar e recriar um sonho.

Aos professores, coordenadores das instituições que disponibilizaram tempo e paciência para meus questionamentos.

Às participantes que colaboraram neste estudo: companheiras na construção deste sonho.

“Todos os seres humanos, apesar das inúmeras diferenças biológicas e culturais que os distinguem entre si, merecem igual respeito, como únicos entes no mundo capaz de amar e descobrir a verdade e criar a beleza.
É o reconhecimento universal de que, em razão desta radical igualdade, ninguém – nenhum indivíduo, gênero, etnia, classe social, grupo religioso ou nação – pode afirmar-se superior aos demais.”

Fábio Konder Comparato

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo identificar como as estudantes de secretariado avaliam o fenômeno da discriminação racial nos processos seletivos, presumindo-se que a boa aparência como critério para o acesso ao mercado de trabalho das secretárias está associada à cor da pele e ao tipo de cabelo. Objetivou-se igualmente analisar como as estudantes de secretariado percebem os estereótipos na universidade e o processo de desqualificação das secretárias. Buscou-se também identificar como o contexto, a situação semestral e o grupo étnico influenciam esta avaliação. A amostra foi composta de 162 participantes do sexo feminino, estudantes do curso de secretariado de duas instituições de nível superior da cidade do Salvador, Bahia. Deste total de participantes, 47% (N=76) freqüentavam uma faculdade pública e 53%, uma faculdade particular (N=86). Foram utilizados um questionário *Estereótipos e Discriminação*, elaborado a partir das entrevistas realizadas nas duas faculdades, com professores, estudantes e as coordenadoras dos cursos, e a *Escala de Auto-Estima de Rosemberg*. Foram realizadas análises estatísticas descritivas, análises de variância e correlações entre as variáveis. Os resultados demonstraram que estas estudantes de secretariado, no geral, percebem a existência de critérios étnico-raciais para inserção profissional em Salvador. Observou-se, no entanto, que as participantes variam a avaliação sobre o fenômeno nos itens referentes à profissão de secretária. Esta variação dependia da cor da pele, da instituição de ensino e do semestre em curso. Os resultados deste estudo demonstram como as variáveis de background e as transmissoras não são preponderantes sobre as variáveis pessoais na compreensão do fenômeno dos estereótipos. E, por conseguinte, a compreensão de uma crença negativa estereotipada a respeito de um grupo não deve ser avaliada apenas a partir do atributo compartilhado. Os resultados permitem uma discussão sobre as estratégias para o enfrentamento da discriminação racial. Observa-se que é fundamental a consciência dos diversos canais de transmissão de estereótipos para inibir a manifestação de crenças negativas sobre atributos de um grupo. Em paralelo, os grupos sociais precisam fomentar ações que permitam o fortalecimento da identidade coletiva e assim a aceitação dos atributos compartilhados. Por fim, é imperativo o desenvolvimento das competências e habilidades pessoais para lidar com este processo, mantendo a auto-estima elevada.

Palavras-Chave: Estereótipos, aparência física, discriminação, inserção profissional.

ABSTRACT

The objective of this research was to identify the way how students of Secretary deal with the phenomenon of racial discrimination during selective processes. This segment is closely associated to the colour of the skin and the type of the hair. Other objective of this study was to analyse the perception of the Secretary students in relation to the stereotypes at the university and the disqualification process of these students. It was also sought to identify how the context, the semester situation and ethnic group have influence on this evaluation. The sampling was compound by 162 participants of feminine sex, Secretary students from two schools of superior level of Salvador, Bahia. Of the total of the participants, 47% (N – 76) were students from public universities, and 53%, were from a private college (N- 86). A questionnaire was elaborated based on interviews performed in both colleges, the public and the private ones, with teachers, students and the technical team from the courses, and a self-esteem scale was thought to analyse the answers. Statistic descriptive analyses, variant analyses and correlations between the variables were performed. The results demonstrated that in general, the Secretary students are conscious of the existence of ethnic-racial criteria in order to take part on the workmarket. It was also observed that the participants vary on their evaluation about the phenomenon concerning to the secretary profession. That variation depended on the skin colour, the institution, and the semester the student is following. It's important to understand how different contexts and personal abilities can influence the observer and the target of the stereotypes. The results of this study show the way background variables and the transmitting elements aren't on the personal variables on the understanding of the stereotype phenomenon. And, accordingly, the comprehension of a negative stereotyped belief on a group that can't be evaluated from the shared attributes. The results allow a discussion about strategies to face the racial discrimination. It can also be observed that what is relevant is the awareness of the variables channels of stereotype transmittings, like as media, educational environment and the workmarket, to inhibit the manifestation of stereotype beliefs. Simultaneously, the social groups must emphasize actions that permit the strength of the collective identity and this way the acceptance of the shared attributes. Last but not least, it's extremely important the development of personal competences and abilities to deal with this kind of process, while keeping a high self-esteem is always advisable.

Key- words: Stereotypes, physical aspect, discrimination, professional inclusion.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Anúncio publicado em jornal de grande circulação.....	13
Figura 2: Gráfico das médias para o item “por ser uma cidade de maioria negra, a cidade de Salvador oferece igualdade de oportunidades de emprego, independente da cor da pele” em função do semestre em curso e instituição.	54
Figura 3: Gráfico das médias para o item “ser branca é uma característica que facilita a escolha de uma secretária em processos seletivos” em função da cor e instituição.	54
Figura 4: Gráfico da média para o item “as secretárias tem mais oportunidades de acesso ao mercado de trabalho” em função do semestre em curso e instituição.....	57
Figura 5: Gráfico da média para o item “As secretárias brancas têm mais oportunidades de acesso ao mercado de trabalho” em função da auto-declaração da cor da pele e instituição...	58
Figura 6: Gráfico da média para o item “as grandes empresas tendem a preferir as brancas para serem secretárias em função do semestre em curso e instituição”.....	60
Figura 7: Gráfico da média para o item “ as estudantes de secretariado são na sua maioria mulheres negras” em função da instituição e do semestre em curso	74

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Distribuição das estudantes segundo a de cor da pele nas instituições.....	48
Tabela 2: Média das respostas aos itens sobre discriminação racial, em função da cor da pele, o semestre e a instituição.	52
Tabela 3: Média das respostas aos itens sobre a aparência física em função da cor da pele, do semestre em curso e da instituição.	65
Tabela 4: Média das respostas aos itens da categoria estereótipos das estudantes de Secretariado em função da cor da pele e do semestre em curso e da instituição.....	72
Tabela 5: Média das respostas aos itens da categoria desqualificação do trabalho das secretarias em função, da cor da pele e do semestre em curso e da instituição.....	77

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS.....	v
RESUMO.....	vii
ABSTRACT	viii
LISTA DE FIGURAS	ix
LISTA DE TABELAS	x
CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO.....	13
CAPÍTULO II - OS ESTEREÓTIPOS: DEFINIÇÃO, FORMAÇÃO E CONSEQÜÊNCIAS.	19
2.1. Uma Definição de Estereótipos.....	19
2.2. A Formação dos Estereótipos	19
2.2.1 Variáveis de Background.....	20
2.2.2 Variáveis Transmissoras	24
2.3 Estereótipos e Aparência Física	28
2.4 Estereótipos, Preconceito e Discriminação.....	34
2.5 Estereótipos e as Secretárias	39
2.6 Estereótipos e Auto-Estima	44
CAPÍTULO III - MÉTODO	47
3.1. Objetivos.....	47
3.2.Participantes.....	47
3.3 Contextos	48
3.4.Instrumentos.....	49
3.4.1. Questionário - Estereótipos e Discriminação.....	49
3.4.2.Escala de auto-estima	50
3.4.3. Questionário sócio-demográfico	50
3.5. Procedimentos	50
3.6 Hipóteses.....	50
CAPÍTULO IV - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	51
4.1 Discriminação racial.....	51
4.1.1 Hipótese 1	61
4.2. Aparência Física.....	63
4.2.1 Hipótese 2	68
4.3. Estereótipos das estudantes de secretariado.....	72

4.4. Desqualificação das secretárias.....	77
4.4.1 Hipótese 3	78
4.5. Avaliando a Auto-estima.....	82
4.5.1. Hipótese 4	83
CAPÍTULO V - CONSIDERAÇÕES FINAIS	87
REFERÊNCIAS.....	91
ANEXOS	97
ANEXO I: QUESTIONÁRIO DE ESTEREÓTIPOS E DISCRIMINAÇÃO INSTRUÇÕES	97
ANEXO II: ESCALA DE AUTO-ESTIMA	103
ANEXO III: QUESTIONÁRIO SÓCIO-DEMOGRÁFICO.....	105
ANEXO IV: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	106

CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO

“... mas como a cor não pega...”.
(Lamartine Babo, Irmãos Valença).

Figura1: Anúncio publicado em jornal de grande circulação



Os jornais de grande circulação até a década de 90 traziam de forma flagrante um critério para o preenchimento das vagas de emprego, sobretudo de atendimento: a boa aparência. O Ministério Público, em 1992, em um acordo com os grandes jornais conseguiu que estes anúncios não fossem mais veiculados. A alegação de que havia um racismo implícito nesta prática foi fundamental para o acatamento destas diretrizes.

Neste processo de recrutamento, como demonstram Bento (2000), Santos (2003) e Telles (2003), a cor da pele tinha um valor preditivo para determinar a boa aparência. Em última instância esta era uma condição decisiva para a ocupação da vaga, embora alguns autores, como, por exemplo, Talhavini (2006), tenham sugerido que este critério estritamente faria referência apenas ao vestuário, à higiene pessoal ou aos cabelos desalinhados.

A proibição deste tipo de anúncio no mercado de trabalho pode ter ajudado a reduzir um pouco este tipo sutil de discriminação. O “racismo à brasileira”, assim designado por Telles (2003), no entanto, faz crer que a exclusão étnico-racial ainda persiste, pois se pode

afirmar que as distinções raciais são fundamentais nas interações sociais como também determinam as oportunidades na vida de cada um no país.

O processo de desvalorização da aparência física do negro está arraigado na sociedade brasileira. Esta generalização de atributos negativos associados à cor da pele, ao tipo de cabelo e à feição negróide é um dos alicerces em que se edificou a exclusão racial de muitos homens e mulheres. A aparência foi um dos planos em que se materializou a situação de desigualdade entre brancos e não-brancos desde o processo de formação do Brasil.

Ainda se nota uma crença de que a boa aparência, refletida nos conceitos de beleza, é privilégio dos brancos; como da mesma forma, ocorre a incidência de estereótipos negativos como “cabelo duro”, “cabelo ruim” que desqualificam o cabelo dos negros em prol da valorização do “cabelo bom”, do grupo branco. Diante desta crença compartilhada de que o negro muitos negros, para se sentirem valorizados frente à padronização ditada pelo mercado, acomodam o cabelo “a ferro e fogo”.

Os estereótipos relativos à ausência de beleza são veiculados pela mídia, nas diferentes instâncias do sistema educacional e nas diversas modalidades de redes sociais formais e informais. A música popular carnavalesca proporciona exemplos riquíssimos para corroborar esta afirmação. Nota-se que a mulher negra é o alvo preferido destas composições desde o século passado. Isto reforça a tese de que os estereótipos negativos são ativados com mais facilidade em estados alterados de humor (Pereira, 2002).

Estes estereótipos negativos sobre aparência física são também veiculados por outros meios de comunicação de massa. Observam-se desqualificações generalizadas e um processo de exclusão dos negros na televisão brasileira (Araújo, 2000; Feres Junior, 2002; Santos, 2003), pois até recentemente era difícil achar uma face negra em comerciais ou em programas de entretenimento ou informação (Guimarães, 2006), a não ser ocupando papéis específicos, tais como os de empregada doméstica ou de capanga, principalmente em novelas que retratavam a escravidão.

Como demonstra a investigação conduzida por Araújo (2000), nas telenovelas, emissões televisivas de elevado alcance popular, nota-se uma invisibilidade do negro nos papéis principais. Da mesma forma, os programas infantis são apresentados quase na sua maioria por mulheres brancas e loiras. As propagandas de produtos de beleza para cabelos reforçam que o padrão branco é a única referência que se apresenta para o consumidor e telespectador.

As escolas brasileiras, do mesmo modo, formaram uma geração de jovens através de livros didáticos que estereotipavam de forma negativa o negro brasileiro (Silva, 1995). O

racismo brasileiro estava estampado nestes livros, em que uma hierarquia racial era postulada de forma sutil (Rosemberg, Bazilli & Silva, 2003).

Esta imagem do negro veiculada, compartilhada e associada a atributos negativos, tem como resultado conseqüências negativas para o desenvolvimento da auto-estima e todo o processo de construção de sua identidade (Gomes, 2003; Silva, 1995; Ferreira, 2001; Major, Quinton, McCoy & Schader, 2000; Santos, 2003).

O estereótipo como uma crença compartilhada sobre um atributo fundamenta o preconceito e a discriminação. No mercado de trabalho, os estereótipos repercutem em discriminação quando trabalhadores que têm características produtivas idênticas são tratados de forma diferente devido ao seu grupo de pertença (Weichselbauner, 2004).

A exigência de uma boa aparência, antes flagrante nos anúncios de jornais, agora se desvela na sutileza de outros requisitos, como a apresentação pessoal. Estas crenças quando associadas às dificuldades de acesso a um ensino de qualidade e a uma adequada qualificação profissional aumentam as disparidades raciais, reveladas por recentes pesquisas na capital baiana (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [DIEESE], 2005).

Em contraposição a este processo histórico, observa-se um movimento intensivo de utilização das tranças e diversos estilos afros de se pentear na cidade do Salvador. Este fenômeno remonta ao início dos anos 70 e se acelerou na entrada do novo século. A ação do movimento negro organizado, a estética demonstrada pelos blocos afros, a celebração da beleza negra na nova música popular brasileira podem ser citados como fatores que contribuíram para este processo.

O movimento negro tem um papel fundamental na vigilância sobre a veiculação dos estereótipos negativos aplicados contra o negro na mídia. Ao mesmo tempo propondo ações que valorizam os atributos físicos dos componentes da comunidade negra. Notam-se, principalmente nos blocos afros, como o Ilê Ayiê, Olodum, Muzenza, e nos afoxés, como o Badauê e Filhos de Gandhi. Há canções que valorizam a mulher negra, suas tranças, vestuário e beleza: “Minha crioula vou cantar para você que estás tão linda no meu bloco Ilê Ayiê com tuas tranças, muita originalidade, pela avenida cheia de felicidade: Deusa do Ébano”.

O bloco, referido na música, surgiu em 1974, num bairro periférico em Salvador, Curuzu. A entidade promove uma noite anual, pré-carnavalesca, denominada “Noite da Beleza Negra”, em que há um concurso para a escolha da mulher negra mais bonita, a própria Deusa do Ébano. Ressalta-se, deste modo, uma imagem positiva dos membros da comunidade e, ao mesmo tempo, criticam-se as crenças negativas sobre a mulher negra.

Exemplos importantes, surgidos também nos anos setenta, ocorreram na música popular brasileira e contribuíram para construção afirmativa da beleza negra. Em 1971, Elis Regina gravou a música “Black is beautiful”, composta por Paulo César Vale e Marcos Vale, no disco, “Ela”. A letra da canção, símbolo desse momento de valorização da etnia negra, versa sobre a beleza do homem negro:

“Hoje cedo na Rua do Ouvidor quantos brancos horríveis eu vi
eu quero esse homem de cor, um Deus Negro do Congo ou daqui
Hoje cedo, amante negro, eu vou enfeitar o meu corpo no seu
eu quero esse homem de cor, um Deus Negro do Congo ou daqui
que se integre no meu sangue europeu
black is beautiful black is beautiful”

Caetano Veloso, em 1979, canta, de sua autoria, “Beleza Pura” no disco “Cinema Transcendental”:

“Moça preta do Curuzu, Federação, Boca do Rio, beleza pura
quando essa preta começa a tratar do cabelo é de se olhar
toda a trama da trança da transa do cabelo
conchas do mar, ela manda buscar pra botar no cabelo
toda minúcia, toda delícia
moço lindo do Badauê beleza pura do Ilê Aiyê beleza pura
dentro daquele turbante dos Filhos de Gandhi é o que há
tudo é chique demais, tudo é muito elegante
manda botar fina palha da costa e que tudo se trance
todos os búzios, todos os ócios.”

Além de celebrar a beleza do homem e da mulher negra, como na canção anterior, o autor faz menção aos espaços em que habitam estes homens e mulheres, os bairros periféricos de Salvador, como Curuzu, Liberdade, Boca do Rio e Federação. Notam-se também referências aos blocos afros Ilê e o Badauê e ao afoxé Filhos de Ghandy, como já descritos, importantes elementos na contribuição para a mudança da percepção sobre os membros da comunidade negra. Nestas instituições, eles se encontram e presumivelmente se identificam e constroem suas identidades. Importante neste texto é a referência ao tratamento dado ao cabelo, à utilização das tranças, aos búzios e palhas da costa para adorná-las.

Elemento fundamental deste fenômeno, as tranças se tornaram um símbolo positivo do homem e da mulher negra, configuração de uma beleza admirada e sedutora. Neste contexto, num processo de desenvolvimento pessoal, vê-se uma melhoria de auto-conceito e da auto-estima do negro baiano que começa a trançar o cabelo, modificando também todo estilo de vestuário (Vieira, 1989).

Este movimento trouxe para este grupo a possibilidade de realçar a sua aparência reforçando os traços afros. Neste sentido, tornou-se uma estratégia frente às exigências dos processos seletivos de subjugar-se ao padrão estético branco.

Gomes (2003a) afirma que as múltiplas possibilidades de mudança no corpo se coadunam com as formas construídas historicamente pelos negros da diáspora. As mudanças na aparência física, como a manipulação do cabelo e dos penteados, para responder a uma pressão social, podem não ser um mecanismo de branqueamento.

Os salões de beleza étnicos são exemplos de manipulação positiva do corpo negro. Espaços privilegiados, como descrevem Gomes (2003a) e Santos (2000), para a construção e afirmação da beleza de homens e mulheres negras, além de se constituírem em um *locus* privilegiado de compreensão e entendimento da construção de uma identidade étnica positivamente afirmada.

Apesar desta crescente valorização da beleza dos membros da comunidade negra, persistem as dificuldades para a inserção dos negros baianos no mercado de trabalho. Neste contexto, esta pesquisa teve como objetivo identificar como as estudantes de Secretariado avaliam os processos de discriminação racial no mercado de trabalho e, em que medida estas mulheres percebem que a inserção das secretárias no universo laboral depende dos seus atributos físicos.

Estas profissionais, pela função que exercem, convivem com a exigência de um requisito fundamental para se adequar às demandas da profissão: a boa aparência (Garcia, 1999, 2000; Schvinger, Prado & Castro, 1985). A pesquisa teve como participantes estudantes de Secretariado de duas instituições de nível superior, uma pública e outra particular.

As participantes responderam um bloco contendo um questionário sobre estereótipos e discriminação, uma escala de auto-estima e um questionário sócio-demográfico. Foram feitas análises estatísticas (ANOVAS e Correlação de Pearson) para confrontar com as hipóteses do trabalho nas quais se presumiam que a boa aparência ainda persistiria como critério para inserção profissional de secretárias, a cor da pele e o tipo de cabelo estariam associados a este critério e as instituições de ensino não interfeririam na percepção do fenômeno da boa aparência.

Como demonstra a figura 1, os jornais publicavam anúncios que exigiam a boa aparência como requisito mínimo para envio de currículo das candidatas à secretária. As empresas deixavam explícito que, além da formação universitária, experiência profissional e competência técnica, a aparência física era fundamental para a contratação da candidata. Nota-se no anúncio que as tarefas referentes a esta vaga são de uma secretária da presidência da empresa. Deste modo, esta funcionária deveria manter contatos com altos funcionários da organização e de outras prestadoras de serviço. O anúncio define que deveria atuar na “coordenação de gabinete”, por conseguinte, a exigência da boa aparência para uma secretária se agrava a depender das atribuições da profissional.

Este anúncio foi publicado em 1989. A questão que sustenta a pesquisa reflete a persistência deste critério para desempenhar a função de secretário executivo.

CAPÍTULO II - OS ESTEREÓTIPOS: DEFINIÇÃO, FORMAÇÃO E CONSEQÜÊNCIAS.

O presente capítulo discorre sobre os estereótipos. Num primeiro momento serão tratados o conceito e os aspectos fundamentais na formação dos estereótipos. A seguir, serão discutidas as relações entre os estereótipos e aparência física; as possíveis associações entre os estereótipos, preconceito e discriminação e as conseqüências destes fenômenos para a inserção profissional das secretárias. Por fim, serão apresentadas as repercussões deste processo para a auto-estima do alvo.

2.1. Uma Definição de Estereótipos

Os estereótipos são crenças sobre atributos de um grupo, que contêm informações sobre as características do grupo e sobre o grau em que estes atributos são compartilhados (Bar-Tal, 1993; Hamilton, Stroessner & Driscoll, 1994; Klaczynski, Goid & Mudry, 2004; Pereira, 2002; Stangor & Schaller, 1994; Zebrowitz, 1996).

Há um consenso entre os psicólogos sociais que estudam estereótipos de que o trabalho de Lippman, relatado no livro *Public Opinion*, em 1922, foi pioneiro nas ciências humanas sobre o tema. Este autor definiu estereótipos como uma espécie de fotografia dentro da cabeça (Hamilton et al. 1994; Leyens, Yzerbyt & Shadron, 1994; Pereira, 2002; Stangor & Schaller, 1996).

A categorização social é um processo cognitivo percussor dos estereótipos. (Brown, 2000; Fiske, 1998; Pereira, 2002). A categorização tem sido entendida como um processo de ordenamento do meio ambiente diante da complexidade de informações no mundo. Este processo se dá em termos de categorias, pessoas, grupos ou eventos quando agrupados como sendo similares ou equivalentes em suas ações, intenções ou atitudes. A principal função da categorização está na sistematização do mundo no propósito de ação social; assim, mais do que um processo cognitivo, a categorização está impregnada de valor, cultura e interação social (Fiske, 1998).

2.2. A Formação dos Estereótipos

Bar-Tal (1997), Pereira (2002) e Duckitt (1992) apresentam modelos teóricos que tentam integrar as teorias sobre estereótipos e preconceito. Os autores concordam que devem se conceber para esta análise os componentes contextuais, grupais e individuais. Pereira

(2002) acrescenta que se devem incluir os componentes biológicos e físicos na análise da formação e mudança dos estereótipos. Bar-Tal (1997) apresenta um modelo que postula a existência de três conjuntos de variáveis capazes de determinar os conteúdos, a extensão e intensidade dos estereótipos nacionais e étnicos: variáveis de *background*, variáveis transmissoras, e variáveis pessoais mediadoras. Estas variáveis são descritas nas subseções seguintes.

2.2.1 Variáveis de Background

A primeira categoria do modelo apresentado por Bar-Tal (1997) constitui as variáveis macro-sociais que servem como “background” para a formação e mudança dos estereótipos. Elas envolvem as condições sócio-econômicas e política e a natureza da história das relações intergrupais que tem um maior impulso para os conteúdos dos estereótipos.

Tomando como exemplo a sociedade brasileira, as relações entre os grupos étnicos foram marcadas por três séculos de escravidão e apenas um século sem o regime escravocrata. As marcas históricas deste processo ainda fundamentam os estereótipos a respeito dos africanos e dos negros descendentes.

O Brasil não institucionalizou leis que afirmavam direitos específicos aos seus habitantes, levando em consideração a cor da pele, diferentemente dos Estados Unidos e da política segregacionista na África do Sul, o *apartheid*.

Os Estados Unidos constituíram-se como um Estado de direito a justificar a desigualdade dos indivíduos a partir de características imanentes. Os conquistadores e colonizadores europeus na África do Sul isolaram os povos nativos e não reconheceram os seus direitos à cidadania (Guimarães, 1999).

O racismo no Brasil, por outro lado, não foi erigido em doutrina de Estado, regulando a vida econômica e política e as relações sociais. Mesmo assim, a forma como ocorreu a abolição da escravatura, em 13 de maio de 1888, já revelava como a elite dominante brasileira excluía as minorias étnico-raciais. Não houve política específica para inserção social e econômica para que esta população se desenvolvesse em sua plenitude (Chiavenato, 1980; Santos, 2003).

A transição para a liberdade ocorreu sem a presença de ações efetivas que compensassem os negros dos efeitos danosos dos 350 anos de escravidão. É lícito postular que, depois da abolição da escravatura, criou-se no Brasil uma situação de desemprego estrutural. A população negra, quando não permanecia em péssimas condições nas fazendas, dirigia-se para as periferias das cidades, de onde nunca mais saiu (Santos, 2003).

Santos (2003) destaca que a situação de imobilização social foi um resultado do tipo de abolição ocorrida no Brasil. As dificuldades para conseguir emprego afetavam na possibilidade dos ex-escravos se capacitarem para obtenção de melhores ocupações e crescimento pessoal.

Quando empregados, o estigma de ex-escravo restringia a esta população os trabalhos menos qualificados e os péssimos salários. Além de tudo, os novos alforriados tinham que competir com os trabalhadores brancos e os novos imigrantes europeus que se alastravam em terras brasileiras (Santos, 2003; Telles, 2003).

No mesmo passo, o africano e seus descendentes sempre foram associados a qualidades negativas e, conseqüentemente, todos os seus valores e manifestações culturais. Este *status* inferior é retratado por Rodrigues (1976), pioneiro no estudo sobre negros no Brasil. De acordo com o autor:

A raça negra no Brasil, por maiores que tenham sido os seus incontestáveis serviços à nossa civilização, por mais justificadas que sejam as simpatias de que a cercou o revoltante abuso da escravidão, por maiores que se revelem os generosos exageros dos seus turiferários, há de constituir sempre um dos fatores da nossa inferioridade como povo. Na trilogia do clima intertropical inóspito aos brancos, que flagela grande extensão do país, do negro que quase não se civiliza; do português rotineiro e improgressita, duas circunstâncias conferem ao segundo saliente proeminência: a mão forte contra o branco, que lhe empresta o clima tropical, as vastas proporções do mestiçamento, que entregando o país aos mestiços, acabará privando-o, por longo prazo pelo menos, da direção suprema da raça branca (p.7).

O racismo surge como doutrina científica no país, como afirma Guimarães (2004), quando se concede a igualdade política e formal a todos os brasileiros. Esta adoção de uma visão equivocada da biologia humana, expressa pelo conceito de “raça”, estabeleceu uma justificativa para a subordinação de outros indivíduos e povos. A ideologia cientificista do século XIX expressa na Biologia e no Direito, transformou uma desigualdade temporária (cultural, social e política), numa desigualdade permanente, biológica (Guimarães, 1999).

O racismo brasileiro não deve ser lido apenas como reação à igualdade legal entre cidadãos formais que se instalava com o fim da escravidão. Ele foi o modo como as elites intelectuais, mormente as nordestinas, reagiam às desigualdades regionais do país (Guimarães, 2004).

Exemplo proeminente é o racismo das Escolas de Medicina da Bahia e do Rio de Janeiro, da Escola de Direito do Recife e dos museus etnográficos de Belém, São Paulo e Rio de Janeiro. Estes espaços acadêmicos, em que surgiram estudos de medicina legal, de criminalidade e das deficiências físicas e mentais, fundamentaram diferentes versões do branqueamento.

