



## REFERENCIAL DO CURSO EASY

# MÓDULO 2.

# TIPOLOGIA DE ESTEREÓTIPOS



### Editor/a

Wanda Baranowska  
**University of Lodz, Polónia**

### Autores/as

Wanda Baranowska, Małgorzata Kosiorek, Ewa Kos  
**University of Lodz, Polónia**

Graça Gonçalves, Márcia Silva, Guilherme Bastos  
**AidLearn, Consultoria em Recursos Humanos, Lda., Portugal**

Mette Gabrielsen, Nerma Dedic Palomino Aedo, Charlotte Birkebæk Truelsen  
**HF&VUC FYN, Dinamarca**

Teresa Papagiannopoulou, Lampros Vasileios  
**Olympic Training and Consulting, Grécia**

Andreea Emina Panaitescu  
**AESD, Roménia**

### Revisores/as

Justyna Sztobryn- Bochomulska  
**Polónia**

Sílvia Luís  
**Portugal**

Spyros Zafeiropoulos  
**Grécia**

Steen Henningsen  
**Dinamarca**

### Identidade visual

Wanda Baranowska, University of Lodz  
Débora Pena, Graça Gonçalves & Márcia Silva, AidLearn, Consultoria em Recursos Humanos, Lda.

### Tradução e Revisão Linguística do Português

Júlia Gonçalves, Graça Gonçalves, Márcia Silva  
AidLearn, Consultoria em Recursos Humanos, Lda., Portugal

### O Módulo 2 do Referencial do Curso EASY é gratuito para Download!



O **Referencial do Curso EASY** foi desenvolvido no âmbito do **Projeto EASY**, uma Parceria Estratégica Erasmus+ KA2 para a Educação de Adultos, e está licenciado sob Creative Commons. Licença Internacional Atribuição-Não Comercial-Compartilhamento pela mesma Licença 4.0.



## Índice

2.1. ESTEREÓTIPOS POSITIVOS E NEGATIVOS	4
2.2. ESTEREÓTIPOS SOCIOCULTURAIS	6
2.3. . REPRESENTAÇÃO LINGUÍSTICA DOS ESTEREÓTIPOS	12

### Nota:

Muitos termos especializados são utilizados nos módulos, pelo que, sempre que um termo é utilizado pela primeira vez no projeto EASY, o aprendiz encontrará a sua **definição** ou **sinónimo** adotado numa “caixa colorida”.

Os estereótipos podem estar intimamente relacionados entre si e desenvolver-se em sistemas hierárquicos, sendo as categorias gerais os tipos gerais e as categorias específicas os subtipos. No entanto, ao distinguirmos certas características de um estereótipo, podemos assumir que essas características se tornam um critério de divisão, criando tipologias. **Com base no Módulo 1, sabemos que:**

- 1) Os estereótipos têm um **valor - emocional** - e um **conteúdo - negativo**, que leva ao distanciamento dos "outros", ou positivo, que reforça a convicção de pertencer ao grupo "nós";
- 2) Os estereótipos são de natureza social - referem-se a grupos com **características sociodemográficas** específicas ("classe social" – qualidade económica, estado civil e familiar, etnia-nacionalidade, profissão, **género, idade**, etc.);
- 3) Os estereótipos podem estar relacionados com **características biológicas das pessoas** (distinguidas pelo estado de saúde, cor da pele, características da aparência física, etc.);
- 4) Os estereótipos são **verbais** (são articulados no sistema linguístico), que **muitas vezes têm uma representação visual e simbólica**.

## 1. ESTEREÓTIPOS POSITIVOS E NEGATIVOS

Um **estereótipo é sempre marcado emocionalmente de alguma forma** - negativa ou positivamente. É também relativamente duradouro. É difícil de mudar a percepção estereotipada de uma determinada questão porque é simplificadora e, consequentemente, conveniente (Błuszkowski, 2003).

Um **estereótipo positivo** é aquele **em que são atribuídas características positivas** a todos os objetos ou pessoas de uma determinada categoria, por exemplo, "todos os velhos são prudentes". Um **estereótipo negativo atribui características negativas** a todos os objetos ou pessoas de uma determinada categoria, por exemplo, "todos os velhos são senis" (Martins & Rodrigues, 2004). Os grupos dominantes atribuem aos membros dos grupos subordinados que cumprem a hierarquia social **afeto positivo**, o que impede os grupos subordinados de

se rebelarem e exigirem mudanças sociais. Não só os estereótipos negativos, mas também os positivos, desempenham um papel fundamental na racionalização e legitimação das estruturas sociais existentes (Richters, 2019).

Negativa ou positiva, a valorização estereotipada está sempre ligada a uma característica específica de um grupo social. Os investigadores atuais sublinham que:

1/ em princípio, todo o estereótipo "positivo" pode ter uma dimensão negativa

2/ cada estereótipo é constituído por conteúdos com diferentes "valores", tal como descrito pelo **Modelo de Conteúdo de Estereótipo (MCE)** (Fiske, 2012).

