

Estereótipos, boa aparência e a secretária executiva

Altair dos Santos Paim*, Marcos Emanuel Pereira**

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. A amostra foi composta de 86 participantes do sexo feminino, estudantes do curso de Secretariado em uma instituição de nível superior na cidade do Salvador, Bahia. Foi utilizado um questionário sobre estereótipos e discriminação, elaborado a partir das entrevistas realizadas na universidade com professores, estudantes e a coordenadora do curso. Os resultados demonstraram que essas estudantes de secretariado, no geral, percebem a existência de critérios étnico-raciais para a inserção profissional em Salvador. Observou-se, no entanto, que as participantes variam a avaliação sobre o fenômeno nos itens referentes à profissão de secretariado executivo.

Palavras-chave: Estereótipos. Aparência física. Inserção profissional.

Introdução

Precisa-se de moça
Boa aparência, pra secretária
Tem que ser muito bonita
Descontraída e educada.
Júlia Graciela

Essa música, “Anúncio de jornal”, composta por Júlia Graciela na década de 1970, apresenta um estereótipo presente no exercício profissional da secretária executiva: a exigência da boa aparência. As empresas exigiam para a contratação de uma secretária um requisito que não dependeria de uma formação universitária, experiência profissional e competência técnica. A questão que sustenta esta pesquisa reflete a persistência desse critério para essa função. E em que medida há discriminação, fundada em estereótipos raciais, na exigência de que a boa aparência seja essencial para a inserção no mercado de trabalho, de forma específica, na cidade de Salvador, Bahia.

O estereótipo são crenças compartilhadas sobre um grupo ou membro desse grupo (STANGOR, 2009; PEREIRA,

* Mestre em Psicologia Universidade Federal da Bahia. E-mail: altairpaim@yahoo.com.br

** Doutor em Psicologia Universidade Federal do Rio de Janeiro. E-mail: emanoel@ufba.br

2002). É um fenômeno presente no cotidiano que pode fomentar atitudes negativas, os preconceitos e, assim, legitimar processos de exclusão social. 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). 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. Além disso, quanto mais proeminente for essa saliência, mais vulnerável estará esse alvo do estereótipo.

Desse modo, 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 suposição de que a boa aparência é fundamental para a inserção de profissionais que atuam em cargos com atendimento direto ao público é um exemplo. A homogeneidade refere-se à suposição de que os membros da categoria-alvo seriam percebidos como iguais. Desse 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 percebedor para diferenciar esse 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 rastafaris, chamados *dreadlocks*, são marcadores que distinguem os membros desse grupo. Além disso, quanto mais salientes os *dreads* no *rastaman*, maior a possibilidade de inclusão desse membro nos seguidores dessa expressão cultural.

Bar-Tal (1997) apresenta um modelo que postula a existência de três conjuntos de variáveis capazes de determinar os conteúdos, a extensão e a intensidade dos estereótipos nacionais e étnicos: variáveis de *background*, variáveis transmissoras e variáveis pessoais mediadoras.

A primeira categoria do modelo apresentado por Bar-Tal (1997) constitui as variáveis macrosociais que servem como *background* para a formação e mudança dos estereótipos. Envolve as condições socioeconômicas e política e a natureza da história das relações intergrupais que têm 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 desse processo ainda fundamentam os estereótipos a respeito dos africanos e dos negros descendentes.

Há no modelo proposto por Bar-Tal (1997) para analisar a formação dos estereótipos outro conjunto de variáveis

denominadas de transmissoras. Nessas variáveis se incluem os mecanismos sociais, políticos, econômicos e educacionais, as influências familiares e os contatos diretos entre os vários grupos. 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 dessas crenças. Um exemplo fundamental nesse sentido é a mídia. 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.

As variáveis pessoais formam o terceiro grupo de variáveis propostas 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 essas variáveis. As informações sobre o exogrupo são assimiladas, identificadas e processadas. As variáveis pessoais referem-se à habilidade cognitiva, linguagem, crenças pessoais, valores, atitudes, motivações e influência da própria personalidade que medeiam o processo de informação (BAR-TAL, 1997; PEREIRA, 2002).