Ao comparar a Escola de Medicina da Bahia e a do Rio de Janeiro, Schwarcz (1994) afirma que enquanto no interior da Faculdade de Medicina da Bahia, os temas de pesquisas referiam-se à medicina criminal sob a personificação de Nina Rodrigues, no Rio de Janeiro a pesquisa e atuação eram na área da higiene pública e da epidemiologia. Sobre a Escola de Medicina da Bahia, Araújo (2000) afirma que as pesquisas científicas se desenvolveram na cadeira de Medicina Legal que se ligava estruturalmente à Secretaria de Segurança Pública do Estado da Bahia.

“Adotando os métodos da escola positiva italiana, cujo grande teórico era Cesare Lombroso, os médicos baianos estabeleciam correlações rígidas entre aspectos exteriores e interiores do corpo humano, considerando a miscigenação, por princípio, um retrocesso, um grande fator de degeneração” (Schwarcz, 1994, p.4).

Havia um debate, conforme demonstra Schwarcz (1994), entre as Escolas de Direito e Medicina. Uma disputa pela hegemonia e predomínio científico no Brasil. “De um lado o remédio, de outro a lei; o veneno previsto para uns, o antídoto nas mãos dos outros” (Schwarcz, 1994, p.5).

Schwarcz (1994) afirma que as duas Escolas de Direito revelavam possuir projetos coincidentes e harmônicos que reforçavam teóricas racistas e darwinistas sociais. A Escola de Recife tinha uma fundamentação mais arraigada em determinações das raças, enquanto a Escola Paulista analisava com cautela a introdução dos modelos darwinistas sociais. O Estado de São Paulo, não obstante, criou leis severas contra a inserção da mão-de-obra negra.

Já os museus etnográficos, a partir dos modelos das ciências naturais, buscavam relações entre as espécies botânicas, zoológicas e a humanidade. Havia uma ampla utilização de argumentos evolucionistas que permitiam explicar as diferenças, classificar as espécies para localizar os pontos de atraso entre as raças (Schwarcz, 2004).

Estes ambientes fomentaram idéias que subsidiaram políticas de imigração e teorias de miscigenação que pregavam a fixação de características físicas e mentais pela população brasileira (Guimarães, 2004; Schwarcz, 1994).

Um grande reforço científico nesta suposta hierarquização das raças, torna-se manifesto no Movimento Eugênico Brasileiro, presidido por Renato Kell e Octávio

Domingues (Castañeda, 2003; Schwarcz, 1994). O aperfeiçoamento da raça humana e a preocupação com deterioração da raça branca quando misturada com outras raças consideradas inferiores seriam os fundamentos deste movimento. Postulava-se que a construção de uma identidade nacional estaria ameaçada se não houvesse restrições à reprodução, controle das imigrações, formulação de leis que permitissem a segregação sexual dos defeituosos e a esterilização (Castañeda, 2003).

Esta suposta supremacia entre as raças pode ser vislumbrada através do processo de branqueamento no Brasil: uma das modalidades do racismo à brasileira como destacam Santos (2003), Domingues (2002).

Santos (2003) comparou os censos de 1872 e 1890, dois anos após a abolição. Nesta análise, identificou um crescimento da população branca no Brasil em detrimento da população preta. A imigração de brancos europeus no Brasil desde o Império, com a abertura dos portos às nações amigas, em 1808, como relembra Santos (2003), é o marco inicial deste branqueamento no Brasil. Este processo continuou com a instalação de dois mil suíços em 1818 na fundação de Nova Friburgo e em 1824-1830, com a vinda de 4.856 alemães para São Leopoldo, Rio Grande do Sul.

O Estado brasileiro criou em 1850 a Lei de Terras, que beneficiava os estrangeiros que se estabelecessem no país com a isenção do serviço militar. Os primeiros governos republicanos fomentaram a imigração, o que representou 1,5 milhão de estrangeiros em terras brasileiras. Este impacto é percebido no censo de 1940. O Brasil salta de 14,3 milhões para 41,3 milhões e 63% população brasileira é composta de brancos (Santos, 2003).

Domingues (2002) afirma que 1.817.261 imigrantes brancos entraram em São Paulo entre 1890 e 1929. Nos anos seguintes, o censo populacional foi marcado justamente pela diminuição da população negra. Esta redução dos negros deve-se, sobretudo, aos problemas sociais, como desemprego, o alcoolismo, fome, criminalidade e a mortalidade infantil que afligiam esta camada da população.

No sentido contrário, nenhum incentivo recebeu a imigração de descendentes de africanos, asiáticos e afro-americanos no País (Telles, 2003). Gomes (2003) relata que uma mobilização do Estado brasileiro impediu a entrada de afro-americanos no Brasil em meados de 1921 que pretendiam fundar uma colônia no Estado do Mato Grosso.

Outro aspecto fundamental no início do século XX era a carga ideológica do branqueamento que se expressava no terreno estético (Domingues, 2002). O modelo branco de beleza era referência em anúncios e depoimentos que mostravam o desejo do negro de

eliminar seus traços negróides. Da mesma forma, produtos prometiam transformar negro em branco mediante a despigmentação da pele.

O racismo, no Brasil, desenvolveu-se nas práticas sociais e nos discursos (Feres Junior, 2002; Guimarães, 1999). Este fenômeno não tinha o reconhecimento do sistema jurídico, sendo negado pela afirmação de uma identidade nacional (Guimarães, 1999).

Deste modo, as elites brasileiras não aceitaram o racismo como doutrina, valorizando a miscigenação cultural e biológica como ideais nacionais de modo a integrar todos os indivíduos (Guimarães, 1999; Schwarcz 1994).

Sob a constatação de que o país encontrava-se irremediavelmente miscigenado, coube aos intelectuais aceitar a idéia da diferença entre as raças sem condenar à hibridação (Schwarcz 1994).

Há no modelo proposto por Bar-Tal (1997) para analisar a formação dos estereótipos, um outro conjunto de variáveis denominadas de transmissoras. Nestas variáveis incluem os mecanismos sociais, políticos, econômicos e educacionais, as influências familiares e os contatos diretos entre os vários grupos.

2.2.2 Variáveis Transmissoras

As informações diretas e indiretas sobre os grupos servem como base para a formação dos estereótipos e são absorvidas dos vários tipos de canais, políticos, sociais, culturais e educacionais (Bar-Tal, 1997). As características dos grupos são descritas e apresentadas para confirmar os estereótipos e reforçar o compartilhamento destas crenças. Um exemplo fundamental neste sentido é a mídia.

Estudos realizados no Brasil demonstram a transmissão de estereótipos sobre a aparência física dos negros pelos vários tipos de canais de comunicação e pela indústria cultural.

Araújo (2000) examinando as imagens dominantes nas telenovelas no período de 1963 e 1997 observou o ideal de embranquecimento e a exclusão do negro da televisão brasileira. Identificou-se a maior presença de grandes atores e atrizes negras como figurantes ou em posição desqualificada na trama.

Nota o autor que se observa uma lenta mudança em prol da inclusão mais positiva dos negros neste meio de comunicação. Salienta, no entanto, que o modelo televisivo de beleza ainda é marcadamente referenciado em critérios raciais, sobretudo valorizando o grupo étnico branco.

Por outro lado, ao estudar a discriminação racial nos livros didáticos, Silva (1995) identificou como a imagem dos negros era representada de forma extremamente estereotipada nos livros didáticos da disciplina “Comunicação e Expressão”, adotados nas escolas de primeiro grau. Estas imagens estimulavam a crença de submissão do afro-descendente aos valores brancos e, por outro lado, revelava valores negativos atribuídos socialmente à matriz africana.

As músicas populares no Brasil, sobretudo, as carnavalescas são valiosos exemplos de transmissão dos estereótipos negativos sobre a aparência da mulher negra. Uma marchinha composta por Lamartine Babo, sobre a melodia dos Irmãos Valença animou intensamente o carnaval brasileiro de 1932: “O teu cabelo não nega mulata, porque és é mulata na cor, mas como a cor não pega mulata, mulata eu quero o teu amor”. Esta canção durante muito tempo foi hino informal desta festa.

Estes rótulos negativos não se estancaram na década de 30 do século passado e foram disseminados nas décadas posteriores e nas músicas de carnaval contemporâneas.

Há letras de músicas que demonstram que a negra tem cabelo duro e não gosta de pentear, como canta Luiz Caldas em “Fricote”, sucesso da “axé-music”, movimento musical baiano surgido nos anos 90. Para isso, a menina do cabelo duro deve, principalmente, buscar o padrão de beleza eurocêntrico para ser aceita socialmente como reitera uma música mais recente de um grupo carnavalesco baiano. A “solução” apresentada na letra da música para a mulher negra que tem este tipo de cabelo é passar o alisante no cabelo pra ficar “legal” ou dar uma “escovadinha”. Este “legal” a ser alcançado é o estilo liso de cabelo da mulher branca.

Estas músicas feitas para a folia de momo é uma fonte importante para se observar como se deram a formação e disseminação de estereótipos do negro brasileiro. Nota-se que foram compostas em períodos importantes na história desta festa: “o teu cabelo não nega” é a primeira marchinha carnavalesca; “Fricote” de Luiz Caldas e Paulinho Camafeu é considerada o marco inicial da “axé-music”; e a música “escovadinha” surge no auge do novo gênero do século 21, o pagode baiano.

A exposição de estereótipos negativos sobre os descendentes africanos tem afetado as relações destes grupos não só no seu intercâmbio com outros grupos, mas também nas relações entre os negros que compartilham a matriz de referência negra como Brasil, Estados Unidos e Caribe e os países africanos.

A relação entre os povos da diáspora africana nascidos nos EUA e nações do Caribe e aqueles nascidos na África foi objeto de investigação de Jackson e Cothran (2003). A pesquisa empregou um survey com 40 questões fechadas que examinava interação, contato,

amizade, viagem para outras cidades da diáspora e comunicação transcultural, pensamento e estereótipos entre os grupos entre outros tópicos.

Os participantes desse estudo, originários dos países da diáspora foram escolhidos por conveniência entre descendentes africanos que participavam de uma conferência e de estudantes recrutados de quatro universidades entre africanos, afro-americanos e indianos.

Nos três grupos ficaram evidentes pensamentos e estereótipos e poucas respostas que evidenciassem julgamentos positivos entre os grupos. Os africanos foram vistos como um grupo que por ter sofrido colonialismo e guerras relutam em sair do “status de terceiro mundo”, mantendo uma imagem de arrogantes por acreditarem saber a forma certa de como outros negros devem ser e agir. Os afro-americanos foram percebidos com mentalidade escrava e doente pelo legado da opressão. Os africanos consideram que os caribenhos constituem-se como um povo mais amigo do que os afro-americanos.

A falta de uma educação afrocentrada nos currículos escolares reforça mitos e estereótipos sobre os povos africanos. A maioria dos participantes da pesquisa aprende mais sobre Europa, cultura branca norte-americana e britânica do que a cultura africana. Esta falta de informação tem como consequência principal a formação de crenças equivocadas sobre os povos africanos.

As variáveis pessoais foram a terceira variável proposta por Bar-Tal (1997) para avaliar a formação dos estereótipos. As informações sobre o grupo, absorvidas dos canais de comunicação, e a formação de impressão são mediadas por estas variáveis. As informações sobre o exogrupo são assimiladas, identificadas e processadas.

2.2.3 Variáveis Pessoais

As variáveis pessoais são alusivas à habilidade cognitiva, linguagem, crenças pessoais, valores, atitudes, motivações e influência da própria personalidade que mediam o processo de informação (Bar-Tal, 1993; Pereira, 2002).

Neste sentido, cabe uma diferenciação entre os processos de estereotipização e os estereótipos. A estereotipização é um fenômeno estritamente individual, e os estereótipos devem ser considerados como produtos amplamente compartilhados no meio social, variando culturalmente (Pereira, 2002). Os estereótipos ganham contorno com a cultura, as condições estruturais e conjunturais do contexto e habilidade pessoal para lidar com a pressão social.

Domingues (2002) considera que a ideologia do branqueamento deformou as relações raciais. Este fenômeno contribuiu para desenvolver, no branco a concepção de que seus valores eram naturalmente superiores aos valores dos negros. Da mesma forma,

independentemente da classe social, fomentaram entre os negros uma auto-representação negativa.

Assim, quanto mais profundos eram os traumas do racismo, mais o negro se ajustava em comportamento e atitudes de acordo com a ideologia do branqueamento. Este processo deve ser entendido como um mecanismo psicossocial, utilizado para evitar as conseqüências do racismo (Domingues, 2002).

No que concerne à dimensão individual, Pereira (2002) afirma que dentre as várias modalidades de influências devem ser incluídas a motivação e a afetividade. Presume-se que indivíduos em estados afetivos mais positivos tenderão a julgar de forma mais estereotipada os membros do grupo-alvo.

Os atributos físicos, como afirma Pereira (2002), exercem importância ampla na percepção do alvo, sendo categoria importante para compreender a formação e desenvolvimento dos estereótipos. A aparência física do alvo percebida de imediato ou recuperada através da memória se destaca e possui uma maior chance de sofrer o processo de estereotipização.

O percebedor deve identificar um membro de uma categoria social. Em seguida, perceber as suas características fisicamente como compartilhadas com as de outros membros do exogrupo e assim homogeneizar todos estes membros.

Em relação as variáveis pessoais, deve-se refletir sobre o enfrentamento dos membros dos grupos que são afetados por crenças negativas estereotipadas. Pereira (2002) aponta algumas estratégias adotadas por estes membros diante de avaliações negativas referentes a um atributo compartilhado.

Uma destas estratégias refere-se às comparações com os membros do próprio grupo e não com os membros dos grupos sociais que realizam esta avaliação negativa. Nota-se neste contexto que a disseminação das tranças entre as mulheres negras baianas possibilita que os membros deste grupo percebam uma forma alternativa à pressão do mercado.

Outra estratégia relatada por Pereira (2002) seria a valorização de traços positivos a respeito de si próprio e/ou do seu próprio grupo. Uma música de Paulinho Camafeu para o Bloco Afro Ilê Ayiê reflete bem esta estratégia:

“ branco se você soubesse o valor que preto tem,
tu tomavas banho de piche e ficava preto também
eu não te ensino minha malandragem
nem tão pouco minha filosofia

quem dá luz a cego é bengala branca de Santa Luzia”.

Estudos revelam como indivíduos de um grupo podem reduzir a atratividade por sujeitos de outros grupos como estratégia individual em situação de seleção de pessoal. Avery, Hernandez e Hebl (2004) estudando o impacto da raça em processo de seleção, observaram que os participantes de grupos minoritários apresentaram um processo de atração mais intenso por recrutadores destes mesmos grupos. Assim, é fundamental compreender as estratégias utilizadas pelos membros para enfrentar um processo de formação e manutenção dos estereótipos.

A exigência de um padrão de beleza branca para se adequar às demandas do mercado pode afetar os membros do grupo que não apresentam este atributo. É presumível que este processo não afete de forma homogênea as mulheres negras que sofrem a pressão social para modificar os cabelos. Assim, alisar o cabelo pode ser menos uma submissão ao branqueamento do que uma possibilidade de mudança estética.

Nesta seção buscou-se discutir o conceito e o processo de formação dos estereótipos. A suposição de que a aparência física é determinante para a formação e manutenção dos estereótipos é a proposta predominante da próxima seção. Ao mesmo tempo, discutem-se como os estereótipos que afetam os atributos físicos reais podem fundamentar atitudes e comportamento injustos frente a um alvo ou ao seu grupo social.

2.3 Estereótipos e Aparência Física

A aparência física tem um papel primordial na formação e no desenvolvimento dos estereótipos, dado que é a forma mais simples de distinguir e homogeneizar os membros do grupo-alvo (Zebrowitz, 1996).

As aparências raciais, cor, características fenotípicas, intervêm como marcadores de identidade no corpo e como signos sociais e construções culturais que podem dar lugar a interpretações cambiantes. Assim, as aparências não remetem unicamente às características objetivas de um indivíduo classificado dentro de uma categoria; depende igualmente do status sócio-econômico, real ou suposto e da situação de interação (Cunin, 2003).

Os estereótipos sobre alguns grupos são ativados pela saliência e distintividade da aparência como, por exemplo, o caso dos “niseis”, dos obesos, dos *skinheads*, carecas do ABC, rastafaris, idosos, deficientes, entre outros. O primeiro aspecto saliente no julgamento

de estrangeiros e membros de grupos distintivos é o aspecto físico que torna o grupo alvo exposto ao julgamento do percebedor.

Pereira, Ferreira, Martins e Cupertino (2002) estudando as imagens, significados e o processamento de estereótipos analisaram a avaliação de categorias sociais distintas pela aparência física. A apresentação de uma fotografia em acréscimo ao rótulo verbal foi suficiente para que as pessoas com traços distintos do grupo do percebedor fossem mais discriminadas.

Os estudos sobre estereótipos e aparência física têm focalizado a atenção de muitos estudiosos das relações grupais, fundamentalmente, as generalizações negativas em relação a obesos, mulheres e negros.

Harrison (2000) investigou como traços negativos de obesos são veiculados pela televisão e as conseqüências para a atratividade física nas relações interpessoais e para formação de estereótipos sobre o padrão de corpo. Klaczynski, Goold e Mudry (2004) estudaram os estereótipos sobre ideal de magreza e auto-estima, mostrando os impactos que a aparência tem para o julgamento de um alvo. Pesquisando as relações entre homens e mulheres, Levesquel e Lowe (1999) observaram como as proeminências de características físicas são determinantes nas percepções interpessoais, determinando estereótipos de gênero.

Forbes, Adams-Curtis, Holmgren e Whites (2004) investigaram a percepção que homens têm em relação às suas companheiras que são mulheres musculosas. Os autores observaram que estes homens percebem mais características masculinas nas mulheres que apresentavam mais saliência nos traços de musculatura exagerada.

O que se nota nestes estudos é que a saliência das características físicas é fundamental para categorizar um alvo e identificá-lo como pertencente a um grupo. Além disso, quanto mais proeminente for esta saliência, mais vulnerável estará este alvo do estereótipo. Destarte, os estereótipos devem ser caracterizados em quatro aspectos fundamentais, o consenso, a homogeneidade, a distintividade e a saliência (Pereira, 2002).

O consenso diz respeito ao grau de concordância compartilhada pelos percebedores do *outgroup* a respeito das características que são estereotipadas. A invisibilidade do negro nas telenovelas, nas propagandas de produtos de beleza pode ser um exemplo consensual na mídia de que a beleza branca deve ser padrão de referência.

A homogeneidade se refere à suposição de que os membros da categoria-alvo seriam percebidos como iguais. Deste modo, quando se afirma que todos os negros se parecem fisicamente, assume-se a facilidade de identificá-los e submetê-los ao processo de estereotipização.

A distintividade é uma característica que alude a um suporte do percebido para diferenciar este grupo-alvo dos demais. E, por fim, a saliência, que relaciona a probabilidade de inclusão de um membro num grupo alvo ao grau de compartilhamento do atributo estereotipado. Pode-se observar que os cabelos dos rastafari, chamados *dreadlocks* são marcadores que distinguem os membros deste grupo. Além disso, quanto mais saliente os “*dreads*” no *rastaman*, maior a possibilidade de inclusão deste membro nos seguidores desta expressão cultural.

Blair, Judd, Fallman (2004) conduziram quatro experimentos com o propósito de examinar a relação entre automaticidade do processo de estereotipização baseados em categorias raciais e as características faciais. Os resultados demonstraram que indivíduos que são categorizados como membros de um grupo podem ser estereotipados e julgados a depender da extensão e do grau que suas características se aproximam mais das características físicas do seu grupo.

Wade e Bielitz (2005) analisaram os diferentes efeitos da cor da pele em atratividade, avaliação de personalidade e percepção do sucesso em afro-americanos. Os autores demonstraram como as avaliações da personalidade e da possibilidade de sucesso na vida variam com a tonalidade da cor da pele do alvo.

Os efeitos da cor da pele percebida e do sucesso social também foram investigados por Lima e Vala (2004). Nesta pesquisa, indivíduos brancos avaliaram um grupo de pessoas negras e um grupo de pessoas brancas (representados por fotografias), que obtinham sucesso social. Os resultados indicaram que os negros que obtêm sucesso social são percebidos como mais brancos do que os negros que fracassam, demonstrando um processo de infra-humanização dos negros que remonta ao século XIX.

Segundo Lima e Vala (2004), como naqueles tempos, persiste ainda a crença de que a civilidade e o desenvolvimento das pessoas só são possíveis quando elas são percebidas como brancas. Assim, é pelo branqueamento dos indivíduos que fazem sucesso e o enegrecimento dos que fracassam que adquire contornos o racismo à moda brasileira, o que se reflete numa visão essencialista do negro como incapaz, improdutivo e preguiçoso.

Para Telles (2003), as classificações raciais feitas pelos outros designam poder e privilégios nas interações sociais. A aparência, segundo a norma social brasileira, o *status* social, o gênero e uma situação social particular, freqüentemente, determinam quem é preto, mulato ou branco no Brasil. O sistema de classificação racial brasileiro possibilita que muitas pessoas com ascendência africana se auto-identifiquem ou sejam categorizadas pelos demais como pessoas brancas. A ascensão social pode levar muitas pessoas a escapar da categoria de

negro e muitas outras não conseguem e continuam a ser negras, apesar de sua ascensão cultural ou econômica.

As avaliações sociais e raciais se superpõem, remetem uma à outra, e as expectativas relacionadas com um status social chegam a condicionar em parte as identificações raciais (Cunin, 2003). As relações raciais dependem, assim, da forma como as pessoas são categorizadas e como são impostas estas categorias (Telles, 2003).

O corpo pode ser compreendido como um terreno social de conflito segundo Gomes (2003a), em que significações e tensões são construídas no contexto das relações raciais e do racismo brasileiro. O corpo nas relações raciais serve de base em que as relações de poder e de dominação classificam e hierarquizam os diferentes grupos sociais.

Cunin (2003) afirma que a cor da pele, mais do que uma característica objetiva inerente aos indivíduos pode ser percebida como um produto da interação e um vetor de classificação social do outro. Neste sentido, a percepção da cor mobiliza esquemas cognitivos incorporados, normas sociais implícitas, valores culturalmente difundidos.

Os esquemas cognitivos funcionam como filtros de informação que retêm, organizam e estruturam os estímulos concernentes à estrutura cognitiva (Melo, Giavoni & Tróccoli, 2004). Desta forma, a associação da boa aparência aos membros de um grupo social específico depende de um complexo processo de informação.

O processamento de uma informação depende de codificação, arquivamento, recuperação, julgamento e ação. A codificação refere-se à interpretação e organização de uma nova informação a partir dos esquemas prévios. O arquivamento e a recuperação aludem à memorização e à evocação dos conteúdos armazenados na memória. O julgamento, por sua vez, ocorre quando há a combinação das informações nos esquemas mentais para a tomada de uma decisão. A ação deve ser entendida como a seleção e a realização de uma conduta social, um reflexo deste conhecimento codificado, recuperado e utilizado anteriormente.

Um recrutador diante de um candidato negro, que utiliza “dreadlocks”, estabelece associações em seus esquemas prévios sobre este tipo de cabelo ou sobre os membros do movimento “rastafari” que utilizam este tipo de cabelo. A sua ação dependerá dos arquivos memorizados sobre os membros deste grupo social.

Este fenômeno também depende de normas implícitas e explícitas em sociedade. Neste contexto, nota-se atualmente uma norma de igualdade saliente que impede manifestações racistas. Por outro lado, quando se encontra uma norma social qualquer que justifique a sua expressão, explode em fanatismo nacionalista e xenófobo (Vala & Lima, 2004).

Vala e Lima (2004, pg.8) afirmam que “as novas expressões do racismo são disfarçadas e indiretas, e caracterizam-se pela intenção de não ferir a norma da igualdade e de não ameaçar o autoconceito de pessoa igualitária dos atores sociais”.

Como consequência deste processo, a avaliação da aparência física pode se tornar, e quase sempre se transforma, em um mecanismo de atribuição de status, de classificação do outros e relações de dominância.

O atributo da boa aparência como prerrogativa para acesso a vagas para o mercado de trabalho deve ser entendida neste sentido. As avaliações não se restringiriam às competências profissionais, mas aos aspectos exteriores que demarcariam as condições de acesso ao emprego. Nota-se que há limitações legais para a publicação de anúncios com esta exigência. Ainda persistem, no entanto, as demandas de modificar a aparência física para se adequar ao “perfil profissional” e conseguir se empregar especialmente em cargos que exijam o atendimento direto ao público (Bento 2000, Santos 2003).

Flagrar casos explícitos de discriminação racial não é algo fácil, mesmo porque a existência de uma legislação específica para tratar de crime de racismo inibe os atores. Porém, de forma sutil, algumas empresas tentam usar critérios racistas disfarçados no processo de seleção, como, por exemplo, exigir ‘boa aparência’ do candidato. Especificamente no caso do Estado da Bahia, para frear esta prática, a então procuradora Adna Aguiar, celebrou, em 2000, um termo de ajuste de conduta com as empresas que publicavam anúncios excludentes e emitiu uma notificação recomendatória para os jornais da capital para que não publicassem anúncios desse tipo” (Jornal A Tarde, 2002 caderno 7, pág 3).

Observa-se que a desqualificação da aparência física atinge principalmente o cabelo do negro. Há uma crença compartilhada de que “o cabelo do negro é ruim”. Esta crença é intensa, mesmo com todo o discurso de valorização da beleza negra, da dinâmica imposta pelos blocos afros e das lutas de afirmação impelidas pelo movimento negro. O cabelo é alvo constante desta pressão social, por ser um dos elementos mais visíveis e destacados do corpo, tratado e manipulado em todo e qualquer grupo étnico (Gomes, 2003). A lógica é se submeter ao padrão de beleza branco, veiculado em diversos canais de comunicação e compartilhado nos grupos sociais.

As novas expressões de racismo são assim mais veladas, sendo mais difíceis de ser identificadas e, por consequência, combatidas (Vala & Lima, 2004). Em vez de enfrentá-lo,

uma estratégia de combate pode ser a ocultação do estigma, que, paradoxalmente, em vez de eliminar ou reduzir o preconceito, gera efeito potencialmente contrário (Major et al., 2000).

Das respostas à discriminação racial, as estratégias individuais quando têm o foco direto no problema são mais eficazes do que aquelas que focam no impacto emocional. As estratégias coletivas são menos utilizadas; geralmente por exigirem imensos sacrifícios pessoais de tempo, dinheiro e principalmente por exigirem relacionamentos com pares (Major et al., 2000).

Para lançar mão de ações coletivas de enfrentamento do racismo, um grupo precisa se estabelecer e se fortalecer enquanto comunidade organizada, o que exige a aceitação positiva de características que definem a identidade étnica, reforçando uma auto-estima elevada. Uma característica do alvo que influencia a avaliação e a estratégia de enfrentamento é o senso de identidade coletiva ou de grupo. Os indivíduos estigmatizados diferem na extensão de que se considerem membros de um grupo estigmatizado. Estes indivíduos têm envolvimento pessoal maior do que aqueles que não compartilham este sentimento coletivo. (Major et al., 2000).

As mulheres negras utilizam estratégias para suportar esta pressão do mercado de trabalho de mudar a aparência. Deste modo, podem reforçar os traços afros, afirmando a negritude. Assim, estas mulheres enfrentam este processo ao não se submeterem ao padrão eurocêntrico de beleza. Por outro lado, elas podem lidar com esta pressão, alisando o cabelo. Neste sentido, a perspectiva de que sejam alijadas de um processo seletivo pode conduzir a esta prática.

