

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Faculdade de Medicina
Programa de Pós-Graduação em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência

Marina Ulhôa Carvalho

VIOLÊNCIA ESTÉTICO CAPILAR:
proposta conceitual no âmbito do assédio moral e caminho para sua mitigação
em ambientes de trabalho

Belo Horizonte
2025

Marina Ulhôa Carvalho

**VIOLÊNCIA ESTÉTICO CAPILAR:
proposta conceitual no âmbito do assédio moral e caminho para sua mitigação
em ambientes de trabalho**

Versão Final

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais.

Orientadora: Profa. Dra. Jandira Maciel da Silva

Linha de pesquisa: As múltiplas faces da violência e seu impacto para a saúde das pessoas e populações

Belo Horizonte
2025

C331v Carvalho, Marina Ulhôa.
Violência estético capilar [recurso eletrônico]: proposta conceitual no âmbito do assédio moral e caminho para sua mitigação em ambientes de trabalho. / Marina Ulhôa Carvalho. - - Belo Horizonte: 2025.
193f.: il.
Formato: PDF.
Requisitos do Sistema: Adobe Digital Editions.

Orientador (a): Jandira Maciel da Silva.
Área de concentração: Promoção de Saúde e Prevenção da Violência.
Dissertação (mestrado): Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Medicina.

1. Condições de Trabalho. 2. Assédio não Sexual. 3. Violência. 4. Cabelo. 5. Design Social. 6. Dissertação Acadêmica. I. Silva, Jandira Maciel da. II. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Medicina. IV. Título.

NLM: WA 420

Bibliotecário responsável: Fabian Rodrigo dos Santos CRB-6/2697



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS MEDICINA - CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO
ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Às **quatorze** horas do dia vinte e cinco de fevereiro de dois mil e vinte cinco, modo híbrido, sala 526 - realizou-se a sessão pública para a defesa de dissertação de **MARINA ULHÔA CARVALHO**, número de registro **2021724918**, graduada no curso de FARMÁCIA, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em **PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA**. A Presidência da sessão coube a Prof.^a Jandira Maciel da Silva - Orientadora (UFMG). Inicialmente a Presidente após dar conhecimento aos presentes sobre o teor das Normas Regulamentares do trabalho final de Pós-Graduação, fez a apresentação da Comissão Examinadora, assim, constituída pelos Professores: Prof.^a Andrea Maria Silveira (UFMG), Prof.^a Isa Helena Tibúrcio (Accademia di Belle Arti di Venezia, Itália) e Prof. Erik Bohemia (Western Norway University, Noruega). Em seguida a Presidente autorizou a aluna a iniciar a apresentação de seu trabalho final intitulado: **"VIOLÊNCIA ESTÉTICO CAPILAR: Proposta Conceitual no Âmbito do Assédio Moral e Caminho para sua Mitigação em Ambientes de Trabalho"**. Seguiu-se a arguição pelos examinadores e logo após a Comissão reuniu-se, sem a presença da candidata e do público e decidiu considerar a defesa de dissertação APROVADA. O resultado final foi comunicado publicamente a aluna pela Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, a Presidente encerrou a sessão e lavrou a presente ata que, após lida, será assinada eletronicamente por todos os membros da Comissão Examinadora presente através do SEI (Sistema Eletrônico de Informações) do Governo Federal.

Belo Horizonte, 25 de fevereiro de 2025.



Documento assinado eletronicamente por **Jandira Maciel da Silva, Coordenador(a) de curso de pós-graduação**, em 12/03/2025, às 11:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Isa Helena Tiburcio, Usuário Externo**, em 16/03/2025, às 18:08, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Andrea Maria Silveira, Chefe de departamento**, em 20/03/2025, às 09:34, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Erik Von Bohemia, Usuário Externo**, em 16/04/2025, às 02:52, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3989433** e o código CRC **F78DD883**.

*Dedico este trabalho a todas as mulheres que
sofreram e ainda sofrem com a aceitação de
seus cabelos com curvaturas.*

*Que cada fio seja símbolo de resistência,
identidade e orgulho. Que cada cacho, cada
textura, carregue a força de histórias que
desafiam padrões e rompem barreiras.*

AGRADECIMENTOS

Finalizo esta etapa com um misto de sentimentos. Foi além do que eu imaginava. Tenho uma sensação de alívio, mas também de que é apenas o começo.

Agradeço a Deus, por me dar forças nos momentos mais difíceis e por nunca permitir que eu desistisse.

Ao meu companheiro de jornadas, Felipe Domingues, por sempre acreditar em mim, me apoiar incondicionalmente e me ajudar ao longo deste processo. Sua presença foi essencial para que eu chegasse até aqui.

À minha mãe, minha eterna fonte de inspiração, que mesmo à distância sempre esteve ao meu lado, acreditando em mim e me apoiando, muitas vezes abdicando de si mesma para que eu pudesse seguir meus sonhos e projetos.

À minha orientadora, professora Jandira Maciel da Silva, por me acolher e me apoiar em um momento de tantas incertezas e turbulências, oferecendo não apenas conhecimento, mas também confiança e segurança ao longo dessa jornada.

Às mulheres do Para Elas, em especial àquelas que contribuíram diretamente para esta pesquisa, que compartilharam suas histórias, vivências e sua força, tornando este trabalho possível e ainda mais significativo.

Às queridas Marília e Lauriza, por todo o apoio e acolhimento de sempre. A presença e o carinho de vocês foram fundamentais nesta caminhada.

Aos professores e professoras Andrea Maria Silveira, Erik Bohemia, Flaviavo Celaschi e Isa Tibúrcio, pela disponibilidade e pelas valiosas contribuições, que enriqueceram meu percurso acadêmico e colaboraram para o desenvolvimento deste trabalho.

Ao incrível Programa de Pós-Graduação PSPV e a todos os colaboradores.

Aos professores do mestrado que contribuíram para a minha formação.

Aos colegas de jornada.

À Universidade Federal de Minas Gerais.

Ao Fusilli, que me possibilitou recomeçar e me reconectar com minha identidade capilar e entender o impacto que podemos gerar.

Minha imensa gratidão à Professora Elza Melo (*in memoriam*), por me acolher, compreender e proporcionar vivências jamais imagináveis. Sua generosidade e seus ensinamentos marcaram profundamente minha trajetória. Seu legado é eterno.

*É importante ter em mente que para
pensar soluções para uma realidade,
devemos tirá-la da invisibilidade.*

—Djamila Ribeiro

RESUMO

A recusa da própria identidade é um dos reflexos da herança colonial escravocrata do povo brasileiro. Tal comportamento pode ser caracterizado pelo preconceito entre indivíduos, inclusive devido às suas aparências capilares, em diferentes espaços sociais, incluindo os ambientes de trabalho. Esta investigação teve como objetivo discutir as vivências de mulheres que têm cabelos com curvatura e sua relação com a violência em ambientes trabalho, além de desenvolver o conceito de “violência estético-capilar” e estratégias para sua mitigação através da proposição de “ambientes inteligentes de acolhimento”. Com vistas a abordar tal fenômeno, foi realizada uma revisão de escopo segundo protocolo do Joanna Briggs Institute, bem como a realização de grupos focais. Os dados obtidos por meio das transcrições dos grupos focais foram analisados com base na análise de conteúdo, com suporte do *software* IRAMUTEQ. Como resultado da investigação, foi confirmada a inexistência na literatura da ocorrência de terminologias que conceituassem adequadamente atos de violência verbal e não verbal destinados a aspectos capilares. Foi possível comprovar que mulheres que têm cabelos com curvatura sofrem violência psicológica também no âmbito do trabalho, e que tal violência psicológica ocorre em relações sociais oriundas de vivências em atividades de trabalho formal e informal. Conclui-se válida a proposição do conceito (i) violência estético-capilar; do subconceito (ii) violência estético-capilar em ambientes de trabalho; o desdobramento da proposição de uma (iii) tecnologia social, neste trabalho denominada e conceituada como ambiente inteligente de acolhimento; e (iv) proposta de curso de extensão universitária.

Palavras-chave: ambiente de trabalho; assédio moral; cabelo; design social; promoção de saúde; violência estético-capilar.

ABSTRACT

The denial of one's own identity reflects Brazil's colonial and slaveholding heritage. This behavior can be characterized by prejudice among individuals, including discrimination due to their hair texture, across various social settings, including workplaces. This study aimed to explore the experiences of women with textured hair and their encounters with violence in workplace environments. It also pursued to develop the concept of "aesthetic-capillary violence" and propose strategies for its mitigation through the creation of "inclusive smart environments". To address this phenomenon, a scoping review was conducted following the Joanna Briggs Institute protocol, along with focus group discussions. Transcripts from the focus group were analyzed using content analysis, supported by the IRAMUTEQ software. The findings revealed a lack of terminology in the literature to adequately conceptualize acts of verbal and non-verbal violence targeting hair-related aspects. The study confirmed that women with textured hair experience psychological violence in the workplace, both in formal and informal settings. In conclusion, the study validates the following propositions: (i) the concept of aesthetic-capillary violence; (ii) the sub-concept of aesthetic-capillary violence within workplace environments; (iii) the development of a form of social technology, conceptualized in this study as an inclusive smart environment; and (iv) a proposal for a university extension course.

Keywords: workplace; workplace harassment; hair; social design; health promotion; aesthetic-capillary violence.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Injustiça estética em relação a outros tipos de injustiça	29
Figura 2 – Identificação de oito tipos de curvatura capilar	33
Figura 3 – Estilos e texturas capilares.....	37
Figura 4 – Imagens usadas nos estudos de Opie e Phillips (2015)	39
Figura 5 – Vista interna do Fusilli®, lateral direita	45
Figura 6 – Vista interna do Fusilli®, lateral esquerda.....	45
Figura 7 – Oficinas do Programa Para Elas	63
Figura 8 – Fluxograma PRISMA-ScR 2020, adaptado para revisão de escopo	69
Figura 9 – Foto do grupo focal Alto Vera Cruz	87
Figura 10 – Foto do grupo focal Cícero Ildefonso	88
Figura 11 – Foto do grupo focal Jardim Felicidade	89
Figura 12 – Foto grupo focal Venda Nova.....	90
Figura 13 – Desenvolvimento da pesquisa	92
Figura 14 – Preparação do material	93
Figura 15 – Nuvem de palavras: questionários	100
Figura 16 – Nuvem de palavras: grupos focais	101
Figura 17 – Similitude: questionários	103
Figura 18 – Similitude: grupos focais	104
Figura 19 – Classificação hierárquica descendente: questionários	107
Figura 20 – Classificação hierárquica descendente: grupos focais	108

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Elementos de interesse do estudo e pergunta de pesquisa (PCC).....	49
Quadro 2 – Estratégia de busca em bancos de dados (Pesquisa 1)	52
Quadro 3 – Estratégia de busca em bancos de dados (Pesquisa 2)	52
Quadro 4 – Artigos selecionados por meio de banco de dados e registros	70
Quadro 5 – Artigos selecionados por outros métodos	71
Quadro 6 – Contribuições e/ou propostas e evidências dos artigos selecionados ...	76
Quadro 7 – Grupo focal Alto Vera Cruz.....	86
Quadro 8 – Grupo focal Cícero Ildefonso.....	87
Quadro 9 – Grupo focal Jardim Felicidade.....	88
Quadro 10 – Grupo focal Venda Nova	89
Quadro 11 – Instrumentos que compõem o corpus da pesquisa.....	94
Quadro 12 – Unidades de registro: temas iniciais.....	94
Quadro 13 – Organização dos eixos temáticos da pesquisa	96
Quadro 14 – Diferenciação entre conceitos VEC, racismo e injúria racial	114
Quadro 15 – Proposta de curso de extensão.....	120

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AIA	Ambiente inteligente de acolhimento
BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
BH	Belo Horizonte
BVS	Biblioteca Virtual em Saúde
CAAE	Certificado de Apresentação de Apreciação Ética
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
COEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CRB	Conselho Regional de Biblioteconomia
CROWN	Creating a Respectful and Open World for Natural Hair
FIOCRUZ	Fundação Oswaldo Cruz
GF	Grupo focal
HC-UFMG	Hospital das Clínicas da UFMG
ID_BR	Instituto Identidades do Brasil
IRAMUTEQ	<i>Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires</i>
JBI	Joanna Briggs Institute
LILACS	Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde
OMS	Organização Mundial da Saúde
PRISMA-ScR	<i>Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Medline Medical Literature Analysis and Retrieval System Online Meta-Analyses extension for Scoping Reviews</i>
PSPV	Promoção de Saúde e Prevenção da Violência
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SMSP	Secretaria Municipal de Segurança e Prevenção
SUS	Sistema Único de Saúde
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UnB	Universidade de Brasília
USP	Universidade de São Paulo
VEC	Violência estético-capilar

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 JUSTIFICATIVA	16
3 OBJETIVOS	19
3.1 Objetivo geral	19
3.2 Objetivos específicos	19
4 REFERENCIAL TEÓRICO	20
4.1 Conceito de violência	20
4.1.1 Violência contra a mulher.....	21
4.2 Programa Para Elas: ambulatório e oficinas	23
4.3 Assédio moral e violência estético-capilar	25
4.4 Papel histórico dos cabelos e seus simbolismos	30
4.5 Sexismos e discriminação capilar: uma violência multifacetada	35
4.6 Design Social	40
5 MATERIAIS E MÉTODOS	47
5.1 Aspectos gerais	47
5.2 Revisão de escopo	48
5.3 Grupos focais	54
5.3.1 Definições e finalidades	54
5.3.2 Características e montagem do grupo focal.....	55
5.3.3 Participantes do grupo focal.....	57
5.3.4 Condução do grupo focal e o papel do moderador	58
5.3.5 Roteiro do grupo focal	61
5.4 População de estudo	62
5.5 Realização do pré-teste	63
5.6 Plano de análise	65
6 RESULTADOS E DISCUSSÃO	68
6.1 Revisão de escopo	68
6.2 Realização dos grupos focais	84
6.2.1 Grupo focal Alto Vera Cruz	86
6.2.2 Grupo focal Cícero Ildefonso.....	87
6.2.3 Grupo focal Jardim Felicidade.....	88
6.2.4 Grupo focal Venda Nova	89
6.3 Análise dos dados	91

6.4 Análise das informações com base nos dados gerados pelo IRAMUTEQ	99
6.4.1 Uso do software IRAMUTEQ	99
6.4.1.1 Nuvem de palavras	99
6.4.1.2 Análise de similitude	103
6.4.1.3 Classificação hierárquica descendente.....	106
7 PRODUTOS DA PESQUISA	112
7.1 Violência estético-capilar e violência estético-capilar no ambiente de trabalho	112
7.2 Conceito de violência estético-capilar	113
7.3 Violência estético-capilar em ambientes de trabalho (VEC-AT)	115
7.4 Conceito de ambientes inteligentes de acolhimento	118
7.5 Proposta de curso de extensão	120
7.6 Outros produtos da pesquisa	123
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	125
9 CONCLUSÕES	127
10 FINANCIAMENTO	129
11 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS	130
REFERÊNCIAS	131
APÊNDICE A – Itens de relatório preferenciais para revisões sistemáticas e extensão de meta-análises para Lista de verificação de revisões de escopo (PRISMA-ScR)	142
APÊNDICE B – Grupo focal: orientações a moderador e observadores	145
APÊNDICE C – Grupo focal: roteiro para a realização dos grupos focais	147
APÊNDICE D – Grupo focal: recurso de estímulo	153
APÊNDICE E – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	154
APÊNDICE F – Empresa Fusilli	158
ANEXO A – Parecer Consubstanciado do CEP	162
ANEXO B – Formulário para consulta individual: Pesquisa 1	167
ANEXO C – Formulário para consulta individual: Pesquisa 2	180

1 INTRODUÇÃO

A recusa da própria identidade racial é apenas um dos reflexos da herança colonial escravocrata do povo brasileiro (Bento, 2022; Motta, 2000). Tal comportamento pode ser percebido independentemente de classe social; porém, ocorre com maior intensidade em classes economicamente menos favorecidas e está caracterizado, não raramente, pelo preconceito entre indivíduos devido às suas aparências físicas (Paim; Pereira, 2011; Guerra; Pochmann; Silva, 2014; Giesbrecht, 2018).

