

GT6 - Gênero, Identidade e Pluralidade no Secretariado

Tema 1: Gênero, Identidade e Pluralidade no Secretariado

ESTEREÓTIPOS FÍSICOS EM SECRETARIADO: ANÁLISE DA “BOA APARÊNCIA” NA PROFISSÃO COM UMA ÓTICA RACIAL

Gabriela Barbosa Pereira

Universidade do Estado do Pará, gabrielbarbosap2000@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Segundo Ribeiro (1990), a boa aparência é um dos primeiros requisitos exigidos pela empresa, em relação a seus funcionários. Essa exigência se faz mais fortificada principalmente em relação à profissionais que lidam diretamente com o público, como o secretário executivo. (PAIM; PEREIRA, 2012).

Dentro deste certame, encontra-se a questão do racismo interligado aos padrões de beleza propagados na sociedade, pois, de acordo com Moura (2013), o belo foi socialmente e culturalmente associado ao branco, criando, dessa maneira um padrão de beleza ou o modelo “ideal” branco. Do mesmo modo, muitas organizações exigem boa aparência, que para alguns ainda remete a esse modelo. (MOURA, 2013).

A problemática se tem quando essa exigência de um padrão de beleza branca e eurocêntrica afeta os profissionais do grupo que não apresentam esses atributos. Mediante a isso, o presente estudo será guiado pelo seguinte questionamento: "Quais são as percepções dos discentes e profissionais formados do curso de Secretariado Executivo Trilíngue da UEPA, em relação aos estereótipos físicos da profissão e ao racismo?"

Como objetivo geral, a pesquisa busca analisar as percepções dos discentes e profissionais formados do curso de Secretariado Executivo Trilíngue da UEPA, em relação aos estereótipos físicos da profissão. Para alcançar o objetivo proposto, pretende-se: a) identificar os estereótipos relacionados à aparência que foram/são presentes na área de secretariado; b) verificar a relação entre estereótipos físicos na profissão e racismo; e c) verificar se estudantes e profissionais de secretariado já sofreram algum tipo de preconceito ou racismo em decorrência da sua aparência.

A natureza da realização desta pesquisa se justifica mediante a três fatores: os estereótipos físicos da profissão são muito propagados pela sociedade em geral; a construção histórica desses estereótipos físicos, muitas vezes, foi reforçada na própria área de secretariado; e esses estereótipos são mais cobrados ainda de profissionais de grupos que não se enquadram no padrão de beleza “ideal” branco, sendo relevante escutar essas vozes e o que têm a dizer sobre suas vivências.

Este estudo está estruturado em seis seções: introdução; referencial teórico; procedimentos metodológicos; resultados e discussões; considerações finais; e as referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A BOA APARÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Durante o período entre o final do século XIX e início do século XX, de acordo com Mattos (2011), houve um marco pela celebração da distinção social, cada vez mais fortificada

28 A 30 DE OUTUBRO DE 2021

“REDES DE COLABORAÇÃO CIENTÍFICA NO SECRETARIADO: O QUE PODEMOS FAZER PARA A PROFISSÃO DO AMANHÃ?”

pela aparência. Ainda, no século XX, a percepção de superioridade ou inferioridade em relação a profissionais se fazia pela aparência, atitudes e comportamentos.

Para Yokomizo e Lopes (2019) a aparência é um meio de expressão individual e coletiva, o qual serve à organização social em distintos contextos culturais. Para Goffman (2002) a aparência é uma das ferramentas para organização e envolvimento social, sendo instigada pelas relações estabelecidas no cotidiano. Logo, entende-se uma relação da noção de aparência com outros termos, especialmente corpo, vestuário, imagem e beleza.