Esta pressão em torno da modificação da aparência física não está restrita ao mercado de trabalho, à mídia e aos diversos espaços de interação entre brancos e negros. Militantes dos movimentos sociais não admitem a utilização de outros processos de embelezamento que não as tranças feitas dos próprios cabelos ou implantadas. (Gomes, 2003a).

Gomes (2003a) afirma que a manipulação do cabelo e dos penteados usados pelos negros não deve ser compreendida restritamente pelo viés do branqueamento. Estes procedimentos podem ser avaliados, também, como formas de recriação, reinvenção cultural daquelas formas construídas historicamente pelos negros da diáspora.

Nesta seção, discutiram-se as relações entre os estereótipos e a aparência física. Notou-se ainda como se dá o processo de desqualificação da aparência física do negro. Estes estereótipos podem fundamentar atitudes negativas (preconceitos) e atos discriminatórios que se manifestam nas circunstâncias em que ocorre um tratamento injusto em decorrência da afiliação de uma pessoa a um grupo social. Este é o tema da próxima seção deste capítulo.

2.4 Estereótipos, Preconceito e Discriminação.

As relações entre estereótipos, preconceito e discriminação não são simples e diretas, em que se supõe uma relação de causa e efeito. É lícito postular que o preconceito como uma atitude incorpora elementos cognitivos na sua estrutura. Estes elementos cognitivos são as crenças compartilhadas sobre os atributos de um grupo, os estereótipos (Dovidio, Brigham, Johnson & Gaertner, 1986). Assim, o preconceito deve ser considerado como uma classe de atitudes que gira em torno de um núcleo afetivamente negativo dirigido contra grupos de pessoas (Duckitt, 1992; Kruger, 1988; Pereira, 2002; Stangor, 2000).

O preconceito, por ter uma estrutura atitudinal, agrega além de elementos cognitivos, os componentes afetivos e comportamentais, tendo uma função eminentemente avaliativa. Os componentes afetivos são os sentimentos e emoções eliciadas pela presença ou lembrança de indivíduos do grupo-alvo e os comportamentais são predisposições para se atuar de uma maneira discriminatória (Pereira, 2002).

Na formação dos preconceitos são significativas as experiências de interação social, da família aos grupos institucionais; dos grupos informais aos partidos políticos (Brown, 2000; Fiske, 1998; Kruger, 1988). A discriminação é a manifestação do preconceito. Este dois construtos, entretanto, não se relacionam de forma direta e linear. Pereira (2002) apresenta quatro relações possíveis entre preconceitos e discriminação.

Há duas relações marcadas pela congruência entre a atitude e o comportamento. A primeira pressupõe um percebedor desprovido de preconceitos e, por isso, não discrimina; a segunda postula a coexistência de uma atitude preconceituosa e o comportamento discriminatório.

Pereira (2002) acrescenta duas relações incongruentes entre preconceito e discriminação. A primeira diz respeito à existência do preconceito sem discriminação: uma pessoa preconceituosa que pode não encontrar os meios e condições para adotar um comportamento discriminatório devido às normas anti-racistas (Vala & Lima, 2004). A outra relação refere-se à possibilidade de pessoas que, por força de normas sociais e costumes compartilhados na sociedade, discriminam sem serem preconceituosas. Como exemplo desta relação pode-se mencionar o recrutador que se submete às exigências da organização ao não contratar funcionários pertencentes a determinados grupos sociais, como homossexuais e negros.

A relação estabelecida entre os estereótipos negativos e a discriminação também pode ser analisada. Os estereótipos como estruturas cognitivas impactam a forma como se processa uma informação e estas crenças influenciam o comportamento interpessoal. Nota-se este

fenômeno nas profecias auto-realizadoras em que o percebido se comporta no sentido de confirmar a existência do atributo negativo do alvo (Brown, 2000; Dovidio et al. 1986; Pereira, 2002).

Neste contexto de estudo, vê-se que crenças em atributos negativos sobre aparência física podem fundamentar comportamentos discriminatórios e racistas. Cunin (2003) assinala que a cor da pele é uma marca que transcende o biológico, sendo substrato para uma dinâmica interação entre o percebido e o alvo. A definição e auto-definição da cor não é um processo simples, assim como não são os critérios utilizados por um recrutador que segue uma norma da empresa em escolher um candidato não-negro para uma determinada vaga.

No mercado de trabalho, os estereótipos se relacionam com a discriminação quando trabalhadores que têm características produtivas idênticas são tratados de forma diferente devido ao seu grupo de pertença. A foto no currículo seria suficiente critério para a exclusão de um candidato num processo seletivo.

Weichselbauner (2004) estudando a discriminação de gênero notou como as mulheres foram tratadas de forma desigual apesar de apresentar mesmo histórico curricular e características pessoais. O gênero teve um poder mais decisivo para contratação do que o capital humano, aquilo que credenciaria o trabalhador como candidato em potencial a uma vaga, como escolaridade, qualificação e carreira profissional.

Analisando a situação brasileira, Guimarães (2006) afirma que o Brasil é um país racista, pois se nota a disseminação no cotidiano de práticas de discriminação e de atitudes preconceituosas que atingem prioritariamente os pardos, os mestiços e os pretos. Observa-se, como sustentação desta assertiva, o descaso dos poderes públicos para com as regiões periféricas, as desigualdades raciais de renda, saúde, educação e emprego que favorecem a camada populacional formada pelos brancos (Chiavenato, 1980; Dieese, 2005, 2005a; Guimarães, 2006; Guimarães, 1998; Santos, 1994, 2003; Telles, 2003).

Guimarães (2006) sugere que no Brasil não se classifica por raça, pois não se acredita em grupos raciais de descendência. No país, não se acredita em grupos de descendência chamados "raças" e sim em grupos de cor. Estes grupos são flexíveis, alteram-se de geração a geração e convivem com a possibilidade de uma mobilidade individual. Assim, deve se admitir a existência de classes de cor. Apesar das fronteiras incertas para a percepção do estrangeiro, pessoas e famílias no Brasil pertencem a classes de cor bem determinadas.

“Discriminamos abertamente as pessoas por classe de cor ou de renda, por local de nascimento ou aparência física, etc. Todas essas discriminações são feitas em muito boa consciência porque não acreditamos em ‘raças’” (Guimarães, 2006, pg.2).

As noções de segregação e exclusão não poderiam ser aplicadas na realidade racial brasileira (Telles, 2003). Telles distingue dois tipos de relações raciais para se entender o racismo à brasileira: as relações raciais horizontais e verticais. As relações raciais horizontais dizem respeito aos níveis de sociabilidade inter-racial, como as possibilidades de casamento inter-racial e proximidade residencial. As relações raciais verticais referem-se às relações de poder sócio-econômico, entre as classes sociais.

No Brasil, a mistura racial e a fluidez das relações raciais (maior horizontalidade) convivem com a exclusão de pessoas negras (maior verticalidade), sendo o paradoxo da miscigenação brasileira (Telles, 2003). Em comparação aos Estados Unidos, observa-se uma menor distância social entre negros e brancos, como se percebe nos índices de segregação racial e de casamento inter-racial. Vê-se que as desigualdades raciais são reproduzidas e mesmo admitidas em função da miscigenação, levando com que as relações horizontais fluídas e flexíveis facilitem a dominação racial vertical (Telles, 2003).

A sociabilidade inter-racial não se distribui de modo homogêneo pelas classes sociais. A maior parte dos casamentos inter-raciais se dá entre os pobres, classe que faz distinções raciais menos rígidas e na qual também há menos segregação racial. A sociabilidade inter-racial varia de região, as relações se tornam cada vez mais parecidas com as norte-americanas quanto mais ao sul do país estivermos. (Telles, 2003, Pg317-318).

Em paralelo, persiste a crença de que não há divisão racial no Brasil e assim não se justificam ações de combate à desigualdade, que para Telles (2003), Santos (1994) e Guimarães (2006) compreendem fatores de classe e racial.

Para Khamel (2006), Maggie (2006), Maggie e Fry (2003) as ações que se propõem reduzir as desigualdades históricas são imerecidas no contexto brasileiro, pois fomentam uma bipolaridade racial que não faz parte da cultura brasileira. Estes autores comungam a suposição de que a miscigenação e o hibridismo devem ser refletidos como marcadores de uma identidade nacional. Assim, sugerem-se medidas universalistas em contraposição a medidas denominadas reparatórias da desigualdade racial, as políticas de ação afirmativa

Um estudo conduzido por Peña, Sidanius e Sawyer (2004) investigou a tese da democracia racial, também denominado “exclusivismo ibérico”, usando medidas de preconceito explícito e implícito em três nações caribenhas e nos Estados Unidos. Porto Rico, República Dominicana e Cuba foram escolhidas por serem nações que tinham similaridades

históricas e culturais em relação à questão racial, segundo os autores, como consequência da colonização espanhola e um regime escravocrata que durou entre os séculos 16 e 19.

Por outro lado, estes países apresentariam aspectos específicos, como o discurso de compromisso de igualdade da Revolução Socialista em Cuba, a miscigenação como propulsor de uma democracia racial na República Dominicana e a proximidade e o controle de Porto Rico pelos EUA, que supostamente absorveria as políticas gerais e ideológicas daquele país. Os participantes deveriam avaliar as fotografias com face negra e branca com auxílio de dois cartões com os adjetivos “bom” e “mau”.

Os resultados mostraram existência de preconceito implícito contra os negros. Os autores notaram que o preconceito era maior nos países latinos, o que estaria em contradição com a tese da democracia racial, que pressupõe igualdade de tratamento aos grupos étnicos. No caso, a associação de brancos à atributos positivos foi tão fácil quanto associar atributos negativos aos negros, principalmente quando o participante era branco. E, ao contrário do que os dados dos EUA demonstraram, nos países latinos houve uma tendência de negros e mulatos compartilhar este preconceito implícito contra os negros.

Assim, o alto nível de miscigenação na República Dominicana e a eliminação de classes sociais em Cuba não são condições suficientes para eliminar o preconceito implícito ou inconsciente. Os resultados não corroboraram com a tese do exclusivismo ibérico de que nos países colonizados por Portugal e Espanha não haveria discriminação e preconceito nas relações inter-étnicas.

Biderman e Guimarães (2004), a partir da comparação entre duas bases da pesquisa por amostra de domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) relativa aos anos de 1989 e 1999, identificaram os elevados patamares de desigualdades no acesso ao mercado de trabalho e nos rendimentos entre negros e brancos, homens e mulheres no Brasil. Os autores revelam como a tese do “exclusivismo ibérico” não se reforça igualmente no país.

Lima (1994) relaciona a educação das mulheres negras e a realização sócio-econômica, com base no PNAD (1990). Para a autora, a educação é uma variável determinante para a ascensão social e ocupacional. Nota, entretanto, que ao se analisar o impacto das variáveis gênero e cor no mercado de trabalho, os efeitos negativos atingem mais os rendimentos que a posição ocupada. Assim, mesmo quando as mulheres negras rompem a barreira da desigualdade na educação, alcançam empregos com menores rendimentos e prestígio. Esta análise pode-se amparar no relatório apresentado pelo Instituto Ethos que

avaliou a participação reduzida de negros nas funções de chefia e gerência das grandes empresas brasileiras (ETHOS, 2005).

Ao retingir a análise da situação brasileira às regiões metropolitanas, vê-se que a cidade do Salvador é um modelo de exclusão racial. Na cidade, onde a população dos trabalhadores tem maioria negra, há taxas de desemprego expressivas para as mulheres negras (29,2%). Os dados sobre a inclusão no mercado de trabalho nesta capital mostraram uma maior participação da população das trabalhadoras negras em trabalhos menos qualificados ou informais (52,2%) no biênio 2004/2005 (DIEESE, 2005).

Na população, composta de 82,7% de negros e pardos, encontram-se as maiores taxas de desempregados do Brasil. Acrescenta-se que 29,0% dos negros estão em situação de desemprego. A taxa entre não-negros é de 19,9%. (Silva, 2002).

Dados sobre a capital baiana apontam que a participação de funcionários negros nas empresas é de 23,4%. Destes funcionários, 13,5% conseguem chegar a um cargo de gerente e apenas 1,8% se tornam executivos (Ramos, 2004). Em Salvador, nota-se também uma situação vulnerável da mulher negra entre os trabalhadores ocupados, devido à intensa presença deste grupo no emprego doméstico (DIEESE, 2005). Quando comparadas com as mulheres não-negras, as negras estão em situação mais desvantajosa, ainda que sua participação seja mais intensa (Bento, 2000).

Pesquisas têm identificado as conseqüências dos processos discriminatórios para os membros do grupo-alvo no mercado de trabalho. Um estudo empírico conduzido por Bhui et al. (2005) identificou como problemas mentais estão associados à discriminação étnico-racial em um grupo de trabalhadores na Inglaterra.

Deitch et al. (2003) conduziram três estudos sobre discriminação sutil no mercado de trabalho nos Estados Unidos e o impacto negativo deste fenômeno. Resultados não só demonstraram que a discriminação sutil prevalece sobre o tratamento desigual flagrante, mas as conseqüências podem ser mais profundas para o bem-estar da vítima. Os participantes negros demonstraram experiência de estresse no emprego diferente dos brancos, com conseqüências danosas para a satisfação no trabalho.

Em virtude dos efeitos nocivos da discriminação racial no acesso à cidadania e nas condições de bem-estar e saúde, as reivindicações dos movimentos sociais colocaram em pauta a promoção da diversidade cultural nas empresas privadas e públicas (Myers, 2003).

A diversidade cultural, entendida como o processo de inclusão de pessoas de diferentes culturas, raças, gênero, orientação sexual, nacionalidades na organização, deve ser considerado um campo fecundo na produção científica (Torres & Pérez-Nebra, 2004). Os

efeitos da diversidade no comportamento humano nas organizações, sobretudo, nas formas de gerenciamento, são perceptíveis.

Myers (2003) afirma que empresas privadas no Brasil estão desenvolvendo iniciativas em favor da diversidade. O objetivo destes programas é eliminar barreiras para o acesso de grupos historicamente discriminados no acesso e desenvolvimento no mercado profissional. Nota-se que as ações implantadas têm frequentemente focalizado as mulheres e os portadores de deficiência.

Bass, K., Tomkiewicz, J., Adeyeme-Belo, T. e Vaicus, C. (2001) estudaram as implicações dos estereótipos raciais para a produtividade do trabalho em grupo. Os resultados demonstraram como a diversidade pode levar ao desconforto todos os membros do grupo, à baixa integração intergrupar e a um alto padrão de *turnover*. Estes efeitos negativos são proporcionais à percepção estereotipada que um grupo compartilha sobre o outro.

Os estereótipos afetam a habilidade dos membros para confiar no outro e a cooperação para atingir as metas da organização. Um estudo, refletindo os processos de integração no grupo de trabalho e os impactos dos estereótipos sobre as relações entre grupos étnicos, foi realizado por Gilbert, Carr-Rufino, Ivancevich e Lownes-Jackson (2003). O relato da pesquisa mostra como os estereótipos culturais sobre um grupo têm efeito nos processos de decisão nos critérios de seleção e promoção de pessoal.

O fenômeno das relações inter-étnicas não diz respeito apenas aos grupos com história de exclusão social (Bento, 2000). A diversidade cultural deve ser compreendida, portanto, como um valor que afeta todos os indivíduos da organização. Ela deve ser difundida por todas as áreas da empresa e deve marcar a forma de agir da organização em sua totalidade (Myers, 2003).

Nesta discussão, buscou-se analisar os estudos sobre os estereótipos e o fenômeno da discriminação racial no mercado de trabalho, no sentido de entender como a generalização de atributos negativos sobre a aparência física se relaciona com a exclusão racial. Na seção seguinte será apresentado o profissional alvo desta investigação, as secretárias: A história da profissão, os estereótipos que afetam os profissionais e a implantação do curso de secretariado nas universidades brasileiras e, especificamente, na cidade de Salvador.

2.5 Estereótipos e as Secretárias

A profissão de secretário na sua origem foi restrita ao universo masculino. Os escribas foram os primeiros secretários e tinham uma tarefa fundamental na Antiguidade, que consistia em escrever como copista, secretário ou redator (Natalense, 1998). São Jerônimo é

denominado o santo protetor destes profissionais. Ele foi secretário do Papa Dâmaso, que comandou a Igreja Católica de 367 a 384. No dia da secretária, 30 de setembro, comemora-se, entretanto, o aniversário da primeira mulher a escrever numa máquina de datilografar, Lilian Sholes, inventada por seu pai, Christopher Sholes em 1867 (Natalense, 1998).

Com a responsabilidade de manter sigilo de informações cruciais, o exemplo do escriba remonta a origem etimológica do termo secretária: aquela que guarda segredo. Esta especificidade da função é descrita no código de ética da profissão, no capítulo 6, denominado “Do Sigilo Profissional” que afirma como dever da secretária guardar absoluto sigilo sobre assuntos e documentos que lhe são confiados.

O primeiro curso de Graduação em Secretariado Executivo foi criado em 1969, na Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia, para atender às demandas advindas da implantação do Pólo Petroquímico de Camaçari. Este curso foi reconhecido em 1998. O primeiro curso de nível superior em Secretariado reconhecido no Brasil, no entanto, foi criado em 1970 e reconhecido em 1978, na Universidade Federal de Pernambuco.

O Código de Ética, publicado no Diário Oficial da União, no dia 7 de julho de 1989 determina, no artigo 10, que o profissional de Secretariado deve agir como elemento facilitador das relações interpessoais e atuar como figura-chave no fluxo de informações, desenvolvendo e mantendo de forma dinâmica e contínua os sistemas de comunicação.

A lei de regulamentação da profissão (Lei 7377, de 30/09/85 e Lei 9261, de 10/01/96) apresenta no artigo 4º as atribuições do secretário executivo, que entre outras atividades deve ser o planejamento, organização e direção de serviços de secretaria, a assistência e assessoramento direto a executivos e a coleta de informações para a consecução de objetivos e metas de empresas.

A inovação no mercado de trabalho tem exigido novas habilidades técnicas e comportamentais ao profissional de Secretariado. Como descreve Mosca (2004), as exigências para a profissão de secretária se referem à “autodeterminação, capacidade, honestidade, postura executiva, formação humanista e exata, visão administrativa, versatilidade, informática, conhecimento de várias línguas, zelo, responsabilidade, e o conhecimento pleno no Código de Ética do Profissional Secretário” (Mosca, 2004, pp29-30).

Kemerer (2004) afirma que o profissional de Secretariado ampliou gradativamente as suas funções e sofisticou aquelas já desempenhadas. “Atualmente, é habitual, o secretário ser responsável pela redação e envio de correspondências, gerenciar e operar sistemas de informação, gerenciar serviços de treinamento, atender a clientes e, ainda, oferecer apoio logístico às reuniões” (Kemerer, 2004, p. 13).

Nesta mesma perspectiva, afirma que a liderança é um atributo importante ao secretário executivo, pois além do conhecimento técnico, este deverá ser capaz de planejar, organizar e delegar tarefas. O papel do profissional secretário não se restringe à rotina administrativa e conhecimentos técnicos. As empresas buscam um profissional comprometido com seus objetivos e que exerça a liderança dentro da organização. (Salatini,2004; Seneme, 2004).

Não obstante, estigmas, preconceitos e mitos têm afetado os profissionais de secretariado executivo (Peixoto, 2003). No site da federação nacional das secretárias há um link que discute temas a respeito de rótulos negativos sobre as secretárias, que foram veiculados pela mídia nacional. (<http://www.fenassec.com.br/respeito.htm>).

Um rótulo negativo comum relatado pelo site refere-se à desqualificação do próprio curso de formação destas profissionais. No Jornal do Brasil, em 28/07/2006, Mauro Santayana na coluna “Coisa da Política” escreveu que “a proliferação de cursos universitários, para ofícios singelos, como os de bibliotecários e secretárias, faz parte do grande mercado de ilusão dos tempos modernos, e serve ao fundamentalismo mercantil. Milhares e milhares de jovens sacrificam-se e sacrificam seus pais na busca de um diploma que lhes venha conferir modesta estabilidade, e acabam caindo na fossa do desemprego e do desespero”.

Um estigma muito presente às secretárias diz respeito às relações supostamente estabelecidas com chefes e supervisores. O site relata uma ação judicial movida em 13/10/2003, pelo Sindicato das Secretárias do Estado do Rio de Janeiro – SINSERJ ação judicial contra o Hotel Elegance (Hotel Cambuquira), que publicou no Jornal “O Globo”, edição de 25/09/2003 uma propaganda com a seguinte frase: "Nossas camas são bem mais confortáveis que a mesa do escritório".

O site da Fenassec aponta que na edição de 04/10/2005, no Jornal "O Globo", o jornalista Joaquim Ferreira dos Santos, escreveu uma nota afirmando que "Sexta-feira passada, Dia da Secretária, foi um dia muito bom para os motéis. O Bambina Motel teve um aumento de 30% de clientes. Alguns casais chegaram na hora do almoço e saíram uma hora depois”.

Este fenômeno é multicausal. Pode-se atribuir a veiculação pela mídia de estereótipos sobre a profissão, às dificuldades para o reconhecimento e valorização do mercado de trabalho, à competição com outros profissionais que também exerciam e ainda exercem a função e à relação com executivos e organizações que não entendem a formação específica deste profissional.

Uma entrevistada, estudante de uma escola pública, na primeira fase deste estudo relatou como o estereótipo referente à relação secretária e o superior imediato afeta imensamente o cotidiano das secretárias: “um colega outro dia me perguntou se já havia tido a disciplina ‘sentar no colo do chefe’”. Segundo uma professora do curso “é necessário usar uma contraface para esta história de que é o caso do chefe. Uma armadura para se proteger, naquela época, quando atuava como secretária, eu percebia que era a minha proteção, manter uma rigidez corporal, expressa no *pois, não* e no *sim, senhor*”.

Dentre os estereótipos que afetam a profissão, destaca-se a exigência de que a aparência física da secretária deve estar compatível com o cargo. As secretárias profissionais convivem com a exigência de um requisito fundamental para se adequar às demandas da profissão: a boa aparência (Garcia, 1999, 2000; Schvinger, Prado & Castro, 1985; Ruiz, 2000). Pressupõe-se que os atributos físicos além da competência técnica sejam essenciais para a inserção no mercado de trabalho.

Afonso (2004) afirma que a apresentação da secretária executiva reflete a imagem da empresa. Assim algumas características são fundamentais para que a secretária se adapte às organizações: um bom currículo, boas maneiras, vestido, maquilagem e perfumes discretos, pendendo para o estilo clássico, cabelos e mãos limpas e boa apresentação. Afonso (2004) acrescenta que a aparência é fundamental para a função e a etiqueta faz parte desta aparência. Esta noção é confirmada por uma das professoras do curso de Secretariado na faculdade pública:

A secretária tem um papel de representação, de representar a instituição, representar o chefe. Então, ela precisa estar bem, não só apenas enquanto secretária, mas ela tem que fazer o papel de recepcionar a casa, por isso ela deve cuidar da sua imagem. A secretária tem uma jornada integral, uma responsabilidade enorme, ganha pouco e tem de ter uma aparência impecável. Ela não tem liberdade para esta coisa de produção de cabelo ou roupas.

Talhavini (2006) considera que neste critério não está implícito qualquer forma de discriminação racial. Ressalta que a definição de boa aparência está fundamentada na suposição de que um profissional de Secretariado deve compreender a necessidade de adequar a forma do vestuário ao cargo, assim como, conciliar a manutenção de hábitos de higiene e apresentação pessoal que não comprometam a relação como o cliente a ser atendido.

Bento (2000) afirma que este critério tem um efeito de auto-exclusão. Mecanismo sutil de afastar as mulheres negras da seleção de pessoal, pois sempre foram alijadas dos conceitos padronizados de beleza. Da mesma forma, uma coordenadora de um dos cursos postula a existência de discriminação racial na seleção para secretárias:

Se você fizer um levantamento entre as médias e grandes empresas as secretárias, que são realmente secretárias executivas, verá bem poucas de cor negra. Hoje temos uma consciência maior a respeito da valorização da etnia. Você vê meninas com cabelo afro. Antigamente tinha aquela questão alisar cabelo, de chapinha, hoje, não. Eu trabalhei numa empresa, cinco anos, no RH, e vivi um processo seletivo em que uma candidata, que tinha sido a melhor candidata em todas as etapas foi preterida por ser negra. A selecionadora no final disse que o cliente não gostaria de ser recebido por uma negra. Eu vivi isso e não pude fazer nada. Hoje as pessoas têm cuidado com o que falam, vivemos numa sociedade em que a postura do politicamente correto é muito cobrada.

Uma professora, em depoimento, declara que estes estereótipos afetam a percepção das estudantes de Secretariado que começam a estudar no curso.

A gente tem todo trabalho de fazer com que a informação chegue para elas: que esta profissão tem história, tem valor, que sofre realmente preconceitos por parte da sociedade, um preconceito justamente pro ignorar, por ignorância da sociedade. Estes preconceitos se estabelecem a partir dos estereótipos transmitidos por novelas, músicas e programas humorísticos. A secretária deve ser aquela mulher jovem, bonita dentro de um padrão de beleza aceito por determinada sociedade. Aqui, apesar do padrão de beleza diversificado devido à miscigenação racial, você percebe que existem certas preferências. Este preconceito não acontece de forma direta, é velado, pois é politicamente incorreto você demonstrar.

Nesta parte do estudo, buscou-se descrever a profissão de secretária, bem como relacionar os estereótipos que afetam a profissão, sobretudo os que se referem à aparência física. A seção seguinte tem como objetivo discutir as possíveis relações entre as crenças estereotipadas e a auto-estima do alvo.

2.6 Estereótipos e Auto-Estima

A auto-estima é uma resposta avaliativa constante do eu (Tesser, 2003). Deste modo inclui um julgamento cognitivo que permite um grau de conhecimento de si mesmo e um julgamento afetivo que se refere aos sentimentos negativos e positivos.

A auto-estima está integralmente relacionada com a dinâmica interpessoal, condicionada então ao intercâmbio entre a avaliação pessoal e a conformidade às pressões dos grupos sociais. Fazem parte deste processo os julgamentos que estes grupos e seus membros fazem do alvo e as habilidades pessoais para lidar com este processo. Deste modo, a auto-estima depende das estratégias e das habilidades de controle e auto-regulação no meio.

Por outro lado, as experiências específicas são fundamentais para compreender como o grupo e seus membros lidam com todo este processo. Baumeister, DeWall & Ciarocco (2005) demonstram como a exclusão social, definida com a rejeição dentro de um grupo, tem conseqüências negativas na auto-regulação do indivíduo, capacidade de controlar ou alterar as suas respostas às demandas do meio. É fundamental ser aceito nos grupos sociais para o bem-estar, conforto e saúde. Os autores manipularam a exclusão social em forma de *feedback* negativo em seis experimentos. Os sujeitos rejeitados ou excluídos quando submetidos a tarefas que dependiam de uma auto-regulação apresentavam fraco desempenho.

Um fenômeno pertinente na discussão sobre a auto-estima é a percepção de se sentir discriminado. Ruggiero (1999) conduziu dois estudos, nos Estados Unidos, para examinar a existência de uma discrepância entre a discriminação eu/grupo. Esta discrepância se dá quando um membro de um grupo historicamente discriminado minimiza ou nega a existência de uma discriminação sofrida pessoalmente. Por outro lado, estes membros tendem a perceber mais rapidamente a discriminação que afeta o seu grupo de pertença. Estudantes universitárias, no primeiro estudo, e afro-americanos no segundo, responderam questões sobre discriminação pessoal e em grupo.

