



ESTEREÓTIPOS: PERCEÇÃO DE ESTUDANTES DE UM CURSO SUPERIOR TECNOLÓGICO EM GESTÃO DE PESSOAS SOBRE AS PROFISSÕES

Luiz Gustavo Lima Freire

Faculdade dos Guararapes

[\(gstv.psi@gmail.com\)](mailto:gstv.psi@gmail.com)

Alba Maria Nogueira de Souza

Faculdade dos Guararapes

[\(albanogueira@faculdadegararapes.edu.br\)](mailto:albanogueira@faculdadegararapes.edu.br)

Resumo:

Este estudo teve o objetivo de compreender como o trabalho vem sendo caracterizado pela existência de profissões estigmatizadas por relações de gênero, raça e idade. Trata-se de um empreendimento descritivo de cunho misto, isto é, quantitativo e qualitativo. Nesse âmbito, um grupo de sessenta estudantes de um curso superior tecnológico em gestão de recursos humanos (quarenta e dois (42) deles do sexo feminino e dezoito (18) deles do sexo masculino) foi inquirido, através de um fotoquestionário sobre os seus estereótipos em relação às profissões de diretor (a) executivo (a); professor (a); enfermeiro (a); gestor (a) de recursos humanos; engenheiro (a); mecânico (a); psicólogo (a) e analista de sistemas. Resultados preliminares, conquistados através de uma análise estatística, demonstraram a existência de estereótipos que reproduzem modelos anteriormente propostos pela literatura. Especificamente, foi constatada a existência de uma dicotomia entre profissões tipicamente femininas e profissões tipicamente masculinas. Às mulheres caberiam as tarefas que exigissem minúcia e delicadeza, enquanto aos homens as atividades que demandassem uma maior força física e a utilização do raciocínio lógico. Ainda que o estudo esteja em andamento, esses dados já outorgam a necessidade de uma formação tecnológica humanista. Considerando-se que os estereótipos estão na base do preconceito, urge que sejam trazidos à tona, através de um processo de reflexão. Pretende-se, dessa forma, que os resultados encontrados nesse estudo, ancorem o desenvolvimento de novas tecnologias de ensino, de modo que os atores possam dissolver essa dicotomia. Com efeito, o gerenciamento da diversidade nas suas futuras organizações dependerá necessariamente da dissolução desse tipo de estereótipos.

Palavras-chave: estereótipo, profissão, gestão de pessoas, formação acadêmica.

Os estereótipos e como eles são desenvolvidos

Os estereótipos podem ser perspectivados como as crenças e as percepções sobre os atributos de um grupo, que abarcam não somente as informações acerca desses mesmos atributos, mas também a extensão com que são compartilhados, podendo, por um lado, ser assertivos ou por outro, ser excessivamente generalizados. Assim, os estereótipos, que se atrelam a uma imagem mental simplificada e à percepção sobre um grupo que partilha certas qualidades, características ou contexto, são utilizados para julgar, de forma generalizada, os indivíduos (Myers, 2000).

Eles nascem do processo cognitivo de produzir percepções sobre grupos de pessoas, envolvendo a atribuição de rótulos para esses. Desse modo, o estereótipo é uma ideia sobre algo ou alguém, ou antes, a imagem espontânea que surge na mente quando o sujeito se depara com dada situação (Splitter & Borba, 2014).

Etimologicamente, o termo estereótipo vem do grego, onde *stereos* significa “rígido” e *túpos* “traço”. De acordo com Azevedo (2010) e Pereira (2002) o termo foi originalmente aplicado como jargão tipográfico para designar um molde metálico, com caracteres fixos, utilizado para produzir uma única impressão milhares de vezes.

Katz e Braly (1933, 1935), por exemplo, desenvolveram um estudo empírico, tendo constatado que um grupo de estudantes universitários americanos apresentava um alto nível de consenso relativamente à atribuição de características a determinados grupos raciais e étnicos, tais como os negros e os judeus.

Para Lippmann (1946) os estereótipos nascem da necessidade de simplificar o mundo, ou seja, torná-lo compreensível. As generalizações sobre os objetos, os eventos, os grupos e as categorias de pessoas, mesmo não sendo corretas, servem como mecanismo de categorização, através dos quais as pessoas armazenam dados sobre o item categorizado para sua posterior utilização.