No **Modelo de Conteúdo de Estereótipo (MCE)**, o primeiro fator que dimensiona as pessoas é a "**cordialidade**" (confiança, sociabilidade), que exprime intenções individuais e coletivas a partir das quais se pode prever o comportamento. O segundo fator é a "**competência para a ação**", entendida como a capacidade de concretizar uma intenção.

Os investigadores salientam (Bodenhausen, Kang, & Peery, 2012 após Fiske, 2018) que os percetores operam frequentemente com esses estereótipos, que são crenças partilhadas sobre a cordialidade e a competência de grupos comuns aos quais atribuem características específicas (ver Figura 1).

FIGURA 1. Estereótipos de cordialidade e competência

	<b>Competência Baixa (Capacidade, Assertividade)</b>	<b>Competência Elevada (Capacidade, Assertividade)</b>
<b>Cordialidade Elevada (Simpatia, Fiabilidade)</b>	Comum: Idosos, Pessoas com Deficiência, Crianças Estados Unidos: Italianos, irlandeses Emoções evocadas: Piedade, Simpatia	Comum: Cidadãos, Classe Média, Normativo Estados Unidos: Americanos, Canadianos, Cristãos Emoções evocadas: Orgulho, Admiração
<b>Cordialidade Baixa (Simpatia, Fiabilidade)</b>	Comum: Pobres, Sem-abrigo, Imigrantes Estados Unidos: Latinos, Africanos, Muçulmanos Emoções evocadas: Nojo, Desprezo	Comum: Ricos, Profissionais, Peritos Técnicos Estados Unidos: Asiáticos, Judeus, Britânicos, Alemães Emoções evocadas: Inveja, Ciúme

Fonte: Fiske S.T. (2018), p. 68

O espaço Cordialidade × Competência mapeia matrizes intergrupais básicas e recorrentes. Os extremos são grupos com **níveis supostamente elevados de cordialidade e competência**, que desencadeiam estereótipos ligados a sentimentos de **orgulho e admiração nos percetores**, e grupos com **níveis baixos de cordialidade e competência**, que geram sentimentos de **desprezo e aversão**. O MCE acrescenta ambivalência em dois estereótipos intergrupais adicionais: grupos perçecionados como **cordiais, mas incompetentes**, em relação aos quais as pessoas manifestam  **piedade ou simpatia**, o que é uma emoção ambivalente (simpatia por alguém apenas enquanto o seu estatuto se mantiver inferior), e grupos estereotipados como **frios, mas competentes**, em relação aos quais as pessoas desencadeiam **inveja (admiram-nos, mas sentem aversão por eles)**, o que também é uma emoção ambivalente.

## 2. ESTEREÓTIPOS SOCIOCULTURAIS

Em princípio, **cada uma das características sociodemográficas** constitui um critério de divisão da sociedade em grupos sociais, tornando-se ao mesmo tempo **um elemento de ancoragem dos estereótipos**.

Várias perspetivas teóricas sugerem que o **rendimento auferido**, normalmente assinalado pelo vestuário e pelo comportamento social,  **aumenta significativamente os estereótipos de "classe social"** (Kraus et al., 2017). Os ricos são vistos como mais competentes do que os pobres, os pobres, por sua vez, são vistos como mais calorosos, uma forma de compensação social pela sua menor riqueza e estatuto (Durante et al., 2017). Os estudos atuais de Connor et al. (2021) concluíram que os alvos com rendimentos elevados são atualmente vistos como mais calorosos e os alvos com rendimentos baixos são vistos como menos calorosos, quando em contexto de maior desigualdade social. Embora exploratórios, estes resultados sugeriram a possibilidade de que, em vez de a desigualdade socialmente sinalizada produzir estereótipos ambivalentes dos ricos e dos pobres, pode, de facto, levar a perçções uniformemente positivas dos indivíduos com rendimentos elevados e a perçções uniformemente negativas dos indivíduos com rendimentos baixos, tanto em termos de competência como de cordialidade.

Embora mais pessoas do que no passado estejam a adiar o **casamento** ou a optar por não casar, o casamento continua a ser visto em muitos países como uma fase de desenvolvimento normativa, **o que leva à manutenção de certos estereótipos**. Muitos estudos demonstraram que as pessoas solteiras, especialmente as que não estão numa relação romântica, são vistas como menos responsáveis, menos maduras e menos bem ajustadas do que as pessoas casadas (Morris, DePaulo, Hertel, & Taylor, 2008). Com base nestes estereótipos, é de esperar que as pessoas solteiras sejam consideradas menos empenhadas no seu trabalho e menos suscetíveis de serem bem-sucedidas enquanto empregados do que as pessoas casadas, podendo assim ser discriminadas nas decisões de emprego. Por outro lado, como salienta DePaulo

(2006), alguns dados anedóticos sugerem que as pessoas esperam que os solteiros sejam capazes e estejam dispostos a trabalhar mais horas do que os casados, porque os solteiros podem ter menos compromissos fora do trabalho, o que pode levar a favorecer os solteiros nas decisões de emprego.