Nos dois estudos, a autora identificou que os participantes respondiam questões sobre discriminação grupal em menor tempo do que as questões sobre discriminação pessoal. Isto se deve às diferenças do processo de informação implicado para avaliar as questões.

Presume-se que minimizar a discriminação pessoal tem conseqüência para a manutenção da auto-estima elevada. O pressuposto é de que considerar-se vítima de discriminação é reconhecer que os outros não te aceitam, tornando também ameaça à crença de controle sobre o mundo.

Verkuyten & Thijs (2006) avaliaram a auto-estima étnica como mediadora da discriminação percebida e sentimento de valor do “eu” em adolescentes. Os autores mostram

nos resultados como a discriminação étnica produz implicações negativas para este sentimento de valor. Ademais, como um tratamento desigual pode afetar a formação de uma identidade e na avaliação global do “eu”.

Os espaços inóspitos para as mulheres negras se candidatarem são evitados por serem ameaçadores à auto-estima, por serem exclusivos para mulheres brancas ou homens brancos e neste sentido são difíceis os recursos para uma auto-regulação que permita lidar de forma satisfatória com a situação.

É possível relacionar a auto-estima, a formação e a construção das identidades pessoal e social. O processo de construção de uma identidade positiva se desenvolve em consonância com a melhoria da auto-estima. Como processo dinâmico e complexo, nenhuma identidade é construída no isolamento. A identidade é intermediada pelo reconhecimento obtido dos outros em decorrência de sua ação. É negociada durante a vida toda por meio do diálogo, parcialmente exterior, parcialmente interior, com os outros. Tanto a identidade pessoal quanto à identidade social são formadas na interação (D’adesky, 2001).

A atitude negativa frente ao exogrupo é uma forma preconceituosa de manter o julgamento positivo de si do percebido. A teoria da identidade social aponta que estereotipar um grupo tem a função de manter a auto-imagem, o autoconceito e a auto-estima (Tajfel & Forgas, 2000).

A construção da identidade negra em nossa sociedade pode ser compreendida através destas crenças sobre o corpo negro e os sentidos sócio-culturais que vão assumindo a manipulação constante das características corporais (Gomes, 2003a).

A influência de uma generalização negativa da aparência física no desenvolvimento da auto-estima deve ser considerada, especialmente o seu impacto na forma pela qual o indivíduo-alvo responde às pressões do meio e lida com a inserção na sociedade, sobretudo no mercado de trabalho. A desqualificação da aparência e o correlato rebaixamento da auto-estima geram conseqüências na construção de uma identidade étnico-racial positivamente afirmada, capaz de contemplar a integração das matrizes de referência do homem e da mulher brasileiros (Ferreira, 2001).

Gomes (1995) afirma que a identidade negra compreende um complexo sistema estético. Desde a escravidão, os cabelos têm sido um dos principais símbolos do lugar do sujeito dentro do sistema de classificação racial brasileiro, um ícone identitário fundamental para entender a inclusão e aceitação de um indivíduo num grupo.

Sem embargo, como analisa Gomes (2003a), a identidade de um membro de um grupo étnico não é construída por oposição aos outros grupos. Neste processo devem ser

incorporadas formas de negociação, conflito e diálogo entre os membros destes grupos. As diferenças étnico-raciais não obstam a afirmação positiva de uma identidade, mas são imprescindíveis na sua construção. A construção positiva ou não da identidade depende da configuração deste sistema de aproximação e distanciamento entre os membros dos diversos grupos étnicos.

O cabelo como um elemento fundamental na constituição do que seja a beleza negra (Santos, 2000) possui um forte significado de afirmação do membro num grupo étnico (Gomes, 2003, 1995; Vieira, 1989). Os atributos negativos referentes ao cabelo e ao corpo do negro tendem a enfraquecer o poder de reação do grupo étnico em situação desigual, mantendo-o numa posição de constante enfraquecimento, fortalecendo assim a identidade do grupo em situação privilegiada (Gomes, 2003).

A utilização de tranças, conforme demonstrado por Gomes (2003), é uma técnica corporal que acompanha a história do negro desde a África e nas sociedades ocidentais contemporâneas. Algumas famílias negras utilizavam tranças na tentativa de romper com os estereótipos do negro descabelado e sujo, enquanto outras o faziam como uma prática cultural de cuidar do corpo. Estas práticas requeriam uma variedade de tipos de tranças e o uso de adereços coloridos.

Este capítulo, dedicado à discussão das bases teóricas deste trabalho, apresentou as bases conceituais dos estereótipos, o seu processo de formação, as possíveis relações entre este construto, o preconceito a discriminação e a importância da aparência física neste processo. Por fim, procurou-se destacar como este processo pode influenciar a formação e inserção das secretárias assim como as consequências para a auto-estima.

No capítulo seguinte, será detalhado o delineamento metodológico desta investigação. Serão apresentadas as hipóteses e as estratégias utilizadas para submetê-las a teste.

CAPÍTULO III - MÉTODO

Neste capítulo será apresentado o delineamento metodológico desta investigação. Serão demonstradas, inicialmente, as hipóteses e os objetivos deste trabalho. Em seguida, serão descritos os participantes, os procedimentos e os instrumentos utilizados durante a investigação, assim como, os testes estatísticos adotados para as análises dos dados.

3.1. Objetivos

Esta pesquisa teve como objetivo identificar como as estudantes de Secretariado avaliam a discriminação racial nos processos seletivos em geral e para a função de secretária. Intentou-se também avaliar como estas estudantes julgam a boa aparência como critério para o acesso ao mercado de trabalho das secretárias e em que medida este critério está associado à cor da pele e ao tipo de cabelo. Objetivou-se igualmente analisar como as participantes avaliam os estereótipos que afetam as estudantes de Secretariado e o processo de desqualificação das secretárias. Buscou-se também identificar como o contexto, a situação semestral e o grupo étnico influenciam esta avaliação.

O primeiro passo para atingir estes objetivos foi identificar os estereótipos sobre as estudantes de Secretariado, em duas instituições de ensino superior, uma pública e outra particular. Além disso, verificaram-se quais são estas crenças compartilhadas de forma negativa que têm como alvo as secretárias executivas. O segundo passo foi avaliar em que medida as estudantes concordam com a existência de discriminação contra negros no mercado de trabalho. O terceiro passo foi investigar em que proporção as participantes consideram que a boa aparência é fundamental para a inserção profissional de secretárias. O quarto passo foi identificar em que extensão as estudantes aceitam que a cor da pele e o tipo de cabelo são critérios que preponderam numa avaliação sobre a aparência física. O quinto e último passo foi avaliar como a auto-estima destas participantes influencia este processo.

3.2. Participantes

Este estudo contou com a colaboração de 162 participantes do sexo feminino, estudantes do curso de Secretariado de duas instituições de nível superior da cidade do Salvador, Bahia. Deste total de participantes, 47% (N=76) freqüentavam uma faculdade pública e 53%, uma faculdade particular (N=86). A média de idade dos participantes foi de 24,7 anos (desvio-padrão = 5,8; mínimo = 17 anos; máximo = 52 anos).

Considerando o tempo de estudo no período da pesquisa, 39,5% das participantes na instituição pública estavam iniciando o curso (N=30), 32,9% cursavam o segundo semestre (N=25) e 27,6%, os demais semestres (N=21). Na instituição particular, 33,7% cursavam o primeiro semestre (N=29); 25,5% eram estudantes do segundo (N=22) e 40,7% estavam concluindo semestres mais avançados (N=35).

A tabela 1 mostra o predomínio das participantes não-brancas nas duas instituições. Na instituição pública, 43,4% se declararam como negra (N=33), 22,4% como branca (N=17) e 34,2% das estudantes que não se enquadraram nestas duas classificações (N=26), sendo categorizadas como ‘outras denominações étnicas’.

As estudantes, que compõem esta categoria, utilizaram diferentes expressões e denominações para declarar a pertença étnica: “parda”, “parda, cor que não existe”, “sou brasileira”, “baiana”, “branca mais ou menos” e “morena”, entre outras.

Na instituição particular, as participantes negras representavam 46,5% (N=40), as brancas 23,3%(N=20) e as participantes de outras denominações 30,2% (N=26).

Tabela 1: Distribuição das estudantes segundo a de cor da pele nas instituições

Cor	Instituição %	
	Pública	Particular
Negra	43,4	46,5
Branca	22,4	23,3
Outras	34,2	30,2

3.3 Contextos

Para a consecução dos objetivos, a investigação foi realizada em uma instituição pública e outra particular. Um estudo conduzido por Machado e Barcelos (2001) mostrou a existência de diferenças entre as percepções de estudantes de instituição particular e pública sobre as relações raciais, sobretudo, no que diz respeito à adoção de reservas de vagas para negros. As estudantes da instituição pública mostraram-se maior grau de aceitação relativo às políticas de cotas raciais.

A instituição particular, em que este estudo foi realizado, surgiu em 12 de abril de 1996. O curso funciona no período noturno, tendo a denominação de Secretariado Executivo Trilíngue. No período desta pesquisa, este curso tinha o menor valor de mensalidade proposta pela organização.

Além de Secretariado Executivo, a instituição mantém os cursos de Administração Geral, Administração Hoteleira, Ciência da Computação, Ciências Contábeis, Comunicação Social, Direito, Engenharia da Produção, Farmácia, Fisioterapia, Enfermagem, Marketing,

Nutrição, Pedagogia, Relações Internacionais, Sistemas de Informação, Terapia Ocupacional, Turismo.

Na instituição pública, o curso é denominado Secretariado Executivo e foi criado em 1969, em sistema de curta duração. O curso tornou-se pleno em 27/08/1992, passando a vigorar o novo currículo, a partir do primeiro semestre de 1993 e o reconhecimento se deu em 1998. O curso foi criado, conforme relato da coordenadora, “para atender às necessidades advindas principalmente da implantação do Pólo Petroquímico de Camaçari”.

O colegiado concentra a maioria das aulas no turno matutino e oferece 40 vagas semestralmente e tem a duração mínima de quatro anos e máxima de seis. O curso de Secretariado compartilha o espaço físico da instituição somente com o curso de Administração.

3.4. Instrumentos

A primeira etapa desta pesquisa foi realizada a partir de entrevistas abertas nas faculdades. E na segunda etapa, a coleta dos dados foi realizada por meio de um bloco com um questionário (anexo 1), com itens sobre os estereótipos e a discriminação no mercado de trabalho, uma escala de auto-estima (anexo 2) e um questionário sócio-demográfico (anexo 3).

3.4.1. Questionário - Estereótipos e Discriminação

O questionário sobre os estereótipos, preconceitos e discriminação foi elaborado a partir das entrevistas realizadas nas duas faculdades, com professores, estudantes e as coordenadoras dos cursos.

As entrevistas foram abertas e o conteúdo era baseado em questões que permitiram identificar o perfil das estudantes do curso de Secretariado (faixa etária, classe social, etnia), entender como as estudantes são percebidas pelos outros estudantes, pelos professores e pela comunidade em geral, identificar quais são os estereótipos que comumente são alvos as secretárias e as estudantes de secretariado e, além disso, compreender a discriminação racial em relação à inserção no mercado de secretárias.

Com base nas entrevistas, foi elaborado um questionário, no formato de escala Likert, constituído por vinte e dois itens. As opções de respostas variaram entre as opções: *discordo*, *discordo totalmente*, *nem concordo e nem discordo*, *concordo*, *concordo totalmente*, nesta ordem.

3.4.2. Escala de auto-estima

Para avaliar a auto-estima das estudantes foi utilizada a escala de auto-estima de Rosenberg, adaptada pelo Laboratório de Mensuração do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

3.4.3. Questionário sócio-demográfico

Para obter uma descrição da amostra de participantes foi aplicado um questionário sócio-demográfico. Este questionário permitiu a identificação da instituição, o semestre, a cor, a idade e a situação de emprego da participante.

3.5. Procedimentos

Após assinar um termo de consentimento (anexo 5), as participantes receberam um bloco contendo o questionário sobre estereótipos e discriminação, a escala de auto-estima e o questionário sócio-demográfico. O tempo médio de aplicação foi de 10 minutos. Os dados foram coletados de abril a junho de 2006.

3.6 Hipóteses

A primeira hipótese deste trabalho referia-se à percepção das estudantes em relação à discriminação racial. Sustentava-se que as participantes percebiam Salvador como uma cidade em que as condições desiguais de acesso ao emprego são fundamentadas em critérios étnico-raciais.

A segunda hipótese aludia à avaliação das estudantes sobre a boa aparência para a inserção profissional de uma secretária. Neste sentido, as estudantes avaliariam que o critério da boa aparência é fundamental para esta profissão e favoreceria as mulheres brancas.

A terceira hipótese dizia respeito à análise das participantes em relação aos estereótipos das estudantes e profissionais de Secretariado. Considerava-se, a partir de análise inicial das entrevistas, que o efeito “cor da pele” influenciaria as respostas dos grupos de estudantes, independente das diferenças das duas instituições.

A quarta hipótese se referia à auto-estima das estudantes. Neste sentido, asseverava-se que o julgamento que as participantes fazem de si mesmas influenciaria a crença sobre os estereótipos e os processos de discriminação.

CAPÍTULO IV - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Os vinte e dois itens do questionário foram elaborados para examinar as hipóteses que se referiam à percepção das estudantes em relação à discriminação racial, aos estereótipos sobre as estudantes e profissionais de Secretariado e à aparência física. Para efeito de análise, estes itens foram organizados e classificados em quatro categorias, conforme a hipótese a ser testada, a saber, *discriminação racial, aparência física, estereótipos e desqualificação das secretárias*.

Para examinar como as estudantes avaliam no geral cada item, conduziu-se uma análise estatística descritiva dos dados utilizando médias e desvio-padrão. Em seguida, buscou-se comparar as diferenças entre as médias encontradas nas respostas por item das participantes em grupo. Considerou-se para isso, as interações significativas entre os dados sócio-demográficos como a instituição de ensino (pública ou particular), a auto-declaração de cor (negra, branca e outras denominações étnicas) e a situação semestral (primeiro semestre, segundo e outros).

Também foram feitas análises em que se buscou investigar a correlação entre a auto-estima e as declarações contidas nos itens, empregando-se o teste de correlação de Pierson, assim como foram conduzidos testes que permitiram avaliar se a auto-estima exercia algum efeito mediador sobre as respostas das participantes.

Nas subseções posteriores, seguem-se análise e discussão dos dados, considerando apenas os resultados com valor estatístico significativo ($p < .05$). No fim de cada subseção, realiza-se um confronto entre os resultados obtidos e a hipótese relativa.

4.1 Discriminação racial

A categoria temática *discriminação racial* apresenta cinco itens, elaborados para examinar a percepção de que o mercado de trabalho favorece a inserção das mulheres brancas.

Q1 Em Salvador, a mulher negra enfrenta mais obstáculos do que a mulher branca para conseguir emprego.

Q2 Por ser uma cidade de maioria negra, a cidade de Salvador oferece igualdade de oportunidades de emprego, independente da cor da pele.

Q5 Ser branca é uma característica que facilita a escolha de uma secretária em processos seletivos.

Q13 As secretárias brancas têm mais oportunidades de acesso ao mercado de trabalho.

Q16 As grandes empresas tendem a preferir mulheres brancas para serem secretárias.

No primeiro item da escala (Q1), há uma afirmação de que, na cidade do Salvador, a mulher negra encontra mais obstáculos para se inserir profissionalmente que a mulher branca. Os resultados demonstram que as participantes concordam em geral com a existência de um processo discriminatório que impõe barreiras raciais no acesso das mulheres ao mercado de trabalho (μ : 4,36, dp : 0,8046).

Conforme se observa na tabela 02, verificou-se uma interação de segunda ordem entre as variáveis *instituição, a cor da participante e o semestre em curso* ($F_{(2)}=2,559$, $p<.05$). As estudantes negras concordam intensamente com a noção de que existe discriminação racial no mercado de trabalho. Nota-se, neste caso, um padrão de respostas com esta mesma tendência, em todos os semestres e nas duas instituições. Estas participantes mostram índices de aceitação próximos nos semestres iniciais nas duas faculdades ($\mu_{pública}$:4,8; $\mu_{particular}$:4,9) e em semestres avançados ($\mu_{pública}$:4,6; $\mu_{particular}$:4,5).

Tabela 2: Média das respostas aos itens sobre discriminação racial, em função da cor da pele, o semestre e a instituição.

Item	Pública									Particular								
	Branca			Negra			Demais			Branca			Negra			Demais		
	1º	2º	Out	1º	2º	out	1º	2º	Out	1º	2º	Out	1º	2º	Out	1º	2º	Out
Q1	4,3	4,1	3,0	4,8	4,3	4,6	4,6	4,1	4,1	4,3	4,0	4,5	4,9	4,0	4,5	3,8	4,2	4,1
Q2	1,3	1,3	2,8	1,2	2,0	1,9	1,0	2,4	2,1	2,4	2,7	2,2	1,5	2,3	1,7	2,7	2,3	2,3
Q5	3,3	2,0	2,6	4,1	3,0	3,9	3,5	2,1	2,3	3,4	3,0	4,0	3,8	2,3	2,5	3,4	2,9	3,5
Q13	4,0	3,2	1,8	4,2	3,8	4,1	3,8	3,3	3,7	3,6	3,7	4,5	4,0	2,8	3,9	2,9	3,9	3,3
Q16	4,3	3,5	3,0	4,5	3,3	4,0	3,8	2,9	3,1	2,8	3,7	3,9	4,0	3,4	3,9	3,3	3,4	3,3

Observa-se nos outros grupos, no entanto, que a aceitação frente à assertiva não é consensual. Um segmento das participantes brancas, supostamente beneficiárias deste processo discriminatório, não admite que a condição racial afete a inserção no mercado de trabalho. Estas estudantes em semestres mais avançados da instituição pública demonstram que não têm opinião formada sobre o tema (μ :3,0). Nota-se, por outro lado, que as participantes brancas da instituição particular em semestres avançados concordam com a existência de uma discriminação contra a mulher negra (μ :4,5).

É possível notar igualmente outras discrepâncias entre as médias das respostas das participantes de “outras denominações”. As estudantes do primeiro semestre da instituição particular apresentaram uma média menor (μ :3,8) em comparação às estudantes de todos os grupos étnicos em mesma situação semestral. Neste mesmo contexto, as estudantes dos

últimos semestres aderem à tese de que a inclusão profissional das mulheres negras sofre o impacto da discriminação racial ($\mu_{\text{pública}}: 4,1$; $\mu_{\text{particular}}: 4,1$).

Nota-se que a **cor** influencia as diferentes respostas das participantes ($F_{(2)}=5,685$ $p<.05$). Os resultados demonstram que as estudantes negras aceitam de forma intensa a existência de uma discriminação racial ($\mu:4,5$). As estudantes brancas ($\mu:4,2$), e as estudantes de outras denominações ($\mu:4,1$) apresentam média menores de aceitação entre os grupos.

Era presumível que as estudantes julgassem de forma diferente um item que pressupõe privilégios para a mulher branca conseguir emprego. Neste estudo, supõe-se que as estudantes negras, por estarem em desvantagem neste processo de exclusão, percebem com mais intensidade a discriminação do que as demais participantes.

As estudantes que não se classificaram como brancas ou negras, por outro lado, mostraram variações na concordância ao item. Estas mulheres podem ser rotuladas como brancas ou negras a depender da percepção do outro e, assim, podem se perceber incluídas em alguns espaços e excluídas em outros. Por isso, estas mulheres parecem variar as suas posições a respeito do processo de exclusão racial.

Se o item Q1 retrata a discriminação racial de forma direta, o item Q2 inverte esta proposição, pois postula a existência de igualdade de oportunidades de emprego, independente da cor da pele.

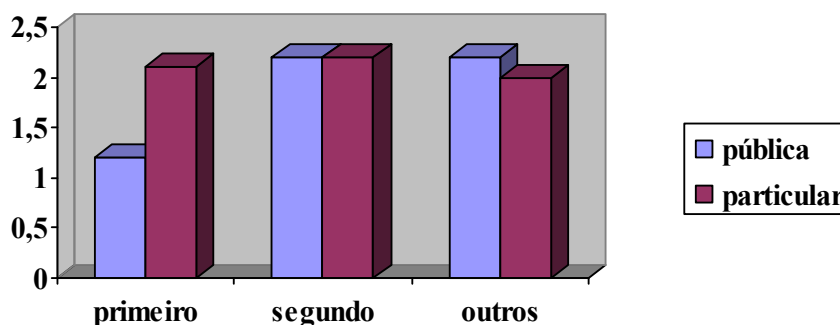
A média geral dos resultados dos participantes demonstra uma discordância em relação à assertiva ($\mu:1,9$; $dp:1,19$). Assim, as participantes discordam que as relações étnicas e raciais se fundamentem numa lógica democrática em Salvador, sobretudo, no acesso ao mercado de trabalho.

Foi identificada, neste caso, uma interação de primeira ordem entre os fatores *instituição* e o *semestre em curso* ($F_{(2)}=4,590$, $p<.05$). O gráfico (Figura 2) ilustra esta interação.

Observa-se que as estudantes da instituição pública no primeiro semestre divergem mais da assertiva ($\mu_{\text{primeiro}}: 1,2$), do que as participantes dos outros semestres ($\mu_{\text{segundo}}:2,2$; $\mu_{\text{demais}}:2,2$). Na instituição particular, as estudantes apresentam médias próximas de discordância em todos os semestres ($\mu_{\text{primeiro}}:2,1$; $\mu_{\text{segundo}}:2,2$; $\mu_{\text{demais}}:2,0$).

Presume-se que a situação geral de desemprego das estudantes da instituição pública no primeiro semestre influencie a discordância mais veemente desta crença. Por outro lado, observa-se que nos semestres avançados, as estudantes desta instituição mostram uma divergência próxima do padrão apresentado pelas estudantes da instituição particular.

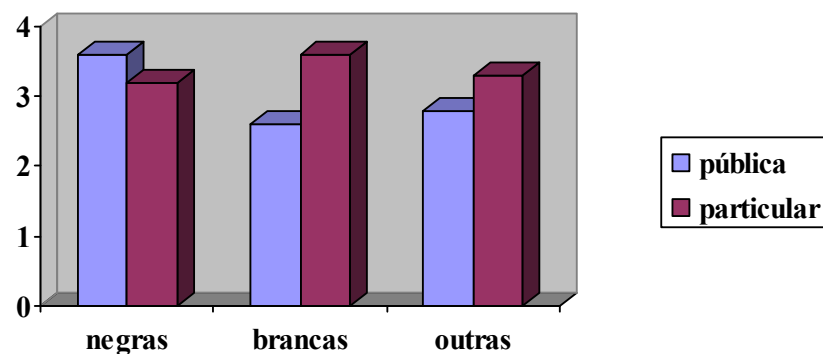
Figura 2: Gráfico das médias para o item “por ser uma cidade de maioria negra, a cidade de Salvador oferece igualdade de oportunidades de emprego, independente da cor da pele” em função do semestre em curso e instituição.



No item seguinte (Q5), as participantes julgaram a condição de ser branca como uma característica facilitadora na escolha de uma secretária em um processo seletivo. Em geral, não há uma concordância veemente com o item ($\mu:3,2$; $dp:1,322$). Estes resultados indicam apenas uma tendência leve de que as estudantes de Secretariado aceitem que ser branca pode facilitar a seleção para a função de secretária. As estudantes parecem acreditar que o processo de discriminação racial não afete esta profissão.

O gráfico (Figura 3) demonstra a interação de primeira ordem entre a *instituição e a cor da pele* ($F_{(2)}=5,074$, $p<.05$). Esta interação parece evidenciar que as estudantes negras da universidade pública ($\mu:3,6$), por serem alvos diretos deste processo, concordam com mais veemência do que as demais participantes ($\mu_{brancas}:2,6$; $\mu_{outras}:2,8$). Quanto às estudantes negras da instituição particular ($\mu:3,2$), há um padrão menor de aceitação. Estas participantes tendem a concordar menos do que as estudantes brancas ($\mu: 3,6$) e as participantes de outras denominações ($\mu:3,3$).

Figura 3: Gráfico das médias para o item “ser branca é uma característica que facilita a escolha de uma secretária em processos seletivos” em função da cor e instituição.



A diferença entre as respostas das participantes negras nas duas instituições reforça a suposição de que outros fatores devem interferir nas respostas das participantes. É notório que a variável “cor da pele” não contribui isoladamente para entender as posições que os membros de um grupo-alvo assumem frente à relação do mercado sobre a sua cor da sua pele.

O contexto acadêmico tem um papel importante na percepção das participantes. As estudantes da instituição particular apresentam uma maior presença no mercado de trabalho do que as estudantes da instituição pública. Este fator parece moderar as crenças destas estudantes frente aos obstáculos para a inserção profissional.

Salienta-se que no período da coleta dos dados, 63% das participantes da instituição particular (N=55) estavam empregadas e 24,4% (N=21) faziam estágio na área. Por outro lado, 34,2% das estudantes da instituição pública (N=26) trabalhavam e 13% (N=10) estavam fazendo estágio. A condição de emprego parece afetar mais as estudantes da instituição pública do primeiro semestre, como se nota a análise do impacto da variável *semestre em curso* ($F_{(2)}=4.404$, $p<05$). As participantes do primeiro semestre com menor inserção profissional tendem a concordar mais com esta crença ($\mu:3,6$) do que as participantes dos outros semestres ($\mu_{\text{segundo}}:2,7$, $\mu_{\text{demais}}:3,3$).

O item seguinte da categoria de *discriminação racial* apresenta uma declaração também específica em relação às profissionais de secretariado (Q13). Afirma-se neste item que as secretárias brancas têm mais oportunidades de acesso ao mercado de trabalho.

As participantes em geral demonstram uma tendência a aceitar esta afirmação ($\mu:3,6$ dp:1,298). Este resultado confirma o que foi notado no item anterior. As participantes, embora tenham concordado com a existência de uma disparidade racial no acesso ao emprego, não parecem crer intensamente que este processo afete as profissionais de Secretariado.

Observa-se uma interação de segunda ordem entre a *instituição*, *cor* e *semestre* ($F_{(4)}:2,967$, $p<05$). Conforme se observa na tabela 2, a média de aceitação das estudantes negras da instituição pública sofre uma redução no segundo semestre ($\mu_{\text{primeiro}}:4,2$; $\mu_{\text{segundo}}:3,8$; $\mu_{\text{demais}}:4,1$). Nota-se que esta redução ocorre com mais intensidade entre as estudantes negras da instituição particular ($\mu_{\text{primeiro}}:4,0$; $\mu_{\text{segundo}}:2,8$; $\mu_{\text{demais}}:3,9$).

Assim, o desconhecimento da realidade do curso parece afetar as estudantes do primeiro semestre nos dois contextos. A aceitação do item é menor entre as estudantes do segundo semestre, o que parece fortalecer o reconhecimento de uma maior probabilidade de inserção das secretárias negras.

Neste sentido, as estudantes da instituição pública diminuem a aceitação à declaração, embora mostrem uma tendência a perceber que as secretárias brancas têm mais oportunidades

de emprego. No caso da instituição particular, o desemprego entre as estudantes é menor, o que parece afetar a percepção destas participantes.