A sociedade multiétnica do Brasil, originada principalmente pela *miscigenação* de descendentes pré-colombianos ou indígenas, europeus – portugueses, espanhóis, holandeses, italianos, alemães – e africanos, enfrenta níveis elevados de desigualdade, que podem ser atribuídos ao desenvolvimento social e econômico históricos do país. As disparidades observadas na sociedade brasileira, bem como em outros países, se manifestam também por meio da divisão de classe, além da discriminação étnica e de gênero. Segundo Arendt, citada por Barreto e Heloani (2015), se observarmos as manifestações de preconceito mencionadas acima, podemos encontrar bases étnico-raciais, de gênero e de classe, que distinguem e hierarquizam os seres humanos. Dessa forma, ações de violência são esquecidas, banalizadas e naturalizadas, afirma Arendt. Hoje, ainda que sob novas formas de manifestação, ora sutis, ora explícitas, banalizadas ou espetacularizadas, as mesmas modalidades de preconceito e ações violentas ainda ocorrem no ínterim social, tanto fora quanto dentro do mundo do trabalho. Neste contexto ocupacional, as ações são tipificadas como *assédio moral*.

É importante ressaltar que a violência no trabalho é um problema multifacetado, que pode ir além do assédio moral, englobando também práticas de exclusão com potencial igualmente devastador aos trabalhadores. Além disso, tais ações podem configurar injúria, que é um ilícito penal passível de punição, conforme a legislação brasileira. No Brasil, a injúria racial é tipificada no Código Penal (Brasil, 1940, art. 140, § 3º)¹ e prevê penalidades específicas para quem ofende a honra e a dignidade de

¹ “Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro: Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa. [...] § 3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência: Pena - reclusão de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa.”

outrem com base em elementos referentes a raça, cor, etnia, religião ou origem. Embora tanto o assédio moral quanto a exclusão no trabalho sejam formas de violência, elas se distinguem em suas manifestações e impactos (Cortina, 2008; Ferris; Chen; Lim, 2018; Brasil, 1940).

A partir da perspectiva histórico-social, inscrevemos o assédio moral no trabalho nesse cenário de intolerâncias e ganâncias, no qual os atos de violência ocorrem e se reproduzem no micro e no macroespaço das relações de poder, nutridos e alimentados pela cultura organizacional (Barreto; Heloani, 2015). O assédio moral no trabalho tem como pressuposto a repetição sistemática de atos que humilham, constrangem e desqualificam, evidenciando um conflito entre o agente do poder e seus subordinados. É uma ação que se inicia com um ato de intolerância, racismo² e/ou discriminação, que se transforma em perseguição, isolamento, negação de comunicação, sobrecarga ou esvaziamento de responsabilidades, aliados a uma grande dose de sofrimento, como afirmam Barreto e Heloani (2015).

Sendo um fenômeno complexo, o assédio no ambiente de trabalho pode manifestar-se em diversas direções: de superiores a subordinados (assédio vertical descendente); entre colegas do mesmo nível hierárquico (assédio horizontal); e até mesmo de subordinados a superiores (assédio vertical ascendente). Em particular, o assédio contra chefes negros merece atenção especial devido às suas nuances e implicações, destacando a interseção entre hierarquia e raça no contexto da violência no ambiente de trabalho (Einarsen *et al.*, 2011; Sue; Capodilupo; Holder, 2007).

Vale destacar que os sintomas e sentimentos de violência, ao contrário do afirmado por Barreto e Heloani (2015), podem se iniciar antes mesmo até do processo de contratação, especialmente quando se considera a importância dada à aparência e a adequações físicas e de vestuário. Como bem diz o ditado popular, “a primeira impressão é a que fica”, o que é corroborado por Koval e Rosette (2020, p. 741, tradução livre): “As primeiras impressões importam”³. Isso é especialmente verdadeiro na seleção de trabalhadores, em que os avaliadores fazem julgamentos rápidos sobre candidatas e candidatos com base, entre outros fatores, em sua aparência, em questão de segundos (Eisenkraft, 2013). Comparadas a homens, mulheres são mais

² Destaco que não é objeto deste trabalho o desenvolvimento de discussões sobre racismo, tampouco questões diretamente ligadas a tal problemática. O racismo envolve muito mais que discriminação e violência capilares. Essa questão merece um estudo separado.

³ “*First impressions matter*”.

propensas a serem examinadas com base em sua aparência (Koval; Rosette, 2020; Kyle; Mahler, 1996; Marlowe; Schneider; Nelson, 1996) e, especialmente no caso de mulheres, emerge o julgamento em relação à *aparência* capilar.

O julgamento capilar com base na tipologia dos cabelos continua sendo um problema sistêmico em locais de trabalho – desde as práticas de contratação até as interações diárias no local de trabalho –, o que pode impactar desproporcionalmente as oportunidades de emprego, inclusive, mas não limitado a isso, o avanço profissional de mulheres negras; curiosamente, mulheres brancas com cabelos com curvatura – ondulados, cacheados e crespos – também são avaliadas negativamente em comparação àquelas que têm cabelos lisos (Koval; Rosette, 2020). Assim, embora decidir um penteado seja uma questão de preferência pessoal, para a maioria das mulheres, tanto negras quanto aquelas com cabelos com curvatura, tal escolha pode ter consequências. Para as mulheres negras em especial, decidir como pentear o cabelo representa um desafio único, que outras mulheres podem vivenciar com menos intensidade, isso quando comparadas às texturas capilares habituais de outros grupos raciais (Koval; Rosette, 2020).

Como afirma Luana Genót, especialista em diversidade e inclusão em empresas e diretora executiva do Instituto Identidades do Brasil (ID_BR)⁴, “Existe uma régua [invisível] no mercado de trabalho sobre qual é o padrão do cabelo profissional, que exclui mulheres de cabelos cacheados ou crespos” (Empresas, 2023). Em concordância, uma pesquisa global realizada pela Dove® em parceria com o LinkedIn® mostrou que: “Cabelos de mulheres negras têm 2,5 vezes mais chances de serem percebidos como não profissionais” (Macedo, 2023).

Face ao exposto, este estudo busca refletir sobre as seguintes questões norteadoras: 1) Em ambientes de trabalho, as vivências das mulheres que têm cabelos com curvatura, reflexo de suas características capilares naturais, podem ser caracterizadas como violência? 2) Se sim, como essas mulheres enfrentam tais vivências e como mitigá-las?

⁴ O Instituto Identidade do Brasil (ID_BR) existe desde 2016 para reduzir as desigualdades no mercado de trabalho e na sociedade, incentivar a educação antirracista e potencializar a igualdade e a inclusão em todos os espaços.

2 JUSTIFICATIVA

Em 2018, os pesquisadores, educadores e empreendedores sociais Marina Ulhôa e Felipe Domingues⁵ se aproximaram do projeto Para Elas, então acolhidos pela Professora Elza Machado de Melo (*in memoriam*) no campus da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais, onde Marina deu início a atividades de voluntariado no Brasil⁶ e ambos principiaram estudos formais em direção ao estabelecimento da relação público-privada, a partir da empresa Fusilli^{®7}. Ressalta-se, aqui, que a aproximação também se fez necessária com vistas a viabilizar a colaboração para investigação em âmbito internacional, ou seja, realizando parceria interinstitucional, por meio da figura de Erik Bohemia, ora Professor Adjunto Pesquisador na Oslo Metropolitan University, atualmente Professor Associado junto à Western Norway University of Applied Sciences, Noruega. Tal colaboração, àquela época, visava a aplicação de uma proposta de investigação ao The Research Council of Norway. O Conselho de Investigação da Noruega é um órgão estratégico nacional para a investigação nos mais diversos setores de pesquisa. Financia a investigação de todos os ministérios noruegueses e atribui fundos à pesquisa básica e aplicada e à inovação em todos os campos e disciplinas do país, além de fomentar investigações em colaboração no Sul Global.

O Projeto Fusilli[®] surgiu em 2016, por iniciativa dos empreendedores sociais acima referidos, com o objetivo de acolher pessoas com cabelos com curvatura, fruto da miscigenação étnica da população brasileira. Desde então, como empresa inovadora e disruptiva, o Fusilli[®] vem desenvolvendo tecnologia social com fins de mitigar aquilo que conceituam como “violência estético-capilar”, o que se dá com a criação de tecnologia social que denominam “ambiente inteligente de acolhimento”. Foi protocolado o pedido de registro do nome e da logomarca junto ao Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI), no ano de 2023, sob o Protocolo de Número

⁵ Felipe Domingues é Doutor em Semiótica do Design e da Comunicação pelo Politecnico di Milano, Itália.

⁶ Marina Ulhôa, no período entre 2013 a 2018, realizou atividades de voluntariado junto a Fondazione iBVA, Istituto Beata Vergine Addolorata, em Milão, Itália.

⁷ Fusilli[®], localizada em Belo Horizonte, Brasil, é uma empresa especializada em saúde e estética de cabelos com curvatura, valorizando, assim, a saúde e a beleza de cabelos ondulados, cacheados e crespos. No link a seguir, é possível saber mais sobre o Fusilli. <https://www.youtube.com/watch?v=5Z1fCvWO9FU>. Para entendimento aprofundado da empresa Fusilli[®], como o que é, como funciona, qual a sua razão de existir, bem como sua forma de inserção e impacto em contexto social, ver o Apêndice F.

930116860, submetido pelo pesquisador Felipe Domingues. Acredita-se estar tratando de um marco teórico ao fazer referência a violência estético-capilar e ao primeiro ambiente inteligente de acolhimento do Brasil.

O Fusilli® é considerado um espaço de referência em “Atenção Humano-Capilar” – conceito também desenvolvido pelos empreendedores sociais –, tendo sido premiado pelos Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) Regional e Nacional em 2022⁸. O projeto conta com divulgação tanto nas redes sociais quanto em veículos de comunicação de massa nos âmbitos local, regional, nacional e internacional⁹. Tamanho reconhecimento e exposição justificam e reforçam a necessidade de aproximação entre os setores público e privado, recaindo sobre o fenômeno da violência estético capilar. Isso é feito por estudos acadêmicos com claro objetivo extensionista, por meio de iniciativas conjuntas que gerem impactos sociais positivos quando considerada a necessidade de mitigação do assédio na forma de violência estético-capilar.

Por outro lado, o Fusilli® também se aproximou do Para Elas com o objetivo de acolher pessoas em situação de violência e/ou vulneráveis, fazendo uso de questões estético e dermatocapilares como ponte para o acolhimento, fortalecimento da autoestima e mitigação de violências estético-capilares em relações sociais, afetivas e profissionais. A aproximação dos empreendedores sociais ao universo da Promoção de Saúde e Prevenção da Violência (PSPV), formalmente no Programa de Mestrado Profissional, tem gerado reflexões e avanços relevantes no âmbito da mitigação do assédio moral. Em especial, os empreendedores, quando trataram o assédio moral com entendimento menos abstrato, como no caso da violência estético-capilar, concretizaram o primeiro ambiente inteligente de acolhimento do Brasil. Ressalta-se que, na literatura formal, não se observa a ocorrência de tal denominação, tampouco a prestação de serviços destinados à saúde e estética capilares, com tal nível de conhecimento técnico e teórico associados, com finalidade tão específica e com claro impacto social.

⁸ Prêmio SEBRAE Mulher de Negócios edição 2022. Link de acesso à matéria: <https://agenciasebrae.com.br/cultura-empresaria/com-salao-especialmente-criado-para-tratar-cabelos-cacheados-crespos-e-ondulados-empresaria-vence-premio-nacional/>

⁹ Suedwind Magazin: <https://www.suedwind-magazin.at/zurueck-zu-den-wurzeln/>. Link de acesso à matéria completa: https://drive.google.com/file/d/1wTtr3iMdkv9WuwXFKebEyl5klH1B-2qx/view?usp=drive_link

Com vistas a desenvolver tal assertiva e contribuir para avanços em processos de PSPV – ainda que de forma exploratória, neste caso –, esta investigação propõe contribuir para o estabelecimento de relações entre uma instituição pública (Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Medicina) e a iniciativa privada (Fusilli®) no fomento da realização de projetos de extensão universitária. Está em seu escopo tanto o aprimoramento e a divulgação do conceito de violência estético-capilar, quanto a implementação da tecnologia de ambientes inteligentes de acolhimento, não desconsiderando os possíveis desdobramentos em atividades interdisciplinares de pesquisa, bem como de ensino e extensão.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo geral

Discutir as vivências das mulheres que têm cabelos com curvatura e sua relação com a violência no trabalho.

3.2 Objetivos específicos

- a) Identificar a ocorrência de “julgamento/discriminação capilar” no trabalho;
- b) Desenvolver o conceito violência estético-capilar;
- c) Identificar as estratégias de enfrentamento frente à ocorrência de “julgamento/discriminação” capilar no trabalho;
- d) Discutir formas e/ou instrumentos para mitigar “a violência na forma de julgamentos/discriminações capilares” baseado no Design Social, com vistas a mitigar a ocorrência de tal violência no trabalho; e
- e) Propor projeto de extensão universitária em parceria com a empresa Fusilli®, com fins de implementar, aprimorar e divulgar os resultados desta investigação.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 Conceito de violência

Em 2002, pela primeira vez, como descrito por Minayo (2007), a Organização Mundial da Saúde (OMS) emitiu um pronunciamento significativo sobre a violência, adotando uma postura em relação ao fenômeno mais assertiva que anteriormente, quando limitou-se principalmente a classificar os efeitos da violência ou a realizar análises e recomendações esporádicas sobre o assunto. Essa mudança foi registrada na publicação do Relatório Mundial sobre Violência e Saúde, no qual define-se o problema como:

Uso intencional da força física ou do poder real ou em ameaça, contra si próprio, contra outra pessoa, ou contra um grupo ou uma comunidade, que resulte ou tenha qualquer possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação (Krug *et al.*, 2002, p. 5).