A problemática se observa quando, segundo Paim (2007), a avaliação da aparência física pode se tornar em um mecanismo de atribuição de status, de classificação do outro e relações de dominância. Para o autor, o uso da boa aparência como critério para acesso a vagas no mercado de trabalho deve ser entendida neste sentido de dominância: “[...] as avaliações não se restringem apenas às competências profissionais, mas também aos aspectos exteriores que demarcam as condições de acesso ao emprego.” (PAIM, 2007, p. 32)

Sendo assim, a aparência física possui um papel fundamental na formação e no desenvolvimento dos estereótipos, tendo em vista que é a forma mais simples de distinguir e homogeneizar os membros de algum grupo. Portanto, ambos possuem uma relação de interligação e afetam algumas profissões mais que outras, como a profissão da área de secretariado executivo, conforme será discutido no próximo tópico.

2.2. ESTEREÓTIPOS FÍSICOS E BOA APARÊNCIA EM SECRETARIADO

De acordo com pesquisa bibliográfica desenvolvida por Paim (2007), os estereótipos são crenças acerca de atributos de um grupo, que possui informações sobre as características do grupo e sobre o grau em que estes atributos são compartilhados. Segundo Paim e Pereira (2012), 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 de consenso em relação à estereótipos ligados a algumas profissões, sendo uma delas a profissão de secretária.

Levando em consideração um contexto histórico, Damasceno (2013) apontou que desde a década de 1940 já haviam anúncios de empregos voltados para a profissão de secretária exigindo a boa aparência, principalmente ao público feminino: “(...) multiplicam-se aos poucos os anúncios dirigidos especificamente a moças para ocupações do tipo secretárias, datilógrafas, atendentes (...) No caso das moças, predomina a exigência de boa aparência, embora esta não esteja completamente ausente para o menino.” (DAMASCENO, 2013, p. 5)

Ademais, de acordo com Paim (2007), a exigência de que a aparência física da secretária deve estar compatível com o cargo é um dos principais estereótipos que afetam a profissão. Logo, a boa aparência torna-se um requisito fundamental para se ajustar às demandas da profissão.

Não é atoa que a construção de estereótipos desse tipo pode ser encontrada em diversos livros da área. Segundo Ribeiro *et al.* (2020), livros como “Profissão: secretária” (RIBEIRO, 1990) perpetuam os estereótipos de padrões na aparência, por exemplo, “[...] a boa aparência é um dos primeiros requisitos exigidos pela empresa em relação aos seus funcionários.” (RIBEIRO, 1990, p. 165).

Além disso, em pesquisa realizada por Garcia (2019), constatou-se que, na visão dos discentes de secretariado da Universidade do Estado do Pará, existe um estereótipo de que as secretárias e secretários precisam estar dentro de um padrão de aparência, sendo esse o branco de cabelos lisos. Do mesmo modo, há a compreensão de que as empresas possuem um padrão de profissional, com um perfil dito como aceitável, este sendo o branco. Logo, ser branco

28 A 30 DE OUTUBRO DE 2021

“REDES DE COLABORAÇÃO CIENTÍFICA NO SECRETARIADO: O QUE PODEMOS FAZER PARA A PROFISSÃO DO AMANHÃ?”

influencia positivamente na entrevista de emprego ou estágio na área de secretariado “(...) porque existe um estereótipo de que as secretárias e secretários precisam estar dentro de um padrão de aparência, e esse padrão seria o branco de cabelos lisos (...) a boa aparência buscada por contratantes para vagas de secretariado executivo está relacionada a ser branco e ter cabelos lisos”. (GARCIA, 2019, p. 75).

Portanto, mediante ao exposto, é perceptível que os profissionais de secretariado são atingidos a todo momento por cobranças e pressões em relação a aparência, sendo rodeados de estereótipos físicos. Outrossim, a questão da boa aparência e dos estereótipos perpassa por outras esferas sociais, como a racial, conforme será exposto no próximo tópico.

2.3 RACISMO E BOA APARÊNCIA

Para essa pesquisa, faz-se importante a conceituação de um termo relacionado à questão racial no Brasil. Em suas investigações, Nogueira (2006) aponta que o preconceito no Brasil se apresenta como “preconceito de marca” ou “preconceito de cor”. “Quando o preconceito de raça se exerce em relação à aparência, isto é, quando toma por pretexto para as suas manifestações os traços físicos do indivíduo, a fisionomia (...) diz-se que é de marca [...]” (NOGUEIRA, 2006, p. 292). Ou seja, serve de critério o fenótipo ou aparência racial.