As estudantes brancas da instituição pública tendem a reduzir a aceitação à assertiva, à medida que avançam no curso ($\mu_{\text{primeiro}}: 4,0$; $\mu_{\text{segundo}}:3,2$; $\mu_{\text{demais}}:1,8$). As estudantes dos semestres iniciais tendem a aceitar a crença de que as oportunidades de acesso ao emprego de secretária são determinadas pela cor da candidata. Para estas estudantes, a secretária branca tem mais oportunidades para se inserir profissionalmente em detrimento da secretária negra. É interessante notar que apenas as estudantes brancas de semestres avançados não aderem a esta tese.

Este padrão é inverso nas médias de respostas das estudantes brancas da instituição particular ($\mu_{\text{primeiro}}:3,6$; $\mu_{\text{segundo}}:3,7$; $\mu_{\text{demais}}:4,5$). Vê-se uma tendência maior de aceitação na medida em que avançam no curso.

É possível supor que devido à especificidade da afirmação, a situação da participante no mercado de trabalho afete o padrão de resposta. As entrevistas iniciais na instituição pública revelaram que as estudantes têm dificuldade para conciliar estudo e trabalho. Uma funcionária responsável pela intermediação entre a empresa e instituição reforçou bastante, numa destas entrevistas, este obstáculo presente na vida acadêmica destas estudantes.

É possível também uma comparação entre as estudantes brancas nas duas instituições. Pode-se demonstrar como a relação com o mercado de trabalho pode influenciar as respostas nos diversos grupos.

As estudantes brancas nos semestres iniciais na instituição pública na sua maioria não conhecem a realidade do curso de Secretariado. É plausível que adotem uma postura crítica ao reiterar que discriminação racial existente no Brasil assola também a profissão de secretária. Quando avançam no curso, entretanto, estas estudantes parecem considerar que mesmo face à discriminação em geral, há a possibilidade de inclusão de mulheres negras no mercado, pelo menos especificamente na profissão de secretária.

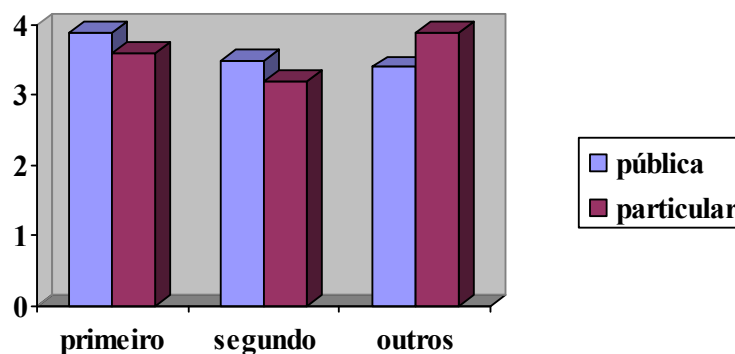
Na instituição particular, por outro lado, as estudantes brancas têm uma relação diferente com o mercado de trabalho. Estas mulheres conseguem, desde o primeiro semestre, conciliar o trabalho e o estudo. Elas sabem que a discriminação existe e, mesmo que seja perceptível a inclusão das secretárias negras, isto não parece produzir impactos na sua percepção. À medida que estas estudantes conhecem mais o curso e a realidade da profissão, avaliam com mais intensidade que o perfil profissiográfico da secretária transcende a competência profissional. Este perfil incluiria a aparência física da candidata.

No grupo de estudantes de outras denominações étnicas, observa-se novamente uma variação no julgamento sobre a discriminação racial. Estas participantes não demonstram concordância frente ao item na instituição pública, apresentando média menor no segundo semestre ($\mu_{\text{primeiro}}: 3,8$; $\mu_{\text{segundo}}: 3,3$; $\mu_{\text{terceiro}}: 3,7$).

As estudantes de outras denominações étnicas mostram discordância ao item no primeiro semestre ($\mu_{\text{primeiro}}: 2,9$). Nos demais semestres, há apenas uma tendência à aceitação de que ser branca é uma característica que facilita a inserção profissional de secretárias ($\mu_{\text{segundo}}: 3,9$; $\mu_{\text{terceiro}}: 3,3$).

Nota-se, uma vez mais, uma interação de primeira ordem entre a *instituição* e *semestre* na avaliação do item 13 ($F_{(2)} = 3,157$, $p < .05$). O gráfico (Figura 4) mostra como a aceitação é mais forte entre as estudantes do primeiro semestre da instituição pública e as estudantes da instituição particular de outros semestres.

Figura 4: Gráfico da média para o item “as secretárias tem mais oportunidades de acesso ao mercado de trabalho” em função do semestre em curso e instituição.



Na instituição pública, a aceitação vai diminuindo à medida que as estudantes avançam no curso ($\mu_{\text{primeiro}}: 3,9$; $\mu_{\text{segundo}}: 3,5$; $\mu_{\text{demais}}: 3,4$). Na instituição particular, nota-se uma configuração diferente no julgamento das estudantes: as participantes do segundo semestre mostram uma menor aceitação do que as estudantes do primeiro semestre. Há um aumento na média da aceitação entre as que alcançam semestres mais avançados ($\mu_{\text{primeiro}}: 3,6$; $\mu_{\text{segundo}}: 3,2$; $\mu_{\text{demais}}: 3,9$).

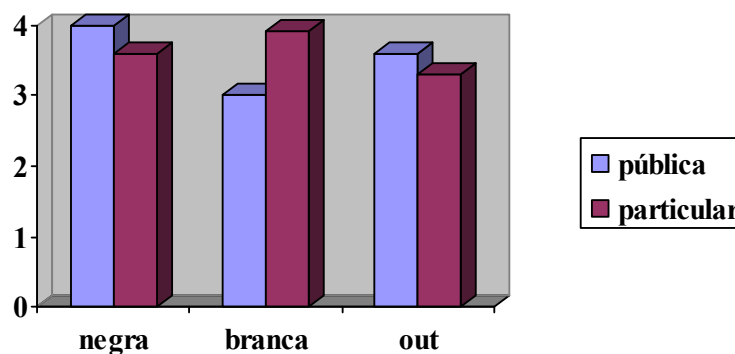
As participantes da instituição pública, com uma participação menor no mercado de trabalho, mostram, como no item anterior, uma maior concordância com a assertiva que assegura a existência de discriminação racial no acesso ao mercado de trabalho. Neste sentido, pode-se atribuir a mais frágil inserção profissional destas estudantes, conhecendo menos a realidade da profissão. As estudantes nos semestres seguintes, no entanto, percebem que é

possível a inclusão das negras no mercado de trabalho. Este processo parece ter impacto no julgamento a respeito dos obstáculos enfrentados pelas mulheres negras para se inserirem profissionalmente.

Acrescenta-se que o processo de iniciação na profissão das estudantes da instituição pública é facilitado, mesmo que estas estudantes não possam realizar estágios nos dois turnos, uma exigência cada vez mais acentuada do mercado. “O curso da universidade pública sempre foi mais valorizado do que o nosso curso em processos seletivos”, conforme relato de uma estudante da faculdade particular. Na instituição particular, as estudantes que trabalham desde o início do curso conhecem o processo de inclusão das profissionais de Secretariado. As estudantes do segundo semestre parecem impactadas pelo conhecimento desta situação e, assim, não concordam intensamente que as secretárias brancas tenham mais oportunidades no mercado de trabalho. Este impacto é reduzido nos semestres avançados, quando as estudantes adquirem mais experiência na profissão.

O gráfico (Figura 5) demonstra uma interação de primeira ordem entre as variáveis *cor da pele* e *instituição* ($F_{(2)}=3,581, p < .05$) no que concerne ao item 13.

Figura 5: Gráfico da média para o item “As secretárias brancas têm mais oportunidades de acesso ao mercado de trabalho” em função da auto-declaração da cor da pele e instituição.



As estudantes negras da instituição pública ($\mu:4,0$) concordam de forma mais intensa do que as estudantes negras da instituição particular ($\mu:3,6$). Supõe-se, da mesma forma, que as dificuldades encontradas para conciliar o horário de estudo e trabalho afetem a maior aceitação entre as estudantes negras da pública.

As participantes brancas da instituição particular ($\mu:3,9$), por outro lado, tendem a aceitar com mais intensidade do que as brancas da instituição pública, que não evidenciam ter opinião formada sobre este item ($\mu: 3,0$). As estudantes que não se declaram brancas ou negras mostram um padrão maior de concordância na instituição pública ($\mu_{pública}:3,6$;

$\mu_{privada:3,3}$). Estes resultados podem ser cotejados com os resultados apresentados anteriormente para o item Q5, com o mesmo padrão de interação significativo entre a auto-declaração de cor e universidade.

No item 5, as estudantes brancas da instituição pública parecem atribuir este fenômeno à condição racial de forma mais intensa do que as estudantes da instituição particular. Neste item, a afirmação se refere a uma situação de seleção de pessoal. As estudantes da instituição particular estão inseridas no mercado e percebem menos intensamente o processo discriminatório.

No item Q13, no entanto, este padrão se inverte: as estudantes brancas da instituição particular concordam com mais intensidade que as estudantes deste mesmo grupo da instituição pública. O item apresenta uma declaração sobre uma ocorrência estrutural de exclusão, pois assegura que as mulheres brancas têm mais oportunidades de inserção profissional. Neste caso, as estudantes da instituição particular por conhecerem a realidade profissional mostram maior aceitação a respeito da existência de um processo de exclusão racial.

Em relação às estudantes de outras denominações étnicas é importante cotejar este resultado com padrão anteriormente apresentado. No item Q13, as estudantes da instituição pública revelam aceitação maior ao item do que as participantes da instituição particular. Por outro lado, no item Q5, que declarava que ser branca facilitava a escolha de uma candidata, as estudantes da instituição particular mostram maior concordância.

Este grupo é formado por participantes que não se classificaram como branca ou negra e presume-se que estas estudantes podem ser percebidas como brancas ou negras em diferentes espaços e circunstâncias. Deste modo, podem sentir-se excluídas como negras ou incluídas como as mulheres brancas. Este processo justaposto à grande variação étnica destas estudantes pode impactar estas diferenças nos julgamentos dos itens que mostram um processo que excluem as mulheres não-brancas.

A declaração de que as grandes empresas tendem a preferir mulheres brancas para serem secretárias é o último item referente à categoria discriminação racial (Q16). A média das respostas reitera os resultados para as assertivas específicas sobre a disparidade racial na inserção profissional do profissional de secretariado. Nota-se que as participantes demonstram apenas uma tendência das participantes a concordar com esta afirmação ($\mu: 3,58$; $dp:1,27$). Observa-se que o fator *cor da pele* tem impacto nas respostas das participantes ($F_{(2)}=3,190$ $p<.05$). As estudantes negras ($\mu:3,9$) mostram um padrão maior de aceitação que as demais participantes ($\mu_{brancas:3,5}$; $\mu_{outras:3,3}$). As participantes que se declararam negras

concordam com as estatísticas que asseguram que a participação do profissional negro sofre uma redução à medida que se sofisticam as demandas do mercado de trabalho, como em cargos de chefia e planejamento.

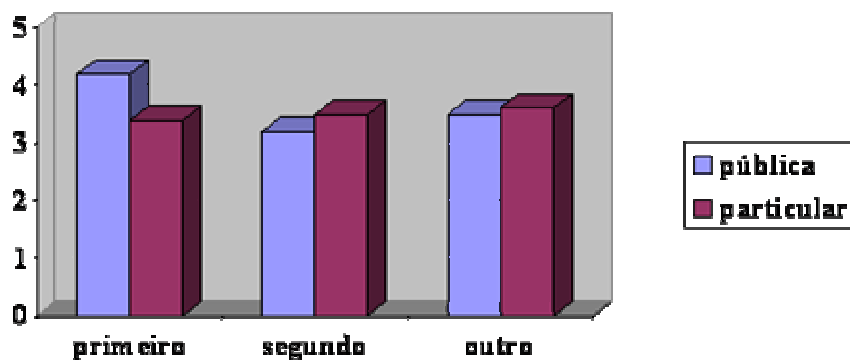
Os resultados frente a este item podem ser compreendidos também se analisarmos a existência de uma interação de primeira ordem entre a *instituição* e o *semestre* em curso ($F_{(2)}=3,428$, $p<.05$). No gráfico (figura 6), observa-se como as médias das respostas variam em função destes dois fatores.

Neste caso, vê-se que a estudante do primeiro semestre da instituição pública ($\mu:4,2$) tem maior média de adesão a esta assertiva, mas esta média decresce no segundo semestre ($\mu:3,2$) e evolui pouco em semestres avançados ($\mu:3,5$). As participantes, no contexto universitário particular, mostram um padrão próximo de concordância (μ primeiro: 3,4; μ segundo: 3,5; μ demais: 3,6). A situação de emprego, novamente, pode explicar a discrepância na instituição pública e a concordância próxima nos semestres entre as estudantes da instituição particular. As estudantes da universidade pública variam intensamente sua percepção do mercado e estas diferenças podem ser explicadas pela inserção profissional desigual durante os semestres.

Por outro lado, a situação de desemprego é menor entre as estudantes da faculdade particular, o que explica o nível próximo de concordância mesmo em semestres diferentes.

Nota-se que as estudantes da instituição pública do primeiro semestre mostram um padrão de resposta característico dos itens anteriores: concordância intensa frente à tese de que há obstáculos para a inserção profissional das mulheres negras.

Figura 6: Gráfico da média para o item “as grandes empresas tendem a preferir as brancas para serem secretárias em função do semestre em curso e instituição”.



4.1.1 Hipótese 1

Os resultados da categoria discriminação racial da escala de estereótipos e discriminação podem ser confrontados com a primeira hipótese deste trabalho. Nesta hipótese postulava-se que as participantes percebiam que Salvador pode ser caracterizada como uma cidade em que as condições desiguais de acesso ao emprego de secretária são fundamentadas em critérios étnico-raciais.

Pereira (2002) afirma que o fenômeno da discriminação se caracteriza quando uma pessoa geralmente preconceituosa adota um padrão de comportamento manifesto que contempla a preferência aos membros do próprio grupo e/ou rejeição aos membros dos grupos externos. A experiência da discriminação afeta o bem-estar psicológico e a auto-estima (Deitch et al., 2003), a saúde mental (Bhui et al., 2005) e a auto-regulação (Buameister et al., 2005).

A discriminação no mercado de trabalho se configura quando um membro de um grupo é tratado de forma desigual, apesar de apresentar histórico curricular e características pessoais iguais aos do concorrente (Weichselbauner, 2004). Neste sentido, um atributo compartilhado, condição étnico-racial, o gênero, a idade têm um poder mais decisivo para contratação do que o capital humano, como escolaridade, qualificação e carreira profissional.

A crença de que o Brasil seja um país em que direitos e deveres são distribuídos de forma igual independentemente do grupo étnico de pertença ainda é premente em recentes discussões teórica, principalmente entre autores que discordam da aplicação da política de reserva de vagas para negros na universidade (Khamel, 2006; Maggie, 2006; Maggie & Fry, 2004). Há teóricos, como Khamel (2006), que não comungam com a existência de uma divisão bipolar e, por conseqüência, uma desigualdade entre negros e brancos no Brasil. Esta tese reforça a existência de uma democracia racial no país e supõe que a baixa concentração da pobreza entre os negros e pardos brasileiros esteja vinculada a fatores exclusivamente sociais. De acordo com esta perspectiva, esta situação de pobreza se sobrepõe ao critério racial.

As participantes parecem não concordar com a tese da existência de uma democracia racial no Brasil, sobretudo, em Salvador. Estas estudantes de secretariado acreditam que, na capital baiana, as condições desiguais de acesso ao emprego são fundamentadas em critérios étnico-raciais. O que se aproxima das discussões teóricas que reiteram o processo de exclusão, sobretudo no mercado de trabalho, que aflige a população negra no país e, especificamente, em Salvador (Bento, 2003; Biderman & Guimarães, 2004; Silva, 2002; Santos, 1995, 2003; Telles, 2003).

Observa-se que estes resultados corroboram a nossa primeira hipótese, ao considerar a existência de um processo que exclui negros do mercado de trabalho e afeta de forma mais intensa as mulheres (Bento, 2003; Dieese, 2006).

As participantes, no entanto, começaram a variar o padrão de respostas dentro dos seus grupos nas afirmações específicas sobre a profissão de secretária. Assim, a percepção deste processo discriminatório não tem um padrão de linearidade baseada nas variáveis sócio-demográficas. A compreensão de como o grupo e seus membros lidam com todo este processo depende das experiências específicas (Verkuyten & Thijs, 2006), da habilidade cognitiva, valores, atitudes, motivações e influência da própria personalidade (Bar-Tal, 1993; Pereira, 2002).

A cor da pele é uma variável que nos permite explicar como as participantes percebem as desigualdades raciais em Salvador. Não se pode analisar, todavia, toda a complexidade deste fenômeno atribuindo a esta variável a causa das respostas das participantes. Em princípio, as participantes reconhecem a existência desta situação desigual. A compreensão e a intensidade deste processo, no entanto, dependem do contexto em que estas participantes atuam, no caso, a instituição de ensino e o semestre em curso.

É possível considerar que as participantes variam as suas respostas por pertencerem a instituições com características diferentes, sendo influenciadas também pela lógica destes espaços. As estudantes da instituição pública freqüentam um curso de Secretariado diurno e não podem ao mesmo tempo trabalhar e estudar, tendo uma participação menor no mercado de trabalho. Já o curso de secretariado na instituição particular é noturno, o que permite conciliar o estudo e o trabalho ou o estágio.

Da mesma forma, o semestre em curso influencia as respostas das estudantes, ora interagindo com a cor da pele, ora com a universidade. Na instituição particular, 70% das estudantes no início do curso estavam empregadas; na pública, 80% das estudantes do primeiro semestre não estavam inseridas no mercado de trabalho formal. As estudantes da instituição pública, assim, sentem de forma mais concreta as dificuldades para a inserção profissional. Estas estudantes tendem a concordar com mais veemência quando questionadas sobre a existência de uma discriminação racial no mercado de trabalho.

Salienta-se que este quadro de respostas pode ser refletido ainda à luz da classificação racial no Brasil. Telles (2003) aponta que o Brasil convive com três tipos de classificação racial. Uma primeira, oficial, em que se determina a existência não só de negros e brancos, mas pardos e indígenas. Neste caso, a denominação “negro” não existe e o termo *preto* é utilizado. A segunda classificação é advinda da pressão do movimento negro que utiliza o

termo *negro* em função ideológica em junção ao termo branco. Na terceira classificação racial, observa-se a existência de outras denominações étnicas como moreno e suas derivações, além de “negro” e “branco”. Esta classificação é compartilhada pela população em geral (Telles, 2003).

Deste modo, a categoria social “negro” não pode ser percebida em função de uma essência, fixa e imutável. Pelo contrário, a classificação racial não indica que a percepção de um membro sobre o seu grupo étnico de pertença seja padronizada. Presume-se uma fluidez na construção da identidade racial (Gomes, 2003) que implica em posições diferentes diante do mundo.

Este fenômeno permite supor que mesmo sendo a discriminação racial perceptível, isto ocorre em diferentes padrões. Estes padrões são determinados, pelo sentimento de pertença étnico e pelo contexto, na medida em que o contexto possibilita ou obsta o comportamento das pessoas independente do seu grupo étnico. Telles (2003) assinala que a persistência de um modelo racista na sociedade brasileira permite sutilmente que o negro seja incluído em alguns espaços e excluído em outros.

O fenômeno da discriminação racial pressupõe a existência de crenças negativas aplicada sobre grupos, os estereótipos. Nas relações interracialias, a aparência física é um critério básico na ativação dos estereótipos (Ziberowski, 1996) que podem fundamentar os processos de discriminação (Fiske, 2003; Pereira, 2002).

A próxima categoria temática, a *aparência física*, nos permitirá analisar com profundidade como as participantes avaliam as crenças compartilhadas sobre os atributos físicos e como tais atributos podem influenciar na discriminação racial e no acesso ao mercado de trabalho.

4.2. Aparência Física

Na categoria temática *aparência física* foram considerados seis itens, que se referem aos critérios utilizados pelo mercado de trabalho para definir a boa aparência da secretária.

Q6 Ter cabelos lisos ou alisados é uma característica que contribui para a boa aparência de uma secretária.

Q7 A boa aparência é um critério fundamental na seleção de uma secretária.

Q8 A cor da pele é um critério que predomina numa avaliação sobre a aparência física.

Q9 O tipo do cabelo de uma secretária é um indicador da boa aparência.

Q11 Caso uma mulher negra use cabelos alisados, ela pode ser escolhida numa seleção para uma vaga de secretária que tenha também como candidata uma outra mulher negra que utiliza cabelos em estilo afro.

Q12 Uma mulher branca de cabelos lisos tende a ser escolhida numa seleção para uma vaga de secretária, caso dispute o cargo com uma mulher negra de cabelos alisados.

O primeiro item da categoria declara que os cabelos lisos ou alisados é uma característica que contribui para a boa aparência de uma secretária. Em geral, não se observa uma concordância veemente entre as participantes em relação a esta afirmação ($\mu:3,4$, $dp: .38$). Estes resultados são importantes, pois mostram como as participantes aceitam o seu próprio tipo de cabelo. As mulheres negras utilizam formas variadas para cuidar do cabelo, que incluem as tranças e o *mega-hair*, que fazem parte de uma nova forma de embelezamento que substituiu o alisamento “a ferro” (Vieira, 1999; Bento, 2003; Santos, 2004). Embora este alisamento ainda seja utilizado, as participantes parecem não confirmar que haja uma valorização do cabelo liso ou alisado.

Verifica-se que a variável *instituição* tem impacto significativo nas respostas das participantes ($F_{(1)}=5,678$, $p<.05$). As participantes não parecem assegurar com intensidade que o tipo de cabelo liso afete a inserção profissional, embora as participantes na instituição privada demonstrem maior média de aceitação ($\mu: 3,5$) do que as estudantes da instituição pública ($\mu: 3,1$). Vê-se que as participantes da instituição particular, por conhecerem as demandas do mercado de trabalho, parecem sofrer mais o impacto deste critério sobre a boa aparência.

O item Q7 assevera que a boa aparência é um critério fundamental na seleção de uma secretária. Há em geral, nas médias das respostas das participantes, uma aceitação desta declaração nas duas *instituições* ($\mu:4,4$; $dp:0,95$).

Vê-se, pois, um consenso sobre a importância da boa aparência para a adequação da secretária à função. Estes resultados demonstram que embora os anúncios de vagas nos jornais não mais especifiquem este critério como um requisito para a vaga de secretária, há uma crença compartilhada que, para a adequação ao cargo, é fundamental a boa aparência.

Observa-se que a *instituição* ($F_{(1)}:24,429$ $p<.05$) influencia isoladamente as respostas das participantes. Na instituição particular, as estudantes, que conhecem mais as demandas do mercado de trabalho, concordam mais ($\mu: 4,7$) do que as estudantes da instituição pública ($\mu: 4,1$).

Nota-se também o impacto isolado da variável *semestre* ($F_{(2)}:3,545$ $p<.05$). As estudantes apresentam concordância intensa nos primeiros semestres ($\mu_{\text{primeiro}}: 4,6$, $\mu_{\text{segundo}}:$

4,5). À medida que conhecem o curso e o mercado de trabalho, estas estudantes sofrem menos o impacto da exigência de melhorarem a aparência para se inserirem na profissão (μ_{demais} : 4,3).

Estas considerações podem ser aprofundadas quando se analisa uma tendência à interação de segunda ordem entre os fatores *instituição*, *semestre* e *cor da pele* ($F_{(4)}=2,34$, $p<.001$). A tabela 3 mostra que, em todos os semestres, as estudantes dos três grupos da instituição particular concordam em geral mais do que as participantes destes mesmos grupos étnicos da instituição pública. Ressalta-se que as brancas de semestres avançados da instituição pública ($\mu:2,8$) manifesta um padrão de discordância frente a esta crença.

Estes resultados mostram que, à medida que se acumulam experiências no curso e na profissão, as estudantes brancas sofrem menos a pressão do mercado para se adequar ao critério da boa aparência. Presume-se que a boa aparência seria um atributo da mulher branca, sendo um padrão a ser acompanhado pelos demais grupos étnicos. Este grupo, portanto, não teria motivos para se preocupar em se ajustar à demanda de modificar a aparência para possibilitar a inserção profissional.

Tabela 3: Média das respostas aos itens sobre a aparência física em função da cor da pele, do semestre em curso e da instituição.

Item	Pública									Privada								
	Branca			Negra			Demais			Branca			Negra			Demais		
	1°	2°	Out	1°	2°	out	1°	2°	Out	1°	2°	Out	1°	2°	Out	1°	2°	Out
Q5	3,3	2,0	2,6	4,1	3,0	3,9	3,5	2,1	2,3	3,4	3,0	4,0	3,8	2,3	2,5	3,4	2,9	3,5
Q6	3,0	2,5	2,6	3,2	3,4	4,1	3,3	3,1	2,3	3,8	4,0	3,5	4,0	3,1	3,4	3,3	4,1	3,3
Q7	3,8	4,7	2,8	3,8	4,4	4,2	4,5	3,9	4,4	5,0	4,5	4,3	5,0	4,6	4,7	4,6	5,0	4,7
Q8	3,9	3,2	3,8	3,2	3,5	3,4	3,6	2,7	1,7	3,4	2,0	2,9	2,3	2,7	3,2	2,1	3,1	2,5
Q9	3,3	2,6	2,8	3,3	3,4	3,0	2,9	2,6	1,7	2,2	4,0	3,4	3,2	2,7	3,3	3,6	2,1	2,8
Q11	3,2	2,5	3,2	3,1	3,3	3,9	3,1	2,3	1,7	2,4	4,0	3,3	3,4	2,5	3,3	2,4	3,1	3,1
Q12	2,5	3,0	3,0	3,9	2,9	3,7	3,8	2,4	2,3	2,7	3,7	3,6	3,7	2,1	2,9	2,3	2,6	3,8

O item Q8 apresenta uma declaração que define a cor da pele como um critério que predomina numa avaliação sobre a aparência física. Observa-se na média das participantes uma tendência à neutralidade frente à afirmação ($\mu:2,9$; $dp: 1,48$). As estudantes parecem não adotar uma posição favorável ou discordante a respeito da suposição de que a tonalidade da pele seja fundamental para categorizar indivíduos, incluindo-os ou os excluindo socialmente.

Os resultados demonstram que nenhuma das variáveis contribuiu para diferenciar as respostas das participantes. Supõe-se que outros fatores podem estar influenciando as diferentes respostas dos grupos que as limitações deste estudo não permitiram detectar.

O item Q9 afirma que o tipo do cabelo de uma secretária seja um indicador de boa aparência. Nota-se que as participantes, da mesma forma que no item anterior, não demonstram uma concordância frente à declaração de que o atributo físico “tipo de cabelo” afete à aparência física (μ : 2,9, dp :1,54). Uma vez mais, os resultados sugerem que nenhum dos fatores pareceu influenciar de forma significativa nas diferenças das respostas das participantes.

O item Q11 traz outra afirmação sobre o impacto da utilização do cabelo na percepção de um recrutador. O item faz referência a um processo de seleção de pessoal em que duas mulheres negras, candidatas a uma mesma função de secretária, ostentam o cabelo de formas diferentes. Uma candidata seguiria as novas formas de manipulação do cabelo das mulheres baianas, como as tranças e *mega-hair*, e a outra candidata teria cabelos como padrão próximo da mulher branca, adquirido de forma artificial ou natural. Afirma-se que a mulher negra de cabelos lisos ou alisados tende a ser escolhida para uma vaga de secretária em concorrência com outra mulher negra que utiliza cabelos em estilo afro.