No entanto, existem várias definições de violência, algumas convergentes, outras divergentes. Devido à sua natureza complexa e multicausal, que atinge pessoas e as afeta emocionalmente, não é possível conceituar precisamente a violência, que se manifesta de diferentes maneiras, a saber: estrutural, institucional, criminal, interpessoal, intrafamiliar e autoinfligida (Minayo, 2007).

Não se conhece nenhuma sociedade totalmente isenta de violência. Ela se caracteriza pelo emprego de força, poder e privilégios com o intuito de subjugar, dominar e causar danos a outros, sejam eles indivíduos, grupos ou coletividades. A existência de sociedades com diferentes níveis de violência destaca a influência da cultura na maneira como os conflitos são abordados e resolvidos (Minayo, 2007).

No Brasil, a abordagem da violência enquanto problema de saúde foi oficializada em 2001, com a implementação da Política Nacional de Redução da Morbimortalidade por Acidentes e Violências. Nessa política, o termo “violência” foi definido de maneira semelhante à OMS, referindo-se a todo “evento caracterizado por ações realizadas por indivíduos, grupos, classes ou nações, que resultam em danos físicos, emocionais, morais e/ou espirituais para si próprios ou para outros” (Brasil, 2001).

Existem formas de violência que persistem ao longo do tempo e estão presentes em praticamente todas as sociedades. É esse o caso da violência de

gênero, especialmente a do homem contra a mulher; a violência contra crianças e idosos; e as diversas formas de discriminação racial, por brancos contra negros, por outros grupos contra judeus e, mais recentemente, contra árabes. Tais manifestações de violência permanecem “naturalizadas”; como se, ao cometê-las, as pessoas julgassem que estão fazendo algo normal (Minayo, 2007).

Esses tipos de relação atravessam todas as classes e segmentos sociais, configurando, assim, uma forma de violência cultural, que reflete uma maneira peculiar e típica de pensar, sentir e agir. Para desnaturalizar essa violência, é necessário intervir e, quando necessário, denunciar e punir. As conquistas dos movimentos feministas, dos movimentos em prol da cidadania das crianças e adolescentes, dos movimentos negros e dos movimentos pelos direitos dos LGBTQIAP+ mostram que é possível desnaturalizar as formas de reprodução da dominação, da submissão e dos agravos provenientes desses fenômenos (Minayo, 2007).

4.1.1 *Violência contra a mulher*

Na chamada “Convenção de Belém do Pará”, em 1996 (Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher), a violência contra a mulher foi definida como “qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada” (Brasil, 1996). Essa convenção detém uma importância especial, uma vez que possui força de lei na Constituição Federal vigente (Brasil, 1996; Schraiber; Oliveira, 2003).

Com raízes sociais profundas, a violência contra as mulheres afeta indivíduos de todas as idades e classes sociais em todo o mundo, ao longo da história. Essa forma de violência é considerada uma das mais cruéis, sendo naturalizada e reforçada por instituições sociais. De caráter estrutural e fundamentado na cultura machista e patriarcal, sendo a forma mais grave de sua manifestação, o feminicídio ocorre predominantemente dentro do ambiente familiar (Melo *et al.*, 2016; Minayo, 2007). O art. 7º da Lei Maria da Penha¹⁰ (2006) classifica a violência doméstica e familiar contra a mulher em cinco tipos:

¹⁰ Maria da Penha é uma brasileira que foi vítima de violência doméstica e se tornou símbolo da luta contra esse tipo de violência no Brasil. Seu ativismo levou à promulgação da Lei Maria da Penha (Brasil, Lei nº 11.340/2006), que estabelece medidas de proteção às mulheres vítimas de violência doméstica. A Lei Maria da Penha é uma das legislações mais abrangentes do mundo no combate à violência

Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação; (Redação dada pela Lei nº 13.772, de 2018)

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria (Brasil, 2006).

Devido à sua natureza histórica e à influência da sociedade que a perpetua, a violência pode aumentar ou diminuir dependendo das construções sociais presentes. Além de examinar suas manifestações mais evidentes, que ocorrem em níveis coletivos, individuais e privados, é crucial analisar também suas formas mais sutis, ocultas e simbólicas de maneira aberta e profunda, de modo que todos possam contribuir. Afinal, todos são atores e vítimas nesse contexto, segundo Minayo (2007). Destaca-se que a autora não especifica para quem ou com quem todos podem contribuir; no contexto desta investigação, entende-se que todos – pessoas vítimas e não vítimas e instituições públicas e/ou privadas abertas à discussão da VEC, isto é, sensíveis à sua necessidade de mitigação – podem contribuir tanto como entes ativos e ativistas para a ampla disseminação do conceito, quanto para a diminuição da VEC em ambientes de trabalho, com fins de colaborar com uma mudança comportamental em âmbitos organizacional e social.

doméstica e familiar contra as mulheres, estabelecendo medidas de proteção às vítimas e punições mais severas aos agressores.

4.2 Programa Para Elas: ambulatório e oficinas

O Programa “Para Elas, Por Elas, Por Eles, Por Nós”, idealizado e coordenado pela professora Elza Machado de Melo (*in memoriam*), foi inaugurado no final de 2011 como resultado de pesquisas e debates realizados em aulas, seminários e fóruns do Mestrado Profissional em PSPV, no Núcleo de Saúde e Paz Antônio Leite, da Faculdade de Medicina da UFMG. Esse projeto surge do alinhamento de estruturas de atenção que atendem rotineiramente mulheres – estruturas como movimentos sociais, serviços de saúde, de assistência social, universidades, escolas, polícias e judiciário – com o Programa de Pós-Graduação de Promoção de Saúde e Prevenção da Violência, reunindo e agregando também ações de ensino, pesquisa e extensão (Melo *et al.*, 2023; Mendonça, 2020).

O fato de fazer parte de um programa universitário, que recebe estudantes de graduação e pós-graduação, faz com que o Ambulatório Para Elas tenha potencial de cumprimento dos itens II e IX do art. 8º da Lei Maria da Penha. Esses itens preveem a promoção de estudos, pesquisas e extensão sobre o tema, bem como a sua inclusão nos currículos escolares em todos os níveis de ensino (Mendonça, 2020; Brasil, 2006).

A base conceitual central por trás do Projeto Para Elas é a Teoria de Direito e Democracia, desenvolvida por Habermas (1987). Segundo o autor, o “mundo da vida”, que é o contexto social e cultural que nos molda e constitui, é perpetuado por meio da ação comunicativa. Essa ação é caracterizada como uma atividade coletiva mediada linguisticamente entre indivíduos que se reconhecem mutuamente. Portanto, trata-se de uma ação verdadeiramente participativa. Em outras palavras, para construir um mundo democrático, é essencial a participação plena de cada indivíduo (Melo *et al.*, 2023; Melo; Melo, 2016).

O que se agrega, portanto, resulta da melhor integração e aproveitamento do que existe: é o novo que surge, dialeticamente, do “velho”, não por mágica e sim pela lógica da construção compartilhada e cooperativa (Melo *et al.*, 2023, p. 34).

O Projeto Para Elas, Por Elas, Por Eles e Por Nós funciona juntamente com o Ambulatório de Práticas de Promoção de Saúde da Mulher em Situação de Violência e Vulnerabilidade do Hospital das Clínicas da UFMG (HC-UFMG). Seu funcionamento ocorre no Serviço de Ginecologia do Instituto Jenny de Andrade Faria/HC-UFMG, todas as sextas-feiras, de 8 às 12 horas, recebendo mulheres encaminhadas pela

rede SUS-BH para a quase totalidade das vagas previstas, com pequena abertura para grupos específicos ou para demanda livre aberta a população. Atualmente, além das atividades no ambulatório, ocorrem também 10 oficinas em diferentes regionais de saúde de Belo Horizonte: Jardim Felicidade, Taquaril, Vila Fátima, Granja de Freitas, Novo Aarão Reis (IMA: Instituto de Mulheres Amadas Para Elas), Alto Vera Cruz, Cícero Idelfonso, Conjunto Betânia, Confisco e Venda Nova (Melo *et al.*, 2023; Mendonça, 2020).

O Para Elas se propõe a pensar e executar atividades de ensino, pesquisa, extensão e intervenção, na prevenção e no enfrentamento a situações de violência e vulnerabilidade social. Delineou-se como um de seus objetivos o desenvolvimento de ações estratégicas para prover o cuidado às mulheres, homens e crianças vulneráveis, trabalhando o reconhecimento da violência, as formas de superação e o fim das agressões. A metodologia empregada é a de roda de conversa; desde 2017, vítimas de diferentes tipos de violência são acolhidas, ouvidas e atendidas por uma equipe multidisciplinar (Melo *et al.*, 2023).

Participam também do projeto alunos do mestrado de PSPV, egressos, vítimas de violências, profissionais diversos e voluntários. Nas rodas, todos se expressam de forma aberta, espontânea e livre de rótulos sociais ou gênero; as pessoas são acolhidas, criam vínculos, se apoiam, se empoderam e adquirem autonomia. O projeto desempenha papel fundamental no fornecimento de cuidado abrangente, na pesquisa e na compreensão do fenômeno da violência, além de contribuir para o treinamento da equipe. Essa atuação ativa não apenas facilita a identificação de oportunidades para oferecer suporte, mas também promove a conexão das mulheres com outros serviços dentro da rede (Melo *et al.*, 2023; Mendonça, 2020; Melo; Melo, 2016).

Essa participação não se limita ao Ambulatório: ela se estende aos territórios por meio de oficinas, rodas de conversa e projetos de geração de renda, como o “Projeto Doe sua Biju”. Em parceria com a Secretaria Municipal de Segurança e Prevenção (SMSP), em 2022, foram realizadas na regional leste de Belo Horizonte, no território L4¹¹, que abrange os bairros Taquaril, Granja de Freitas e Alto Vera Cruz, rodas de conversa, oficinas comunitárias e oficinas profissionalizantes de corte e costura, gastronomia e *design* de bijuterias (Melo *et al.*, 2023).

¹¹ A região Leste de Belo Horizonte (L4) é a área que abriga o maior número de comunidades carentes na cidade, sendo a região mais economicamente desfavorecida da capital.

Nas rodas e oficinas do Para Elas, busca-se – por meio de acordos horizontais, fundamentados no diálogo, que criam e recriam sujeitos no encontro com o outro através das energias da fala, de forma colaborativa – construir a prática e transformá-la em direito (Mendonça, 2020; Melo; Melo, 2016). As rodas de conversa são empregadas com o objetivo de conceder voz aos participantes, buscando viabilizar sua participação ativa no processo, ao permitir que se expressem em diálogos, nos quais se espera a contribuição de seus conhecimentos (Pinheiro, 2020).

Após cada evento de venda, ocorre uma prestação de contas, seguida da distribuição da renda entre todas as participantes, levando em consideração a frequência nas oficinas. Além disso, parte dos recursos é direcionada ao Núcleo de Promoção de Saúde e Paz, que reinveste o dinheiro no próprio Projeto Para Elas, adquirindo materiais, abrindo novas oficinas, custeando passagens das mulheres, fornecendo lanches, entre outros fins (Melo *et al.*, 2023).

4.3 Assédio moral e violência estético-capilar

O trabalho é carregado de significado individual e social: é um meio de produção da vida de cada um ao fornecer subsistência, criar sentidos existenciais ou contribuir na estruturação da identidade e da subjetividade (Tolfo; Piccinini, 2007). Antunes (2000) destaca a relação entre sentido e trabalho na atual realidade social sob uma perspectiva sociológica. Segundo o autor, uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho.

Ainda segundo Antunes (2000), para que haja uma vida dotada de sentido, é necessário que o indivíduo encontre no trabalho o primeiro momento de realização. Nesse contexto, a busca de uma vida dotada de significado por meio do trabalho possibilita a exploração das conexões fundamentais entre trabalho e liberdade, essenciais à humanização e à emancipação do ser social em sua essência mais profunda (Antunes, 2000).

O assédio moral refere-se a qualquer tipo de comportamento abusivo que utilize palavras, ações ou condutas que tenham o potencial de prejudicar a integridade física ou mental do trabalhador, diminuindo-o, desqualificando-o ou perseguindo-o. Nesse tipo de agressão, o assediador explora as vulnerabilidades da vítima, levando-a a duvidar de si mesma, com o objetivo de minar gradualmente suas defesas. Assim, abala progressivamente sua autoconfiança, o que engloba também práticas de

exclusão igualmente devastadoras aos trabalhadores (Sousa *et al.*, 2021; Ferris, 2018; Barreto; Heloani, 2015).

Conforme Barreto e Heloani (2015), a violência no ambiente de trabalho se manifesta sob várias formas, algumas das quais são intensas e imediatamente perceptíveis. Outras, por outro lado, têm nuances que nos confundem, levando-nos a refletir sobre a diversidade de ações individualizadas, muitas vezes mal-intencionadas e até mesmo perversas. O terror, que frequentemente começa com um ato de intolerância, racismo ou discriminação, evolui para perseguição, isolamento, recusa de comunicação, sobrecarga ou esvaziamento de responsabilidades e intensa dose de sofrimento.

Embora tanto o assédio moral quanto a exclusão no trabalho sejam formas de violência, eles se distinguem em suas manifestações e impactos. O assédio moral é com frequência explícito e envolve comportamentos claramente abusivos e repetitivos. Em contrapartida, o isolamento pode ser mais sutil, manifestando-se por meio da negligência e da omissão. Ambas as formas de violência, no entanto, têm o potencial de causar danos psicológicos e emocionais significativos às vítimas (Sousa *et al.*, 2021; Ferris, 2018; Barreto; Heloani, 2015). Segundo Hofmann (2023), a injustiça estética – neste trabalho denominada como violência estética – é identificada como uma causa significativa de estratificação social, discriminação, assédio, disparidades salariais e estigmatização.

Chefes negros, em particular mulheres, estão sujeitos a serem alvo de assédio horizontal e ascendente devido a uma combinação de fatores raciais e hierárquicos. A presença de um líder negro pode desafiar preconceitos e estereótipos raciais profundamente enraizados, levando a reações negativas de colegas e subordinados. Segundo Sue, Capodilupo e Holder (2007), o preconceito racial manifesta-se de maneira explícita ou sutil no ambiente de trabalho. Nesse ambiente, podem ainda estar presentes resistências baseadas em estereótipos negativos que associem características como incompetência ou agressividade ao desempenho. Esses preconceitos podem ser internalizados por subordinados e colegas, provocando comportamentos de sabotagem, desrespeito e hostilidade, especialmente em ambientes de trabalho em que a diversidade racial na liderança não é comum (Wingfield, 2010; Sue; Capodilupo; Holder, 2007).

Dobos (2017) e Monk, Esposito e Lee (2021) destacam que essa injustiça mina os princípios meritocráticos da ética nos locais de trabalho. Além disso, a injustiça

estética desempenha um papel crucial no racismo, conforme observado pelos autores. Eles destacam que, apesar da relevância do tema, a atratividade física, em relação à estratificação étnico-racial e de gênero, é pouco explorada na literatura acadêmica e merece uma investigação mais aprofundada, aliada a uma análise mais crítica no cenário de pesquisa.