Hamilton e Trolie (1986) definiram os estereótipos de acordo com uma abordagem cognitivista, como estruturas cognitivas que contêm os conhecimentos, as crenças e as expectativas percebidas sobre um grupo social. Leyens, Yzerbyt e Schadron (1994) por sua vez, considerada que eles são as crenças compartilhadas referentes a atributos pessoais, em especial os traços de personalidade e o comportamento de um grupo de pessoas.



Em conformidade com Splitter e Borba (2014) os estereótipos mais comuns se relacionam a aspectos raciais, culturais, sexuais e grupais. Citam como exemplo de estereótipos raciais e culturais: “todos os (...) mulçumanos são terroristas”; sexuais: “os homens são mais fortes que as mulheres” e grupais: “as loiras são pouco inteligentes”.

De acordo com Maximiano (2000) a estereotipização acontece porque, como a percepção dos outros é complexa, “precisamos” simplificá-la elegendo apenas uns poucos traços dos comportamentos, ou seja, como refere Robbins (2005) a utilizamos para perceber (ou julgar um indivíduo) com base nas suas características gerais (nesse caso, também grupais ou contextuais) o que nos desobriga da necessidade de considerá-lo individualmente. Os estereótipos servem, portanto, como alerta Macrae, Milne e Bodenhausen (1994) para simplificar a percepção e o julgamento, poupando-nos de responder quase incompreensivelmente a um mundo social extremamente complexo.

Para, além disso, a estereotipização permite que os indivíduos construam “preconceituosamente” uma imagem superior a respeito do seu próprio grupo social, aumentando a sua própria autoestima. Com efeito, tende-se a avaliar as pessoas do seu próprio grupo de uma forma mais positiva comparativamente a avaliação feita em relação àquelas que pertencem aos outros grupos sociais (Tajfel & Turner, 1986).

Mackie e colaboradores (1996) sugerem que os estereótipos são formados através de processos de cunho cognitivo, afetivo, social e/ou cultural, de forma individual ou combinada, o que, segundo Stangor (2000) faz com que sejam desenvolvidos tão facilmente, quanto, paradoxalmente, resistentes a mudanças. Pereira (2002), por exemplo, referem que eles são produtos da interação social, transmitidos de geração em geração, por meio do contato direto entre os atores sociais, assim como, pela *mídia*, que os cria e reforça e modifica.

Esquemas de grupo, protótipos e modelos de exemplares

Os *esquemas de grupo* são estruturas de conhecimento abstratas que especificam os atributos definidores (características) de um grupo social. São usualmente suficientes para influenciar a percepção que se tem a respeito dos membros dos grupos. São fáceis de assimilar, armazenar e ativar e, assim, influenciam nos julgamentos atribuídos aos outros indivíduos, permitindo inferências a respeito de informações indisponíveis e indicando



“roteiros” comportamentais a serem utilizados. Categorizam-se os sujeitos de forma ampla, com prejuízo da falta de especificidade (Pereira, 2002; Splitter & Borba, 2014; Stangor & Schaller, 2000; Wells, 2010).

Os *protótipos*, apesar de semelhantes aos esquemas de grupo, existem em um nível mais baixo e específico de representação, estando ligados às propriedades (características) mais importantes dos esquemas. É uma subcategoria de referência, na qual a combinação de características típicas cria a ideia de melhor exemplar de um grupo. Através dela o sujeito pode, quando encontra um novo objeto, compará-lo ao protótipo que tem armazenado na sua memória (Amoretti, 2001; Pereira, 2002; Splitter & Borba, 2014; Stangor & Schaller, 2000; Wells, 2010).

Os *modelos de exemplares* são as representações que se têm das pessoas reais pertencentes aos grupos, que influenciam o conteúdo do estereótipo. Os esquemas de grupo e protótipos implicam a presença de um conjunto de representações características do objeto, sendo essas formadas nas experiências com os exemplares do grupo ou na aprendizagem com agentes externos (família, amigos, professores, mídia). Os modelos baseados em exemplares não ocorrem por uma representação abstrata, mas por um conjunto de exemplares evocados por meio da exposição ao objeto. Eles podem ser perspectivados como uma tentativa para lidar com a diversificação dos subtipos encontrados nos grupos, a percepção da variabilidade grupal e a influência de variáveis contextuais para a aplicação dos estereótipos (Pereira, 2002; Splitter & Borba, 2014; Stangor & Schaller, 2000; Wells, 2010).