Historicamente, segundo Moura (2013), o belo foi socialmente e culturalmente construído ligado ao padrão de beleza do branco. Essa construção está diretamente ligada ao movimento eugenista e ao processo de branqueamento vivenciado pelos negros brasileiros, principalmente no período após a Abolição da Escravatura. Nesse período, segundo Bento (2002) ocorreu uma pressão cultural exercida pela hegemonia branca, para que o negro negasse a si mesmo, como uma espécie de condição para se integrar.

A generalização de atributos negativos associados à cor da pele e ao tipo de cabelo é uma das bases da exclusão racial de vários homens e mulheres. Sendo assim, “[...] 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.” (PAIM, 2007, p. 14).

Além disso, supõe-se que a premissa do padrão de beleza branco no mercado de trabalho não seja diferente. Isso acontece porque muitas organizações exigem boa aparência, que para grande maioria remete ao modelo ideal da classe dominante. Logo, é uma ferramenta sutil de afastar as pessoas negras da seleção de pessoal, pois as mesmas sempre foram desalojadas dos conceitos padronizados de beleza pela sociedade. Diante disso, “mesmo sendo um critério em que negros possam se adequar, o padrão avaliativo está referenciado na aparência física do branco.” (PAIM, 2016, p. 25).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Visando a tentativa de se obter um estudo mais satisfatório sobre o tema, a pesquisa terá uma abordagem quali-quantitativa, fundamentada nas ideias de Gil (2008). Em relação ao seu nível de investigação é classificada como aplicada. Quanto ao seu caráter, optou-se por adotar uma pesquisa exploratória, a qual tem o objetivo de “proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato” (GIL, 2008, p. 27) e até mesmo aumentar a familiaridade/experiência do tema na área, levando em consideração que o tema escolhido ainda carece de abordagens na área de secretariado.

Referente à fonte de informação e coleta de dados serão utilizadas as pesquisas bibliográfica e a de campo. A pesquisa bibliográfica será feita por meio de livros, artigos,

28 A 30 DE OUTUBRO DE 2021

“REDES DE COLABORAÇÃO CIENTÍFICA NO SECRETARIADO: O QUE PODEMOS FAZER PARA A PROFISSÃO DO AMANHÃ?”

teses e similares visando um suporte no sentido de identificar quais estereótipos relacionados à aparência foram/são presentes na área de secretariado; e verificar a relação entre os estereótipos físicos na profissão e a questão racial. Já a pesquisa de campo será realizada por intermédio de questionário do tipo misto, ainda a ser aplicado ao universo de pesquisa que são os estudantes do curso de Secretariado Executivo Trilíngue da Universidade do Estado do Pará (UEPA), matriculados no ano de 2021, e a alguns profissionais da área já formados e atuantes na profissão. Por último, em relação a técnica de análise de dados será utilizada a análise de conteúdo.

Em relação aos questionários a serem aplicados aos discentes e profissionais do curso de Secretariado da UEPA, os mesmos serão construídos e desenvolvidos ao longo do ano de 2021, com previsão de aplicação em setembro do mesmo ano. Somente com os resultados obtidos por intermédio deles, será possível verificar se esses indivíduos já sofreram algum tipo de preconceito ou racismo em decorrência da aparência, e conseqüentemente, aprofundar-se na análise dessas percepções.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A tendência é que os primeiros resultados extraídos da pesquisa bibliográfica já indicam uma possibilidade de que eles se assemelhem aos de pesquisas feitas por autores que estudaram assuntos relacionados aos estereótipos físicos de temática racial.

De acordo com pesquisa feita por Ribeiro *et al.* (2020), em relação à definição de boa aparência, observou-se que “a resposta mais recorrente (...) foi em relação à higiene e limpeza pessoal. Ainda observou-se alta incidência de respostas que desprezavam a vulgaridade...” (RIBEIRO *et al.*, 2020, p. 175). Porém, segundo Ribeiro *et al.* (2020), ainda há uma preferência pelos cabelos lisos no mercado de trabalho, principalmente em empresas conservadoras, que costumam ser a maioria no Brasil. “As próprias empresas já possuem um padrão definido, buscando essas características nos candidatos.” (RIBEIRO *et al.*, 2020, p. 176). Ainda, na mesma pesquisa é exposto que grande parte das empresas priorizam a aparência e a secretária “engomadinha”. Logo, se faz presente na sociedade a relação entre os estereótipos físicos em secretariado principalmente com o vestuário e cabelo.