**Os estereótipos de género e de papéis parentais também estão associados ao estado civil.** As perceções tradicionais do casamento como implicando uma maior responsabilidade social para as mulheres fora do local de trabalho (por exemplo, Hoobler, Wayne, & Lemmon, 2009) podem promover perceções das **mulheres casadas** como menos adequadas para o emprego em comparação com as **mulheres solteiras**. Em particular, as expectativas em relação à maternidade podem criar um enviesamento na perceção da empregabilidade das mulheres casadas. A investigação sugere que os empregadores discriminam as **mães** atribuindo-lhes salários mais baixos do que às mulheres sem filhos (Anderson, Binder, & Krause, 2003), mesmo em países com níveis geralmente elevados de igualdade de género, como a Noruega (Hardoy & Schone, 2008). As mulheres com filhos são consideradas menos competentes e empenhadas no seu trabalho do que as mulheres sem filhos, os empregadores têm menos probabilidades de aceitar candidaturas de mulheres com filhos do que de **mulheres sem filhos** e, acresce, o facto de ter ou não filhos não é considerado de todo para os homens (Correll, Benard, & Paik, 2007). Embora a investigação tenha demonstrado que o trabalho e a família podem ser mutuamente benéficos (Casper et al., 2018), a maioria das empresas continua a acreditar que as questões familiares prejudicam frequentemente a capacidade de desempenho dos indivíduos no trabalho. Esta crença baseia-se na noção de "esquema de dedicação ao trabalho", que representa o pressuposto tradicional de que os trabalhadores devem dar prioridade ao seu trabalho em detrimento de outras atividades da vida (Bourdeau et al., 2018).

Os **estereótipos étnicos** tendem a estar **relacionados com a nacionalidade**, relacionam-se **com juízos generalizados de moralidade e competência** e diferem consoante ocorram como estereótipos de dentro ou de fora do grupo. Os resultados do estudo de Phalet e Pope (1997) revelaram, entre outras coisas: 1/ um estereótipo totalmente negativo de "pecador" referente às minorias ciganas e turcas, aos bielorrussos atribuído pelos polacos, aos russos atribuído pelos países da Europa Central, e aos búlgaros como auto estereótipo; 2/ o estereótipo ambíguo do "vencedor pecador" que diz respeito às minorias alemãs e judaicas, aos alemães e aos italianos (exceto quando vistos pelo bielorrussos) e aos auto estereótipos da Polónia, da Rússia e da Hungria; 3/ o estereótipo totalmente positivo do vencedor virtuoso que diz respeito aos ingleses, aos italianos e aos auto estereótipos da República Checa e da Bielorrússia. Os estudos atuais fornecem provas empíricas da natureza mutável dos estereótipos étnicos. Num estudo sobre os meios de comunicação social neerlandeses (Kroon, Trilling, Raats, 2021), são reveladas **dimensões habitualmente aceites do conteúdo dos estereótipos étnicos - atributos de baixo estatuto e**

**de alto risco** -, mas os investigadores sublinham que não são um verdadeiro reflexo do que realmente acontece na sociedade. Outros estudos revelaram que as pessoas **percecionam a "etnia"** (e os traços estereotipados que lhe são atribuídos) **como o resultado de um condicionamento genético** (Schmalor, Cheung, Heine, 2021).

Embora se saiba que os **estereótipos relacionados com as profissões (ocupações)** ainda afetam significativamente as pessoas, há que reconhecer que a investigação sobre o conteúdo estereotipado das profissões ainda está a dar os primeiros passos. A pesquisa de Fiske e Dupree (2014) revelou que as profissões individuais são percecionadas nas dimensões cordialidade/competência e podem diferenciar setores profissionais, além de estarem ligadas à estrutura social (status social/competitividade). A investigação de He et al. (2019) concluiu que, no mercado de trabalho, as mulheres "cordiais", mas percecionadas como menos competentes do que os homens, estão mais representadas em profissões de "prestação de cuidados", enquanto, por exemplo, os asiáticos que são estereotipicamente percecionados como altamente competentes, mas não "cordiais", estavam mais representados em profissões "tecnológicas". A investigação de Strinić, Carlsson e Agerström (2022) confirmou que a **cordialidade e a competência parecem continuar a ser as dimensões de base para os estereótipos** que os profissionais que trabalham associam a profissões populares no mercado de trabalho, e que os estereótipos sociais e os estereótipos profissionais interagem para causar discriminação no mercado de trabalho.

No que se refere ao caso grego, os estereótipos de género das mulheres gestoras parecem persistir na cultura grega e podem explicar, pelo menos parcialmente, o facto bem documentado de as mulheres estarem ainda sub-representadas na comunidade empresarial grega. As mulheres que aspiram a carreiras de gestão nas empresas gregas são suscetíveis de enfrentar intensas atitudes negativas. De acordo com os resultados do estudo, os trabalhadores do sexo masculino têm atitudes estereotipadas mais negativas, em comparação com os seus homólogos do sexo feminino. Mais importante ainda, o género foi, de longe, o fator mais influente, entre as características pessoais e organizacionais, para explicar a diferença de atitudes, o que está de acordo com a perspetiva centrada no género (Mihail, 2006).