Um fenômeno pertinente na discussão sobre as consequências desse processo é a percepção de sentir-se discrimina-

do e, por consequente, a influência sobre a autoestima dos membros do grupo estereotipado. Ruggiero (1999) conduziu dois estudos nos Estados Unidos para examinar a existência de uma discrepância entre a discriminação eu/grupo. Essa discrepância se dá quando um membro de um grupo historicamente discriminado minimiza ou nega a existência de uma discriminação sofrida pessoalmente. Por outro lado, esses membros tendem a perceber mais rapidamente a discriminação que afeta o seu grupo de pertença. A autora identificou que os participantes respondiam a questões sobre discriminação grupal em menor tempo do que às questões sobre discriminação pessoal. Isso se deve às diferenças do processo de informação implicado para avaliar as questões. Presume-se que minimizar a discriminação pessoal tem consequência para a manutenção da autoestima elevada. O pressuposto é de que se considerar vítima de discriminação é reconhecer que os outros não te aceitam, tornando também ameaça a crença de controle sobre o mundo.

Os estereótipos e a secretária executiva

A profissão de secretariado executivo na sua origem foi restrita ao universo masculino. Os escribas foram os primeiros secretários, que tinham uma tarefa fundamental na Antiguidade, a qual consistia em escrever como copistas, secretários ou redatores (NATALENSE, 1998). Com a responsabilidade de manter sigilo sobre informações cruciais, o exemplo do escriba remonta à origem

etimológica do termo “secretária”: aquela que guarda segredo. Essa 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.

São Jerônimo é denominado o santo protetor desses profissionais. Ele foi secretário do papa Dâmaso, que comandou a Igreja Católica de 367 a 384. No Dia da Secretária, 30 de setembro, comemorasse, no entanto, o aniversário da primeira mulher a escrever numa máquina de datilografar, Lilian Sholes, inventada por seu pai, Chistopher Sholes, em 1867 (NATALENSE, 1998).

A inovação no mercado de trabalho tem exigido novas habilidades técnicas e comportamentais ao profissional de secretariado, como descreve Mosca:

As exigências para a profissão de secretário 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 (2004, p. 29-30).

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 veiculados pela mídia nacional (FENASSEC, 2007). Um rótulo negativo comum relatado pelo *site* refere-se à desqualificação do próprio curso de formação dessas profissionais. No *Jornal do Brasil*, em 28/7/2006, 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* também relata uma ação judicial movida em 13 de outubro de 2003 pelo Sindicato das Secretárias do Estado do Rio de Janeiro (Sinserj) contra o Hotel Elegance (Hotel Cambuquira), que publicou no jornal *O Globo*, edição de 25 de setembro de 2003, uma propaganda com a seguinte frase: “Nossas camas são bem mais confortáveis que a mesa do escritório”.

Dentre os estereótipos que afetam a profissão, 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). Nesse processo de recrutamento, como demonstram Bento (2000), Santos (2003) e Telles (2003), a cor da pele teria um valor preditivo para determinar a boa aparência. O processo de desvalorização da aparência física do negro está arraigado na sociedade brasileira. Essa generalização de atributos negativos associados à cor da pele, ao tipo de cabelo e à feição negroide 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. Em última instância, a boa aparência seria uma condição decisiva para a ocupação da vaga, embora alguns autores, como Talhavini (2006), tenham sugerido que esse critério estritamente faria referência apenas ao vestuário, à higiene pessoal ou aos cabelos desalinhados.

A proibição desse tipo de anúncio no mercado de trabalho pode ter ajudado a reduzir um pouco esse 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.

Nesse contexto, esta pesquisa teve como objetivo identificar como as estudantes de Secretariado avaliam a exigência do critério da boa aparência para a inserção profissional da secretária executiva e em que medida esse critério está associado à discriminação racial.

Metodologia

Participantes

Este estudo contou com a colaboração de 86 participantes do sexo feminino, estudantes de Secretariado em uma instituição pública de nível superior na cidade do Salvador, Bahia.