O desenvolvimento de estereótipos relativamente às profissões

O mercado de trabalho vem sendo caracterizado pela existência de profissões estigmatizadas por relações de gênero, raça e idade, como se fosse uma escolha natural dos sujeitos assumirem para si mesmos, certas carreiras em função das características que lhe são próprias, cujos exemplos podem ser vistos no caso *da* enfermeira e *da* professora. Aplicada à orientação sexual, essa mesma lógica tem condenado homossexuais a profissões para as quais ser *gay* é aceitável, tais como cabelereiro, maquiador e esteticista (Saraiva, 2012).

Barbosa (2016) assinala o processo de feminização do magistério no Brasil. Essa é considerada não só uma característica da forma de povoação desse nível de escolaridade,



como um elemento definidor da própria prática docente. A participação da mulher na Educação como professora assenta, segundo essa autora, na semelhança estabelecida entre a profissão docente e a maternidade e a migração dos homens para setores mais lucrativos. Para, além disso, o processo de feminização acarretou como é óbvio, transformações no plano simbólico da profissão, incidindo não só na ampliação da participação da mulher nas atividades educativas, como na própria prática docente.

Sugahara e Boland (2006) e Azevedo (2010) verificaram que a profissão de Contabilidade é percebida como sendo do gênero masculino. Leal, Miranda, Araújo e Borges (2014), por sua vez, constatou que os profissionais de contabilidade são mais percebidos como sendo do gênero masculino pela opinião pública, mas não pelos estudantes de Contabilidade.

Saraiva (2012) indica que certas profissões são indicadas para homem, enquanto outras para mulheres, de acordo com os estereótipos de gênero. Aos homens caberiam as profissões que exigissem força física e tomada rápida de decisões, a quem foram reservadas as atividades mais prestigiadas, enquanto às mulheres as que exigissem movimentos repetitivos e minúcia ou sutileza, a quem foram designadas as atividades menos especializadas, mal remuneradas e precarizadas. De acordo com esse autor, os estereótipos mais comuns são o “da” professora e o “da” enfermeira, por encerrarem, na atividade profissional, traços estereotipadamente associados à mulher, tais como a paciência, a organização, a higiene e a presteza.

Segundo Harding (2007) o estereótipo de gênero é tão forte na Enfermagem, que se supõe que somente um homossexual poderia ser interessar por essa profissão, fazendo com que enfermeiros fiquem expostos a manifestações homofóbicas no ambiente de trabalho, mesmo que em sua maioria eles sejam heterossexuais e que, além disso, enfermeiros heterossexuais procurem se afastar dos seus colegas homossexuais. Ainda que o discurso seja o da equidade e o da não discriminação, as práticas empreendidas muitas vezes não o corroboram.

Hirata (1990), por sua vez, refere que as oportunidades preconizadas pela ótica neoliberalista concernentemente à qualificação profissional ou mesmo à formação, não se estendem as mulheres como aos homens. A globalização estagnou ou retrocedeu o trabalho masculino, enquanto o feminino cresceu, ainda que de forma precária e vulnerável. Naturalmente que o espaço reservado às mulheres determina a sua atuação em termos



produtivos, certamente gerando desconforto quando os limites que lhe são impostos são ultrapassados. Da parte dos homens, a desigualdade resulta em dividendos, tais como o controle do poder político, da riqueza e da violência. Assim, o gênero, associado à etnia e a idade, gera ou mantém uma diferenciação entre os trabalhadores, mantendo e ao mesmo tempo reproduzindo desigualdades sociais.

Eccel e Alcadipani (2012) corrobora a ideia de que as mulheres não estão no comando, em especial se pertencerem a uma etnia diferente da branca. Segundo eles, elas ganham menos mesmo quando estão em posições similares às ocupadas pelos homens, sofrem mais preconceitos e tem mais dificuldades comparativamente ao gênero masculino. De acordo com Carlotto (2002) os negros ganham menos que os homens e mulheres brancas, mas mais que as trabalhadoras negras.

Historicamente o trabalho reprodutivo ou doméstico está atrelado às mulheres, enquanto o produtivo ou público aos homens. Bourdieu (2007) ao desenvolver uma pesquisa na sociedade cabila constatou a diferença entre atividades masculinas e femininas, que possuíam valorização diferente. Para o autor, por fazer parte do hábito, a dominação simbólica permanecia inacessível à consciência e era sustentada também pelas mulheres, que a incorporavam como um aspecto natural.