É muito frequente que um estereótipo esteja diretamente relacionado com a profissão e a sua imagem, como é o caso dos bibliotecários. Uma imagem pública positiva é vital para os profissionais de qualquer profissão. Por isso, a profissão de bibliotecário não é exceção. Ao querermos centrar-nos na imagem atual do bibliotecário, concluímos que o bibliotecário (quando homem) não quer ser visto como tendo elementos do estereótipo feminino (Katsiki, Tsoli, 2016).



Parece que, no mundo atual, a **religião** já não é uma fonte comum de estereótipos. No entanto, a investigação em curso mostra a sua ocorrência quando se misturam características sociodemográficas de grupos sociais, especialmente se a religião for um dos atributos da "pessoa" numa situação "específica".

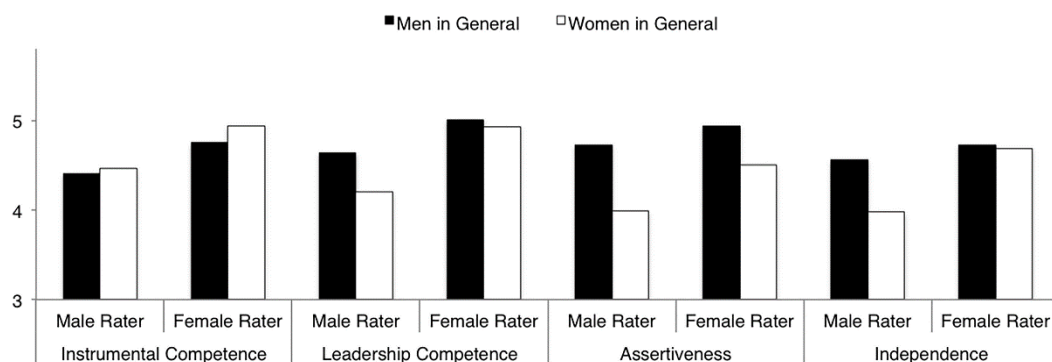
Alguns estudos demonstraram que os **casais de diferentes religiões podem ser objeto de discriminação social**, especialmente por parte das suas famílias, que reagem a casamentos mistos como uma fonte de risco para a identidade nacional e a coesão social (Koelet e de Valk, 2016; Rodríguez-García et al, 2016). A investigação sobre as relações mistas em seis países diferentes da América do Norte e da Europa (Canadá, Estados Unidos, França, Alemanha, Reino Unido e Países Baixos) sugere que a religião, e "especificamente a posição única do Islão" (Alba e Foner, 2015: 40), emergem como os fatores mais significativos de divisão social na Europa. Um estudo realizado em Espanha concluiu que "a rejeição familiar baseia-se em estereótipos negativos e preconceitos relacionados com a origem do parceiro, a religião (especialmente o Islão), o género ou a classe social (e muitas vezes cruzados) (Rodríguez-García et al, 2016: 539). A investigação realizada sobre a **estereotipia religiosa no local de trabalho** revela que os cristãos discriminados tendem a associar a discriminação percebida à piedade ou moralidade pessoal no local de trabalho. Os muçulmanos, os judeus e as pessoas não religiosas tendem a associar a discriminação a estereótipos de grupo e descrevem o facto de se sentirem vistos como estranhos ou diferentes do ponto de vista religioso (Schneider et al., 2022).

Os estereótipos levam à criação de atitudes que influenciam inconscientemente o pensamento e a ação. São atalhos cognitivos que permitem ao indivíduo processar uma multiplicidade de novas informações com base num conjunto de características formais. Embora se refiram às características de um grupo e, portanto, funcionem de forma abstrata e muitas vezes simplista, são frequentemente aplicados de forma enganosa e errónea a atitudes individuais e a minorias étnicas e culturais (Ksenofontos, Chatziosotiriou, 2014).

Apesar de assistirmos a muitas mudanças na realidade social, **o género e a idade parecem ser os estereótipos mais persistentes**.

**O género** continua a ser associado de forma estereotipada a determinadas características dos seus representantes, tal como ilustrado na figura abaixo. Por um lado, os resultados indicam que, apesar das mudanças sociais, persistem muitos aspetos dos estereótipos tradicionais de género. Tanto os homens como as mulheres percecionam 1/ os homens em geral são mais assertivos do que as mulheres, 2/ as mulheres em geral são mais preocupadas com os outros, sociáveis e emocionalmente sensíveis do que os homens em geral, o que corresponde aos autorrelatos feitos no estudo. Por outro lado, os resultados mostram desvios significativos das visões tradicionais - ao contrário dos homens, as mulheres "não se sentem" menos competentes em termos de liderança (Hentschel, Heilman, Peus, 2019).