Procedimentos

Primeira etapa - Entrevista aberta

Na primeira parte da pesquisa foram realizadas entrevistas na universidade com professores, estudantes e a coordenadora do curso. 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 de 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.

O resultado dessas entrevistas serviu de insumo para a construção de um questionário sobre os estereótipos e a discriminação no mercado de trabalho.

Segunda etapa - Questionário estereótipos e discriminação no mercado de trabalho

Na segunda etapa, a coleta dos dados foi realizada por meio de um bloco com um questionário com itens sobre os estereótipos e a discriminação no mercado de trabalho.

As opções de respostas variaram entre as opções discordo, discordo totalmente, nem concordo e nem discordo, concordo, concordo totalmente, nessa ordem. Os valores variavam de 1 a 5, em ordem crescente de concordância com a afirmação que constava no item.

Análise e discussão dos resultados

A instituição de nível superior é pública e o curso foi criado em 1969, sendo reconhecido apenas em 1998. Conforme relato da coordenadora, o curso foi estruturado “para atender às necessidades advindas principalmente da implantação do Pólo Petroquímico de Camaçari”. O colegiado concentra a maioria das aulas no turno matutino. O curso de Secretariado compartilha o espaço físico da instituição com o curso de Administração. As estudantes de Secretariado dessa instituição convivem diretamente com estudantes e professores de outro curso, o de Administração, na “Escola de Administração” da universidade. Os alunos de Administração possuem 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. As estudantes de Secretariado não conseguem conciliar o curso com trabalho, pois estudam no período matutino. Uma fala de uma estudante entrevistada revela essa diferença: “As estudantes de Administração são brancas, bem vestidas e chegam de carro; as de Secretariado são negras e chegam de ônibus.”

Questionário estereótipos e discriminação

No primeiro item da escala 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 ao acesso das mulheres ao mercado de trabalho (μ : 4, 36, dp : 0,8046). Em seguida, as participantes julgaram a condição de ser branca como uma característica facilitadora na escolha de uma secretária num processo seletivo. Em geral, não há uma concordância veemente com o item (μ : 3,2; dp : 1,322). Esses 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 essa profissão. O item próximo apresenta uma declaração também específica em relação às profissionais de secretariado. Afirma-se que as secretárias brancas têm mais oportunidades de acesso ao mercado de trabalho. As participantes, em geral, demonstram uma tendência a aceitar essa afirmação (μ : 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 esse processo afete as profissionais de Secretariado.

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 gru-

pos externos. As participantes parecem não concordar com a tese da existência de uma democracia racial no Brasil, sobretudo em Salvador. Essas 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, 2000; SANTOS, 2003; TELLES, 2003).

O próximo item 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 essa afirmação (μ :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*, as quais fazem parte de uma nova forma de cuidado oferecido ao cabelo em substituição o alisamento “a ferro” (VIEIRA, 1999; BENTO, 2000; SANTOS, 2003). Embora o alisamento ainda seja utilizado, as participantes parecem não confirmar que haja uma valorização do cabelo liso ou alisado.

Em relação ao item que assevera a boa aparência como um critério fundamental na seleção de uma secretária, nota-se, em geral, nas médias das respostas das participantes uma aceitação dessa declaração (μ :4,4; dp :0,95). Vê-se, pois, um consenso sobre a importância

da boa aparência para a adequação da secretária à função. Esses resultados demonstram que, embora os anúncios de vagas nos jornais não mais especifiquem esse critério como um requisito para a vaga de secretária, há uma crença compartilhada de que, para a adequação ao cargo, é fundamental a boa aparência.

O item seguinte 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 diante da afirmação (μ :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 excluindo-os socialmente. Nota-se que as participantes, da mesma forma que no item anterior, não demonstram uma concordância diante da declaração de que o atributo físico “tipo de cabelo” afete a aparência física (μ : 2,9, dp : 1,54).

O conjunto desses resultados 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 essas características físicas não teriam impacto num processo que excluiria a mulher negra de um processo seletivo.