Eccel e Alcadipani (2012:61) realçam que a Administração se estruturou após a Revolução Industrial, tendo se baseado no trabalho racional, objetivo e hierarquizado, atributos frequentemente relacionados ao gênero masculino. Nesse cenário o trabalho demandava força física ou um corpo “disciplinado, desvinculado da reprodução, emocionalmente controlado”, portanto, disponível para a produção.

Em conformidade com Linstead (2000) os fundadores da Administração, Taylor, Weber, Mayo e Maslow retiraram o gênero das suas teorizações, pois o projeto epistemológico em que se sustentaram pretendia deliberadamente reduzir a diferença a uma interferência. As teorias mais recentes, por outro lado, vem mantendo aquilo que o autor chama de “cegueira de gênero”. Essa limitação restringe a mudança, fazendo com que, na maioria das organizações, na maior parte do mundo, os gestores sejam do gênero masculino.

Gherardi (1994) questiona a equidade nas organizações. Segundo a autora, a entrada da mulher no mercado de trabalho precipita uma quebra da ordem simbólica: *reações formais* por parte dos homens, tais como cuidar do vocabulário quando uma mulher se aproxima ou



ações corretivas, quando indicam que a mulher já foi incorporada e que, portanto já pode ser tratada quase como homem.

Perversamente a dominação masculina parece ser posta em xeque, porque cada vez mais as mulheres têm ingressado tanto no mercado de trabalho, como na própria formação. Se por um lado esse dado possa implicar mudanças na concepção e exercício do próprio trabalho, por outro lado, podemos nos perguntar se essa inserção vem alterando a natureza masculina das organizações ou mais especificamente com que velocidade?

Uma percepção estereotipada ocasiona prejuízos para o desenvolvimento de um candidato à profissão, do profissional e da própria profissão. Ressente-se o posicionamento do profissional na sociedade (Schlle *et al.*, 2007; Splitter & Borba, 2014) e a capacidade da profissão de representar fielmente seus membros e atrair novos estudantes. Por isso, torna-se necessário entender e combater o desenvolvimento dos estereótipos durante a formação (Splitter & Borba, 2014).

A formação do gestor de recursos humanos como cenário de superação da estereotipagem

O trabalho influencia a motivação das pessoas, porque se vincula à noção de ser produtivo, é por meio dele que as pessoas possuem a possibilidade de se situar na sociedade, sendo reconhecidas e respeitadas. Contrariamente, quando seus esforços não são valorizados ou reconhecidos sofrem de mal-estar ou adoecimento. O trabalho aporta ainda, a condição de consumidor, posição elementar em uma sociedade capitalista, onde as relações são mediadas pelas coisas.

A percepção dos estudantes quanto às profissões é um fator preponderante, pois a imagem estereotipada pode influenciar sua decisão na hora de escolher uma carreira (Leal *et al.*, 2014) além de condicionar a sua atuação como futuro profissional (Splitter & Borba, 2014).

Uma das tarefas do gestor de recursos humanos na contemporaneidade é gerir a diversidade no âmbito das organizações. Nesse sentido, a erradicação dos preconceitos, precipitada por uma formação reflexiva acerca do desenvolvimento de estereótipos é essencial. Como afirmam Gonçalves e colaboradores (2016), no Brasil, o estudo da



diversidade fica prejudicado por esbarrar em questões de preconceitos raciais e de gênero que não permitem o avanço e a aplicabilidade nas organizações.

Rezende (2013) indica que atitudes negativas e estereótipos, por parte dos empregadores, supervisores e colegas de trabalho formam uma significativa barreira para a diversidade. Com efeito, a ausência de um gerente especializado de RH pode ser uma variável explicativa para a não contratação de indivíduos com características diversas. Contrariamente, se a discriminação for eliminada e as barreiras removidas, a diversidade poderá promover um alto desempenho, eficiência e qualidade de vida.

O mundo corporativo reproduz as iniquidades da sociedade, enquanto as fomenta. Nesse sentido, o desenvolvimento de políticas internas que garantam a difusão de uma cultura cidadã e igualitária é importante não apenas para consolidar uma imagem positiva da empresa no mercado, mas também para proporcionar um ambiente corporativo harmonioso (i.e. que respeite as diferenças) (Alencar, 2015). Ora, o gestor de recursos humanos é por excelência o profissional indicado para desenvolver uma mudança das/nas organizações relativamente a esses princípios.