A média das respostas das participantes demonstra que não há em geral opinião formada sobre a afirmação (μ : 3,0; dp : 1,41). Nota-se uma tendência à interação significativa entre a *instituição*, a *cor da pele* e o *semestre* ($F_{(4)}=2,392$ $p<.1$).

Os resultados das estudantes negras mostram que apesar da pouca veemência na aceitação desta tese, a situação semestral e o contexto acadêmico afetam as diferenças nas respostas. As estudantes negras da instituição pública mostram uma postura neutra no primeiro semestre e, à medida que avançam no curso, uma tendência a aceitação ($\mu_{primeiro}$:3,1; $\mu_{segundo}$:3,3; μ_{demais} :3,9).

As demandas do mercado afetariam as estudantes em fim de curso da instituição pública. Estas estudantes percebem que o tipo de cabelo pode afetar a inserção.

Na instituição particular, as estudantes negras, com maior inserção profissional, mostram maior aceitação no primeiro semestre ($\mu_{primeiro}$:3,4); enquanto no semestre posterior esta aceitação se reduz ($\mu_{segundo}$:2,5), embora demonstre, no final do curso, retornar ao patamar inicial (μ_{demais} : 3,3).

É presumível que, no segundo semestre, o aumento do contato no curso leve a estudante a perceber que as profissionais negras, a despeito do tipo de cabelo, estão incluídas no mercado de trabalho. A aceitação tem uma tendência maior nas estudantes no final do curso, pois, neste momento, as exigências aumentam para a profissional se adequar ao perfil exigido pelo mercado.

É interessante analisar os resultados das participantes brancas e de outras denominações étnicas. As participantes de outras denominações, de uma tendência neutra na instituição pública ($\mu_{\text{primeiro}} 3,1$) passam a rejeição a esta afirmação nos semestres seguintes ($\mu_{\text{segundo}}: 2,3$; $\mu_{\text{demais}}: 1,7$).

Neste caso, pode-se atribuir o impacto da inserção profissional das estudantes negras no decorrer do semestre na percepção das participantes. Assim, à medida que percebem estas estudantes se inserirem na profissão, as estudantes de outra denominação étnica reduzem a aceitação da crença de que o tipo de cabelo interfere na inserção profissional. Este impacto tem um outro sentido para as estudantes na instituição particular. Assim, à medida que o semestre avança, aumenta a concordância com o item, em especial nos semestres avançados ($\mu_{\text{primeiro}}:2,3$; $\mu_{\text{segundo}}:2,6$; $\mu_{\text{demais}}:3,8$). As participantes da instituição particular conhecem mais a realidade da profissão e parecem perceber mais a exigência do tipo de cabelo nos semestres finais.

Quando se observam os resultados das participantes brancas, nota-se que nos semestres iniciais, na pública, há uma tendência à neutralidade, enquanto, na instituição particular este padrão se inverte nos semestres avançados.

Na instituição pública, as participantes brancas demonstram uma tendência à neutralidade no primeiro semestre e em semestres avançados ($\mu:3,2$) e uma média de rejeição no segundo semestre ($\mu:2,5$).

Na instituição particular, notou-se uma maior discordância no primeiro semestre ($\mu: 2,4$), enquanto se observou no semestre subsequente uma aceitação veemente desta suposição ($\mu: 4,0$), o que contrasta com uma posição de neutralidade constatada nos semestres avançados ($\mu:3, 3$).

Da mesma forma, a inserção gradativa de estudantes negras pode afetar a discordância entre as participantes da instituição pública. Presume-se que há divergência no primeiro semestre, na instituição particular, porque as estudantes sabem que há possibilidade de inclusão de mulheres negras sem levar em conta a aparência. Nota-se, porém, que as estudantes do segundo semestre sofrem o impacto maior do conhecimento do curso. Há uma aceitação intensa neste grupo. Este padrão de concordância reduz-se entre as estudantes de semestres avançados. É presumível que, no final do curso, dois fatores podem influenciar as participantes: as experiências profissional e universitária. Deste modo, a inserção profissional destas estudantes pode interferir na média de aceitação.

O último item (Q12) da categoria aparência física afirma que uma mulher branca de cabelos lisos seria escolhida no caso de uma disputa de cargo com uma mulher negra de

cabelos alisados. As participantes repetem um padrão do item anterior de neutralidade frente a esta declaração ($\mu:3,0$; $dp:1,46$). Estas participantes parecem não corroborar com a suposição de que o fator “tipo de cabelo” seja critério para inserção destes profissionais.

Observa-se uma interação de primeira ordem entre a *instituição*, a *cor* e *semestre* ($F_{(4)}=2,985$ $p<.05$). As participantes negras no início de curso na instituição pública tendem a aceitar mais intensamente esta afirmação ($\mu:3,9$).

É presumível que o desconhecimento da profissão favoreça a este tipo de resposta, que se revela nos resultados das participantes de outras denominações étnicas da escola pública: há um decréscimo na aceitação no decorrer dos semestres ($\mu_{\text{primeiro}}:3,8$; $\mu_{\text{segundo}}: 2,4$; $\mu_{\text{demais}}:2,3$).

Entre estas participantes na instituição particular há um padrão inverso ($\mu_{\text{primeiro}}:2,3$; $\mu_{\text{segundo}}: 2,6$; $\mu_{\text{demais}} 3,8$). As estudantes brancas deste contexto tendem a concordar a partir do segundo semestre. ($\mu_{\text{primeiro}}:2,7$; $\mu_{\text{segundo}}3,7$; $\mu_{\text{demais}} 3,6$). Reitera-se um padrão de respostas em que as participantes de outros grupos desta instituição nos semestres iniciais não aceitam a suposição de que o cabelo influencia a inserção da mulher negra. Nos semestres seguintes, esta suposição é afetada por interações ao longo do curso e no mercado de trabalho.

4.2.1 Hipótese 2

É possível discutir os dados anteriormente apresentados em função da segunda hipótese deste trabalho, na qual se declara que a boa aparência pode ser considerada um critério fundamental para ser secretária. Por conseqüência, o mercado de trabalho valoriza a aparência física das mulheres brancas, mais especificamente a cor da pele e o tipo de cabelo liso.

Neste processo, subjazem os estereótipos negativos sobre a aparência do negro, como o “cabelo duro e ruim” e estereótipos positivos para os brancos que são qualificados como “gente bonita”.

Os estereótipos são crenças compartilhadas sobre um atributo que em sua estrutura pressupõe o grau de compartilhamento deste atributo dentro de um grupo (Pereira, 2002). Estudos têm demonstrado as conseqüências afetivas e comportamentais deste fenômeno para o membro do grupo estereotipado (Bass et al, 2001; Fiske, 2003; Klaczynski, Goold & Mudry, 2004; Stangor & Schaller, 1994; Zebrowitz, 1996).

O conjunto destes resultados sobre a categoria “aparência física” indica uma concordância entre grupos de que a boa aparência é um critério fundamental na seleção de uma secretária, como afirmam Afonso, 2004; Garcia, 1999, 2000; Ruiz, 2000 e Schvinger et

al., 1985. As médias de respostas dos grupos, no entanto, não demonstram concordância de que a cor da pele e o tipo de cabelo definam a aparência. As participantes parecem acreditar que estas características físicas não teriam impacto num processo que excluiria a mulher negra de um processo seletivo.

Era presumível que a pele negra e o cabelo menos alisado configurassem um processo de “distintividade” no processo de formação do estereótipo da boa aparência. A distintividade é uma característica que diz respeito à possibilidade de distinguir e identificar o membro do exogrupo por possuir o atributo estereotipado de forma acentuada (Pereira, 2002).

No caso das participantes, a cor da pele e o cabelo, que seriam atributos físicos mais destacados na aparência, não parecem se constituir num elemento fundamental para o critério da boa aparência.

Ao cotejar com o resultado concernente à categoria temática *aparência física*, observa-se um padrão de resposta compatível com o que expressa a hipótese da discrepância entre a discriminação eu/grupo (Ruggiero, 2003). Assim, nota-se uma tendência a se considerar que a discriminação que afeta o grupo é percebida pelos membros de forma mais intensa do que a discriminação pessoal.

As participantes, na média geral, concordam com a existência de discriminação racial. Estas participantes, no entanto, não aceitam que os critérios para tratar o negro sejam baseados no que é mais perceptível para um selecionador, a cor da pele.

Os itens referentes à aparência física são mais concretos, próximos da realidade das participantes. Supõe-se que, ao recusar a aparência física como um critério para a discriminação, as participantes afastam a possibilidade de serem incluídas neste processo. Assim, uma forma de manter a auto-estima elevada é perceber que a discriminação racial contra o grupo existe, mas relatar que nunca sofreu esta discriminação como membro deste grupo (Ruggiero, 2003).

Da mesma forma, presume-se uma discrepância eu/grupo quando se observam os itens que declaram a existência de obstáculos para a inclusão profissional da secretária negra. As participantes negras que mantinham média de aceitação de uma discriminação racial mostram-se menor concordância à tese de que mulheres negras sofreriam este fenômeno numa seleção para a vaga de secretária.

Numa outra perspectiva, estes resultados põem em relevo a aceitação positiva dos atributos físicos de grupos étnicos das participantes não-brancas: a cor da pele mais escura e os cabelos menos alisados. Neste sentido, os critérios que fundamentam uma boa aparência, segundo as participantes, são menos determinados pelas características físicas que condizem

ou se aproximam do padrão eurocêntrico de beleza branca. Para as participantes, o cabelo e a cor da pele não definem a boa aparência, o que corrobora o argumento de Talhavini (2006), que não percebe o critério da boa aparência como eivado de racismo.

As estudantes parecem revelar que embora seja perceptível a discriminação racial há um processo na contramão que permite que o alvo postule a competência profissional como preponderante numa seleção de pessoal. Assim, ser negra não significaria uma restrição à adequação ao critério da boa aparência, assim como o tipo de cabelo não revelaria a competência de uma secretária.

Estas considerações são importantes, pois reforçam a importância de se entender os estereótipos sob a perspectiva daqueles que são percebidos de forma estereotipada. Nota-se que há uma nova perspectiva nos relatos de pesquisas que aderem à perspectiva do alvo que sofre os processos de estereotipização e discriminação. Como afirmam Stangor e Schaller (1996) e Pereira (2002), os estereótipos também devem ser estudados e analisados segundo o ponto de vista das pessoas que são estereotipadas.

A existência de um estereótipo parece suficiente para fazer com que se espere dos membros deste grupo o comportamento estereotipado e os padrões de comportamento que se imaginam apropriados nas circunstâncias em que ocorrerem encontros com os membros daquele grupo (Pereira, 2002). Por outro lado, como destaca Avery et al. (2004) a percepção dos membros de grupos estereotipados também influencia a situação de recrutamento de pessoal.

No presente estudo, as estudantes de Secretariado percebem as desigualdades entre negros e brancos, como se verificou na análise da categoria dos itens sobre a discriminação racial. Não obstante, parecem não se conformar com uma suposta valorização da mulher branca em seus atributos físicos no acesso ao mercado de trabalho e a desqualificação da aparência da mulher negra.

É possível analisar estas respostas considerando as mudanças empreendidas para a aceitação positiva dos atributos físicos da população negra. Neste sentido, nota-se uma maior presença de negros como referência de beleza, sobretudo, como aparência positiva na mídia (Guimarães, 2004). As ações dos movimentos sociais que valorizam a beleza negra, principalmente os blocos afros, contribuíram para o desenvolvimento deste processo. Assim, as imagens e discursos estereotipados, mormente em relação aos cabelos, veiculados pelos diversos canais de comunicação, estão sendo substituídos, mesmo que lentamente, por uma valorização maior da diversidade étnica.

Estes resultados são significativos ao se cotejar com os estudos que apontam que os estereótipos afetam de forma negativa os membros da comunidade negra (Avery et al. 2005; Bass et al., 2001; Gilbert, 2003). Mostram como as variáveis de *background* e as transmissoras não se sobrepõem às variáveis pessoais na compreensão do fenômeno dos estereótipos. Bar-Tal (1997) afirma que estas variáveis fundamentam a formação e a manutenção dos estereótipos.

As participantes parecem nem sempre se conformar com a lógica da aceitação dos padrões estéticos ditados pelos meios de comunicação e pelo mercado de trabalho. É importante acrescentar que a amostra de estudantes dos dois cursos de Secretariado é composta por mulheres não-brancas. Presume-se que as empresas teriam dificuldades para utilizar outros critérios, afora a competência profissional, para o preenchimento de vagas para o cargo de secretária.

Nas duas instituições, as participantes têm um perfil étnico-racial bem definido: são estudantes não-brancas. Na instituição pública este grupo representa 77,6% das participantes (N=59) e na instituição particular, 76,7% (N=66). Estes cursos estão formando uma grande quantidade de secretárias fora do padrão “eurocêntrico” de beleza, em que se supõe que a mulher branca seja valorizada nos critérios relativos à boa aparência. E, por conseqüência, pode-se supor que a imagem da profissão pode ser afetada por este fenômeno. As secretárias recém-formadas formam um grupo de mulheres com uma característica importante, a diversidade étnica.

A coordenadora do curso de Secretariado da instituição particular afirma que “o cinema sempre mostrou mulheres louras, brancas e sedutoras no papel de secretárias, como no filme ‘Uma secretária de futuro’ com Melanie Griffith no papel principal, reforçando estereótipos da nossa profissão”.

Pode-se vislumbrar uma mudança deste processo nas faculdades estudadas. Presume-se que a formação de mulheres não-brancas como secretária produz conseqüências importantes para as instituições que administram estes cursos e para a configuração da imagem deste grupo social. As instituições precisam refletir esta demanda em relação aos atributos físicos e acompanhar a inserção das estudantes de Secretariado no mercado profissional.

Este fenômeno pode ter conseqüências para estas estudantes. Estas mulheres são atraídas por uma profissão que, antes era formada por mulheres brancas e louras, e em certo sentido, excludente para os demais grupos.

É presumível, então, que a mudança do perfil estético do grupo de pertença produza efeitos na construção da identidade deste grupo social e destas mulheres não-brancas. E por consequência, suõe-se uma repercussão positiva para a auto-estima deste grupo.

A próxima categoria nos permite entender como as participantes dentro de um curso não-branco identificam os estereótipos de que são alvos como estudantes de secretariado.

4.3. Estereótipos das estudantes de secretariado

A categoria *estereótipos das estudantes de secretariado* é composta de nove itens que contêm afirmações referentes às crenças sobre o perfil das estudantes de secretariado.

Q3 As estudantes de Secretariado são identificadas pela aparência física.

Q4 As estudantes de Secretariado são identificadas pela cor da pele.

Q10 O curso de Secretariado é percebido como um curso em que as estudantes não precisam estudar.

Q14 As estudantes de Secretariado são na sua maioria mulheres negras.

Q15 As estudantes de Secretariado têm uma condição sócio-econômica que dificulta a continuação no curso.

Q17 As estudantes de Secretariado têm auto-estima baixa.

Q20 Estudantes de outros cursos, professores e comunidade em geral tratam de forma desigual uma estudante que cursa secretariado.

Q21 Geralmente as estudantes de Secretariado são oriundas da escola pública.

Q22 Não tenho esperanças em trabalhar na área quando me formar.

Tabela 4: Média das respostas aos itens da categoria estereótipos das estudantes de Secretariado em função da cor da pele e do semestre em curso e da instituição

Item	Pública									Privada								
	Branca			Negra			Demais			Branca			Negra			Demais		
	1°	2°	Out	1°	2°	Out	1°	2°	Out	1°	2°	Out	1°	2°	Out	1°	2°	Out
<i>Q3</i>	2,7	3,0	3,8	2,2	3,2	3,8	2,3	2,0	3,6	2,2	4,0	3,9	3,5	2,8	3,4	3,6	4,3	3,3
<i>Q4</i>	1,5	2,0	2,2	2,3	1,9	3,3	1,4	2,0	1,6	1,1	2,3	2,0	2,3	2,1	2,5	2,4	2,6	2,1
<i>Q10</i>	1,6	3,3	2,2	3,2	2,6	3,1	2,3	2,7	2,6	2,1	1,3	2,0	1,5	1,4	2,2	2,1	3,3	2,9
<i>Q14</i>	3,2	3,2	3,0	3,8	3,1	4,0	2,9	2,9	3,6	1,1	2,7	3,1	2,3	2,3	3,1	1,6	3,4	1,9
<i>Q15</i>	2,7	3,2	2,6	2,7	2,5	3,6	2,7	3,2	2,4	3,0	4,0	3,6	3,3	3,1	3,0	2,6	2,9	2,4
<i>Q17</i>	3,0	3,8	4,4	2,7	3,2	3,6	2,8	3,3	3,1	1,7	1,7	2,3	2,0	1,3	2,0	1,3	2,6	2,3
<i>Q20</i>	3,7	3,8	3,3	4,3	3,8	4,4	4,4	3,4	3,2	4,1	3,0	4,4	3,7	2,6	3,7	3,3	3,3	3,8
<i>Q21</i>	3,5	3,3	4,6	4,0	3,4	4,4	3,5	4,0	3,8	2,6	3,0	3,4	2,8	2,6	3,0	2,7	3,1	2,8
<i>Q22</i>	2,3	1,0	3,2	2,2	1,5	1,6	1,8	2,3	2,5	2,0	2,0	1,9	1,6	2,1	1,4	1,1	1,7	2,1

O primeiro item desta categoria (Q3) declara que a estudante de Secretariado é identificada pela aparência física. As estudantes em geral não demonstram opinião formada sobre o item ($\mu:3,1$; $dp:1,42$), o que pode revelar uma dificuldade em destacar os atributos físicos que configuram a categoria de estudantes de Secretariado.

Observa-se a existência de uma variação significativa nas respostas das participantes em função de ser estudante de *instituição pública* ou *particular* ($F(2): 7,084$ $p<.05$).

A média geral das estudantes da instituição particular ($\mu:3,5$) demonstra uma tendência à aceitação desta crença. O que mostra como as exigências da profissão e a percepção do mercado que valoriza a aparência destas profissionais afetam de forma mais intensa este grupo. Acrescenta-se que estas estudantes de secretariado conciliam os estudos no período noturno com o trabalho. O ambiente empresarial exige que estas mulheres mudem sua aparência e se adaptem à realidade destes espaços. Por outro lado, nota-se um resultado diferente na média das estudantes da instituição pública, que mostram discordância frente a esta declaração ($\mu: 2,8$).

Observa-se também para o item Q3 que o fator *semestre* influencia as respostas das estudantes ($F(2) = 3,840$, $p<.05$). Nota-se que as estudantes vão aumentando a aceitação a esta assertiva nos semestres mais avançados ($\mu_{primeiro}:2,71$; $\mu_{segundo}: 3,10$; $\mu_{demais}: 3,42$). O avanço do curso coincide com aumento de contatos com os outros membros dos diversos grupos no ambiente acadêmico. Assim, presume-se que as estudantes vão percebendo, à medida que o curso avança a relação entre a aparência física e o perfil das estudantes de Secretariado.

No item seguinte Q4 afirma-se que as estudantes de secretariado são identificadas pela cor da pele. Pode-se observar que as estudantes discordam em geral desta assertiva ($\mu:2,1$; $dp:1,25$). As estudantes parecem divergir da existência de uma bipolaridade racial que supostamente dividiria a universidade em cursos de brancos ou negros.

Não se pode creditar aos fatores *instituição*, *cor* e *semestre* em curso ou a alguma interação entre estes fatores a diferença nas respostas apresentadas pela participante. Estes resultados são compatíveis com a dificuldade que estas estudantes apresentam para identificar, rotular e categorizar um grupo universitário pela classificação de cor. Estes dados podem ser cotejados com os resultados do item 14.

Neste item se afirma que as estudantes de Secretariado são na sua maioria mulheres negras e os resultados indicam que as participantes não apresentaram uma concordância quanto a esta declaração ($\mu: 2,8$, $dp: 1,471$).

Nota-se uma influência da *instituição* nas diferenças das respostas ($F(1) = 16,409$ $p<.05$). As estudantes da instituição particular mostram discordância frente à proposição ($\mu:$

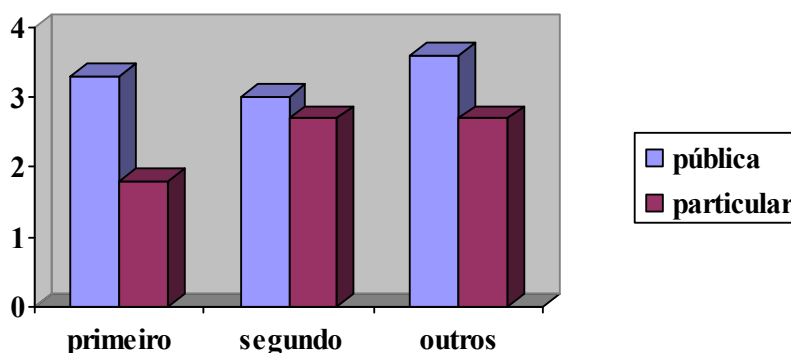
2,4). As participantes da instituição pública revelam uma tendência a aceitar (μ : 3,3) a suposição de que as estudantes de Secretariado são negras em sua maioria.

Observa-se que o fator *semestre* também tem impacto significativo sobre o julgamento das participantes ($F_{(1)} = 3,211$ $p < .05$). Os resultados demonstram que as estudantes dos semestres iniciais discordam da assertiva e nos semestres seguintes mostram uma posição neutra ($\mu_{\text{primeiro}} 2,6$; $\mu_{\text{segundo}} 2,9$; $\mu_{\text{demais}} 3,0$).

Esta análise pode ser aprofundada ao se verificar uma interação significativa de primeira ordem entre *instituição* e *semestre* ($F_{(1)} = 3,211$ $p < .05$).

No gráfico (Figura 7), observa-se que o avanço no curso produz efeitos diferentes nos grupos. Na instituição pública, as estudantes mostram uma tendência maior a aceitar a assertiva no primeiro e nos semestres finais. Observa-se uma neutralidade no segundo semestre ($\mu_{\text{primeiro}}: 3,3$ $\mu_{\text{segundo}}:3,0$, $\mu_{\text{terceiro}}:3,6$). Na instituição particular, há uma discordância em todos os grupos ($\mu_{\text{primeiro}}: 1,8$ $\mu_{\text{segundo}}: 2,7$; $\mu_{\text{demais}}: 2,7$).

Figura 7: Gráfico da média para o item “as estudantes de secretariado são na sua maioria mulheres negras” em função da instituição e do semestre em curso



No item Q10 se afirma que Secretariado é um curso em que as estudantes não precisam estudar. As estudantes demonstram discordar em geral desta suposição (μ :2,3; dp :1,68). Não há resultados com interações significativas entre a universidade, o semestre, e a auto-declaração de cor que afetem as diferentes respostas das participantes.

Pode-se vislumbrar uma reação das estudantes das duas instituições sobre uma crença negativa a respeito do curso de Secretariado. Este curso é considerado por muitos como um curso técnico em que se ensinam rotinas operacionais e práticas administrativas. Neste sentido, não há necessidade de muitos recursos cognitivos para desenvolver as tarefas

exigidas pelos professores. As estudantes mostram discordar deste estereótipo independente do contexto, da situação semestral e da auto-classificação de cor.

As estudantes demonstram uma tendência à neutralidade no item Q15. (μ : 2,9; dp: 1,328). Neste item, declara-se que as estudantes de Secretariado têm uma condição sócio-econômica que dificulta a continuação no curso. Não há interações significativas entre os dados sócio-demográficos. Assim a situação semestre, a instituição de ensino ou a cor da pele não influenciam na percepção das participantes.

O item Q17 assegura que as estudantes de Secretariado têm auto-estima baixa. Observa-se que as estudantes, no geral, não concordam com esta assertiva (μ :2,5; dp: 1,524). Este resultado pode ser compreendido como mais profundidade ao se analisar as interações significativas para este item.

Vê-se que a variável *instituição* influencia as diferentes respostas das participantes. ($F_{(1)} = 36,423$, $p < .05$). Na instituição particular, as estudantes mostram divergir desta idéia (μ : 1,9). As participantes da instituição pública, por outro lado, avaliam o item de forma distinta (μ : 3,2). O que demonstra uma tendência à aceitação de que as estudantes do curso de Secretariado têm uma auto-estima baixa.

Houve também um efeito significativo do *semestre* ($F_{(2)} = 3,223$ $p < .05$). Vê-se que há uma discordância em geral, embora a média das respostas sofra um pequeno aumento quando as estudantes vão avançando no curso. Parece que as dificuldades advindas da experiência ao longo do curso podem afetar percepção a respeito da auto-estima das estudantes. (μ primeiro: 2,3, μ segundo:2,6; μ demais:2,7).

O item Q20 afirma que estudante de outros cursos, professores e comunidade em geral tratam de forma desigual uma estudante que cursa secretariado. Há uma tendência em geral de aceitação a esta suposição (μ :3,7; dp:1,256).

Nota-se que há uma tendência da variável *semestre em curso* influenciar significativamente as repostas das participantes ($F_{(2)} = 2,924$, $p < .05$). Observa-se que não há uma concordância alta com esta assertiva. Observa-se que o desconhecimento do curso pelas estudantes do curso dos primeiros semestres é importante para entender o padrão destas respostas.

Vê-se que as estudantes dos semestres iniciais mostram mais concordância a esta crença (μ primeiro:3,8; μ segundo:3,8) do que as estudantes de semestres avançados (μ :3,5). Este resultado demonstra como as estudantes que avançam no curso de secretariado modificam a percepção em relação aos membros dos outros grupos na faculdade.

As estudantes dos semestres iniciais, que conhecem pouco a realidade do curso, parecem sofrer mais intensamente o impacto do tratamento desigual da comunidade em geral. É plausível que este processo seja reduzido entre as estudantes mais antigas do curso. Estas estudantes tendem a se integrar em mais atividades acadêmicas, a se relacionar com mais intensidade com professores e alunos de outros cursos, a estagiar e a valorizar o seu curso. Estas experiências podem ajudar a modificar a percepção das situações discriminatórias na universidade.

Em relação ao item subsequente (Q21), em que se afirma que as estudantes de Secretariado são oriundas da escola pública, não se observa uma concordância alta a esta proposição (μ :3,3; dp :1,301).

Nota-se o efeito da *instituição* na variação das respostas das participantes ($F_{(1)} = 19,796$ $p < .05$). As estudantes da instituição pública apresentam um padrão maior de concordância ($\mu_{pública}$: 3,8), enquanto as participantes da instituição particular mostram divergências a esta assertiva ($\mu_{privada}$: 2,9).

Este resultado não é compatível com a declaração das estudantes. Na universidade particular, 69,4% das participantes completaram o ensino médio na escola pública, enquanto na universidade pública este valor é muito semelhante, 68,8%.

O último item referente às estudantes de Secretariado declara a ausência de perspectiva para a estudante trabalhar na área quando se formar. É possível reconhecer que as participantes vêem possibilidades de inserção no mercado de trabalho frente ao grau de discordância a esta afirmação (μ :1,8; dp : 1,290).

Não há resultados significativos que possam explicar os dados levando em conta o contexto, o semestre e a auto-declaração de cor.