Os estereótipos são crenças compartilhadas sobre um atributo que em sua

estrutura pressupõe o grau de compartilhamento desse atributo dentro de um grupo (PEREIRA, 2002). Estudos têm demonstrado as consequências afetivas e comportamentais desse fenômeno para o membro do grupo estereotipado (FISKE, 2003; STANGOR, 2009; ZEBROWITZ, 1996).

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.

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. Essas 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. Supõe-se que, ao recusar a aparência física como um critério para a discriminação, as participantes afastam a possibilidade de serem incluídas nesse

processo. Ruggiero (2003) considera que para manter a autoestima elevada o membro do grupo estereotipado tende a perceber que a discriminação racial contra o grupo existe, mas relata que nunca sofreu essa discriminação.

Da mesma forma, nota-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 menor concordância à tese de que mulheres negras sofreriam esse fenômeno numa seleção para a vaga de secretária.

Numa outra perspectiva, esses 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. Nesse 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.

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, maquiagem e perfumes discretos, pendendo para o estilo clássico, cabelos e mãos limpas e boa apresenta-

ção. Assim, acrescenta que a aparência é fundamental para a função, e a etiqueta faz parte dessa aparência. Essa noção é confirmada por uma das professoras do curso de Secretariado:

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 nesse critério não está implícita 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 esse critério tem um efeito de autoexclusão; é mecanismo sutil de afastar as mulheres negras da seleção de pessoal, pois sempre foram alijadas dos conceitos padronizados de beleza. Da mesma forma, a coordenadora do curso de Secretariado 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, verás

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 esses 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. 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.

De acordo com uma professora da instituição pública, a postura da alunas influencia nas 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.

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.

Essas 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 ao estudo sobre a 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.

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 pesquisa teve o objetivo de investigar a percepção

das estudantes de secretariado sobre o critério da boa aparência como requisito para inserção profissional da secretária executiva em Salvador; da mesma forma, avaliar em que medida este critério se fundamenta em estereótipos raciais. Os resultados demonstraram que as 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 executiva. 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 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 desses dados. Primeiro, a discrepância entre a discriminação eu/grupo. A discriminação pessoal é considerada menos intensa ou inexistente diante de um processo discriminatório que afeta o grupo. Pressupõe-se que esse processo facilite ao membro do grupo discriminado manter a autoestima 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. 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, especialmente os blocos afros, contribuíram para o desenvolvimento desse 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. Esses resultados 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 essas 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.

Stereotypes, good looking and the executive secretary

Abstract

This research aimed to identify how the secretarial students evaluate the phenomenon of racial discrimination in selection processes, assuming that the good appearance as a criterion for access to

the labor market of the secretaries is associated with skin color and the type of hair. It also aimed to analyze how students realize stereotypes in secretarial college and procedure for disqualification of the secretaries. The sample consisted of 86 female participants, students of secretarial studies at an institution of higher education in the city of Salvador, Bahia. We used a questionnaire *Stereotypes and Discrimination*, drawn from interviews conducted at the University, with teachers, students and the course coordinator. The results showed that these secretarial students, in general, realize the existence of ethnic-racial criteria for employability in Salvador. It was observed, however, that participants vary the assessment of the phenomenon on items related to the occupation of the secretarial executive.

Key words: Stereotypes. Physical appearance. Employability.

Referências

- AFONSO, K. R. *A profissional de secretariado cumprindo as normas de etiqueta*, 2004. Disponível em: www.claretianas.com.br. Acesso em: 22 jan. 2007.
- ARAÚJO, J. Z. *A negação do Brasil: o negro na telenovela brasileira*. São Paulo: Ed. Senac., 2000.
- BAR-TAL, D. Formation and change of ethnic and national stereotypes: an integrative model. *Int. J. Intercultural*, n. 4, p. 491-523, 1997.
- BENTO, M. A raça e gênero no mercado de trabalho. In: MIB da Rocha (Ed.). *Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios*. Editora 34, 2000. p. 295-307.
- BROWN, R. *Prejudice: Its social psychology*. Black Well Oxford UK and Cambridge USA, 2000.
- CÓDIGO DE ÉTICA DO PROFISSIONAL DE SECRETARIADO. Disponível em: www.fenassec.com.br. Acesso em: 12 jan. 2007.