O assédio moral relacionado aos cabelos –violência estético-capilar – é uma forma de discriminação que ocorre quando uma pessoa é alvo de tratamento injusto ou hostil devido ao seu estilo ou tipo de cabelo. Isso pode incluir comentários depreciativos, piadas, críticas ou ações prejudiciais em relação ao cabelo de alguém, especialmente se ele for naturalmente crespo, cacheado ou de qualquer outra textura que não se encaixe nos padrões tradicionais de beleza.

Essa forma de assédio é um exemplo de preconceito baseado na aparência, muitas vezes enraizada em estereótipos raciais e culturais. Pode ocorrer em vários contextos, como o ambiente de trabalho, a escola, a comunidade, a sociedade em geral e até mesmo as redes sociais. A discriminação dos cabelos com base na raça continua sendo um problema sistêmico no local de trabalho – desde as práticas de contratação até as interações diárias –impactando desproporcionalmente as oportunidades de emprego e o avanço profissional das mulheres negras.

Embora tenhamos visto avanços, esse tipo de discriminação racial ainda persiste como um problema sistêmico no ambiente de trabalho. O fenômeno está difundido e impacta diversas pessoas no ambiente de trabalho; tende a criar disparidades de oportunidades e está associado à desigualdade salarial (Abubakar; Anasori; Lasisi, 2019; Anýžová; Matějů, 2018; Scholz; Sicinski, 2015; Judge; Hurst; Simon, 2009).

Para conscientizar sobre essa questão, as companhias Dove® e LinkedIn realizaram o estudo de pesquisa “The CROWN¹²” no local de trabalho, que detalhou o impacto social e econômico sistêmico do preconceito capilar e da discriminação enfrentada pelas mulheres negras no ambiente de trabalho em 2023. Essa pesquisa ressalta ainda mais a necessidade urgente de mudança. Em conjunto, as empresas

¹² O CROWN Workplace Research Study 2023, entrevistou 2.990 mulheres nos EUA com idades entre 25 e 64 anos (1.039 negras, 1.028 hispânicas, 1.064 brancas, com algumas entrevistadas identificando-se com mais de uma raça/etnia) entre dezembro de 2022 e janeiro de 2023. Todas as entrevistadas estavam empregadas em tempo parcial ou integral no momento do estudo. A pesquisa foi conduzida em nome da Dove® e do LinkedIn pela Modulize, uma empresa de consultoria especializada em dados e *insights* analíticos para comunidades multiculturais.

desenvolveram uma série de cursos de aprendizagem gratuitos no LinkedIn, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho mais equitativo para todos os usuários da plataforma. A meta foi educar 1 milhão de gerentes de recrutamento e profissionais do local de trabalho até o final de 2023 (The CROWN Act, 2023).

Os resultados desse estudo no ambiente de trabalho de 2023 revelaram que:

Aproximadamente 2/3 das mulheres negras (66%) mudam o cabelo para uma entrevista de emprego. Entre elas, 41% mudaram o cabelo de crespo para liso;

Mulheres negras têm 54% mais probabilidade (ou mais de 1,5x mais probabilidade) de sentir que precisam usar o cabelo liso para uma entrevista de emprego para serem bem-sucedidas;

Mulheres negras com cabelos crespos/texturizados têm 2x mais chances de sofrer micro agressões no local de trabalho do que mulheres negras com cabelos lisos;

Quase metade (44%) das mulheres negras com menos de 34 anos se sente pressionada a tirar uma foto com cabelo liso;

25% das mulheres negras acreditam que tiveram uma entrevista de emprego negada por causa de seus cabelos, o que é ainda maior para mulheres com menos de 34 anos (1/3) (The CROWN Act, 2023).

A ação The CROWN¹³, criada em 2019 pela empresa Dove[®] em colaboração com a então senadora estadual Holly J. Mitchell, da Califórnia/EUA, gerando a Coalizão CROWN¹⁴, foi implementada com o objetivo de proibir a discriminação com base em estilos de cabelo associados à raça. Essa legislação ampliou a proteção legal para incluir texturas de cabelo e estilos específicos, como tranças, dreadlocks, torções e nós, tanto em ambientes de trabalho quanto em escolas públicas. Trata-se de esforços legislativos para a proteção contra a discriminação baseada em estilos de cabelo culturalmente associados à raça (Lee; Nambudiri, 2021; The CROWN Act, 2023).

Em 20 estados dos Estados Unidos, leis semelhantes foram implementadas, reconhecendo a discriminação capilar como uma forma de racismo. No Reino Unido, a Comissão para a Igualdade e os Direitos Humanos publicou diretrizes contra a discriminação capilar nas escolas (Presse, 2024). No dia 28 de março de 2024, a assembleia nacional da França aprovou, em primeiro turno, um projeto de lei contra a

¹³ CROWN (**C**reating a **R**espectful and **O**pen **W**ord for **N**atural Hair) significa criar um mundo respeitoso e aberto para cabelos naturais.

¹⁴ Para garantir proteção contra a discriminação com base em estilos de cabelo associados a raça, estendendo a proteção legal à textura do cabelo e estilos de proteção, como tranças, dreadlocks e demais texturizações dos cabelos crespos no local de trabalho e nas escolas públicas.

“discriminação capilar”, com enfoque em ambientes de trabalho. O texto busca incluir “corte, cor, comprimento ou textura do cabelo” na lista de formas de discriminação sujeitas a punição legal (Presse, 2024).

Recentemente, o Brasil implementou uma mudança legislativa significativa com a entrada em vigor da lei¹⁵ (Brasil, 2023) que equipara o crime de injúria racial ao crime de racismo. Essa alteração representa um avanço crucial na luta contra a discriminação racial, fortalecendo o aparato legal para seu enfrentamento, com uma resposta mais rigorosa e eficaz. A nova legislação, promulgada em 2023, estabelece que tanto a injúria racial quanto o racismo são crimes imprescritíveis e inafiançáveis. Essa mudança visa garantir que as vítimas de injúria racial obtenham justiça e que os perpetradores sejam adequadamente responsabilizados por suas ações. Antes da lei, a pena para injúria racial era de reclusão de um a três anos e multa. Com a sanção da nova lei, a punição passou a ser prisão de dois a cinco anos, e, se o crime for cometido por duas ou mais pessoas, a pena é dobrada (Brasil, 2023).

Existem razões tanto conceituais e epistêmicas quanto éticas para definir e descrever a injustiça estética. A Figura 1 posiciona a injustiça estética entre outros tipos de injustiça e ilustra sua relação com diversos tipos de injustiça relacionados à aparência (Hofmann, 2023).

Figura 1 – Injustiça estética em relação a outros tipos de injustiça



Fonte: adaptado de Hofmann (2023).

¹⁵ Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023: “§ 4º - O crime de injúria racial é equiparado ao crime de racismo, sendo, portanto, imprescritível e inafiançável”.

4.4 Papel histórico dos cabelos e seus simbolismos

O cabelo desempenha um importante papel em diversas culturas, com seu significado e simbolismo sendo variáveis dependendo do contexto social e cultural. Ele é carregado de uma carga simbólica, que incorpora diversas facetas da cultura e da experiência negra e das miscigenações. Essa significância é profunda e abrangente, indo além do aspecto estético; em outras palavras, o cabelo pode ter conotações de natureza espiritual e religiosa. Em determinados momentos, ele assume um papel fundamental no âmbito sociocultural, enquanto, em outras ocasiões, seu significado pode servir como um meio de expressão pessoal (Johnson; Bankhead, 2014).

Em um esforço para desumanizar e quebrar o espírito africano, os europeus raspavam as cabeças dos africanos escravizados na chegada às Américas. Esse ato não foi aleatório, mas sim uma remoção simbólica da cultura africana (Jaima, 2022; Johnson; Bankhead, 2014; Byrd; Tharps, 2014).

As atrocidades associadas à escravidão africana e à dolorosa separação de suas terras de origem deram início a um novo fenômeno histórico: a racialização da beleza, do corpo e dos cabelos africanos, estabelecendo os traços europeus como o padrão de beleza aceito. Isso implicou que tranças cuidadosamente entrelaçadas passaram a ser consideradas inferiores quando comparadas ao cabelo europeu, longo e liso, que era tido como bonito e atraente (Jaima, 2022; Johnson; Bankhead, 2014; Chapman, 2007; Byrd; Tharps, 2014). Após dois séculos de escravidão, uma clara conscientização sobre saúde e beleza surgiu por meio da manutenção do cabelo crespo. Devido a séculos de perseguição e opressão, os africanos e seus descendentes começaram a acreditar que uma pele mais clara e cabelos mais lisos os ajudariam a alcançar a mobilidade social e econômica (Jaima, 2022; Johnson; Bankhead, 2014; Chapman, 2007; Byrd; Tharps, 2014).

O final do século XIX marcou o início de um crescimento significativo na indústria de cuidados com os cabelos afrodescendentes. Duas pioneiras notáveis na história da indústria de cuidados com os cabelos crespos foram Madame C. J. Walker e Anna Turbo Malone. No final do século XIX, elas desenvolveram suas linhas de produtos para alisamento de cabelo e estabeleceram suas empresas nos primeiros anos do século XX. Tanto Malone quanto Walker dedicaram-se a criar produtos

especificamente adaptados às necessidades dos cabelos das mulheres negras (Johnson; Bankhead, 2014; Chapman, 2007; Byrd; Tharps, 2014).

Malone incentivou as mulheres de ascendência africana a abraçarem sua identidade em primeiro lugar. No entanto, uma contradição notável estava presente, uma vez que, ao mesmo tempo em que encorajava essa conexão com a ancestralidade africana, ela oferecia produtos destinados a alisar os cabelos naturais e crespos das mulheres negras. Essa contradição continua a ser um desafio para muitas mulheres negras, uma vez que os ideais de beleza com frequência entrelaçam-se com a aceitação social e familiar e são transmitidos de geração em geração (Johnson; Bankhead, 2014; Chapman, 2007; Byrd; Tharps, 2014).

Um dos feitos notáveis de Madame C. J. Walker foi a popularização do pente de alisamento, que ela desenvolveu em 1905. Embora não seja sua inventora, Walker desempenhou um papel crucial ao tornar essa ferramenta acessível às mulheres negras que desejavam alisar seus cabelos. Em vez de recorrer a métodos prejudiciais, como o uso de ferros de passar roupa ou outros procedimentos agressivos para obter uma textura de cabelo mais lisa, as mulheres afro-americanas puderam adotar com mais facilidade um estilo que acreditavam que lhes proporcionaria maior mobilidade social e econômica. Madame C. J. Walker desempenhou um papel fundamental na capacitação das mulheres negras a controlar e expressar sua identidade capilar da maneira que desejavam (Johnson; Bankhead, 2014; Chapman, 2007).

Nos anos 1960 e 1970, o penteado afro emergiu como um poderoso símbolo de mudança política, autoestima negra, conhecimento histórico e intelectual, bem como do movimento Black Power. O cabelo, anteriormente considerado “ruim” e estigmatizado devido à sua textura encaracolada, passou a ser celebrado como “bom”, por ser usado “livre” de produtos químicos ou tratamentos de calor. Além de representar um padrão de beleza, esse estilo capilar também simbolizava uma forma de rebelião social. Apesar das mudanças socioculturais e sociopolíticas ocorridas desde então, o afro ainda é visto por muitos como um poderoso ícone de militância e empoderamento negro (Johnson; Bankhead, 2014; Thompson, 2009; Chapman, 2007).

De todas as características físicas, o cabelo é a que mais facilmente se transforma, a que tem raízes históricas e psicológicas mais profundas. Contudo, enquanto a textura do cabelo é uma característica racial “imutável”, os estilos de cabelo são “mutáveis”. A escolha frequente de alisar o cabelo naturalmente cacheado

ou crespo tem uma base histórica de pressão social e de conformidade com os padrões de beleza predominantes. Essa escolha pode também estar relacionada a fatores psicológicos, incluindo a busca por aceitação e a tentativa de se encaixar em normas culturais que muitas vezes valorizam cabelos lisos (Jaima, 2022; Grenee, 2011; Chapman, 2007).

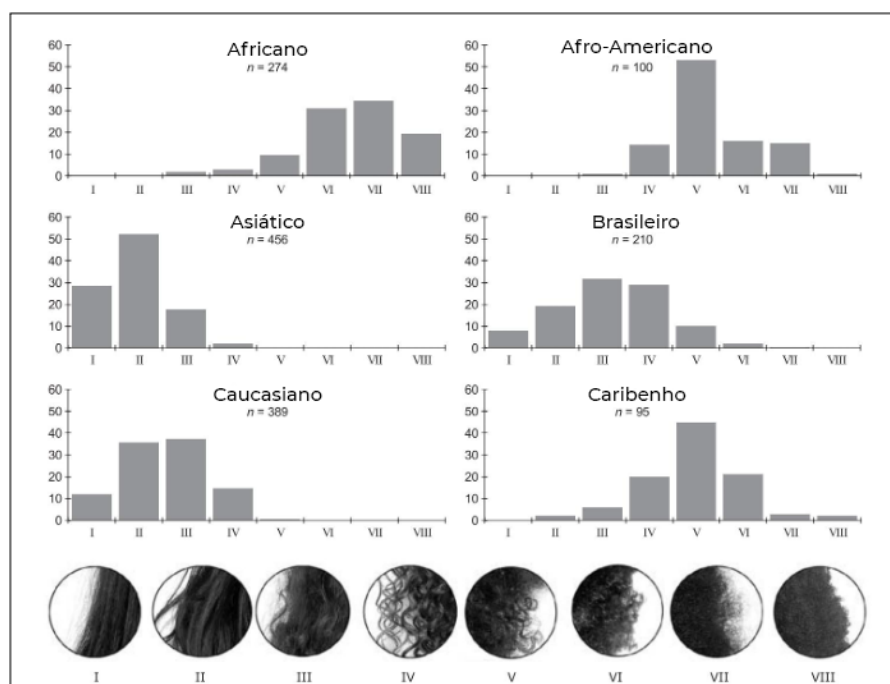
O trabalho de Chapman (2007) destaca um ponto crucial: os corpos das mulheres negras têm sido historicamente objeto de debate público, especialmente quando se trata de questões de padrões de beleza. No contexto do mundo ocidental, em que a estética branca prevalece como norma dominante, a construção da identidade negra muitas vezes foi moldada para se conformar a essa norma, normalizando a ideia de que a brancura é o ideal. Essa normalização da brancura, que é vista na mídia, na publicidade e na cultura popular, cria pressões significativas sobre as mulheres negras em relação à sua aparência e identidade. Vale destacar a falta de representatividade de mulheres negras em diferentes contextos, nos quais as mulheres brancas de cabelos lisos frequentemente ocupam lugares positivos ou desejáveis. Isso pode resultar em uma busca incessante por conformidade com padrões de beleza eurocêntricos, levando a práticas de alisamento de cabelo, clareamento de pele e outras tentativas de aproximação a esses padrões (Tate, 2022; Oliveira; Mattos, 2019; Lage; Souza, 2017).