Estes resultados são importantes diante da comparação entre as participantes frente à situação de trabalho para a Secretária. Na universidade pública, entre 26 estudantes que trabalhavam 11 estavam atuando na área (4,2 %), enquanto na instituição particular, dentre as 55 participantes que estavam empregadas, 26 trabalhavam como secretária (47,2%). Vê-se que a condição de emprego da instituição particular é diferente também na atuação na área de Secretariado. Não obstante, o contexto não afeta a variação das respostas frente ao item.

A próxima seção será reservada para análise dos resultados da última categoria do Questionário de estereótipos e discriminação: *a desqualificação do trabalho das secretárias*.

Esta categoria é composta apenas por dois itens que se aproximam em conteúdo da categoria estereótipos das estudantes de Secretariado. Os itens abordam as formas de tratamento dispensadas pelo mercado de trabalho a esta profissão. Assim, justifica-se que

estas duas categorias sejam cotejadas para a análise da hipótese 3, que se refere aos julgamentos que as estudantes fazem sobre os estereótipos que cercam a vida acadêmica e profissional destas mulheres.

4.4. Desqualificação das secretárias

A categoria temática *desqualificação das secretárias* contém duas assertivas que se referem ao mercado que absorve estas profissionais: (Q18) *As secretárias são desvalorizadas no mercado de trabalho* e (Q19) *O papel das secretárias muitas vezes é confundido com o de uma recepcionista*.

Tabela 5: Média das respostas aos itens da categoria desqualificação do trabalho das secretárias em função, da cor da pele e do semestre em curso e da instituição

Item	Pública									Privada								
	Branca			Negra			Demais			Branca			Negra			Demais		
	1º	2º	Out	1º	2º	Out	1º	2º	Out	1º	2º	Out	1º	2º	Out	1º	2º	Out
Q18	4,0	3,2	3,6	4,3	3,6	4,2	3,8	3,7	3,0	4,1	3,3	3,5	3,3	4,0	3,3	4,0	3,7	3,7
Q19	4,3	4,7	4,2	4,5	4,7	4,7	5,0	4,1	4,0	4,5	4,0	4,8	4,8	4,4	4,8	4,6	3,7	4,3

As participantes, na média geral, não aceitam com intensidade o item Q18 que atesta que o papel das secretárias se confunde com o de uma recepcionista (μ :3,8; dp :1,256). As estudantes não aderem totalmente à perspectiva de que a profissional de Secretariado no mercado seja subutilizada em trabalhos técnicos e rotineiros.

Embora não haja interações significativas que possam influenciar as respostas sobre este item, alguns grupos de estudantes aceitam mais intensamente a proposição. O que parece demonstrar que não há um consenso entre as participantes.

Ao julgarem o outro item da categoria (Q19), nota-se que as estudantes parecem acreditar que o mercado de trabalho tem exigido um papel diferenciado das secretárias, mas este processo não é acompanhado por uma valorização do trabalho. As participantes demonstram concordância intensa com a afirmação de que as secretárias são desvalorizadas no mercado de trabalho (μ :4,5; dp :0.877).

Não foram encontradas interações significativas entre as variáveis *cor da pele*, *instituição* e *semestre* em curso capazes de influenciar as respostas sobre este item. Assim as diferentes respostas dos grupos de estudantes devem ser influenciadas por outras variáveis estranhas a este estudo. Supõe-se que a percepção das estudantes dependa das histórias

individuais de inserção e desenvolvimento profissional. O contexto universitário, principalmente, não daria substrato para esta percepção pessoal.

4.4.1 Hipótese 3

Os resultados concernentes aos itens da categoria estereótipos sobre as estudantes de Secretariado permitem uma confrontação com a terceira hipótese deste estudo. Esta hipótese diz respeito ao julgamento das participantes frente a declarações sobre as estudantes de secretariado. A suposição era de que não haveria diferenças significativas entre os grupos das duas faculdades.

Os resultados não corroboram com esta hipótese, pois se nota que o contexto de atuação e a situação semestral das estudantes contribuíram para a variação nas respostas.

Um aspecto a considerar neste estudo é o que diz respeito ao julgamento dos estereótipos a partir da perspectiva do alvo. Pereira (2002) afirma que dentre os fatores mais significativos para a caracterização dos estereótipos, além da distintividade, no caso deste estudo, a aparência física, destacam-se o consenso, a homogeneidade, a saliência e os fatores descritivos e avaliativos. Assim, a existência de estereótipos não se restringe a uma relação entre um atributo e o membro que se supõe apresentar esta qualidade. É necessário que haja uma concordância entre os percebedores de que os membros do grupo intercambiam esta característica de forma homogênea entre si. Ainda mais, um membro para ser incluído em uma categoria estereotipada precisa ter o atributo saliente para a percepção do outro.

Os estereótipos são também amplamente utilizados para descrever os comportamentos e os traços de um determinado grupo social, como também para se referir aos atributos positivos ou negativos de determinadas categorias sociais. A natureza avaliativa permite refletir que embora os estereótipos sejam considerados sempre sob a perspectiva do percebedor, eles também podem ser avaliados segundo o julgamento daqueles que são percebidos de forma estereotipada (Pereira, 2002).

Ao julgarem o item Q4, as participantes da instituição pública mostram discordar de que sejam identificadas pela aparência física. Este resultado não corrobora com os dados das entrevistas e observações feitas neste contexto. As estudantes de Secretariado desta instituição convivem diretamente com estudantes e professores de outro curso, o de Administração, que possui um perfil bem diferente, pois conta com uma altíssima concorrência na disputa de vagas no vestibular, recebe estudantes em sua maioria advindas de escolas particulares e com melhor situação financeira.

Uma fala de uma entrevistada revela esta diferença: “as estudantes de Administração são brancas, bem vestidas e chegam de carro; as de Secretariado são negras e chegam de buzu”. Assim, era esperado que as médias de aceitação fossem elevadas frente à idéia de que a aparência física seja um critério para identificar uma estudante deste curso.

Alguns estudos demonstram as conseqüências da saliência dos atributos físicos de grupos estereotipados. Este processo pode afetar a percepção dos membros dos outros grupos (Forbes et al., 2004; Levesquel & Lowe, 1999), desenvolvendo estereótipos sobre o padrão de corpo (Harrison, 2000) e julgamentos negativos de um alvo (Klaczynski, et al., 2004).

A investigação de Blair et al. (2004) demonstrou como indivíduos que são categorizados como membros de um grupo podem ser estereotipados e julgados a depender da extensão e do grau que seus atributos se aproximam mais das características físicas do seu grupo. Para isso, os autores conduziram quatro experimentos com o propósito de examinar a relação entre automaticidade do processo de estereotipização baseados em categorias raciais e as características faciais.

As participantes parecem revelar que, negando a possibilidade de que sejam identificadas pela aparência, sejam, por conseqüência, alvo dos estereótipos advindos deste processo. Note-se que os indivíduos estigmatizados diferem na extensão de que se considerem membros de um grupo-alvo, tendo envolvimento pessoal maior do que aqueles que não compartilham este sentimento coletivo. (Major et al., 2000).

As estudantes da instituição particular demonstram uma aceitação maior de que são percebidas pela aparência física. A maior inserção profissional das estudantes da faculdade particular parece afetar as respostas das estudantes. A média maior de aceitação deste grupo mostra que a aparência física para as estudantes da instituição particular tem um maior valor em comparação com o grupo de estudantes da pública. Vê-se que a participação das estudantes no mercado de trabalho parece influenciar a relação dos membros deste grupo, independentemente da cor da pele, com os seus atributos físicos.

A cor da pele e os demais atributos físicos como definem Cunin (2003), não se restringem a características objetivas inerentes aos indivíduos, mas são afetadas pela auto-percepção e interações ao longo da vida social. A percepção da cor mobiliza esquemas cognitivos incorporados, não apenas do percebido, mas do alvo supostamente estereotipado, assim como, as normas sociais implícitas, valores culturalmente difundidos; mecanismos de atribuição de status, entre outros (Cunin, 2003).

As estudantes da instituição particular são estimuladas a modificar a aparência, uma vez que trabalham em ambientes organizacionais que exigem da secretária a boa aparência.

Assim, mantém este mesmo padrão no ambiente acadêmico, destacando-se dos outros grupos. Na faculdade pública, as estudantes apresentam esta demanda nos finais do curso, quando começam a estagiar sendo orientadas a modificar aparência para lidar com as demandas da profissão.

Para estes grupos, o acesso ao mercado de trabalho pode ser considerado uma estratégia individual com foco direto no problema frente à discriminação racial. As estratégias coletivas são menos utilizadas, por exigirem sacrifícios pessoais de tempo, dinheiro e por demandarem um padrão intenso de relacionamento com os próprios pares (Major et al.2000).

No item Q5 a divergência frente à declaração de que a estudante pode ser identificada pela cor da pele pode ser confrontada com o perfil sócio-demográfico da amostra. Nota-se que não há realmente um predomínio de estudantes negras, mas as estudantes que se auto-declararam “negras” formam uma quantidade expressiva nas duas instituições. No caso da instituição pública, 43,4% dos participantes deste estudo se declararam como negra (N=33), enquanto na instituição particular estas participantes representavam 46,5% (N=40).

Embora os critérios fenotípicos sejam suficientes para enquadrar um membro de um grupo social como negro ou branco, há uma complexidade nesta identificação devido ao “*degradê*” das cores advindo da miscigenação no Brasil. Este fenômeno é perceptível, ainda que as políticas públicas de inclusão da população negra tenham como critério a auto-classificação para determinar os membros do público-alvo.

Salienta-se que esta auto-declaração depende de muitos fatores, que transcendem a tonalidade da cor da pele. Está sujeita também ao sentimento de pertença de um membro a um grupo étnico, ao status deste grupo e a percepção do outro (Cunin, 2003; Telles, 2003).

A classificação racial no Brasil é um fenômeno complexo que não depende apenas de uma auto-classificação. Este processo depende da classificação racial e das interpretações diversas que advém da percepção dos outros (Telles, 2003). Neste sentido, as aparências raciais, cor, características fenotípicas, intervêm como marcadores de identidade encarnados no corpo e como signos sociais e construções culturais que podem dar lugar a interpretações cambiantes (Cunin, 2003).

Neste sentido, pessoas com tonalidades mais brancas podem se declarar como negras e não ser percebidas no seu meio como tal. Por outro lado, há pessoas com tonalidade de pele mais escura que não se classificam como negras, mas são tratadas como tal. Neste sentido, a mesma reflexão é possível para analisar por que as participantes não percebem Secretariado como um curso de mulheres negras. As estudantes demonstram que não é possível uma classificação racial rígida num curso de Secretariado nas duas universidades.

As participantes discordam de afirmações que desqualificam as estudantes de Secretariado. Estas crenças negativas atrelavam-se à concepção de que as tarefas desempenhadas pelas secretárias estavam restritas às rotinas administrativas e ao conhecimento técnico (Kemerer, 2004). A mudança de perfil da secretária e as novas exigências do mercado de trabalho (Kemerer, 2004; Salatini, 2004; Seneme, 2004) parecem afetar a percepção das participantes.

Estes resultados podem ser cotejados com a categoria temática *desqualificação do trabalho das secretárias*. Nesta categoria, há referências sobre a desvalorização das secretárias e a relação entre o papel das secretárias e o das recepcionistas.

As estudantes não aderem à perspectiva de que a desvalorização do profissional de Secretariado no mercado encontra-se atrelada à subutilização em trabalhos técnicos e rotineiros (Peixoto, 2003). As estudantes parecem acreditar que o mercado de trabalho tem exigido um papel diferenciado das secretárias (Kemerer, 2004), embora este processo não seja acompanhado por uma valorização do trabalho.

As participantes não concordam que fazem parte de um grupo que não gosta de estudar, que tenha uma auto-estima baixa e que não têm esperanças de trabalhar após a formatura. Nota-se, no entanto, diferenças entre os grupos de estudantes, notadamente devido às diferenças nos contextos de atuação das participantes.

Na instituição pública, as estudantes enfrentam um terreno hostil em que o estereótipo de “alunas com baixo rendimento”, a condição de desempregada e as tensões sociais impactam a avaliação afetiva e cognitiva. As estudantes da instituição particular, de forma diferente das estudantes da universidade pública, não atuam num contexto em confronto com um perfil único de estudantes. Elas não precisariam, assim, administrar os conflitos provenientes de uma posição social ou racial diferente. Ademais, estas estudantes estão em condição de emprego diferente, o que pode ser importante para elevar a auto-estima deste grupo.

É necessário acrescentar que uma crença negativa a respeito de um grupo não deve ser compreendida apenas a partir do atributo que um membro compartilha como os demais (Pereira, 2002). Este membro não é submisso ao processo de estereotipização. A mulher negra que sofre o impacto dos estereótipos da boa aparência nem sempre se submete passivamente a estes rótulos e imagens negativas.

Uma característica do alvo que influencia a avaliação e a estratégia de enfrentamento é o senso de identidade coletiva ou de grupo (Major et al., 2000). Assim, avaliar os julgamentos do alvo dos estereótipos é fundamental para entender as estratégias utilizadas

para enfrentar os processos de exclusão social. Para isso, é fundamental compreender como o contexto e a habilidade pessoal para enfrentar este processo pode influenciar o percebido e o alvo dos estereótipos.

Na próxima seção, seguem as discussões referentes à variável *auto-estima*. Inicialmente, as análises estatísticas foram conduzidas com objetivo de comparar as diferenças entre as médias dos grupos (ANOVAS) e, em seguida, examinar em que medida a auto-estima se correlaciona com as médias do questionário de estereótipos e discriminação (Correlação de Pearson).

4.5. Avaliando a Auto-estima

Observou-se que não há diferenças significativas para as médias das respostas à escala de auto-estima levando em conta, instituição, a auto-declaração da cor e o semestre. Deste modo, a auto-estima das participantes não varia conforme o contexto acadêmico e a pertença a grupo étnico.

Também foram feitas análises em que se buscou investigar a correlação entre auto-estima e os vários itens de avaliação dos estereótipos sobre as secretárias. Para isso, foram utilizadas as médias dos participantes na escala de auto-estima de Rosenberg e as médias dos itens sobre os estereótipos e discriminação.

Nota-se que foram encontradas apenas correlações negativas com os itens que tiveram resultados significativos (Q7, Q17, Q22,). Isto indica que, quanto maior média na escala de auto-estima, menor a concordância das participantes a declaração.

Em relação ao item Q7, quanto maior a auto-estima das participantes, menor a aceitação da crença que os atributos físicos são essenciais no processo seletivo para esta profissão. O item tem a declaração de que a boa aparência é um critério fundamental na seleção de uma secretária.

Da mesma forma, os dados revelam que, uma maior concordância com a proposição que declara que as estudantes do curso de Secretariado não têm auto-estima alta (Q17), corresponde a uma média menor na escala de auto-estima.

Para o último item Q22 (Não tenho esperanças em trabalhar na área quando me formar) tem-se que quanto menor a auto-estima da estudante, maior é a aceitação de que não há esperanças para conseguir emprego quando se formar.

4.5.1. Hipótese 4

Estes resultados corroboram parcialmente a hipótese inicial. Esta hipótese referia-se aos julgamentos cognitivo e afetivo que as estudantes fazem de si mesmas. Considerava-se que a auto-estima, como consequência destes julgamentos, influenciava a crença das estudantes sobre os estereótipos e a discriminação.

Observaram-se somente correlações significativas entre a auto-estima e três itens. Isto indica que a auto-estima alta corresponde a médias menores de aceitação as afirmações contidas nestes itens.

Neste sentido, conforme as análises anteriores demonstraram, as estudantes consideram a boa aparência como um critério fundamental na seleção de uma secretária. Não obstante, quanto menor a aceitação intensa deste critério, mais elevada é a auto-estima apresentada pela estudante.

Pressupõe-se que a competência técnica seja a exigência fundamental para um profissional se inserir no mercado de trabalho. Nota-se, no entanto, que há uma crença que reforça a boa aparência como um critério básico e relevante para a inserção das secretárias. Isto parece se relacionar com a auto-estima das participantes.

A auto-estima pode ser compreendida como uma resposta avaliativa constante do eu (Tesser, 2003), que se estabelece nas relações interpessoais, no confronto entre os grupos sociais. Deste modo inclui um julgamento cognitivo que permite um grau de conhecimento de si mesmo e um julgamento afetivo, que se refere aos sentimentos negativos e positivos em relação ao eu.

Este reconhecimento de que não basta o capital humano para se adaptar à profissão envolve o julgamento cognitivo e afetivo das estudantes de Secretariado. Estas mulheres devem invariavelmente se preocupar em se adequar a esta exigência de trabalho.

A exigência da boa aparência pode causar a exclusão de candidatos que não se julgarem dentro deste padrão. As consequências para a auto-estima podem ser consideradas. O estudo de Baumeister et al. (2005) demonstrou como a exclusão social acarreta consequências negativas para auto-regulação do indivíduo, para a capacidade de controlar ou alterar as suas respostas às demandas do meio. Os sujeitos rejeitados ou excluídos quando submetidos a tarefas que dependiam de uma auto-regulação, apresentavam fraco desempenho. Torna-se fundamental, portanto, ser aceito pelos diversos grupos sociais para o bem-estar, conforto e saúde e manutenção da auto-estima em níveis elevados.

De acordo com uma professora da instituição pública, a postura da alunas influencia as suas relações nas Organizações com as demandas referentes à aparência:

“O cabelo pra mulher é, vamos dizer assim, 85%. É a moldura do rosto. Entre as minhas alunas vejo vários tipos, cabelos trançados, tranças estilizadas, trancinhas embutidas e cabelos espichados, só não vêem cabelo natural, crespo mesmo. As tranças entram com uma coisa estilizada. Não vejo uma postura politizada entre as alunas. Por exemplo, ela entra na empresa com medo. Quando percebe um olhar de modo estranho, considerando que seu cabelo étnico é ruim, ela vai espichar e comprar roupas que nem o salário dá. Ainda bem que hoje tem pessoas nas faculdades para acabar com este vício.”

O segundo item que apresentou correlação negativa significativa foi o Q17. As participantes neste item julgaram a declaração que relacionava as estudantes de Secretariado e auto-estima baixa. Por ter uma correlação negativa, observa-se que quanto maior a anuência a esta assertiva, menor a auto-estima da participante.

Deste modo, um membro com auto-estima baixa pode aceitar com mais intensidade que faz parte de um grupo social em que todos os membros têm mesmo nível de auto-estima. A teoria da identidade social demonstra que a construção da auto-estima depende da forma com que o percebido estereotipa os membros do exogrupo. Ao mesmo tempo, as percepções e crenças sobre o grupo de pertença são fundamentais para a estrutura da auto-imagem e da auto-estima (Tajfel & Forgas, 2000).

Em relação a experiências específicas das estudantes de Secretariado, são importantes dois depoimentos de duas professoras atuantes na área. No primeiro, a entrevistada, uma professora da instituição particular afirma a existência de uma percepção de que as estudantes entram nestes cursos com a auto-estima rebaixada:

“Vários professores do curso percebem que o aluno tem dificuldade para lidar com a auto-estima. Muitas vezes, elas vêem determinadas coisas, na novela, como um mau exemplo de uma secretária ou muitas vezes a própria família não estimula quando sabe que foram aprovadas para a carreira de secretariado no vestibular. Muitas vezes elas não conseguem ter uma compreensão da importância desta profissão dentro do contexto social, então o próprio aluno não valoriza a profissão que escolheu”.

O segundo depoimento é de uma professora da instituição pública. Ela afirma que o “vício” da estudante de secretariado é manter um discurso de vítima de uma situação que imobiliza a ação individual e coletiva:

“Eu não concordo com este discurso de vítima, com o discurso de coitado. O curso não é ruim. O ‘curso é ruim’ é discurso para quem não quer nada. Em Secretariado, não há um sonho coletivo, não há mobilização para conseguir coisas juntos.”

No terceiro e último item, havia uma declaração demonstrando que as estudantes de Secretariado não tinham esperanças em trabalhar na área após a obtenção do título universitário. Neste caso, há uma correlação negativa entre a auto-estima da estudante e a aceitação a esta suposição.

Supõe-se que a expectativa de conseguir um emprego é essencial a estudantes que frequentam um curso superior, assim como esta expectativa é fundamental para o julgamento que a estudantes fazem de si mesmas. Estes resultados são importantes, pois revelam que o curso nas duas faculdades tem possibilitado a inserção das estudantes no mercado de trabalho.

A elevação da auto-estima está integralmente relacionada com a dinâmica interpessoal, condicionada, então, ao intercâmbio entre a avaliação pessoal e a conformidade às pressões dos grupos sociais (Verkuyten & Thijs, 2006) e aos julgamentos que estes grupos e seus membros fazem do alvo, dependendo das habilidades de controle e auto-regulação no meio. Nota-se que o ambiente universitário assegura às participantes um controle positivo sobre a possibilidade de emprego. Este aspecto é fundamental para a manutenção da auto-estima em alto nível. Além disso, segundo a professora da instituição particular, estimular ações coletivas é fundamental para elevar auto-estima das estudantes:

Uma das formas que a gente tem feito pra mudar esta forma de pensar é fazendo com que o aluno participe de projetos desenvolvidos na instituição. E quando participa de projetos, ele percebe o quanto ele é importante dentro da organização. E não é por acaso que o curso daqui em termos de atividade de extensão bate em todos os outros. Uma outra forma é com eventos. Nós fazemos eventos regularmente, todos os semestres. Existe uma disciplina específica que prepara a secretária para comandar eventos. É uma área que tem surgido como campo de trabalho. Aqui, os eventos são de porte médio. Elas participam de todo o planejamento do evento e os professores orientam. A gente trata aqui o aluno como empreendedor. Empreender uma ação, um objetivo, um evento, uma atividade, uma empresa.

Não foram encontradas diferenças significativas levando em consideração as variáveis como a instituição, a auto-declaração da cor e o semestre. Deste modo, a análise dos

resultados sobre a auto-estima pode ser ampliada para todos os grupos. Assim, a auto-estima se correlaciona de forma negativa com aceitação do critério da boa aparência, a auto-estima baixa das estudantes e as possibilidades de emprego. Não obstante, o ambiente universitário, público ou particular, a situação semestral e a cor da pele não alteram este julgamento cognitivo e afetivo das estudantes de Secretariado. E, deste modo, não comprometem a avaliação dos itens da escala.

CAPÍTULO V - CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo dos estereótipos tem despertado um amplo interesse por parte dos psicólogos sociais, sobretudo, quando se verifica que o preconceito e a exclusão social se fundamentam em processos de estereotipização.

A presente dissertação teve o objetivo de investigar em que medida os estereótipos sobre a aparência física repercutem na perspectiva de inserção profissional. Para isso, a amostra de participantes foi composta por estudantes de Secretariado de duas instituições de ensino da cidade do Salvador, uma pública e outra particular. Este curso foi escolhido, porque as secretárias lidam no mercado de trabalho com a pressão social de adequação às exigências da boa aparência.

Para a consecução do objetivo foram utilizados instrumentos de auto-relato. Inicialmente, realizaram-se entrevistas nas duas instituições com professores, estudantes e coordenadores do curso. Esta fase atendeu satisfatoriamente ao objetivo específico de obter um diagnóstico do perfil das estudantes, do contexto universitário e das relações estabelecidas com os estudantes de outros cursos. O resultado das entrevistas permitiu elaborar um questionário de estereótipos e discriminação que foi aplicado na segunda fase do estudo.

Os resultados demonstraram que estas estudantes de Secretariado, no geral, percebem a existência de critérios étnico-raciais para inserção profissional em Salvador. Não obstante, observou-se que as participantes começam a variar a avaliação sobre a discriminação racial nos itens sobre a profissão de secretária. Esta variação depende além da cor da pele, da instituição e do semestre em curso.

Assim, não se pode compreender o processo de exclusão racial sem levar em consideração as especificidades dos grupos e as experiências específicas dos seus membros. A intensidade deste processo não depende exclusivamente do sentimento de pertença ao grupo étnico. Deste modo, o contexto em que estas participantes atuam, no caso, a instituição e o semestre em curso, deve ser conhecido para a compreensão do fenômeno.

Este resultado é significativo, pois se contrapõe a uma crença que supõe uma homogeneidade dos membros de grupos a partir da percepção da cor. Reitera-se, assim, a perspectiva de que a condição étnica não presume uma categoria social com essência, fixa e imutável.

Neste sentido, é importante observar que o perfil étnico nas duas instituições demonstra uma semelhança. As participantes dos dois cursos de Secretariado são mulheres

não-brancas. As conseqüências deste fato são presumíveis para o recrutamento nas organizações, para as universidades e para auto-imagem destes profissionais.

Deste modo, as organizações terão que repensar o critério da boa aparência; as universidades deverão acompanhar a inserção no mercado profissional, ajudando o mercado a repensar os critérios para definir a competência de uma secretária; e a mudança do perfil estético da secretária deve produzir efeitos na construção da identidade do grupo social de estudantes de Secretariado.

Ratificou-se neste estudo, a complexidade da identificação racial no Brasil. Este fenômeno é perceptível, não obstante, as políticas públicas de inclusão da população negra tenham como critério a auto-classificação para determinar os membros do público-alvo. A classificação racial no Brasil é um fenômeno complexo que depende, sobretudo, das interpretações diversas que advém da percepção dos outros. As estudantes demonstram que não é possível uma classificação racial rígida num curso de Secretariado nas duas faculdades.

As aparências raciais intervêm como demarcador da posição e do status que indivíduo (Cunin, 2003). Assim, há um grupo de estudantes que não se declara como mulheres negras ou brancas, mostrando uma grande variação interna na classificação racial. Nota-se que neste grupo há mulheres que poderiam ser percebidas como negras ou brancas, mas se declararam morenas. Esta variação parece afetar as diferentes avaliações que estas mulheres fazem sobre os estereótipos e a discriminação racial.

A categoria temática *aparência física* permitiu analisar as crenças compartilhadas sobre os atributos físicos e as repercussões para a exclusão racial no mercado de trabalho. A hipótese de que a boa aparência é um critério fundamental para ser secretária foi corroborada. Não se observou, contudo, aceitação de que o mercado de trabalho valoriza a aparência física das mulheres brancas. As estudantes se contrapõem às crenças de que nos processos seletivos para Secretária subjazem os estereótipos negativos sobre a aparência do negro e estereótipos positivos para os brancos.

A hipótese inicial presumia que possuir a pele negra e o cabelo menos alisado constituísse um processo de “distintividade” na formação do estereótipo sobre a boa aparência.

Dois aspectos podem ser considerados diante destes dados. Primeiro, a discrepância entre a discriminação eu/grupo. Este fenômeno acontece quando a discriminação pessoal é considerada menos intensa ou inexistente frente a um processo discriminatório que afeta o grupo (Ruggiero, 1999). Pressupõe-se que este processo facilite ao membro do grupo discriminado manter a auto-estima elevada.

As participantes de todos os grupos concordam com a existência de exclusão racial. Não obstante, não aceitam que os critérios para tratar o negro sejam baseados na cor da pele. Do mesmo modo, nota-se também pouca aceitação de que este fenômeno ocorra entre as secretárias negras.

Um segundo aspecto a ser considerado é a aceitação positiva dos atributos físicos das participantes não brancas: a cor da pele mais escura e o cabelo menos alisados. Neste sentido, as estudantes consideram que uma boa aparência não é determinada pelas características físicas que condizem ou se aproximam do padrão eurocêntrico de beleza. Por consequência, ser negra não significaria uma restrição à adequação ao critério, assim como o cabelo não revelaria a competência de um profissional de Secretariado.