- FISKE, S. T. Stereotyping, Prejudice, and discrimination. In: GILBERT, D. T.; FISKE, S. T.; LINDZEY, G. (Ed.). *The handbook of Social Psychology*, New York: McGraw-Hill, n. 4, v. 2, p. 357-411, 1998.
- GARCIA, E. V. *Muito prazer, sou a secretária do senhor*. Um estudo sobre a profissional secretária a partir da análise do discurso. São Caetano do Sul: Câmara Brasileira dos Livros, 1999.
- _____. *Noções fundamentais para a secretária*. São Paulo: Summus, 2000.
- GOMES, N. L. Cabelo e cor de pele: uma dupla inseparável. *Multiculturalismo e Pedagogia Multirracial*, Florianópolis: Atilênde, v. 8, p. 95-113, 2003 (Pensamento negro em educação).
- _____. Educação, identidade negra e formação de professores/as: um olhar sobre o corpo negro e o cabelo crespo. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 29, n. 1, p. 167-182, 2003a.
- GRACIELA, J. *Anúncio de Jornal*. Disponível em: <http://letras.terra.com.br/julia-graciela/1054235>. Acesso em: 10 ago. 2010.
- GUIMARÃES, A. S. Preconceito de cor e racismo no Brasil. *Revista de Antropologia*, USP, v. 47, n. 1, p. 9-43, 2004.
- KEMERER, R. B. *A ética do profissional secretário*, 2004. Disponível em: www.claretiana.com.br. Acesso em: 22 ago. 2006.
- LEI DE REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE SECRETÁRIA. Disponível em: www.fennasec.com.br. Acesso em: 12 nov. 2006.
- MOSCA, F. A. *A ética e a conduta do profissional secretário*, 2004. Disponível em: www.claretianas.com.br. Acesso em: 12 mar. 2006.
- NATALENSE, L. *A secretária do futuro*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.
- PEIXOTO M. C. *A auto-estima do secretário executivo na atualidade*. Rio Claro - SP. Disponível em: www.claretianas.com.br. Acesso em: 12 mar. 2004.
- PEREIRA, M. E. *Psicologia social dos estereótipos*. São Paulo: Edusp, 2002.
- RUGGIERO, K. M. The personal/group discrimination discrepancy: extending allport's analysis of targets. *Journal of Social Issues*, n. 55, v. 3, p. 519-536, 1999.
- RUIZ, A. R. Secretária: profissão que não sai da moda. *Jornal: Carreira e Sucesso*, 20. ed., seção especial, 2000.
- SALATINI R. M. C. *Arte da liderança como uma competência essencial do secretário executivo*. Disponível em: www.claretianas.com.br. Acesso em: 22 jan. 2007.
- SANTOS, H. *A busca de um caminho para o Brasil: a trilha do círculo vicioso*. São Paulo: Senac, 2003.
- SENEME, D. C. *A profissional secretário executivo: um líder necessário nos contextos da empresa?* Disponível em: www.claretianas.com.br. Acesso em: 2 jan. 2007.
- SCHVINGER, A.; PRADO, D.; CASTRO, J. Secretária. Uma ambiguidade em feitiço de profissão. *Card. Pesq.*, São Paulo, n. 54, p. 85-87, 1985.
- STANGOR, C. The study of stereotyping, prejudice, and discrimination within social psychology: a quick history of theory and research. In: *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination*. New York: Psychology Press, 2009.
- TALHAVINI, M. *Boa aparência*, 2006. Disponível em: www.secretariando.com.br/imagem/imag-26.htm. Acesso em: 23 jan. 2007.
- TELLES, E. *Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 2003.
- VIEIRA, H. Tranças: a nova estética negra. In: LUZ, M. A. (Org.). *A identidade negra e educação*. Cadernos de Educação Política. Salvador: Ianamá, 1989.
- ZEBROWITZ, L. Physical appearance as a basis of stereotyping. In: MACRAE, C. N.; STANGOR, C.; HEWSTONE, M. (Org.). *Stereotypes and stereotyping*. New York: Guilford. 1996. p. 79-120.