É importante considerar as concepções adotadas por quem se encarregará, na organização, de promover a inclusão. Suas concepções definem a maneira como as relações serão estabelecidas. O gerenciamento da diversidade nas organizações possui três perspectivas: sob a perspectiva da *discriminação e justiça* a diversidade se volta para a igualdade de oportunidades, tratamento justo e cumprimento de normas legais por meio do qual os valores da Justiça são difundidos (democracia da força de trabalho), por sua vez, a perspectiva de *acesso e legitimidade* está enraizada na aceitação e celebração das diferenças, onde as características demográficas dos trabalhadores devem estar de acordo com as do mercado, enquanto na perspectiva da *aprendizagem e efetividade* é focada a contribuição que a diversidade cultural dos trabalhadores pode oferecer, essa é mais evoluída, pois alia os princípios da Justiça e igualdade de oportunidades ao reconhecimento do valor das diferenças culturais, de modo a favorecer o aprendizado e o crescimento de toda a organização (Rezende, 2013).

Tonini e Dutra (2009) referem que a formação tecnológica, plataforma na qual o curso superior de recursos humanos está inserido, deve vincular-se ao desenvolvimento social, para que o profissional saiba tomar decisões compatíveis com os valores da sociedade, visando atender às necessidades sociais do país. Por sua vez, a universidade, na qualidade de



precursora de profissionais, deve oferecer uma forma de ensino na qual se destaquem conhecimentos socializados e enriquecidos para o bem comum. Nesse sentido, a relevância da tecnologia para o crescimento social não pode estar desvinculada das relações entre sociedade, universidade e formação profissional. A universidade desempenha um papel fundamental ao vincular compromisso, responsabilidade social e desenvolvimento de novas tecnologias. Com isso, abriram-se possibilidades de soluções de problemas para o acesso igualitário da sociedade a essas mesmas tecnologias e a consciência da inclusão social focada na qualidade de vida de/para todos os cidadãos.

Método

Para atingir o objetivo proposto, que é o de explorar os estereótipos que os estudantes possuem em relação às profissões, vimos realizando um estudo descritivo, misto (quantitativo e qualitativo), que envolveu, nessa primeira fase, a realização de um fotoquestionário e sua aplicação e que envolverá, em uma segunda fase, a realização de entrevistas baseadas, entretanto, nos resultados conquistados nessa primeira fase.

A amostra de participantes questionada nessa primeira fase foi constituída por 60 indivíduos que faziam parte da população dos estudantes que frequentavam o terceiro e quarto períodos de um curso superior tecnológico em Gestão de Recursos Humanos de uma faculdade particular da região metropolitana da cidade do Recife, no Brasil. Quarenta e dois (42) deles eram do sexo feminino, enquanto dezoito (18) eram do sexo masculino.

O fotoquestionário (em fase de validação) foi constituído por oito (8) imagens identificadas por um número. Cada uma dessas apontava um indivíduo de acordo com a sua idade, etnia e gênero. Distribuídas essas características, ele foi caracterizado por quatro (4) mulheres (duas da etnia branca e duas da etnia negra, sendo que uma de cada um desses grupos era jovem e a outra de mais idade) e por quatro (4) homens (dois da etnia branca e dois da etnia negra, sendo que um de cada um desses grupos era jovem e o outro de mais idade). Esse questionário foi igualmente constituído por uma lista de oito profissões: diretor(a) executivo(a); professor(a); enfermeiro(a); gestor(a) de recursos humanos; engenheiro(a); mecânico(a); psicólogo(a) e analista de sistemas.



O fotoquestionário foi aplicado mediante aprovação do estudo por parte da autoridade responsável pela Faculdade. Cada participante forneceu o seu consentimento, depois de ter sido apresentado aos objetivos e metodologia do estudo, à forma de participação voluntária e à confidencialidade dos dados.

Depois de observar atentamente as imagens os estudantes foram incentivados a relacionar cada uma das imagens (descritas acima) a partir do seu numeral correspondente a uma das oito profissões que também constavam do questionário. A análise das respostas (ainda em fase de desenvolvimento) foi conquistada de acordo com uma análise estatística.

Resultados e discussão

De seguida, apresentam-se os resultados de acordo com as oito categorias de estereótipo: mulher de etnia branca e jovem; mulher de etnia branca de mais idade; mulher de etnia negra jovem; mulher de etnia negra de mais idade; homem de etnia branca e jovem; homem de etnia branca de mais idade; homem de etnia negra e jovem e homem de etnia negra de mais idade.