Estas considerações reforçam a importância da compreensão dos estereótipos sob a perspectiva do alvo. As estudantes de Secretariado parecem não se conformar com uma valorização da mulher branca no acesso ao mercado de trabalho. Este fenômeno pode ser compreendido a partir das mudanças empreendidas para a aceitação positiva dos atributos físicos da população negra. Neste contexto, tem sido importante a pressão dos movimentos sociais, criticando a veiculação de imagens e discursos estereotipados sobre o negro (Guimarães, 2004). Além de produzirem ações de valorização da diversidade étnica.

Os resultados deste estudo demonstram como as variáveis de *background* e as transmissoras não são preponderantes sobre as variáveis pessoais na compreensão do fenômeno dos estereótipos. A compreensão de uma crença negativa estereotipada a respeito de um grupo não deve ser avaliada a partir do atributo compartilhado (Pereira, 2002). O processo de estereotipização não deve supor a aceitação e a submissão do membro deste grupo aos rótulos negativos.

Os resultados deste estudo permitem uma discussão sobre as estratégias para o enfrentamento da discriminação racial. Observa-se que é fundamental a vigilância aos diversos canais de transmissão dos estereótipos como a mídia (os programas televisivos, livros didáticos, músicas populares), o ambiente escolar e o mundo do trabalho, para inibir a manifestação de crenças estereotipadas.

Ao mesmo tempo, os grupos sociais precisam entender e enfrentar os processos de exclusão social, fomentando ações que permitam o fortalecimento da identidade coletiva. Neste contexto, inclui-se a aceitação dos atributos compartilhados pelos membros. Por fim, é imperativo um projeto que permita o desenvolvimento das competências e habilidades pessoais para lidar com este processo, mantendo a auto-estima elevada. Nota-se que é

essencial compreender como os contextos diferentes e as habilidades pessoais podem influenciar o percebido e o alvo dos estereótipos.

Diante da entrevista de emprego, a estudante de Secretariado não-branca estará sozinha. Seu medo, sua coragem, seus limites, sua criatividade, sua incerteza, sua segurança estarão presentes. No papel de candidata, precisa lidar com todo este processo, que pressupõe uma exigência que não se revela numa análise curricular, mas se reproduz nos estereótipos sobre a aparência física. Do outro lado, o recrutador, perscrutando a candidata, com suas crenças, representações, imagens e rótulos. Desta relação pode advir a continuidade de um processo histórico de exclusão racial ou a possibilidade de que a democracia racial brasileira esteja enfim a caminho.

REFERÊNCIAS

- Afonso, K. R. (2004). *A profissional de secretariado cumprindo as normas de etiqueta*. Recuperado em 22 de janeiro de 2007: www.claretianas.com.br.
- Araújo, J.Z. (2000). *A negação do Brasil: O negro na telenovela brasileira*. São Paulo: Ed. Senac.
- Araújo, U. C. (2000). *Reparação moral, responsabilidade pública e direito à igualdade do cidadão negro no Brasil*. Seminário “Racismo, Xenofobia e Intolerância”. Recuperado em 22 de abril de 2007 de <http://www.lpp-uerj.net/olped/documentos/ppcor/0099.pdf>.
- Avery, D., Hernandez, M. & Hebl, M.R. (2004) Who’s Watching the race? Racial Salience in Recruitment Advertising. *Journal of Applied Social Psychology*, 34 (1) 146-161.
- Bar-Tal, D. (1997). Formation and Change of Ethnic and national Stereotypes: An integrative model. *Int. J. Intercultural*, 4, 491-523.
- Bass, K., Tomkiewicz, J., Adeyeme-Belo, T. & Vaicus, C. (2001). Workgroup productivity: the implications of african-americans’ racial stereotypes for cooperative job design. *Work Study*, 7, 263-268.
- Baumeister, R. F., DeWall, C. N., Ciaracco, N. J., & Twenge, J. M. (2005). Social exclusion impairs self-regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 589-604.
- Bento, M. A (2000). “Raça e Gênero no Mercado de trabalho. In: Rocha, M.I.B.(ed.). *Trabalho e Gênero: Mudanças, permanências e Desafios*. Editora 34, 295-307.
- Bhui, K., Stansfeld, S., Mackenzie, K., Karlsen, S., Nasroo, N & Weich, S. (2005). Racial/Ethnic Discrimination and common Mental Disorders Among Workers: Findings from the Empiric Study of Ethnic Minority Groups in the United Kingdom. *American Journal of Public Helth*, 95 (3).
- Biderman, C. & Guimarães, N. (2004). Na ante-sala da discriminação: o preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989-1999). *Revista Estudos Feministas*, 12 (2) 177-200.
- Blair, I. V., Judd, C. M. and Fallman, J. L. (2004) The Automaticity of Race and Afrocentric Facial Features in Social Judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(6) 763–778.
- Brown, R. (2000). *Prejudice: Its Social Psychology*. Black Well Oxford UK and Cambridge USA.
- Castañeda, L. A. (2003). Eugenia e casamento. *História, Ciências, Saúde*, 10(3) 901-30.
- Chiavenato, J. J. (1980). *O Negro no Brasil: da Senzala à Guerra do Paraguai*. São Paulo: Brasiliense.
- Código de Ética do Profissional de Secretariado*. Recuperado em 12 de Janeiro de 2007 de www.fenassec.com.br.

- Cunin, E. (2003) *Identidades a flor de piel. Lo "negro" entre apariencias y pertenencias: categorías raciales y mestizaje en Cartagena*. Bogotá: Arfo Editores.
- D'adesky J.(2001). *Pluralismo étnico e multi-culturalismo: racismo e anti-racismo no Brasil*. Rio de Janeiro: Pallas.
- Deitch, E. Barsky, A. , Butz R.M, Chan, S. Brief, A.P. & Bradley , J. C. (2003) Subtle yet significant: The existence and impact of everyday racial discrimination in the workplace. *Human Relations* 56(11) 1299-1324
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicas. (2005). *A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano: inserção marcada pela dupla discriminação*. Ano 2, Nº 14. Recuperado em 12 de agosto de 2006: de www.dieese.org.br.
- _____. (2005a). *Trabalho doméstico e Igualdade de gênero e raça: desafios para promover o trabalho decente no Brasil*. Recuperado em 12 de agosto de 2006: www.dieese.org.br.
- Domingues, P. J. (2002) Negros de almas brancas? A ideologia do branqueamento no interior da comunidade negra em São Paulo, 1915-1930. *Estudos afro-asiáticos*. 24 (3) 563-600.
- Dovidio, J.F., Brigham, J., Johnson, B. & Gaertner, B.(1996). Stereotyping, Prejudice and discrimination: Another Look. In Macrae, C.N.; Stangor, C.; Hewstone, M. (orgs). *Stereotype and stereotyping* .New York: The Guilford Press.
- Duckitt, J. (1992). Psychology and Prejudice. A historical Analysis and Integrative Framework. *American Psychologist*. 47 (10) 1182-1193.
- Feres Júnior, J. (2002). Aspectos semânticos da discriminação racial no Brasil: Para além da teoria da Modernidade. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. 21(61) 163-226.
- Ferreira, R. F. (2001). *Afro-descendente: identidade em construção*. São Paulo: Pallas.
- Fiske, S.T.(1998) Stereotyping, Prejudice, and discrimination. In: D.T. Gilbert, S.T. Fiske e G. Lindzey(ed), *The handbook of Social Psychology* 4(2) 357-411. New York: McGraw-Hill.
- Forbes, G.B., Adams-Curtis, L.E., Holmgren, K.M. & Whites, K. B. (2004). Perceptions of the social and personal characteristics of hypermuscular women and of the men who love them. *The Journal of Social Psychology*. 2004, 144(5), 487-506.
- Garcia, E.V.(1999). *Noções fundamentais para a secretária*. São Paulo: Summus Editora.
- _____. (2000). *Muito prazer, sou a secretária do senhor. Um estudo sobre a profissional secretária a partir da análise do discurso*. São Caetano do Sul - SP: Câmara Brasileira dos Livros.
- Gilbert,J., Carr-Rufino, N., Ivancevich, J.M. & Lownes-Jackson, M (2003) An empirical examination of inter-ethnic stereotypes: comparing Asian American and African American employees. *Public Personnel Management*. 32 (2).

- Gomes, N. L. (2003). Cabelo e cor de pele: uma dupla inseparável. In: *Multiculturalismo e Pedagogia Multirracial*. Série: Pensamento Negro em educação. Vol 8, pp 95 a 113 Florianópolis: Ed. Atilênde.
- _____ (2003a). Educação, identidade negra e formação de professores/as: um olhar sobre o corpo negro e o cabelo crespo. *Educação e Pesquisa*. 29 (1) 167-182.
- _____ (1995). *A mulher negra que vi de perto*. (2a Ed) Belo Horizonte: Maza Edições.
- Guimarães, A.S. A (2006) O racismo como consequência. O Brasil é um país racista? Sim Tendências/Debates. Folha de São Paulo, Opinião.
- _____ (2004) Preconceito de cor e racismo no Brasil. *Revista de Antropologia*. Usp, 47 (1). 9-43
- _____ (1999). Combatendo o racismo: Brasil, África do Sul e Estados Unidos. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. 14 (39) 103-117
- _____ (1998). *Preconceito e discriminação: Queixas de ofensas e tratamentos desiguais dos negros no Brasil*. Salvador: Novos Toques.
- Hamilton, D., Stroessner, S. & Driscoll, D. (1994). Social Cognition and the study of stereotyping. In Devine, P.; Hamilton, D. e Ostron, T.M. *Social Cognition: Impact On Social Psychology*. San Diego, Ca: Academic Press.
- Harrison, K. (2000). Television Viewing, Fat Stereotyping, Body Shape Standards, And Eating Disorder Symptomatology in Grade School Children. *Communication Research*. 27 (5) 617-640
- Instituto ethos (2006). *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas - Pesquisa 2005*. Recuperado em 24 de fevereiro de 2007: www.ethos.org.br.
- Jackson, J. V. & Cothran, M. E. (2003). The relationships among African, african American, African Caribbean. *Journal of Black Studies*, 33(5), 576-604.
- Katz, I. & Hass, R. G. (2000) Racial Ambivalence and American Value Conflict: correlational and Prim Studies of dual cognitive structure. In: Stangor, Charles Volume Overview. *Stereotypes and Prejudice. Key Readings In Social Psychology*. Philadelphia: Psychology press. 1-16
- Kamel, A. (2006). *Não Somos Racistas: Uma reação aos que querem nos transformar numa nação bicolor*. São Paulo: Nova Fronteira.
- Kemerer, R. B. (2004). *A ética do profissional secretário*. Recuperado em 22 de agosto de 2006: www.claretiana.com.br.
- Klaczynski, P. A., Goold, K. W., & Mudry J. J. (2004). Culture, Obesity Stereotypes, Self-Esteem, and the “Thin Ideal”: A Social Identity Perspective. *Journal of Youth and Adolescence*, 33 (4) 307–317.

- Krüger, H.(2004). Cognição, estereótipos e preconceitos sociais. In: Lima, M.E. O e Pereira, M.E. (Orgs.). *Estereótipos, preconceitos e discriminação*. Salvador: Edufba.
- _____ (1988). *Introdução a Psicologia Social*. Temas Básicos de Psicologia Social. Calar Regina Rappaport (Coord.). Rio de Janeiro: Ed.EPU.
- Lei de Regulamentação da Profissão de Secretária*. Recuperado em 12 de novembro de 2006 de www.fennasec.com.br.
- Levesque1, M. J. & Lowe C. A.(1999). Face-ism as a Determinant of Interpersonal Perceptions: The Influence of Context on Facial Prominence Effects. *Sex Roles*, 41(3/4)
- Leyens, J-P, Yzerbyt,V & Shadron, G. (1994). *Stereotypes and cognition*. London: Sage, vol.2
- Lima, M. E. O. & Vala, J. (2004). Sucesso social, branqueamento e racismo. *Psic.: Teor. e Pesq.*, 20 (1)11-19.
- Lima, M. H. (1994). Trajetória educacional e realização sócio-econômica das mulheres negras. *Revista estudos feministas*, 2 (3) 489-95.
- Machado, E. A., & Barcelos, L. C. (2001). Relações raciais entre universitários no Rio de Janeiro. *Estudos Afro-asiáticos*, 23 (2) 1-36.
- Maggie Y. (2006). Racismo e Anti-Racismo: Preconceito, discriminação e os jovens estudantes nas escolas cariocas. *Educação e Sociedade*. Campinas, 27, (96) 739-751.
- Maggie, Y. & Fry, P. (2003). "O debate que não houve: a reserva de vagas para negros nas universidades brasileiras." Enfoques - Revista Eletrônica dos alunos do IFCS/UFRJ. Recuperado em 14 de abril de 2006 de www.ifcs.uffj.br/~enfoques.
- Major, B, Quinton W.J., McCoy S.K. & Schader T. (2000) Reducing Prejudice: The Target's Perspective. In: Oskamp, S. (org). *Reducing Prejudice and Discrimination: The Claremont Symposium an applied Social Psychology*. New Jersey. LEA.
- Mosca, F. A. (2004). *A ética e a conduta do profissional secretário*. Recuperado em 12 de março de 2006: www.claretianas.com.br.
- Melo, G. F.; Giavoni, A.; Tróccoli, B.T.(2004) Estereótipos de Gênero Aplicados a Mulheres Atletas. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(3), 251-256
- Myers, A. (2003). O Valor da Diversidade Racial nas Empresas. *Estudos Afro-Asiáticos*, 25(3) 483-515
- Natalense, L.(1998) *A Secretária do Futuro*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Oakes, M. E. (2004). *Beauty or beast: Does stereotypical thinking about foods contribute to overeating?* Recuperado em 28 de novembro de 2004 de www.elsevier.com/locate/foodqual .

- Peixoto (2004), M. C. *A auto-estima do secretário executivo na atualidade*. Recuperado em 12 de março de www.claretianas.com.br.
- Peña, Y., Sidanius, P. e Sawyer, M. (2004). Racial Democracy in the American. A Latin and USA comparison. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(6), 749 – 762.
- Pereira, M.E. (2002). *Psicologia Social dos Estereótipos*. São Paulo: Edusp
- _____, Ferreira, F.O; Martins A. H. e Cupertino, C.M.(2002) Imagens e Significado e o processamento dos estereótipos.*Estudos de Psicologia*, 7(2), pg.389-397
- Ramos, C. (2004). Começo de conversa para ampliar a inclusão racial. *Jornal A Tarde*, Caderno Local, pg.04.
- Rodrigues, N. (1976). *Os Africanos no Brasil* (4 ed.).São Paulo: Nacional.
- Rosemberg, F., Bazilli, C. & Silva, P. V. B. Racismo em livros didáticos brasileiros e seu combate: uma revisão da literatura. *Educação e Pesquisa*. São Paulo, 29 (1) 125-146.
- Ruggiero, K. M. (1999).The Personal/Group Discrimination Discrepancy: Extending Allport's Analysis of Targets. *Journal of Social Issues*. 55(3) 519-536.
- Ruiz, A. R. (2000). Secretária: profissão que não sai da moda. *Jornal: Carreira e Sucesso*. 20 ed., seção especial.
- Salatini R. M. C (2004). *A Arte da liderança como uma competência essencial do secretário executivo*. Recuperado em 22 de janeiro de 2007 de www.claretianas.com.br.
- Santos, J. C. (2000) O negro no espelho: imagens e discursos nos salões de beleza étnicos. *Estudos afro-asiáticos*, 38, pp. 49-65.
- Santos, H. (2003) *A Busca de um caminho para o Brasil: A Trilha do Circulo Vicioso*. São Paulo: Senac.
- _____(1994) Uma teoria para a questão do negro brasileiro a trilha do círculo vicioso. *São Paulo em perspectiva*, 8(3).
- Seneme, D. C. (2004) *A profissional secretário executivo: um líder necessário nos contextos da empresa?* Recuperado em 22 de janeiro de 2007 de www.claretianas.com.br .
- Silva, A. C. (1995). A discriminação do negro no livro didático. Salvador: Centro Editorial e Didático – Centro de Estudos Afro-Orientais.
- Silva, D. (2002). O racismo na contratação. *Jornal A Tarde*. Salvador: Caderno 7. Empregos. Primeira página.
- Schvinger, A.; Prado, D. & Castro, J. (1985) Secretária. Uma ambigüidade em feitiço de profissão. *Card.Pes.*, 54, 85-87.
- Schwarz, L.M. (1994). Espetáculo da miscigenação. *Estudos Avançados*, 8(20).

- Stangor, C. (2000) *Stereotypes e prejudice. Key readings in Social Psychology*. Philadelphia: Psychology press, 1-16
- _____ & Schaller, M. (1996). Stereotypes as individual and Coletive Representation. In Macrae, C.N., Stangor, C. & Hewstone, M.(orgs). *Stereotype and stereotyping*. New York: The Guilford Press.
- Steele, C. & Aronson, J.(1995) Stereotypes that and the intelectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 797-811.
- Tajfel, H & Forgas, J. P. (2000). Social Categorization: Congitions, Values and groups. In Stangor, Charles Volume Overview. *Stereotypes e prejudice. Key readings in Social Psychology*. Philadelphia: Psychology press, 1-16.
- Talhavini, M.(2006) *Boa aparência*. Recuperado em 23 de janeiro de 2007 de <http://www.secretariando.com.br/imagem/imag-26.htm> .
- Telles, E. (2003) *Racismo à brasileira: Uma nova perspectiva sociológica*. Rio de Janeiro: Relume-dumará
- Tesser, A. (2003). Self-esteem. *Blackwell Handbook of social Psychology: Intradividual Process*. Blacwell Publishing.
- Torres, C.V. & Pérez-Nebra, A.R. (2004). Diversidade cultural no contexto organizacional. In: Zanelli, J.C., Borges-Andrade, J.E. Bastos, A.V. (orgs). *Psicologia Social e do Trabalho*. Porto Alegre: Artmed Editora.
- Vala , J. & Lima M. E. O. (2004). As novas formas de expressão do preconceito e do racismo. *Estudos de Psicologia*, 9(3), 401-411.
- Vieira, H. (1989). Tranças: A nova estética negra. In: Luz, M.A. (org.) *A identidade negra e educação*. Cadernos de Educação Política. Salvador: Ed. Ianamá.
- Verkuyten, M. & Thijs, J. (2006). Ethnic discrimination and global self-worth in early adolescents: The mediating role of ethnic self-esteem. *International Journal of Behavioral Development*, 30 (2), 107–116
- Wade, T. J. E. & Bielitz, S.(2005). The Differential Effect of Skin Color on Attractiveness Personality Evaluations, And Perceived Life Sucess of African American. *Journal of Black Psychology*, 31(3)
- Weichselbaumer, D. (2004).Is it or personalit. The Impact of Sex Setereotpes on Discrimination In Applicant Seletion. *Eastern Economics Journal*, 30(2).
- Zebrowitz, L. (1996). Physical appearance as a basis of stereotyping. In Macrae, C. N; Stangor, C. e M. Hewstone (Orgs.). *Stereotypes and stereotyping* (pp. 79-120). New York: Guilford.

ANEXOS

ANEXO I: QUESTIONÁRIO DE ESTEREÓTIPOS E DISCRIMINAÇÃO INSTRUÇÕES

Por favor, leia com atenção:

Nas páginas seguintes, não há respostas certas ou erradas. O que importa é o que você acha que combina mais com seus sentimentos, suas experiências, sensações e opiniões sobre como a Sociedade tem tratado às pessoas que cursam Secretariado ou se apresentam como candidatas ao cargo de Secretária.

Por favor, esforce-se para responder cada uma das perguntas da melhor forma possível, sem deixar nenhuma em branco.

Você deve assinalar o número que corresponde melhor ao que você sente. Caso você concorde totalmente com a frase, você assinalará com um “X” o número 4, e caso você discorde totalmente da frase, você assinalará o número 1. Se sua opinião é diferente dessas duas opções, marque 2 ou 3, conforme ela seja.

Muito obrigado pela sua colaboração!

QUESTIONÁRIO

1. Em Salvador, a mulher negra enfrenta mais obstáculos do que a mulher branca para conseguir emprego.

- Concordo totalmente
- Concordo
- Nem concordo, nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

2. Por ser uma cidade de maioria negra, a cidade de Salvador oferece igualdade de oportunidades de emprego, independente da cor da pele.

- Concordo totalmente
- Concordo
- Nem concordo, nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

3. As estudantes de secretariado são identificadas pela aparência física.

- Concordo totalmente
- Concordo
- Nem concordo, nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

4. As estudantes de secretariado são identificadas pela cor da pele

- Concordo Totalmente
- Concordo
- Nem concordo, nem discordo
- Discordo
- Discordo Totalmente

5. Ser branca é uma característica que facilita a escolha de uma secretária em processos seletivos.

- Concordo Totalmente
- Concordo
- Nem concordo, nem discordo
- Discordo
- Discordo Totalmente

6. Ter cabelos lisos ou alisados é uma característica que contribui para a boa aparência de uma secretária.

- Concordo Totalmente
- Concordo
- Discordo
- Discordo Totalmente

7. A boa aparência é um critério fundamental na seleção de uma secretária.

- Concordo Totalmente
- Concordo
- Nem concordo, nem discordo
- Discordo
- Discordo Totalmente

8. A cor da pele é um critério que prepondera numa avaliação sobre a aparência física

- Concordo Totalmente
- Concordo
- Nem concordo, nem discordo
- Discordo
- Discordo Totalmente

9. O tipo do cabelo de uma secretária é um indicador da boa aparência.

- Concordo Totalmente
- Concordo
- Nem concordo, nem discordo
- Discordo
- Discordo Totalmente

10. O curso de secretariado é percebido como um curso em que as estudantes não precisam estudar.

Concordo Totalmente

Concordo

Nem concordo, nem discordo

Discordo

Discordo Totalmente

11. Caso uma mulher negra use cabelo alisados, ela pode ser escolhida numa seleção para uma vaga de secretária que tenha também como candidata uma outra mulher negra que utiliza cabelos em estilo afro

Concordo Totalmente

Concordo

Nem concordo, nem discordo

Discordo

Discordo Totalmente

12. Uma mulher branca de cabelos lisos tende a ser escolhida numa seleção para uma vaga de secretária, caso dispute o cargo com uma mulher negra de cabelos alisados.

Concordo Totalmente

Concordo

Nem concordo, nem discordo

Discordo

Discordo Totalmente

13. As secretárias brancas têm mais oportunidades de acesso ao mercado de trabalho.

Concordo Totalmente

Concordo

Nem concordo, nem discordo

Discordo

Discordo Totalmente

14. As estudantes de secretariado são na sua maioria mulheres negras.

Concordo Totalmente

Concordo

Nem concordo, nem discordo

Discordo

Discordo Totalmente

15. As estudantes de secretariado têm uma condição socioeconômica que dificulta a continuação no curso.

Concordo Totalmente

Concordo

Nem concordo, nem discordo

Discordo

Discordo Totalmente

16.As grandes empresas tendem a preferir mulheres brancas para serem secretárias.

Concordo Totalmente

Concordo

Nem concordo, nem discordo

Discordo

Discordo Totalmente

17.As estudantes de secretariado têm auto-estima baixa.

Concordo Totalmente

Concordo

Nem concordo, nem discordo

Discordo

Discordo Totalmente

18.As secretárias são desvalorizadas no mercado de trabalho

Concordo Totalmente

Concordo

Nem concordo, nem discordo

Discordo

Discordo Totalmente

19.O papel das secretárias muitas vezes é confundido com o de uma recepcionista.

Concordo Totalmente

Concordo

Nem concordo, nem discordo

Discordo

Discordo Totalmente

20.Estudantes de outros cursos, professores e comunidade em geral tratam de forma desigual uma estudante que cursa secretariado

Concordo Totalmente

Concordo

Nem concordo, me discordo

Discordo

Discordo Totalmente

21. Geralmente as estudantes de secretariado são oriundas da escola pública

Concordo Totalmente

Concordo

Nem concordo, nem discordo

Discordo

Discordo Totalmente

22. Não tenho esperanças em trabalhar na área quando me formar

Concordo totalmente

Concordo parcialmente

Nem concordo, nem discordo

Discordo parcialmente

Discordo totalmente

ANEXO II: ESCALA DE AUTO-ESTIMA

Leia cada frase com atenção e faça um círculo em torno da opção mais adequada.

1 - Eu sinto que sou uma pessoa de valor, no mínimo tanto quanto as outras pessoas.

Concordo Totalmente

Concordo

Discordo

Discordo Totalmente

2 - Eu acho que eu tenho várias boas qualidades.

Concordo Totalmente

Concordo

Discordo

Discordo Totalmente

3 - Levando tudo em conta, eu penso que eu sou um fracasso.

Concordo Totalmente

Concordo

Discordo

Discordo Totalmente

4 - Eu acho que sou capaz de fazer as coisas tão bem quanto a maioria das pessoas.

Concordo Totalmente

Concordo

Discordo

Discordo Totalmente

5 - Eu acho que eu não tenho muito do que me orgulhar.

Concordo Totalmente

Concordo

Discordo

Discordo Totalmente

6 - Eu tenho uma atitude positiva com relação a mim mesmo.

Concordo totalmente

Concordo

Discordo

Discordo totalmente

7 - No conjunto, eu estou satisfeito comigo.

Concordo totalmente

Concordo

Discordo

Discordo totalmente

8 - Eu gostaria de poder ter mais respeito por mim mesmo.

Concordo Totalmente

Concordo

Discordo

Discordo Totalmente

9 - Às vezes eu me sinto inútil.

Concordo Totalmente

Concordo

Discordo

Discordo Totalmente

10 - Às vezes eu acho que não presto para nada.

Concordo Totalmente

Concordo

Discordo

Discordo Totalmente

ANEXO III: QUESTIONÁRIO SÓCIO-DEMOGRÁFICO

1. Data de Nascimento: ____/____/____
2. Estado Civil: _____
3. Instituição: _____
4. Semestre em que está estudando: _____
5. Estudou o segundo grau () em escola pública () escola particular
6. Qual a sua situação em relação ao trabalho:
() Estagiando () Desempregada () Trabalhando
7. Você se considera:
() uma mulher negra () uma mulher branca
() outra opção _____
- 7 O curso de secretariado foi a sua primeira opção
() sim () não

ANEXO IV: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezada Senhora,

Estamos estudando como as pessoas que atuam na área de Secretariado percebem as oportunidades oferecidas no mercado de trabalho. Os resultados desta pesquisa poderão ser úteis para subsidiar políticas públicas que melhorem as condições de acesso ao emprego. A pesquisa está sendo realizada pelo psicólogo Altair dos Santos Paim, estudante do mestrado em Psicologia da Universidade Federal da Bahia.

Este é um convite para que a senhora participe deste trabalho, respondendo aos questionários que fazem parte do estudo. A sua participação é voluntária e a senhora poderá interromper ou se retirar do estudo em qualquer momento, se assim o desejar. Os sigilos sobre as informações fornecidas e o anonimato dos participantes estão garantidos.

Caso esteja de acordo em participar, pedimos sua assinatura em duas cópias deste documento: uma ficará com a senhora e outra com a pesquisadora.

O contato com o pesquisador, caso seja necessário, poderá ocorrer através do e-mail: altairpaim@yahoo.com.br.

Esperando contar com a sua participação, agradecemos antecipadamente pela sua valiosa colaboração neste trabalho.

Atenciosamente,

Altair dos Santos Paim

Sim, aceito participar deste estudo.

Nome: _____

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)