A utilização da Internet pelos movimentos feministas tem propiciado experiências discursivas que partem de marcadores sociais distintos para pensar os processos de produção das identidades. Assim, as narrativas em primeira pessoa feitas por mulheres negras nas redes sociais têm se configurado como uma importante prática de enunciação de si e de visibilização de processos subjetivos historicamente apagados e silenciados. Funcionando como meio para compartilhamento de experiências, trajetórias e práticas de beleza cotidianas, as plataformas digitais têm efeitos importantes no processo de ressignificação de suas identidades (Oliveira; Mattos, 2019).

Essa dinâmica é profundamente enraizada em questões históricas e socioculturais, incluindo o longo período de colonização e escravidão, que moldou as percepções de beleza e poder. Compreender essas complexas questões é essencial para criar uma sociedade mais inclusiva e justa, que valorize e celebre a diversidade de identidades e aparências em vez de impor padrões unidimensionais de beleza (Tate, 2022; Lage; Souza, 2017).

Na população brasileira, como descrito por Loussouarn (2007), são identificadas sete das oito tipologias capilares descritas no estudo do liso ao crespo, o que normalmente não ocorre em localidades onde não há tamanha miscigenação interracial. É importante ressaltar que, no Brasil, não há correspondência direta entre cor de pele e tipologia capilar, haja vista o alto grau de miscigenação local (Figura 2).

Figura 2 – Identificação de oito tipos de curvatura capilar



Fonte: adaptado de Loussouarn (2007).

É importante ressaltar que as mulheres negras frequentemente gastam significativamente mais dinheiro em cuidados com os cabelos que outros grupos raciais ou étnicos de mulheres. Essa disparidade nos gastos com cabelo pode refletir a complexidade das escolhas que as mulheres enfrentam em relação ao seu cabelo natural, bem como a influência das indústrias de beleza, que historicamente promovem padrões de cabelo mais alisados. Tais padrões podem criar pressões psicológicas e financeiras adicionais para as mulheres, que buscam atender a essas expectativas sociais e culturais.

A exposição repetida à discriminação pode resultar em sintomas de ansiedade, especialmente quando há fatores psicológicos e/ou comportamentais envolvidos, como o racismo internalizado. A modificação da aparência física, incluindo o cabelo, é uma dimensão particularmente significativa do racismo internalizado. Crianças negras também enfrentam estereótipos raciais, são humilhadas e, muitas vezes,

excluídas da escola quando seus cabelos não se conformam às normas estéticas baseadas em padrões eurocêtricos. A discriminação capilar na idade escolar é perpetuada tanto pelo bullying quanto pelas políticas e códigos de aparência adotados pelas instituições de ensino (Nkimbeng *et al.*, 2022; Cox *et al.*, 2021; Sosoo; Bernard; Neblett, 2020; Johnson *et al.*, 2017).

O exposto destaca a importância de promover a aceitação da diversidade capilar e trabalhar para criar um ambiente em que todas as mulheres se sintam valorizadas e aceitas, independentemente da textura de seus cabelos. Isso envolve a desconstrução de estereótipos prejudiciais e a promoção da aceitação de uma ampla gama de características físicas, incluindo cabelos de todas as texturas e estilos, como parte fundamental da identidade de cada indivíduo (Nkimbeng *et al.*, 2022; Lage; Souza, 2017; Grenee, 2011; Chapman, 2007). Embora as narrativas capilares tenham revelado que textura e/ou curvatura, comprimento e estilo são as características mais comuns para comportamentos discriminatórios, aspectos como cor, extensões, densidade e escolha de produtos também servem como ferramentas de “diferenciação” dentro de um sistema de valores estéticos eurocêntrico (Mbilishaka *et al.*, 2020).

Em abril de 2016, a marca Shea Moisture® lançou a campanha provocadora “Quebrando Barreiras” do inglês “*Break the Walls*”¹⁶, desafiando as indústrias de beleza e varejo a abordar a segregação de produtos capilares com base em raça. Muitas lojas costumam separar os produtos para cabelos naturais e texturizados em uma seção chamada “étnica”, enquanto os produtos destinados a cabelos lisos e ondulados frequentemente são colocados na seção “beleza”. Independentemente de essa separação ser resultado de políticas de loja intencionais ou simplesmente uma prática da indústria, a campanha “*Break the Walls*” argumentou (Johnson *et al.*, 2017) que a disposição frequente de produtos para cabelos cacheados e crespos longe da seção de “beleza” transmite, no mínimo, uma mensagem subliminar de que a textura natural do cabelo é inferior, menos desejável e menos bonita. Conforme Johnson *et al.* (2017), a disposição dos produtos é, evidentemente, apenas uma expressão de

¹⁶ A campanha de conscientização Break The Walls abrange diversos elementos, como um curta-metragem de 60 segundos, um comercial de 30 segundos e imagens de bastidores. Esses materiais destacam as dificuldades enfrentadas por mulheres negras na busca por produtos de cabelo e beleza, tanto dentro quanto fora do contexto da indústria da beleza. Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=F2RVWTGAevE&list=PLHOad-3msVTFMh6_6rYrR45k5TY-r4Var

como os padrões capilares são estabelecidos como norma em um contexto mais amplo de cultura da beleza.

4.5 Sexismos e discriminação capilar: uma violência multifacetada

Mulheres frequentemente enfrentam preconceitos que podem prejudicar seu progresso no local de trabalho. Esses vieses podem estar enraizados em percepções errôneas de que as características estereotipadas associadas às mulheres não se alinham com o que é considerado necessário para um desempenho eficaz no ambiente de trabalho. Quando as mulheres se desviam desse ideal, podem ser penalizadas e, conseqüentemente, encontrar obstáculos em seu avanço profissional (Lage; Souza, 2017; Grenee, 2011; Chapman, 2007). O preconceito baseado no cabelo influencia as percepções de beleza, a autoestima, o senso de profissionalismo e, conseqüentemente, as oportunidades de emprego. Mulheres negras relatam frustração com a quantidade de tempo e esforço necessários para esconder características racializadas marcantes, como o cabelo, a fim de “se encaixar” em entrevistas de emprego ou novas situações profissionais. A discriminação capilar pode restringir as escolhas individuais e afetar tanto a autoconfiança quanto a identidade pessoal (Nkimbeng *et al.*, 2022; Kurdi; Carroll; Banaji, 2021; Johnson *et al.*, 2017).

Comparadas aos homens, as mulheres estão mais propensas a serem examinadas com base em sua aparência, na maneira como se vestem e em suas escolhas de aparência (Kyle; Mahler, 1996; Marlowe; Schneider; Nelson, 1996; Koval; Rossete, 2020). A discriminação de cabelo com base na raça continua sendo um problema sistêmico no local de trabalho, impactando desproporcionalmente as oportunidades de emprego e o avanço profissional das mulheres negras. A avaliação desfavorável de penteados naturais afrodescendentes pode representar um desafio significativo para mulheres com cabelos cacheados e crespos que buscam emprego, uma vez que seus penteados podem levar os recrutadores a percebê-las como menos profissionais e competentes em comparação a mulheres que têm cabelos alisados (Nkimbeng *et al.*, 2022; Kurdi; Carroll; Banaji, 2021; Johnson *et al.*, 2017).

Um fator que afeta a percepção de profissionalismo dos recrutadores é a aparência dos candidatos. Em uma pesquisa, Barrick, Shaffer e DeGrassi (2009) encontraram uma forte relação entre a aparência do candidato e as avaliações do recrutador. Assim, os candidatos vestidos e arrumados adequadamente eram percebidos como mais profissionais que aqueles com trajes menos adequados, o que,

por sua vez, levava a recomendações de contratação mais favoráveis. Barrick, Shaffer e DeGrassi (2009) argumentaram que a aparência desempenha um papel importante na avaliação do candidato, porque serve como um ativador de normas para os recrutadores. Como características do tipo “traje de negócios apropriado e cabelo penteado adequadamente” refletem normas que geralmente são esperadas durante o recrutamento de trabalho, as escolhas de vestuário ou aparência que se desviem dessas expectativas sinalizaram uma violação da norma e negativamente a percepção do profissionalismo dos candidatos.

Um outro exemplo relevante de discriminação fundada em estereótipos é a exigência da boa aparência para determinados cargos. Jornais de grande circulação no Brasil publicavam até os anos noventa anúncios de emprego que traziam de forma flagrante esse critério para o preenchimento das vagas de emprego, sobretudo quando envolviam alguma forma de contato com o público. As empresas deixavam explícito que, além de formação acadêmica, experiência profissional e competência técnica, a aparência física era fundamental para a contratação do candidato (Paim; Pereira, 2011).

O estudo “Good Hair” foi uma pesquisa pioneira realizada pelo Perception Institute¹⁷ em 2016. Essa pesquisa investigou as atitudes em relação aos cabelos das mulheres negras e, para isso, desenvolveu o primeiro Teste de Associação Implícita de Cabelo (Hair IAT¹⁸). Versões de Testes de Associação Implícita (IAT) foram usadas em milhares de estudos para medir o viés implícito relacionado a raça, gênero, orientação sexual e outros aspectos da identidade. Nesse teste, as imagens aparecem juntamente com palavras agradáveis (“amor”, “paz”, “feliz”, “risada” e “prazer”) e desagradáveis (“morte”, “doença”, “ódio”, “maldade” e “agonia”).

A investigação “Good Hair” avaliou o viés implícito contra cabelos com curvatura, além de conduzir uma pesquisa on-line para avaliar atitudes explícitas em relação ao cabelo de textura natural. Nessa pesquisa, os participantes viam imagens (Figura 3) de rostos de diferentes grupos identitários e tipologias capilares, e eram

¹⁷ O Perception Institute é um consórcio de pesquisadores, defensores e estrategistas que conduzem pesquisas científicas de ponta sobre raça, gênero, etnia e outras identidades em soluções que reduzem o preconceito e a discriminação e promovem o pertencimento. Em 2016, o Perception Institute realizou o Estudo “The Good Hair”, o primeiro estudo a examinar atitudes implícitas e explícitas relacionadas ao cabelo das mulheres negras. O estudo incluiu 4.163 participantes: uma amostra nacional de 3.475 homens e mulheres e uma amostra de 688 mulheres “naturalistas” de uma comunidade on-line de cabelos naturais.

¹⁸ O “Hair IAT” é uma plataforma computadorizada que avalia atitudes implícitas em relação ao cabelo de mulheres negras, criada pelo Perception Institute, em conjunto com SheaMoisture®.

solicitados a associar as imagens com palavras positivas e negativas. Uma associação mais rápida entre um grupo e palavras negativas indica um viés implícito contra esse grupo. Para os propósitos do estudo, uma associação mais rápida entre estilos de cabelos lisos e palavras agradáveis, ou entre estilos de cabelos texturizados e palavras desagradáveis, indica um viés implícito contra cabelo texturizado. Os resultados mostraram que esse viés está correlacionado com comportamentos discriminatórios, incluindo rejeição, evitação e abuso em relação aos cabelos com curvatura (Johnson *et al.*, 2017; Greenwald; McGhee; Schwartz, 1998).

Figura 3 – Estilos e texturas capilares



Fonte: Adaptado de Johnson *et al.* (2017).





Em outro importante estudo, Koval e Rosette (2020) avaliaram o viés do cabelo natural no recrutamento de empregos. Para tanto, quatro estudos foram conduzidos e demonstraram a existência de preconceito contra mulheres que usam cabelos naturais durante processos de seleção de emprego. No primeiro estudo, os participantes avaliaram perfis de candidatas a empregos de diferentes origens raciais, cada uma com uma variedade de estilos de cabelo. Os resultados indicaram que mulheres negras com penteados naturais foram percebidas como menos profissionais, menos competentes e menos propensas a serem recomendadas para uma entrevista de emprego em comparação a mulheres negras com cabelos alisados e mulheres brancas com cabelos cacheados ou lisos. Essas descobertas foram replicadas em um experimento controlado no segundo estudo, que investigou se um mesmo candidato a emprego receberia avaliações diferentes com base em cabelos distintos. Essa análise permitiu separar o efeito das avaliações dos candidatos do efeito provocado pelos diferentes estilos de cabelo.

Ainda na pesquisa de Koval e Rosette (2020), nos estudos 3A e 3B, constatou-se que mulheres negras com penteados naturais receberam avaliações mais negativas quando se candidataram a empregos em setores com normas de vestimenta mais rigorosas. No seu conjunto, o estudo contribui para o campo de pesquisa sobre preconceitos no mercado de trabalho na era das mídias sociais e enfatiza a importância de uma abordagem interseccional ao investigar desigualdades nesse contexto, que têm implicações significativas na manutenção e perpetuação da desigualdade racial e de gênero (Koval; Rosette, 2020).

Outro estudo impactante é descrito por Opie e Phillips (2015), cuja pesquisa demonstrou a importância de considerar tanto a raça dos candidatos quanto a dos recrutadores ao examinar as avaliações de profissionalismo. Os avaliadores negros, em comparação aos brancos, aplicaram critérios mais rigorosos aos candidatos negros nas entrevistas de emprego; quando os candidatos usavam cabelos afrocêntricos ao invés de eurocêntricos, eram classificados como mais agressivos e menos profissionais.

Opie e Phillips (2015) descrevem três estudos experimentais para examinar a influência da tipologia capilar e da raça dos participantes nas avaliações do profissionalismo. Em um deles, um especialista em Photoshop selecionou três imagens de mulheres brancas e duas imagens de mulheres negras do iStock Photo, um provedor de fotografia on-line. Todas as imagens foram selecionadas segundo o critério de a pessoa ter o rosto voltado diretamente para a câmera e usar um penteado que não obstruísse os ombros, para que o traje profissional pudesse ser claramente visualizado. O cabelo original foi mantido para duas das modelos brancas. O penteado das demais modelos brancas foi editado no Photoshop, para que todas tivessem um penteado liso similar. As imagens das mulheres negras foram editadas de modo que houvesse uma versão das duas modelos negras com cada um dos seguintes penteados: relaxado (quimicamente processado, ou seja, cabelo liso e eurocêntrico), cabelo afro e dreadlocks (um penteado em que o cabelo cresce como cordas enroladas). Dois penteados afrocêntricos diferentes foram escolhidos para investigar se as avaliações de profissionalismo se deviam à categoria afrocêntrico geral ou a um penteado afrocêntrico específico. Isso resultou em nove versões dos estímulos, observados na Figura 4 (Opie; Phillips, 2015).

Figura 4 – Imagens usadas nos estudos de Opie e Phillips (2015)

		BRANCO	NEGRO
ESTILO CAPILAR	Eurocêntrico		
	Afrocêntrico	N/A	Estilos Afro  Estilos Dread 

Fonte: adaptado de Opie e Phillips (2015).