Relativamente à primeira categoria, *mulher de etnia branca e jovem*, constatamos que a maior parte dos inquiridos (cerca de 30%) a associa a profissão de gestor(a) de recursos humanos, tendo cerca de vinte e três por cento (23%) deles a associado à profissão de psicólogo(a). Contrariamente um número pouco significativo a associa à profissão de mecânico(a) (menos de 1%), analista de sistemas (cerca de 5%) ou engenheiro(a) (cerca de 7%).

Esses dados parecem, por um lado, corroborar as ideias de Saraiva (2012) que assinala a existência de umas profissões indicadas para homem, enquanto outras são indicadas para as mulheres, tal como a Psicologia, permeada pela subjetividade e “higiene”, atributo normalmente associado às mulheres. O dado relativo à profissão de gestor(a) de recursos humanos, por sua vez, tem que ser lido a partir do lugar de onde vêm os sujeitos do estudo. Considerando que a amostra foi constituída por setenta por cento (70%) de mulheres, podemos supor a existência de certa “projeção”, uma vez que seria difícil não considerar a possibilidade de uma mulher se tornar gestora de RH, quando na condição de mulher se está cursando uma formação para tal. A associação pouco significativa com a profissão de mecânico(a), analista



de sistemas e engenheiro(a) reafirma as crenças de Saraiva (2012) e Eccel e Alcadipani (2012), na medida em que essas parecem historicamente encerrar a tomada rápida de decisões, o trabalho racional, objetivo e hierarquizado, atributos frequentemente relacionados ao gênero masculino

Quanto à categoria *mulher de etnia branca de mais idade* verificamos que os estudantes a associam com mais intensidade (cerca de 37%) à profissão de psicólogo(a), seguidamente da de gestor(a) de recursos humanos (cerca de 20%). Por outro lado, foi constatada uma associação pouco expressiva entre essa categoria e as profissões de engenheiro(a) e mecânico(a) (ambas com menos de 1%) e a de diretor(a) executivo(a) (com cerca de 5%).

Esses dados, para além de reafirmarem os encontrados na categoria anterior, podem indicar, no caso específico da profissão de gestor(a) de recursos humanos uma suposta crença na juvenildade (talvez também atrelada às características da amostra) por parte desse profissional, já que, quando estabelecida uma inversão do critério idade entre as duas categorias de estereótipos, houve também uma inversão da importância atribuída a essa profissão, ou seja, havendo mais idade, a profissão de gestor figura em segundo lugar, havendo menos, figura em primeiro.

Concernentemente à categoria *mulher de etnia negra e jovem* identificamos que a maior parte dos alunos (cerca de 37%) a associa à profissão de enfermeiro(a), enquanto a associação menos expressiva foi estabelecida com a profissão de engenheiro(a) (cerca de 3%) e de diretor(a) executivo(a) (cerca de 5%).

Esses dados, para além de igualmente reafirmarem os encontrados nas categorias anteriores, o que possivelmente consolida o instrumento, podem ser lidos à luz das concepções de Harding (2007) que afirma que o estereótipo de gênero é tão forte na Enfermagem, que se supõe que somente um homossexual poderia ser interessar por ela. Por outro lado, a baixa importância atribuída à profissão de diretor(a) executivo(a) pode retratar o cenário desenvolvido por Linstead (2000), que informa que na maioria das organizações, na maior parte do mundo, os gestores são do gênero masculino, fazendo com que as mulheres estejam longe dos espaços de poder.

Relativamente à categoria *mulher de etnia negra de mais idade* a associação mais significativa se prendeu entre essa e a profissão de professor(a), tendo cerca de trinta e cinco por cento (35%) dos estudantes a estabelecido. Por seu turno, profissões como mecânico(a) e



analista de sistemas foram menos referidas, tendo ambas contado com cerca de cinco (5%) das respostas.

Ratificando os achados de Barbosa (2016), os dados concernentes a essa categoria assinalam o processo de feminização do magistério no Brasil. Essa categoria, na medida em que é possivelmente marcada pela mais sensível estereotipagem, já que numa única plataforma junta à mulher, a etnia negra e a maturidade (Carlotto, 2002) vê-se associada à profissão docente, considera menos lucrativa do que as carreiras corporativas. Lembremos que, como refere Carlotto (2002) os negros ganham menos que os homens e mulheres brancas, mas mais que as trabalhadoras negras.