FIGURA 2. Classificações das dimensões de Agir/’Agency’ (competência operacional, competência de liderança, assertividade, independência) dos homens em geral e das mulheres em geral pelos sujeitos masculinos e femininos que fizeram a avaliação



Fonte: Hentschel T, Heilman ME and Peus CV (2019)

A **força e a persistência dos estereótipos de género** continuam a caracterizar as escolhas feitas pelos jovens de diferentes géneros. As raparigas continuam a ter menos interesse do que os rapazes pelas ciências e engenharias informáticas, independentemente de outras características dos grupos a que pertencem (Master, Meltzoff, Cheryan, 2021).

A Grécia é um dos poucos países onde parte das estudantes universitárias de educação física e ciências do desporto (dependendo da instituição em que se inscrevem) ainda são educadas em turmas de um só género, separadas dos seus homólogos masculinos. Esta separação baseia-se nos estereótipos de género e nas crenças biológicas dominantes de que as mulheres são biologicamente inferiores aos homens e, por isso, não seriam capazes de acompanhar as aulas de desporto de géneros mistos. Chroni (2006) argumenta que, ao serem educados neste contexto, os treinadores e professores de educação física reproduzem os mesmos estereótipos de género quando trabalham em clubes desportivos ou escolas. Assim, os estereótipos de género nos campos desportivos e nas escolas gregas são reforçados pelas instituições e reproduzidos por treinadores e professores de educação física, tanto homens como mulheres (Kavoura, et al, 2014).

Os estereótipos comuns associam elevadas capacidades intelectuais (brilhantismo, genialidade, etc.) mais aos homens do que às mulheres, o que desencoraja as mulheres a seguirem carreiras de prestígio; ou seja, as mulheres estão sub-representadas em áreas cujos membros valorizam o brilhantismo (por exemplo, física e filosofia). A investigação revela que estes estereótipos são adotados por crianças a partir dos 6 anos de idade e influenciam os seus interesses. Em particular, as raparigas de 6 anos têm menos probabilidades do que os rapazes de acreditar que os membros do seu género são "muito, muito inteligentes". Além disso, aos seis anos de idade, as raparigas começam a evitar atividades que se diz serem para crianças "muito, muito inteligentes" (Bian et al., 2017).

**O sexismo - desigualdade de género** - tem-se manifestado ao longo dos tempos e continua a existir na maioria das sociedades até aos dias de hoje, tendo legitimidade ideológica ou, por vezes, até institucional. As diferenças biológicas entre os sexos têm sido utilizadas para justificar e interpretar a desigualdade como geneticamente determinada e, conseqüentemente, para infundir e indicar a funcionalidade social dos indivíduos em função do género. No entanto, enquanto a desigualdade for redutível à natureza humana, é considerada deterministicamente aceitável e, conseqüentemente, qualquer luta pela mudança social deve ser considerada fútil (Maltezou & Koulaousides, 2020).

A perceção estereotipada mais comum, que inclui características indesejáveis, é a de que os **adultos mais velhos** são fracos e frágeis e têm capacidades físicas e cognitivas reduzidas, sendo igualmente comum a perceção de que são incapazes de cultivar novas competências. Mais especificamente, são também atribuídas características indesejáveis aos trabalhadores com mais de cinquenta e cinco anos, tais como baixa produtividade, criatividade e energia, falta de competências em TIC, falta de cuidado, falta de adaptabilidade, rigidez e resistência à mudança (Chaikalis-Petrtsis, 2018).

Os adultos mais velhos têm a perceção de uma **forte ligação entre saúde precária e envelhecimento**, que é sistematicamente reforçada por comparações com imagens idealizadas de força e beleza de pessoas mais jovens apresentadas nos meios de comunicação social. No entanto, estas comparações entre pessoas mais jovens e mais velhas podem tornar-se uma oportunidade para prejudicar passivamente estas últimas, uma vez que, ao interiorizarem estereótipos, os adultos mais velhos podem realizar as atividades quotidianas menos bem do que poderiam na realidade e, assim, podem mostrar e acreditar que dependem da ajuda dos outros mais do que é realmente necessário (Chaikalis-Petrtsis, 2018).

Considerando o **estado de saúde como um fator de estereotipia**, vale a pena notar (apesar da falta de resultados significativos da investigação) que várias doenças mentais dão origem a preconceitos (esquizofrenia, depressão, ansiedade), tal como o HIV/SIDA e o abuso de substâncias. Não se sabe se a fonte do estereótipo é o "medo" da doença, ou se o estatuto socioeconómico resultante da doença, pode ser um critério para o preconceito e a discriminação.

### 3. REPRESENTAÇÃO LINGUÍSTICA DOS ESTEREÓTIPOS

**Todos os tipos de estereótipos** têm **representações linguísticas**, muitas das quais são ainda representadas por elementos visuais, presentes na literatura, em cenas de filmes, em anúncios publicitários e nos meios de comunicação social em geral.