Cada participante visualizou aleatoriamente um dos estímulos e leu a seguinte frase: “As pessoas frequentemente julgam personalidades apenas a partir dos rostos das outras. Nesta pesquisa, você verá uma foto de rosto e responderá a várias perguntas sobre a personalidade da pessoa com base em seu rosto¹⁹” (Opie; Phillips, 2015, p. 4). Os participantes foram perguntados: “Qual é a raça/etnia da pessoa nesta imagem? Por favor, marque APENAS aquele que você acha que melhor corresponde²⁰”. Poderiam escolher entre as seguintes opções: afro-americano/negro; asiático-americano; latino(a); caucasiano/europeu-americano; nativo americano; do Oriente Médio; e outro. Também foi perguntado: “Quão profissional é esta pessoa?²¹” classificado de 1 (Muito Não Profissional); 2 (Não Profissional); 3 (Um Pouco Não Profissional); 4 (Médio); 5 (Um Pouco Profissional); 6 (Profissional); e 7 (Muito Profissional). E ainda “Quão provável é que esta pessoa tenha sucesso na América Corporativa?²²”, classificado de 1 (Muito Improvável); 2 (Improvável); 3 (Pouco

¹⁹ Minha tradução de: “People regularly read personalities just from people’s faces. In this survey, you will see a head shot and answer various questions about the person’s personality based on their face.” (Opie; Phillips, 2015, p. 4). Todas as traduções são minhas.

²⁰ “What is the race/ethnicity of the person in this image? Please check the ONE that you think best matches.” (Opie; Phillips, 2015, p. 4).

²¹ “How professional is this person?” (Opie; Phillips, 2015, p. 4).

²² “How likely is this person to succeed in Corporate America?” (Opie; Phillips, 2015, p. 4).

Provável); 4 (Médio); 5 (Pouco Provável); 6 (Provável); e 7 (Muito Provável) (Opie; Phillips, 2015).

Os participantes relataram que os candidatos a emprego com estilos de cabelo afrocêntricos eram menos propensos a ter sucesso nos Estados Unidos em ambientes corporativos que os candidatos com estilos de cabelo eurocêntrico. Na avaliação da probabilidade de sucesso do candidato, esses candidatos foram julgados como menos profissionais que os candidatos com estilos de cabelo eurocêntrico (Opie; Phillips, 2015).

Os resultados forneceram informações preliminares de que candidatos a emprego com estilos de cabelo afrocêntricos são de fato avaliados como menos profissionais e menos propensos a ter sucesso do que candidatos com estilos de cabelo eurocêntricos. Esses argumentos indicam que os padrões profissionais que proíbem ou desencorajam o uso de cabelos afrocêntricos podem não ser eficazes na promoção do profissionalismo e, simultaneamente, prejudicam a autenticidade dos funcionários, resultando em uma série de consequências negativas (Opie; Phillips, 2015).

A partir destas percepções e avaliações, as organizações devem promover ambientes de trabalho mais inclusivos e verdadeiramente receptivos às características de identidades sociais consideradas marginalizadas. Assim, esses grupos se sentirão mais confortáveis em expressar sua diversidade no local de trabalho, resultando em benefícios tanto para os funcionários quanto para as organizações (Opie; Phillips, 2015).

4.6 Design Social

O Design Social é uma abordagem do *design* que se concentra em criar soluções, *tecnologias* e produtos que abordem problemas sociais, promovam a igualdade e melhorem a qualidade de vida de pessoas e de comunidades. Dessa forma, o Design Social se propõe a ir além daquilo que se entende popularmente por *design* que, não raramente, se concentra apenas em aspectos como estética e funcionalidade de objetos físicos. Dessa forma, o Design Social busca incorporar dimensão ética e de responsabilidade social em suas práticas.

Apesar de este estudo não pretender se aprofundar em reflexões teóricas sobre Design Social, ele introduz e justifica a área com viés interdisciplinar, com foco na defesa de ambientes inteligentes de acolhimento (AIAs). Os AIAs são uma possível

solução prática para mitigar aquilo que denominamos conceitualmente como violência estético-capilar (VEC). Por isso, o trabalho busca conectar o conceito de Design Social a iniciativas que promovam acolhimento e inclusão em ambientes diversos, destacando seu potencial transformador. Ao tratar de projetar e desenvolver ambientes com determinada função prática, recorre-se ao Design de Interiores e ao campo da Arquitetura propriamente dita.

O Design Social consolidou-se como um campo interdisciplinar que une aspectos da Arquitetura e das Ciências Sociais, com o objetivo de abordar questões sociais desafiadoras por meio de práticas de *design* voltadas às necessidades do usuário. Com fundamentos na teoria do *design* e nos estudos sociais, essa área busca desenvolver soluções criativas e inclusivas para problemas como desigualdade, saúde pública e sustentabilidade ambiental.

Conforme argumenta Buchanan (2001), o Design Social vai além da simples preocupação com a estética, concentrando-se na resolução de questões sociais por meio de métodos colaborativos e participativos. Essa abordagem enfatiza a importância da inclusão, dando visibilidade a grupos marginalizados e reconhecendo a diversidade cultural. Sua trajetória evolutiva reflete a transição do foco em objetos a uma orientação centrada nas pessoas e nas comunidades (Meroni; Sangiorgi, 2011; Sanders; Stappers, 2008). A empatia desempenha um papel essencial nesse processo, pois permite identificar as reais demandas das comunidades, garantindo que as soluções propostas sejam culturalmente relevantes e apropriadas. Além disso, o Design Social funciona como um motor para a inovação social, introduzindo formas criativas de enfrentar problemas persistentes (IDEO.org, 2020; Brown, 2009).

A interação contínua e o envolvimento empático com os usuários são aspectos cruciais para os princípios e práticas do Design Social (Brown, 2009). Outro ponto central é o compromisso com a sustentabilidade, tanto no âmbito ambiental quanto na promoção de justiça social a longo prazo (Fuad-Luke, 2009).

No entanto, apesar de suas contribuições positivas, o Design Social enfrenta desafios éticos importantes. Dentre eles, destacam-se o risco de apropriação cultural²³ e o perigo de que soluções bem-intencionadas possam, inadvertidamente,

²³ Conforme definição do antropólogo Rodney William: “a apropriação cultural é um mecanismo de opressão por meio do qual um grupo dominante se apodera de uma cultura inferiorizada, esvaziando de significados suas produções, costumes, tradições e demais elementos”. Trata-se de “estratégia de dominação que visa apagar a potência de grupos histórica e sistematicamente inferiorizados,

acentuar desigualdades existentes. Assim, a reflexão crítica sobre essas questões é indispensável para garantir a aplicação responsável e eficaz desse campo em diferentes contextos sociais.

Ao combinar os princípios do *design* com uma compreensão crítica e detalhada das dinâmicas sociais, o Design Social apresenta uma abordagem promissora para gerar impactos significativos em comunidades locais e globais. Dessa forma, configura-se como uma ferramenta relevante para enfrentar a complexidade dos problemas sociais contemporâneos (Philip; Irani; Dourish, 2018).

Exemplos relevantes que inspiram essa perspectiva incluem os trabalhos de Awan, Schneider e Till (2011), *Spatial Agency*, que propõem uma arquitetura *engajada* socialmente; de Michel de Certeau (1984) em *The Practice of Everyday Life*, que explora práticas cotidianas de ressignificação de espaços; bem como o de Gadanho (2014) em *Uneven Growth: Tactical Urbanisms for Expanding Megacities*, que aborda intervenções urbanísticas *táticas* como instrumentos para cidades mais equitativas. Tais exemplos demonstram como, através da Arquitetura, o Design Social pode atuar em questões complexas e urgentes, isto é, VEC, reforçando a importância de AIAs como resposta a desafios contemporâneos de inclusão e justiça social.

Em *Spatial Agency: Other Ways of Doing Architecture* (2011), de Nishat Awan, Tatjana Schneider e Jeremy Till, os autores propõem uma visão inovadora da arquitetura, substituindo o protagonismo individual do “grande arquiteto” por uma abordagem coletiva, inclusiva e politicamente engajada. O conceito de agência espacial redefine a prática arquitetônica como um processo colaborativo que busca transformação social, enfrentando desigualdades e questionando normas institucionais e modelos neoliberais.

Os autores (Awan; Schneider; Till, 2011) criticam a prática tradicional da Arquitetura, centrada em estética e autoridade técnica, e defendem que os arquitetos atuem como mediadores, promovendo práticas interdisciplinares e participativas que atendam às necessidades das comunidades. A dimensão ética da arquitetura é central, destacando seu potencial de contribuir para o bem comum e confrontar questões sociais e políticas. Nesse sentido, o conceito de “*spatial agency*”, corrobora, desde o ponto de vista técnico-conceitual, o desenvolvimento de AIAs. Uma vez que estes estão intrinsecamente associados à confrontação de uma questão social, os

esvaziando de significados todas as suas produções, como forma de promover seu genocídio simbólico”. “Apropriação cultural e racismo são temas imbricados” (*apud* Lima, 2020).

AIAs emergem com o claro objetivo de confrontar a VEC; entendem-se, assim, os AIAs como instrumento de empoderamento e fomento de um futuro mais equitativo.

Na mesma linha, em *The Practice of Everyday Life* (1984), Michel de Certeau, ao explorar práticas cotidianas de ressignificação de espaços, analisa o cotidiano como um campo de ações criativas e subversivas que desafiem estruturas dominantes. De Certeau distingue “estratégias”, ações planejadas por instituições para controlar espaços, de “táticas”, respostas espontâneas dos indivíduos dentro dessas limitações. Como ele descreve, uma tática é introduzida no espaço do outro de maneira parcial, sem exercer controle absoluto e sem mantê-lo inteiramente afastado (de Certeau, 1948). Essas táticas permitem resistências cotidianas, como pedestres traçando rotas inesperadas ou consumidores adaptando produtos às suas necessidades.

De Certeau também destaca que os espaços urbanos não são apenas moldados por planejadores, mas recriados pelos usuários em suas práticas diárias. Ele observa que o espaço urbano é configurado pelos transeuntes, que delineiam seus próprios percursos à medida que se deslocam (de Certeau, 1948). Essa perspectiva valoriza a criatividade e a improvisação no uso humano dos espaços.

Outra contribuição central do autor é a ideia de que o consumo é um ato produtivo. Consumidores reinterpretem produtos, criando algo análogo a um “texto” autoral. Segundo de Certeau (1948), consumidores, por meio de suas práticas de atribuição de significado, produzem algo que pode ser considerado análogo ao “texto” elaborado pelo autor. Ao realçar a criatividade e resistência presentes no cotidiano, de Certeau oferece uma nova visão sobre como as pessoas comuns transformam e negociam os espaços e contextos em que vivem, inspirando reflexões sobre a agência individual e coletiva.

Por outro lado, no livro *Uneven Growth: Tactical Urbanisms for Expanding Megacities* (2014), editado por Pedro Gadanho, é abordada a desigualdade crescente nas megacidades globais e apresentado o conceito de “urbanismos táticos” como solução criativa e adaptativa para as crises urbanas. Gadanho (2014, p. 45) define esses urbanismos como intervenções localizadas que acionam a criatividade coletiva como forma de reconfiguração do espaço urbano, frequentemente desenvolvidas à revelia de suporte institucional, envolvendo intervenções temporárias e de baixo custo que atendem às necessidades comunitárias.

Por meio de estudos de caso em cidades como Mumbai e Rio de Janeiro, o livro mostra como essas táticas promovem inclusão social e soluções habitacionais sustentáveis. Gadanho (2014, p. 78) observa que enquanto estratégias institucionais frequentemente se mostram inadequadas para acompanhar a dinâmica das transformações urbanas, as táticas locais revelam-se como respostas mais ágeis e eficazes à realidade contextual. Outro aspecto central na análise de Gadanho (2014) é a ênfase na colaboração entre arquitetos, urbanistas e comunidades locais, ao evidenciar que a inovação no contexto urbano não se restringe ao uso de novas tecnologias, mas requer, sobretudo, a constituição de redes cooperativas. A obra reforça a necessidade de repensar o urbanismo em um contexto de desigualdade, propondo práticas transformadoras que integrem inovação técnica e engenhosidade social, com o objetivo de reimaginar o futuro das cidades.

Os estudos e proposições de Awan, Schneider e Till (2011), de Certeau (1984) e Gadanho (2014), entendidos aqui também como instrumentos de *design* e intervenção social por meio do espaço, mostram como o Design Social pode atuar em questões complexas e urgentes – como a VEC –, reforçando a importância da disseminação, desenvolvimento e implementação de AIAs, que têm suas raízes no Design de Interiores, como resposta a desafios contemporâneos de inclusão e justiça social.

Parte-se do pressuposto de que o Design Social envolve colaboração direta com comunidades afetadas pelos problemas que se deseja resolver e/ou mitigar; como a promoção da inclusão e justiça social e, claro, a mitigação de racismos e VEC. Assim, faz-se pertinente seu entendimento e aplicação para a elaboração de tecnologias socioempresariais; por exemplo, o desenvolvimento de AIAs, com fins de promover o trabalho colaborativo entre atores sociais, como *designers*, pesquisadores, empresários, comunidade civil e demais entes e/ou indivíduos envolvidos na temática em questão, entendendo suas necessidades, desafios e aspirações. Podemos apontar o Fusilli® (Figuras 5 e 6) como projeto piloto para o desenvolvimento de outros AIAs.

Figura 5 – Vista interna do Fusilli®, lateral direita



Fonte: acervo Fusilli®.

Figura 6 – Vista interna do Fusilli®, lateral esquerda



Fonte: acervo Fusilli®.

Assim, por meio do Design Social, espera-se desenvolver e propagar AIs de forma colaborativa, tornando-os mais eficazes, relevantes e, acima de tudo, funcionais para processos de mitigação do assédio moral que se apresenta, entre outras formas, como VEC. O Design Social busca abordar problemas sociais complexos de maneira

criativa e integrativa, considerando não apenas soluções técnicas, mas também os aspectos culturais, econômicos e éticos envolvidos. Em última análise, o objetivo é promover impactos positivos, mudanças positivas e duradouras na sociedade.

Na próxima seção, apresentam-se os materiais e métodos da pesquisa.

5 MATERIAIS E MÉTODOS

5.1 Aspectos gerais

Nos últimos anos, houve um aumento significativo na discussão sobre a adoção de múltiplos métodos no processo de coleta e análise de dados relacionados a um mesmo fenômeno. Esse debate está presente na pesquisa social, sobretudo na análise qualitativa enquanto estratégia de validação e garantia de maior rigor científico. Dessa forma, para alcançar os objetivos deste trabalho, propõe-se a realização de pesquisa exploratória qualitativa na forma de revisão de escopo e de grupos focais. O estudo de campo foi realizado na cidade de Belo Horizonte, com indivíduos participantes das oficinas do projeto Para Elas. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais (COEP-UFMG) sob o número CAAE: 19748819.3.0000.5149 (Anexo A).

A revisão de escopo foi utilizada em prol do mapeamento da literatura acerca do entendimento, desenvolvimento e formalização do conceito de VEC, estudada no ambiente de trabalho, a fim de confirmar a originalidade do termo, considerado inexistente na literatura até o presente momento no que diz respeito à temática de violência. O conceito proposto – entendido, neste estudo, como termo original da subárea do assédio moral e analisado sob a perspectiva do Design Social – é posteriormente relacionado à implementação de AIAs como proposta também original.