Quanto à categoria *homem de etnia branca e jovem* o número mais expressivo representa a associação entre essa e as profissões de mecânico(a) e analista de sistemas, tendo ambas contado com cerca de vinte e sete por cento (27%) das respostas e a profissão de engenheiro(a), por sua vez, aludida por cerca de dezoito por cento (18%) das respostas. Contrariamente, profissões como enfermeiro(a) e gestor(a) de recursos humanos foram pouco referidas, contando ambas com apenas cerca de três por cento (3%) das respostas.

Os dados dessa categoria parecem mais uma vez corroborar as ideias de Saraiva (2012) que assinala a existência de umas profissões indicadas para homem, enquanto outras são indicadas para as mulheres. Aqui, como nos casos anteriores, caberiam aos homens profissões que exigissem suposta e estereotipadamente traços comumente atribuídos aos homens, tais como a força física e a racionalidade.

Concernentemente à categoria *homem de etnia branca de mais idade* constatamos que a maior parte dos inquiridos (cerca de 48%) a associa a profissão de diretor(a) executivo(a), tendo cerca de dezessete por cento (17%) deles a associado à profissão de analista de sistemas. Relativamente a essa categoria a profissão menos aludida foi a de professor(a), tendo contado com menos de um por cento (1%) das respostas.

Essa categoria merece destaque por ter representado a associação com maior significatividade. Com efeito, quase metade das pessoas inquiridas a associou à profissão de diretor(a) executivo(a), dado que reforça as teses de que a mulher vem sendo subtraída dos espaços de poder.

Relativamente à categoria *homem de etnia negra jovem* os número mais significativos representam a sua associação com as profissões de professor(a) e enfermeiro(a) ambos



contando com cerca de vinte e um por cento (21%) das respostas. Por outro lado, essa categoria foi menos associada à profissão de diretor(a) executivo(a), contando com cerca de três (3%) das respostas.

Os dados encontrados nessa categoria, embora pareçam contrariar a lógica mantida até então, já que nesse caso, encontramos uma associação entre essa categoria e profissões como professor(a) e enfermeiro(a), historicamente relegadas às mulheres, pode antes, ser compreendida em função do critério étnico.

Finalmente, quanto à categoria *homem de etnia negra de mais idade* constatamos que a maior parte dos alunos (cerca de 40%) a associa à profissão de mecânico(a) e à profissão de engenheiro(a), tendo sido essa última referida por cerca de trinta e dois por cento (32%) dos alunos. Contrariamente, as repostas indicam uma frágil associação entre essa categoria e as profissões de professor(a) (com menos de 1%) das respostas e psicólogo(a), com cerca de três por cento (3%) delas. As profissões de diretor(a) executivo(a) e gestor(a) de recursos humanos também mereceram pouco destaque, tendo sido referidas, cada uma, por cerca de sete por cento (7%) dos alunos.

Aqui, como nos casos anteriores, excluindo-se a categoria *homem de etnia negra jovem*, ratificamos a tese da existência de profissões masculinas e femininas. Realce-se nesse caso, que embora ela tenha sido associada a profissões historicamente masculinas, esteve pouco associada à profissão de diretor(a) executivo(a), que por sua vez, também é comumente vista como masculina. Como no caso anterior, essa diferença pode residir no critério étnico.

Contata-se através desses resultados a existência de estereótipos que reproduzem os modelos propostos pela literatura.

Referências bibliográficas

Alencar, W. C. (2016). Os Direitos Humanos no Mundo do Trabalho: Raça e Gênero nas Organizações – Um olhar sobre nós mesmos. *Cadernos Zygmunt Bauman*, 5(10).

Amoretti, M. S. M. (2001). Protótipos e estereótipos: aprendizagem de conceitos mapas conceituais: experiência em educação a distância. *Informática na educação: teoria e prática*, 4(2), 49-55.



Azevedo, R. F. L. (2010). *A percepção pública sobre os contadores: bem ou mal na foto?* (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo).

Barbosa, T. (2016). Memorial de Formação: História (de Vida), Estereótipos e Representações da Profissão Docente. Recuperado em 01 Set., 2016, de <http://sbhe.org.br/novo/congressos/cbhe2/pdfs/Tema5/0501.pdf>.

Bourdieu, P. (2007). O poder simbólico. Tradução Fernando Tomaz, 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Carloto, C. M. (2002). Gênero, reestruturação produtiva e trabalho feminino. Serviço Social em Revista, 4(2).