Os resultados de um estudo realizado por investigadores norte-americanos (Charlesworth et al., 2021), que utilizou mais de 65 milhões de palavras para quantificar a presença e a magnitude de centenas de estereótipos de género na linguagem de adultos e crianças, provaram as ligações entre o género (masculino e feminino) e os atributos bem estudados dos trabalhos domésticos, arte - ciência, matemática - leitura e bom - mau, bem como com centenas de atributos e rótulos profissionais. Estes resultados demonstram que os **estereótipos de género, expressos subtilmente através de padrões de coocorrência de palavras na linguagem**, estão profundamente enraizados na esfera social. Estes resultados podem ser vistos como provas empíricas de que os estereótipos **são representações coletivas que estão fortemente presentes na nossa linguagem** e têm o potencial de moldar a forma como a sociedade pensa e trata os grupos sociais.

Um estudo semelhante foi realizado por Ng (2021), utilizando uma base de dados de 1,1 mil milhões de palavras, constituída pelo *British National Corpus* e pelo *Corpus of Contemporary American English* - incluindo meios de comunicação como a televisão, a rádio, a ficção, as revistas e os jornais - para fornecer uma visão abrangente do envelhecimento no Reino Unido e nos EUA. Uma das principais conclusões dos resultados é consistente, embora preocupante: as **descrições negativas dos adultos mais velhos superam as positivas por um fator de seis (seis vezes mais)**. As descrições negativas tendem a ser físicas, enquanto as descrições positivas tendem a ser comportamentais. O preconceito de idade é mais elevado nas revistas, seguido dos meios de comunicação áudio, dos jornais e da ficção. Os resultados sublinham a necessidade de uma maior sensibilização do público para o problema do idadismo (discriminação baseada em critérios de idade,

especialmente em relação às pessoas mais velhas) e fornecem uma base para o desenvolvimento de campanhas sociais direcionadas para combater o idadismo - uma das ameaças mais prejudiciais da nossa geração.

Sendo um dos estereótipos mais difundidos, o **estereótipo de género inclui expectativas de determinadas cores** associadas a diferentes géneros. Na cultura ocidental, as raparigas vestem-se frequentemente de cor-de-rosa e os rapazes de azul. Estas associações de género com a cor podem estender-se desde a infância até à idade adulta.

As cores relacionadas com o género funcionam como símbolos concretizados nos estereótipos de género. Um símbolo colorido relacionado com o género é uma ferramenta importante para as pessoas avaliarem o género de uma pessoa de uma forma que poupa tempo e energia (Li et al., 2021). Além disso, os símbolos coloridos relacionados com o género podem reforçar o pensamento e o comportamento estereotipado de género. Por exemplo, vários estudos demonstraram que as cores relacionadas com o género (ou seja, rosa vs. azul) podem ativar o pensamento estereotipado dos participantes, levando-os a comportar-se mais de acordo com os estereótipos de género (Cunningham e Macrae, 2011; Yeung e Wong, 2018).



Fonte: <https://www.issuesonline.co.uk/articles/gender-stereotyping>

Infelizmente, a cor não é a única dimensão dos estereótipos de género e de idade. **O exterior, as expressões faciais e o fundo da imagem retratada** (por exemplo, nos meios de comunicação social, nas ilustrações de livros) também são **portadores de estereótipos**.

## Resumo

**Numerosos estudos confirmam que os tipos de estereótipos têm origem nas características que as pessoas individuais apresentam quando formam grupos sociais. Estas características são, na maioria das vezes, associadas entre si (por exemplo, sexo e profissão, sexo e papel social, idade e competência, idade e saúde, etc.), provocando, por um lado, maior facilidade de "ação" no mundo social e, por outro, preconceitos, com base nos quais se verifica a discriminação.**

## Bibliografia citada

Alba, R., Foner, N. (2015) Strangers No More. Immigration and the Challenge of Integration in North America and Western Europe, New Jersey & Princeton: Princeton University Press.

Anderson, D. J., Binder, M., & Krause, K. (2003). The motherhood wage penalty revisited: Experience, heterogeneity, work effort, and work-schedule flexibility. *Industrial and Labor Relations Review*, 56, 273–294.

Bian, L., Leslie, S.-J., Cimpian, A. (2017). Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. *Science*, 355 (6323), pp. 389-391. DOI: 10.1126/science.aah6524.

Błuszkowski J. (2003), Stereotypy narodowe w świadomości Polaków, Elipsa, Warszawa, p. 49.

Bodenhausen, G. V., Kang, S. K., & Peery, D. (2012). Social categorization and the perception of social groups. In S. T. Fiske & C. N. Macrae (Eds.), *Sage handbook of social cognition* (pp. 311–329). Thousand Oaks, CA: SAGE.

Bourdeau, S., Ollier-Malaterre, A., & Houlfort, N. (2019). Not all work-life policies are created equal: Career consequences of using enabling versus enclosing work-life policies. *Academy of Management Review*, 44(1), 172–193. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0429>.

Cunningham, S. J., and Macrae, C. N. (2011). The colour of gender stereotyping. *Br. J. Psychol.* 102, 598–614. doi: 10.1111/j.2044-8295.2011.02023.x.





- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182–214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>.
- Chaikalis-Petritsis, E. (2018). Age stereotypes in the acquisition of new skills and their negative impact on the job prospects of the over-55s. *International Journal of Language, Translation and Intercultural Communication*, 7, 4–20. <https://doi.org/10.12681/ijltic.16451>
- Charlesworth, T. E. S., Yang, V., Mann, T. C., Kurdi, B., & Banaji, M. R. (2021). Gender Stereotypes in Natural Language: Word Embeddings Show Robust Consistency Across Child and Adult Language Corpora of More Than 65 Million Words. *Psychological Science*, 32(2), 218–240. <https://doi.org/10.1177/0956797620963619>.
- Chroni, S. (2006). Isotita kai isotimia ston athlitismo: Ekpedefsi proponiton kaikathigiton fisikis agogis se themata filou [Equality and equity in sports: the education of coaches and physical educators on gender issues]. *Sigxrona The-mata*, 94, 85e88
- Connor, P., Varney, J., Keltner, D., & Chen, S. (2021). Social Class Competence Stereotypes Are Amplified by Socially Signaled Economic Inequality. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 47(1), 89–105. <https://doi.org/10.1177/0146167220916640>
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112, 1297–1338.
- DePaulo, B. M. (2006). *Singled out: How singles are stereotyped, stigmatized, and ignored, and still live happily ever after*. New York, NY: St. Martin's.
- Durante F., Tablante C. B., Fiske S. T. (2017). Poor but warm, rich but cold (and competent): Social classes in the stereotype content model. *Journal of Social Issues*, 73(1), 138–157. <https://doi.org/10.1111/josi.12208>
- Fiske, S. T. (2012). Warmth and competence: Stereotype content issues for clinicians and researchers. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 53(1), 14–20, <https://doi.org/10.1037/a0026054>
- Fiske, S.T. (2018). Stereotype Content: Warmth and Competence Endure. *Current Directions in Psychological Science*, 27(2) 67–73, doi: 10.1177/0963721417738825
- Fiske, S.T. and Dupree, C. (2014), “Gaining trust as well as respect in communicating to motivated audiences about science topics”, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, Vol. 111 No. Supplement 4, 13593-13597, doi: 10.1073/pnas.1317505111.
- Hardoy, I., & Schone, P. (2008). The family gap and family friendly policies: The case of Norway. *Applied Economics*, 40, 2857–2871.
- He, J.C., Kang, S.K., Tse, K. and Toh, S.M. (2019). Stereotypes at work: occupational stereotypes predict race and gender segregation in the workforce, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 115, p. 103318, doi: 10.1016/j.jvb.2019.103318.
- Hentschel T., Heilman ME and Peus CV (2019) The Multiple Dimensions of Gender Stereotypes: A Current Look at Men’s and Women’s Characterizations of Others and Themselves. *Front. Psychol.* 10:11. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00011.

- Hoobler, J. M., Wayne, S. J., & Lemmon, G. (2009). Bosses' perceptions of family-work conflict and women's promotability: Glass ceiling effects. *Academy of Management Journal*, 52, 939–957.
- Katsiki, P., & Tsoli, G. (2016). The Librarian in popular culture: stereotypes and beliefs. *HealJournal*, 2(1), 122-130.
- Kavoura, A., et al., (2014). Negotiating female judoka identities in Greece: A Foucauldian discourse analysis, *Psychology of Sport and Exercise*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.09.011>
- Koelet, S., & de Valk, H. A. (2016). Social networks and feelings of social loneliness after migration: The case of European migrants with a native partner in Belgium. *Ethnicities*, 16(4), 610–630. <https://doi.org/10.1177/14687968166638398>.
- Kraus M. W., Park J. W., Tan J. J. (2017). Signs of social class: The experience of economic inequality in everyday life. *Perspectives on Psychological Science*, 12(3), 422–435. <https://doi.org/10.31234/osf.io/qye9a>.
- Kroon, A. C., Trilling, D., & Raats, T. (2021). Guilty by Association: Using Word Embeddings to Measure Ethnic Stereotypes in News Coverage. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 98(2), 451–477. <https://doi.org/10.1177/1077699020932304>.
- Ksenofontos, K. Chatzisiotiriou, X. (2014). *Intercultural Education*. Athens, Saita Publications
- Li, Y., Du, J., Song, Q., Wu, S. and Liu, L. (2021) An ERP Study of the Temporal Course of Gender–Color Stroop Effect. *Front. Psychol.* 11:613196. doi: 10.3389/fpsyg.2020.613196
- Maltezou D., & Koulaousides G. A. (2020). Gender stereotypes and transformative perceptions in adult evening education: cognitive habits and disorienting experiences of women returning to education. *Research in Education*, 9(1), 92–111. <https://doi.org/10.12681/hjre.23224>.
- Martins, R. M. L., & Rodrigues, M. D. L. M. (2004). Estereótipos sobre idosos: uma representação social gerontofóbica. *Millenium*, 249-254.
- Mastera, A., Meltzoff, A.N., Cheryan, S. (2021). Gender stereotypes about interests start early and cause gender disparities in computer science and engineering, *PNAS*, 118 (48) e2100030118, <https://doi.org/10.1073/pnas.2100030118>.
- Mihail, D. (2006). Gender-based stereotypes in the workplace: the case of Greece, *Equal Opportunities International*, Vol. 25 Iss 5 pp. 373 – 388.
- Morris, W. L., DePaulo, B. M., Hertel, J., & Taylor, L. C. (2008). Singlism—Another problem that has no name: Prejudice, stereotypes, and discrimination against singles. In T. G. Morrison & M. A. Morrison (Eds.), *The psychology of modern prejudice* (pp. 165–194). Hauppauge, NY: Nova Science.
- Ng, R. (2021). Societal Age Stereotypes in the U.S. and U.K. from a Media Database of 1.1 Billion Words. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18, no. 16: 8822. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168822>
- Phalet, K., Pope, E. (1997). Competence and morality dimensions of national and ethnic stereotypes: a study in six eastern-European countries. *European Journal of Social Psychology*, Vol. 27, 703-723.