Não raramente, pesquisas exploratórias qualitativas são empregadas quando conceitos e/ou instrumentos não são conhecidos na abordagem de determinado problema (desenvolvido como problema de pesquisa). O termo “pesquisa exploratória” refere-se a um estudo que tem como objetivo o maior entendimento de um determinado tema, por meio de levantamento bibliográfico e análise de variáveis, além da verificação de possíveis relações entre elas (Creswell, 2012; Gil, 2008; Malhotra, 2006). Neste trabalho, a realização de uma investigação exploratória qualitativa se justifica pela necessidade de explorar, desenvolver, discutir e propor terminologias como “violência estético-capilar”, no ambiente de trabalho, e “ambientes inteligentes de acolhimento” enquanto conceito e tecnologia a serem aplicados. Segundo Cassell e Symon (2012), pesquisas exploratórias qualitativas permitem a condução dos processos do estudo de forma flexível e preocupam-se com o contexto do objeto de pesquisa. Nesse sentido, revisões de escopo podem ser entendidas

como pertinentes e essenciais para fundamentação teórica e mapeamento de estudos, inclusive empíricos, disponíveis na literatura atual. Por essa razão, o tema revisão de escopo será tratado em tópicos específicos.

A inspeção dos dados baseou-se na análise de conteúdo, seguindo o método proposto por Bardin (1977), que oferece uma abordagem sistemática para a codificação e categorização das informações qualitativas. Para o processamento dos dados textuais, foi utilizado o *software* IRAMUTEQ²⁴, que possibilita a realização de análises estatísticas lexicais, como a análise de similitude, além de gerar gráficos, nuvem de palavras e a classificação hierárquica descendente (Camargo; Justo, 2013).

5.2 Revisão de escopo

Revisões de escopo, também chamadas de “revisões de mapeamento” ou “estudos de escopo”, têm se destacado mundialmente na área de síntese de evidências em saúde, com notável crescimento a partir de 2012. O método é proposto para a realização de mapeamento da literatura em um determinado campo de interesse, sobretudo quando revisões acerca do tema ainda não foram publicadas. Para essas revisões de escopo, existem orientações publicadas e preconizadas por organizações internacionais, tais como o Joanna Briggs Institute (JBI²⁵) e Cochrane²⁶ (Moraes, 2022; Peters *et al.*, 2020; Siqueira *et al.*, 2019; Cordeiro; Soares, 2019).

Os objetivos da revisão de escopo abrangem diversas finalidades, incluindo a análise da extensão e natureza das obras e a elucidação dos fundamentos conceituais em uma determinada esfera. Essa abordagem visa também avaliar a viabilidade e relevância de empreender uma revisão sistemática, operando como um prelúdio dessa avaliação. Além disso, busca sistematizar e difundir descobertas que possam enriquecer práticas, políticas e o próprio cenário de investigações. A identificação de lacunas na literatura também é um propósito essencial, ao lado do entendimento da

²⁴ IRAMUTEQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*). Trata-se de um programa informático gratuito, que se ancora no *software* R, e na linguagem *Python* e permite diferentes formas de análises estatísticas sobre *corpus* textuais e sobre tabelas de indivíduos por palavras. Viabiliza diferentes tipos de análise de dados textuais, desde aquelas bem simples, como a lexicografia básica (cálculo de frequência de palavras), até análises multivariadas (classificação hierárquica descendente, análises de similitude). Ele organiza a distribuição do vocabulário de forma facilmente compreensível e visualmente clara (análise de similitude e nuvem de palavras).

²⁵ O JBI é uma organização global que promove e apoia decisões baseadas em evidências que melhoram a saúde e a prestação de serviços de saúde. Oferece uma gama única de soluções para acessar, avaliar e aplicar as melhores evidências disponíveis.

²⁶ Disponível em: <https://www.cochrane.org/>.

metodologia empregada na pesquisa em questão. A revisão de escopo pode servir tanto para auxiliar revisores a examinar evidências emergentes em contextos em que a produção científica está em estágios iniciais ou recentes, quanto para investigar a condução das pesquisas em áreas consolidadas (Moraes, 2022; Peters *et al.*, 2020; Tricco *et al.*, 2018).

Na presente revisão, foram utilizados os elementos do mnemônico PCC, como orientado no guia do JBI, tomando por referência o guia para relatório de revisão de escopo PRISMA-ScR²⁷ (2018) para formulação da pergunta, sendo “P” para população/participantes, “C” para o conceito que se pretende investigar e “C” para contexto, que direcionam a questão da revisão. O PRISMA-ScR (2018) é um roteiro destinado a orientar a elaboração do relatório de revisão de escopo, estabelecendo itens obrigatórios que abrangem título, resumo, introdução, método, resultados, discussão e, quando aplicável, informações sobre o financiamento (Peters *et al.*, 2020; Tricco *et al.*, 2018).

Considerando-se a natureza iterativa desse tipo de revisão, ocorreram alterações e/ou adequações metodológicas no protocolo ao longo do processo. Todas as mudanças realizadas foram devidamente documentadas e relatadas.

Após o ajuste do objeto deste estudo à estratégia PCC, foram formuladas as seguintes questões norteadoras: 1) em ambientes de trabalho, as vivências das mulheres que têm cabelos com curvatura, reflexo de suas características capilares naturais, podem ser caracterizadas como violência? 2) se sim, como essas mulheres enfrentam tais vivências e como mitigá-las? Nesta pesquisa, “mulheres com cabelos com curvatura em ambientes de trabalho” corresponde a população/participantes, “violência” equivale ao conceito a ser investigado e, por último, “vivências” enquadra-se como o contexto da pesquisa (Quadro 1).

Quadro 1 – Elementos de interesse do estudo e pergunta de pesquisa (PCC)

Mnemônico	População/ Participantes (P)	Conceito (C)	Contexto (C)
Significado	Mulheres com cabelos com curvatura em ambientes de trabalho	Violência	Vivências

²⁷ A extensão PRISMA-ScR para revisões de escopo foi publicada em 2018. A lista de verificação contém 20 itens essenciais de relatório e 2 itens opcionais a serem incluídos ao concluir uma revisão de escopo.

Mnemônico	População/ Participantes (P)	Conceito (C)	Contexto (C)
Pergunta de pesquisa baseada no PCC	1) Em ambientes de trabalho, as vivências das mulheres que têm cabelos com curvatura, reflexo de suas características capilares naturais, podem ser caracterizadas como violência? 2) Se sim, como essas mulheres enfrentam tais vivências e como mitigá-las?		

Fonte: elaborado pela autora.

Segundo Peters *et al.* (2020), a contribuição de um bibliotecário de pesquisa ou cientista da informação pode ser inestimável para projetar e refinar o estudo. Dessa maneira, a pesquisa nas bases de dados contou com o auxílio de uma bibliotecária – Gabriella Braga Andrade Martins CRB 2244 – da Universidade Federal de Minas Gerais, Campus Saúde, Biblioteca José Baeta Vianna, que ocorreu entre abril de 2023 e abril de 2024, em uma análise inicial. Ainda, conforme recomendado em todas as revisões do JBI, uma estratégia de busca em três etapas foi utilizada (Peters *et al.*, 2020).

A primeira etapa consistiu em realizar uma pesquisa inicial limitada em pelo menos dois bancos de dados on-line relevantes para o tema em questão. Após essa busca inicial, como segunda etapa, foi feita uma análise das palavras presentes no título e no resumo dos artigos encontrados, bem como dos termos de indexação utilizados para descrevê-los. Em seguida, ainda nessa etapa, realizou-se nova pesquisa abrangendo todas as palavras-chave e termos de índice identificados em todos os bancos de dados selecionados. Por fim, em uma terceira etapa, a lista de referências dos relatórios e artigos encontrados foi revisada em busca de fontes adicionais. Esse último procedimento incluiu a verificação das referências de todas as fontes identificadas ou apenas das fontes selecionadas no texto completo e/ou na revisão (Peters *et al.*, 2020).

A primeira etapa partiu da pergunta norteadora inicial, baseada no primeiro projeto de pesquisa que orientou o estudo:

Há registros na literatura formal que nos permitam compreender e fomentar a influência de linguagens verbais e não-verbais – humanas e ambientais deliberadas – acerca de processos de mudança no comportamento pessoal de indivíduos e coletivos em situações de violência estético-capilar?

Posteriormente, a pergunta norteadora foi readequada ao projeto final e reenviada para nova consulta junto à biblioteca, sendo ela:

Em ambientes de trabalho, as vivências das mulheres que têm cabelos com curvatura, reflexo de suas características capilares naturais, podem ser caracterizadas como violência? 2) Se sim, como essas mulheres enfrentam tais vivências e como mitigá-las?

As bases de dados bibliográficas consultadas incluíram LILACS²⁸ e outras bases via Portal Regional da BVS (acesso público), MEDLINE²⁹ via PubMed (acesso público), Embase³⁰ (acesso via Portal CAPES), Cochrane Library³¹ (acesso público), Scopus³² (acesso via Portal CAPES), Web of Science³³ (acesso via Portal CAPES), PsycINFO³⁴ (Acesso via Portal CAPES), CINAHL³⁵ (acesso mediante assinatura), PEDro³⁶ (acesso público) e OTseeker³⁷ (acesso público). Para refinar a busca, foram empregados os seguintes filtros e critérios de limitação: apenas estudos publicados nos últimos 5 anos e busca nos idiomas português, inglês, espanhol e italiano. As palavras-chave definidas para direcionar o estudo foram: violência contra mulheres; racismo capilar; ambientes de acolhimento; acolhimento; e cabelos crespos. Em seguida, com a filtragem estendida aos últimos 15 anos, foi realizada uma nova pesquisa em todos os bancos de dados incluídos, utilizando todas as palavras-chave, bem como os termos indexados identificados.

Na segunda pesquisa, as palavras-chave foram mais específicas, sendo elas: cabelo; racismo; discriminação capilar; ambiente de trabalho; e violência contra a mulher (a busca foi feita em combinações: cabelo e racismo; cabelo e discriminação capilar; cabelo e ambiente de trabalho; cabelo e violência contra a mulher). Como desenho metodológico, adotou-se a pesquisa documental exploratória (revisão de escopo) e registro de estudos em andamento do JBI, com enfoque no gênero feminino e no grupo etário de 19 a 64 anos.

A estratégia de busca envolveu o levantamento de descritores relacionados aos conceitos “cabelo” e “racismo” (Quadro 2) e, posteriormente, durante a segunda pesquisa, “cabelo” e “discriminação capilar” (Quadro 3). O procedimento foi elaborado

²⁸ Disponível em: <https://lilacs.bvsalud.org/ufaq-category/base-de-dados-lilacs/>.

²⁹ Disponível em: https://www.nlm.nih.gov/medline/medline_home.html.

³⁰ Disponível em: <https://www.embase.com/landing?status=grey>.

³¹ Disponível em: <https://www.cochranelibrary.com/>.

³² Disponível em: <https://www.scopus.com/>.

³³ Disponível em:

https://www.periodicos.capes.gov.br/?option=com_pcollection&mn=70&smn=79&cid=81.

³⁴ Disponível em: <https://go.apa.org/psycinfo/>.

³⁵ Disponível em: <https://www.ebsco.com/pt/produtos/bases-de-dados/cinahl-database>.

³⁶ Disponível em: <https://pedro.org.au/portuguese/>.

³⁷ Disponível em: <https://www.otseeker.com/>.

para recuperar estudos que contivessem, no mínimo, um dos termos de cada conceito, conforme detalhado no material disponibilizado pela biblioteca (Anexos B e C). Os sistemas de busca adotados foram ajustados conforme as características de cada base de dados, incorporando descritores em ciências da saúde DeCS/MeSH para abranger amplamente a literatura disponível sobre o tema.

Quadro 2 – Estratégia de busca em bancos de dados (Pesquisa 1)

BASE	ESTRATÉGIA
BVS	(Cabelo OR Hair OR Cabello OR Poils) AND (Racismo OR Racism OR Racisme OR Preconceito OR Prejudice OR Prejuicio OR Prejugé OR Violência OR Violence OR Violencia)
MEDLINE VIA PUBMED	(Hair) AND (Racism OR Prejudice OR Violence)
COCHRANE	(Hair) AND (Racism OR Prejudice OR Violence)
SCOPUS (Via Portal Capes)	(Hair) AND (Racism OR Prejudice OR Violence)
WEB OF SCIENCE (Via Portal Capes)	(Hair) AND (Racism OR Prejudice OR Violence)
EMBASE (Via Portal Capes)	(hair) and (racism or prejudice or violence)

Fonte: Biblioteca Baeta Viana (2023)³⁸.

Quadro 3 – Estratégia de busca em bancos de dados (Pesquisa 2)

BASE	ESTRATÉGIA
BVS*	(cabelo OR hair OR cabelo OR poils) AND (racismo OR racism OR racisme OR preconceito OR prejudice OR prejuicio OR prejudé OR violência OR violence OR violencia OR "Violência contra a Mulher" OR "Violence Against Women" OR "Violencia contra la Mujer" OR "Violence Contre les Femmes" OR "Violência no Trabalho" OR "Workplace Violence" OR "Violencia Laboral" OR "Violence au travail" OR "Local de Trabalho" OR workplace OR "Lugar de Trabajo" OR "Lieu de travail" OR discriminação OR "Discriminação Capilar" OR "Ambiente de Trabalho" OR discrimination OR "Hair Discrimination" OR "Work Environment") AND (db:(LILACS" OR "WPRIM" OR "IBECs" OR "INDEXPSI" OR "BDENF" OR "AIM" OR "SES-SP" OR "BINACIS" OR "LIPECS" OR "LIS" OR "PAHOIRIS" OR "WHOLIS" OR "coleccionaSUS"))
MEDLINE VIA PUBMED ³⁹	(Hair) AND (Racism OR Prejudice OR Violence OR "Violence Against Women" OR "Workplace Violence" OR Workplace OR Discrimination OR "Hair Discrimination" OR "Work Environment")
COCHRANE	(Hair) AND (Racism OR Prejudice OR Violence OR "Violence Against Women" OR "Workplace Violence" OR Workplace OR Discrimination OR "Hair Discrimination" OR "Work Environment")

³⁸ Serviço de consulta – pesquisa individual prestado pela bibliotecária Gabriella Braga Andrade Martins (CRB/6 2244) para as Pesquisas 1 e 2 (Anexos B e C).

³⁹ Os resultados do MEDLINE foram excluídos da BVS, uma vez que eles serão analisados via PubMed.

BASE	ESTRATÉGIA
SCOPUS (Via Portal Capes)	(Hair) AND (Racism OR Prejudice OR Violence OR "Violence Against Women" OR "Workplace Violence" OR Workplace OR Discrimination OR "Hair Discrimination" OR "Work Environment")
WEB OF SCIENCE (Via Portal Capes)	(Hair) AND (Racism OR Prejudice OR Violence OR "Violence Against Women" OR "Workplace Violence" OR Workplace OR Discrimination OR "Hair Discrimination" OR "Work Environment")
EMBASE (Via Portal Capes)	(Hair) AND (Racism OR Prejudice OR Violence OR "Violence Against Women" OR "Workplace Violence" OR Workplace OR Discrimination OR "Hair Discrimination" OR "Work Environment")
EMBASE (Via Portal Capes)	(hair) AND (racism OR prejudice OR violence OR 'violence against women' OR 'workplace violence' OR workplace OR 'hair discrimination' OR 'work environment')

Fonte: Biblioteca Baeta Viana (2024).