Para Paim e Pereira (2012), há a existência de um processo discriminatório que impõe barreiras raciais aos acessos das mulheres ao mercado de trabalho. Do mesmo modo, afirma-se que as secretarias brancas têm mais oportunidades de acesso ao mercado de trabalho e que há um consenso sobre a importância da boa aparência para a adequação da secretária à função. Logo, “(...) embora os anúncios 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.” (PAIM; PEREIRA, 2012, p. 35). Sendo assim, há uma relação de interligação entre “boa aparência” e racismo. Isso pode acarretar em uma maior cobrança para que os profissionais negros se adequem ao modelo “ideal” de aparência.

Ademais, conforme já mencionado anteriormente, em pesquisa realizada por Garcia (2019) com um total de 75 discentes do curso de Secretariado da UEPA em 2019, há a presença de 2 questionamentos relevantes e significativos que se aplicam ao assunto do presente trabalho. O primeiro questionou aos discentes se eles já haviam testemunhado uma situação de racismo sofrida por outra pessoa. Em resposta, “(...) todos os grupos raciais afirmam ter testemunhado situações de racismo.” (GARCIA, 2019, p. 66).

28 A 30 DE OUTUBRO DE 2021

“REDES DE COLABORAÇÃO CIENTÍFICA NO SECRETARIADO: O QUE PODEMOS FAZER PARA A PROFISSÃO DO AMANHÃ?”

Mediante a isso, entre os relatos dos casos dos discentes, “(...) existem relatos de casos ocorridos no ambiente de estágio” (GARCIA, 2019, p. 66). Do mesmo modo, vale destacar que dentre estes relatos, 2 estão diretamente ligados à características físicas, como o tipo do cabelo e o padrão de aparência esperado para uma posição de contato com o público. Logo, eles representam tipicamente o conceito de “preconceito de marca” de Nogueira (2006). Portanto, isso reafirma o que já foi exposto no presente estudo: padrões estéticos estão diretamente atrelados ao racismo, que por sua vez, também está presente em ambientes profissionais.

Outrossim, o segundo questionamento que vale destacar é se os discentes acreditam que ser branco ou branca influencia positivamente em uma entrevista de emprego ou estágio na área de secretariado. (GARCIA, 2019). Mediante a essa questão, 69% do total dos discentes concordam com essa pergunta. Isso significa dizer que “(...) os alunos de Secretariado da UEPA acreditam que exista um viés racial nos processos seletivos na área de trabalho secretarial.” (GARCIA, 2019, p. 73). Diante disso, parte desses discentes atrelou a aparência como fator responsável por este certame. Portanto, comprova-se a presença de estereótipos físicos ligados a boa aparência na área de secretariado, assim como a sua interligação com um viés racial.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a exigência da boa aparência, visto a cobrança que há no mercado de trabalho em relação a isso para os profissionais de secretariado, este estudo buscou identificar os estereótipos físicos da profissão e a sua relação com a temática racial. Mediante as primeiras impressões, infere-se que a profissão ainda permanece envolta de inúmeros estereótipos, principalmente os físicos relacionados à aparência, sendo estes alusivos a termos como vestuário, cabelo e cor da pele, sendo este último mais indiretamente, sendo assim, respondendo ao objetivo “identificar quais estereótipos relacionados à aparência foram/são presentes na área de secretariado”.

Além disso, infere-se que os moldes de boa aparência na sociedade, e consequentemente no mercado de trabalho, sempre foram baseados no modelo ideal de beleza branco, provocando com que pessoas que não condizem com esses padrões sejam excluídas ou fiquem em desvantagem em relação às outras que se enquadram mais, ou seja, essa exigência afeta ainda mais os profissionais negros que atuam na área, levando em consideração um viés racial. Diante disso, em resposta ao segundo objetivo há uma relação de interligação entre boa aparência e racismo.