- Richters, S. (2019), Development of ambivalent sexism in childhood: Effect on future career aspirations. Diss. ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa (Portugal).
- Rodríguez-García, D., Solana-Solana, M., & Lubbers, M. J. (2016). Preference and prejudice: Does intermarriage erode negative ethno-racial attitudes between groups in Spain? *Ethnicities*, 16(4), 521–546. <https://doi.org/10.1177/1468796816638404>.
- Schmalor, A., Cheung, B.Y., Heine, S.J. (2021), Exploring people's thoughts about the causes of ethnic stereotypes. *PLoS ONE* 16(1): e0245517. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245517>.
- Schneider, R. C., Carroll Coleman, D., Howard Ecklund, E., & Daniels, D. (2022). How Religious Discrimination is Perceived in the Workplace: Expanding the View. *Socius*, 8. <https://doi.org/10.1177/237802321211070920>.
- Strinić, A., Carlsson, M. and Agerström, J. (2022), Occupational stereotypes: professionals' warmth and competence perceptions of occupations. *Personnel Review*, Vol. 51 No. 2, pp. 603-619. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0458>.
- Yeung, S. P., and Wong, W. I. (2018). Gender labels on gender-neutral colors: do they affect children's color preferences and play performance? *Sex Roles* 79, 260–272. doi: 10.1007/s1199-017-0875-3.

### Outras fontes

- Aarntzen, L., Derks, B., van Steenbergen, E., & van der Lippe, T. (2020). How individual gender role beliefs, organizational gender norms, and national gender norms predict parents' work-family guilt in Europe. *Community, Work and Family*, 24, 120–142. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1816901>.
- Begeny, C. T., Ryan, M. K., Moss-Racusin, C. A., & Ravetz, G. (2020). In some professions women have become well-represented, yet gender bias persists – Perpetuated by those who think it is not happening. *Science Advances*, 6. <https://doi.org/10.1126/sciadv.aba7814>.
- César, F., Fontaine, A. M., & Oliveira, A. (2018). To suffer in paradise: Feelings mothers share on Portuguese Facebook sites. *Frontiers in Psychology*, 9, 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01797>.
- Chopik, W. J., & Giasson, H. L. (2017). Age differences in explicit and implicit age attitudes across the lifespan. *The Gerontologist*, 57(Suppl. 2), S169–S177. <https://doi.org/10.1093/geront/gnx058>.
- De Paula Couto, C., Ostermeier, R., & Rothermund, K. (2022). Age differences in age stereotypes: The role of life domain and cultural context. *GeroPsych: The Journal of Gerontopsychology and Geriatric Psychiatry*, 35(4), 177–188. <https://doi.org/10.1024/1662-9647/a000272>
- European Parliament. (2020). Understanding the gender pay gap: Definition and causes. Retrieved July 24, 2021, from <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes>
- Kornadt, A. E., Hess, T. M., & Rothermund, K. (2020). Domain-specific views on aging and preparation for age-related changes: Development and validation of three brief scales. *Journals of Gerontology: Psychological Sciences*, 56(2), 303–307. <https://doi.org/10.1093/geronb/gby055>.



Meeussen, L., Van Laar, C., & Van Grootel, S. (2020). How to foster male engagement in traditionally female communal roles and occupations: Insights from research on gender norms and precarious manhood. *Social Issues and Policy Review*, 14, 297–328. <https://doi.org/10.1111/sipr.12060>.

North, M. S., & Fiske, S. T. (2015). Modern attitudes toward older adults in the aging world: A cross-cultural meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 141, 993–1021. <https://doi.org/10.1037/a0039469>.

Priyashantha, K.G., De Alwis, A.C. and Welmilla, I. (2021). Gender stereotypes change outcomes: a systematic literature review, *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JHASS-07-2021-0131>

Van Laar, C., Meeussen, L., Veldman, J., Van Grootel, S., Sterk, N., & Jacobs, C. (2019). Coping with stigma in the workplace: Understanding the role of threat regulation, supportive factors, and potential hidden costs. *Frontiers in Psychology*, 10, 3–21. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01879>.