Eccel, C. R., & Alcadipani, R. (2012). (Re)Descobrimos as masculinidades. Diversidade sexual e trabalho, 51-78.

Gherardi, S. (1994). The Gender We Think. The Gender We Do in Our Everyday Organizational. *Human Relations*, 47(6).

Gonçalves, E. B., Espejo, M. M. D. S. B., Altoé, S. M. L., & Voese, S. B. (2016). Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. Enfoque: Reflexão Contábil, 35(1), 95-111.

Hamilton, David L.; Trolier, Tina K. (1986). Stereotypes and stereotyping: An overview of the cognitive approach. In Dovidio, John F. (Ed); Gaertner, Samuel L. (Ed). *Prejudice, discrimination, and racism*, (pp. 127-163). San Diego, CA, US: Academic Press, xiii, 337 pp.

Harding, T. (2007). The construction of men who are nurses as gay. *Journal of advanced nursing*, 60(6), 636-644.

Hirata, H. (1998). Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, 4(7), 5-27.

Katz, D., & Braly, K. (1933). Racial stereotypes of one hundred college students. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 28(3), 280.

Katz, D., & Braly, K. W. (1935). Racial prejudice and racial stereotypes. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 30(2), 175.



- Leal, E. A., Miranda, G. J., Araújo, T. S., & Borges, L. F. M. (2014). Estereótipos na Profissão Contábil: a opinião de estudantes e do público externo no Triângulo Mineiro. *Contabilidade, Gestão e Governança*, 17(1).
- Leyens, J., Yzerbyt, VY, & Schadron, G. (1994). *Stereotypes and social cognition*. London: Sage.
- Linstead, S. (2000). Comment: Gender blindness or gender suppression? A comment on Fiona Wilson's research note. *Organization Studies-Berlin-European Group For Organizational Studies*, 21(1), 297-304.
- Lippmann, W. (1946). *Public opinion*. Transaction Publishers.
- Mackie, D. M., Hamilton, D. L., Susskind, J., & Rosselli, F. (1996). Social psychological foundations of stereotype formation. *Stereotypes and stereotyping*, 41-78.
- Macrae, C. N., Milne, A. B., & Bodenhausen, G. V. (1994). Stereotypes as energy-saving devices: a peek inside the cognitive toolbox. *Journal of personality and Social Psychology*, 66(1), 37.
- Maximiano, A. C. A. (2000). *Teoria Geral Da Administração: Da Revolução Urbana À Revolução Digital*. Editora Atlas SA.
- Myers, D. (2000). *Social Psychology*. Boston: McGraw- Hill.
- Pereira, E. (2002). *Psicologia Social dos Estereótipos*. São Paulo: E.P.U.
- Rezende, M. G. (2013). *Diversidade e trabalho: as atitudes dos profissionais de Recursos Humanos frente às possibilidades de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações* (Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, MG, Brasil).
- Robbins, S. P. (2005). *Comportamento organizacional*. (RC Marcondes, Trad.). São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Saraiva, L. A. S. (2012). *Além dos estigmas profissionais. Diversidade sexual e trabalho*. São Paulo: Cengage, 149-168.
- Schlee, R. P., Curren, M. T., Harich, K. R., & Kiesler, T. (2007). Perception bias among undergraduate business students by major. *Journal of Education for Business*, 82(3), 169-177.



Splitter, K., & Borba, J. A. (2014). Percepção de estudantes e professores universitários sobre a profissão do contador: um estudo baseado na teoria dos Estereótipos. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 8(2).

Stangor, C. (2000). *Stereotypes and prejudice: Essential readings*. psychology press.

Stangor, C., & Schaller, M. (2000). Stereotypes as individual and collective representations. *Stereotypes and prejudice: Essential readings*, 64.

Sugahara, S., & Boland, G. (2006). Perceptions of the certified public accountants by accounting and non-accounting tertiary students in Japan. *Asian Review of Accounting*, 14(1/2), 149-167.

Tajfel, H., & Turner, J. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In: Jost, John (Ed); Sidanius, Jim (Ed). *Political psychology: Key readings.*, (pp. 276-293). New York, NY, US: Psychology Press, xiii, 497 pp.

Tonini, A. M., & Dutra, L. F. (2010). Formação tecnológica: responsabilidade e desenvolvimento social. *Em Extensão*, 8(2).

Wells, P. K. (2010). Those persistent accounting stereotypes: why are they so resistant to change. In *Anais da Afaanz Conference, New Zealand*.