Referente ao terceiro objetivo específico, somente com a integralização dessa pesquisa serão possíveis considerações mais profundas sobre “verificar se estudantes e profissionais de secretariado já sofreram algum tipo de preconceito ou racismo em decorrência da sua aparência”, bem como sobre o alcance completo do objetivo geral e da pergunta de pesquisa.

Nessa direção, para estudos futuros acredita-se ser relevante a abordagem de temas semelhantes tanto aos estereótipos da profissão, quanto aos estudos raciais na área, tendo em vista a escassez de pesquisas sobre esses assuntos em secretariado, principalmente na região norte do país, em que há uma baixa representação da profissão.

REFERÊNCIAS

28 A 30 DE OUTUBRO DE 2021

“REDES DE COLABORAÇÃO CIENTÍFICA NO SECRETARIADO: O QUE PODEMOS FAZER PARA A PROFISSÃO DO AMANHÃ?”

BENTO, M. A. Branqueamento e Branquitude no Brasil, In: CARONE, I.; BENTO, M.A.S. (Orgs.). **Psicologia social do racismo**: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil, Petrópolis: Vozes, 2002, p. 25-58.

DAMASCENO, Caetana Maria. Cor e boa aparência no mundo do trabalho doméstico: problemas de pesquisa da curta à longa duração. In: Simpósio Nacional de História, XXVII, 2013, Natal. **Anais [...]**. Natal. ANPUA Brasil, 2013, p. 1-16.

GARCIA, Matheus Muniz. **A questão racial no ensino superior**: Recorrências e/ou superações? Visões e vivências no curso de Bacharelado em Secretariado Executivo Trilíngue. 115 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Secretariado Executivo Trilíngue) – UEPA, Belém, 2019.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOFFMAN, Erving. **A representação do eu na vida cotidiana**. 10. ed. Tradução Editora Vozes Ltda. Petrópolis: Editora Vozes, 2002.

MATTOS, Maria de Fátima da Silva Costa Garcia de. Moda, imagem e representação. In: BONADIO, Maria Claudia; MATTOS, Maria de Fátima (Org.). **História e cultura de moda**. São Paulo: Estação das Letras e Cores, 2011. p. 158-175.

MOURA, T. N. da S. de. **Gênero e relações étnico-raciais no mercado de trabalho**: aparência da mulher negra na organização. 2013. 64 f. Monografia (Bacharel em Comunicação Organizacional) - Faculdade de Comunicação Social, UNB, 2013.

NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem — sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. **Tempo Social**, Revista de Sociologia da USP, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 287-308, nov. 2006.

PAIM, Altair dos Santos. **Aparência física, estereótipos e inserção profissional**: um estudo sobre a profissão de secretariado executivo segundo a percepção das estudantes de secretariado. 2007. 106 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, UFBA, Salvador, 2007.

PAIM, Altair dos Santos; PEREIRA, Marcos Emanuel. Estereótipos, boa aparência e a secretária executiva. **Secretariado Executivo em Revist@**, v. 6, p. 29-40, maio, 2012.

PAIM, Altair dos Santos. **Pele negra sem máscaras brancas**: o julgamento da boa aparência em seleção de pessoal. 2016. 155 f. Tese (Doutorado) - Instituto de Psicologia, UFBA, Salvador, 2016.

RIBEIRO, M. W. M. **Profissão**: secretária. 2 ed. Porto Alegre: Ed. Ortiz, 1990.

RIBEIRO, D. C. R.. *et al.* A empregabilidade em secretariado executivo: o caso dos padrões estéticos e comportamentais. **Revista Expectativa**. [s.l.]. v. 19, n.1, p. 162-183, jan/jun. 2020.

YOKOMIZO, Patrícia da Silva; LOPES, Andrea. Aparência: uma revisão bibliográfica e proposta conceitual. **Revista Dobras**, São Paulo, vol. 12, nº 26, p. 228-244, agosto, 2019.