Em seguida, procedeu-se a uma investigação na literatura cinzenta, enfocando os Repositórios de Teses e Dissertações Nacionais. Dentre os principais repositórios consultados, incluem-se o da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) e repositórios institucionais, tais como os das universidades UFMG, FIOCRUZ, USP e UnB. Essa abordagem visou ampliar a abrangência da busca, considerando contribuições acadêmicas que possam não estar plenamente representadas em periódicos convencionais.

Na terceira etapa, a pesquisa estendeu-se à listagem de referências de artigos e demais fontes já selecionadas, com o propósito de identificar referências adicionais. Nesse sentido, foram acrescentados os termos: violência no trabalho; assédio moral; Design Social; considerando, também, literatura cinzenta. Nessa fase, a análise das referências possibilitou abranger tanto as listas de referências de todas as fontes identificadas, como também destacar as listas de referências dos trabalhos que foram selecionadas a partir do texto completo e/ou incorporados na revisão em andamento, permitindo buscar e identificar bibliografias adicionais que pudessem ser incluídas no estudo. O *software* Rayyan⁴⁰ foi utilizado pelos revisores de forma independente, para a triagem, gerenciamento das referências e a subsequente análise dos dados.

Destaca-se que, ao empregar as estratégias de busca, houve a necessidade de adaptar os termos de pesquisa para cada banco de dados específico e para termos mais comumente utilizados nas línguas portuguesa, inglesa e italiana, uma vez que os conceitos VEC e AIAs, em desenvolvimento, não foram identificados na literatura

⁴⁰ Rayyan é um aplicativo gratuito desenvolvido pelo Qatar Computing Research Institute (QCRI), uma organização sem fins lucrativos ligada à Qatar Foundation. Ele foi criado para auxiliar pesquisadores e autores de revisões sistemáticas, interativas e de escopo a organizar artigos e conduzir seus trabalhos de forma rápida e eficiente.

acadêmica formal publicada. A redação do relatório da revisão de escopo foi orientada pelo uso do PRISMA-ScR Checklist (Apêndice A).

5.3 Grupos focais

5.3.1 Definições e finalidades

Para Minayo (2014), as técnicas de grupo mais comuns para a atividade de pesquisa são as de Grupo Focal (GF) e as de *brainstorming*. Ambas, segundo a autora, são largamente utilizadas em pesquisa qualitativa, seja de forma combinada com entrevistas, seja como estratégias exclusivas. Entrevistas são definidas como a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado formulando perguntas com o objetivo de obter os dados que interessam à investigação (Gil, 2008). Portanto, considera-se que a entrevista é uma forma eficaz de interação social. Mais especificamente, é uma forma de diálogo, em que uma das partes busca coletar materiais, e a outra se apresenta como uma importante fonte de informação. Para o autor, a entrevista, enquanto técnica de coleta de dados, é bastante adequada para a obtenção de informações acerca do que as pessoas sabem, creem, esperam, sentem, desejam, pretendem fazer, fazem ou fizeram. Segundo Gil (2008), as recomendações para preparação e condução de entrevistas normalmente referem-se a entrevistas realizadas individualmente, mas entrevistas também podem ser realizadas em grupo, caracterizando a técnica conhecida como grupos focais.

De acordo com Trad (2009) e Souza (2020), grupo focal é um método de entrevista coletiva pautado na comunicação e na interação, muito utilizado em pesquisas científicas e em intervenções, especialmente sociais, educativas, terapêuticas e motivacionais. Seu principal objetivo é reunir informações detalhadas sobre um tópico específico – sugerido por um pesquisador, coordenador ou moderador – em um grupo de participantes selecionados, buscando obter e colher dados que possam proporcionar a compreensão de percepções, crenças e atitudes sobre um tema, produto ou serviço. Gui (2003) destaca que a principal vantagem desse procedimento é ter a oportunidade de observar uma grande quantidade de interações sobre determinado tema em um período limitado; não há, contudo, a busca de consenso, mas sim da pluralidade de ideias.

Ainda segundo Souza (2020) e Gil (2008), o grupo focal é uma ferramenta com potencial para obter informações que contribuam para ações voltadas ao bem-estar e

à qualidade de vida. Essa técnica é valorizada, principalmente, em estudos de abordagem predominantemente qualitativa e em pesquisas exploratórias, proporcionando melhor compreensão do problema, além de gerar hipóteses e fornecer elementos para a construção de instrumentos de coleta de dados.

Com relação às potencialidades desse método, Minayo (2014, p. 269) aponta que:

O grupo focal consiste numa técnica de inegável importância para se tratar das questões da saúde sob o ângulo do social, porque se presta ao estudo de representações e relações dos diferenciados grupos de profissionais da área, dos vários processos de trabalho e também da população.

Por outro lado, quando utilizado para investigações de grupos específicos, Madriz (2000 *apud* Borges; Santos, 2005) acredita que a situação em grupo pode reduzir a influência do entrevistador nos participantes da pesquisa por inclinar o nível de poder para o grupo. Assim, para pesquisadores feministas, as entrevistas em grupo são particularmente adequadas para revelar as experiências cotidianas das mulheres, pois minimizam o controle que o pesquisador tem sobre os participantes, validando seus relatos e experiências (Madriz, 2000 *apud* Borges; Santos, 2005).

5.3.2 Características e montagem do grupo focal

O método de grupo focal adota procedimentos distintos que o destacam em comparação com outras entrevistas em grupo. Essencialmente, envolve a interação entre os participantes e o pesquisador, visando coletar dados por meio de discussões centradas em tópicos específicos e diretos. No planejamento e na organização do grupo focal, é crucial considerar alguns pontos-chave para assegurar seu pleno desenvolvimento. Isso inclui a avaliação dos recursos necessários, com especial atenção aos moderadores do grupo; a determinação do número de participantes e grupos a serem realizados; a definição do perfil dos participantes; o processo de seleção; e a gestão do tempo (Trad, 2009; Borges; Santos, 2005; Iervolino; Pelicioni, 2001).

O grupo focal é conduzido pelo pesquisador, que atua como moderador, ou por uma equipe, que inclui, além do pesquisador, um ou mais moderadores e um assistente de pesquisa (Gil, 2008). É recomendado que o pesquisador que coordena o debate (moderador) faça anotações rápidas e de destaque em papel, que o ajudarão a retomar tópicos durante a mesma sessão e em etapas posteriores da pesquisa

(como na análise dos dados) (Souza, 2020). Iervolino e Pelicioni (2001) sugerem a presença de um observador e um relator, sendo o primeiro para registrar a comunicação não verbal, bem como momentos em que há embates e discordâncias, além de utilizar estratégias para interferir na discussão e atuar na mudança de tema, dentre outros movimentos do grupo. O relator teria a tarefa de anotar os acontecimentos considerados de maior interesse para a pesquisa. Há, ainda, a descrição da condução de um grupo focal por Gui (2003), no qual estavam presentes um moderador, um comoderador, um responsável pelos equipamentos de gravação e dois observadores e controladores do tempo.

Para a realização dos grupos focais, é recomendável reservar espaços adequados, preferencialmente em território neutro e de fácil acesso aos participantes. Na literatura, é comum a utilização de residências, escritórios, salões de igreja, sedes de associações de bairro e salas de aula. O ideal é que o local acomode confortavelmente o número previsto de participantes e moderadores, além de estar protegido de ruídos e interrupções externas. Os participantes podem ser distribuídos ao redor de uma mesa retangular ou oval, ou dispostos em forma circular, em carteiras individuais ou cadeiras com apoio. Essa organização é especialmente importante caso o pesquisador pretenda oferecer folhas de papel ou outros materiais. Quando os integrantes do grupo não se conhecem, o fornecimento de crachás com nomes – inclusive para membros da equipe de pesquisa – é um recurso que facilitará a comunicação entre todos. Do mesmo modo, é recomendável disponibilizar água, café e um lanche aos participantes (Souza, 2020; Trad, 2009; Borges; Santos, 2005).

Quanto aos equipamentos requeridos, o uso de gravadores (no mínimo, dois) é considerado imprescindível, podendo ocorrer apenas em áudio ou, simultaneamente, em áudio e vídeo. Sobre a mesa, deve haver dois microfones para garantir o registro mais eficaz do debate. Recomenda-se, ainda, o posicionamento dos equipamentos em local adequado, evitando constranger os participantes (Trad, 2009; Souza, 2020). Câmeras, microfones e *notebooks* são recursos adicionais, cujo uso dependerá do tipo de coleta pretendida pelo pesquisador. Vale ressaltar que a utilização de qualquer um desses meios estará condicionada à expressa permissão dos participantes dos grupos, com prévia leitura e assinatura do termo de consentimento (Trad, 2009).

Ademais, os recursos financeiros para a remuneração dos profissionais que realizaram as transcrições das gravações devem constar do planejamento do estudo,

sendo essenciais para a produção do relatório final. Segundo Iervolino e Pelicioni (2001), as transcrições também podem ser feitas pelo próprio pesquisador, que é, inclusive, o mais desejável, considerando-se que o cientista não raramente tem *insights* ao revisitar os diálogos realizados pelos participantes do grupo focal.

A determinação do número de grupos focais necessários para investigar um único tópico, de acordo com Malhotra (2006), depende da natureza do problema, do número de novas ideias geradas por cada grupo sucessivo, do tempo disponível para a gravação e dos recursos financeiros viabilizados. Nesse sentido, o autor recomenda que pelo menos dois grupos sejam conduzidos. Por outro lado, Morgan (1997) ressalta a necessidade de formar de três a cinco grupos. Ele aponta, ainda, que uma quantidade maior de grupos raramente resulta na captação de mais informações.

Além disso, o número total de grupos também deve ser determinado tendo em vista os objetivos da investigação. Tratando-se de uma abordagem qualitativa – neste caso, exploratória –, ainda que seja feita uma previsão inicial, o pesquisador deve utilizar como referência a saturação de alternativas de resposta pelos participantes. Quando os grupos param de trazer novas ideias às discussões, entende-se que o experimento teve êxito para mapear o tema da pesquisa. Nesse momento, o cientista deve ter a capacidade de intervir e finalizar a coleta de dados ao perceber que os depoimentos tornaram-se repetitivos e previsíveis após o ponto de saturação ter sido atingido (Gondim, 2002; Veiga; Gondim, 2001; Morgan, 1997).

5.3.3 Participantes do grupo focal

Tratar da composição do grupo focal é, também, abordar o processo de seleção dos participantes. Como afirma Barbour (2009), citada por Souza (2020, p. 86), “o propósito da amostragem qualitativa é refletir a diversidade dentro do grupo ou população sob estudo, em vez de aspirar ao recrutamento de uma amostragem representativa”. Essa diversidade, por sua vez, favorece a emergência de *insights* valiosos para o debate e para a produção na pesquisa (Souza, 2020).

Em relação à quantidade ideal de participantes, a literatura apresenta variações entre os valores de 6 a 12 participantes. Pesquisadores notórios na recomendam que sejam formados grupos de 3 a 8 (Barbour, 2009) e de 6 a 10 pessoas (Morgan, 1997). Apesar dessa divergência, há o consenso de que grupos com mais de 12 pessoas não são recomendados, em função da dificuldade de direcionar o foco da entrevista e aproveitar a participação de todos (Gondim, 2002; Trad, 2009).

Segundo Morgan (1997) é recomendável convidar cerca de 20% a mais de pessoas do que realmente será necessário para a condução de cada grupo focal. Assim, é possível se prevenir contra ausências inesperadas de participantes. A duração das reuniões pode variar entre 2 a 3 horas (Gil, 2008).

Para o recrutamento dos participantes, é preferível que eles não pertençam a um mesmo círculo social. Dessa forma, evita-se que a livre expressão de ideias no grupo seja inibida pelo temor do impacto (real ou imaginário) que essas opiniões possam causar posteriormente nos demais participantes (Iervolino; Pelicioni, 2001). Por outro lado, o trabalho com grupos compostos por pessoas que já se conhecem pode ser vantajoso. Esses grupos são denominados na literatura como “preexistentes” ou “pré-familiarizados”. Em virtude da convivência cotidiana que compartilham, tais indivíduos possibilitam ao pesquisador uma observação mais detalhada dos processos de dinâmica de grupo durante os debates. Ao mesmo tempo, deve-se considerar um componente ético adicional nesse tipo de abordagem, relacionado à confidencialidade de informações pessoais, já que o convívio social dos participantes segue após a realização da entrevista. Portanto, cabe ao moderador garantir tanto a preservação da privacidade, quanto a prevenção de ressentimentos entre os integrantes do grupo focal (Barbour, 2009).

Os participantes devem portar características similares, evitando a inclusão de pessoas que possam se sentir ameaçadas ou inferiorizadas em decorrência de traços pessoais (Iervolino; Pelicioni, 2001). O recrutamento dos participantes ocorre em função do grupo social a ser estudado, devendo abranger sua variabilidade como, por exemplo, diferentes faixas etárias, gêneros ou classes sociais (Borges; Santos, 2005).

O recrutamento dos participantes pode ser feito de forma randômica, por meio de chamadas telefônicas; questionários de *screening* (para selecionar os participantes que se enquadram nos critérios do trabalho); anúncio de jornal; atendimento em serviços de saúde ou escolas; indicações sucessivas de pessoas pertencentes à população-alvo do estudo ou através de informantes-chave da comunidade em questão (Iervolino; Pelicioni, 2001).

5.3.4 Condução do grupo focal e o papel do moderador

O sucesso da realização do grupo focal depende, fundamentalmente, da habilidade do moderador em criar uma discussão interativa, que proporcione a troca de ideias por meio de esclarecimentos, aprofundamentos, exemplos, justificativas e

questionamentos entre os participantes. Além disso, é essencial que o moderador tenha domínio do tópico em discussão para garantir que a condução da entrevista seja adequada (Souza, 2020; Trad, 2009; Gui, 2003). Gil (2008) destaca a importância de, desde o princípio, manter uma atmosfera de cordialidade e simpatia no grupo. É conveniente, ainda, explicitar aos participantes o caráter estritamente confidencial do experimento, e a anonimização das informações compartilhadas.

O moderador também deve se manter flexível ao lidar com as dúvidas e questionamentos do grupo e ao direcionar os tópicos tratados, considerando, ainda, o tempo disponível para tal. É necessário administrar a emergência de comportamentos de dominação por parte de um ou mais integrantes do grupo, resguardando o fluxo democrático da palavra em um ambiente empático. Adicionalmente, ele deve ser capaz de identificar o momento em que o assunto já foi esgotado ou está se tornando excessivamente ameaçador. O nível de diretividade do moderador depende dos objetivos estabelecidos para a pesquisa e, conseqüentemente, do tipo de informação que se espera obter do grupo. De maneira geral, a baixa diretividade é conveniente quando a coleta de informações possui caráter exploratório e há tempo disponível para sessões sequenciais que permitam o aprofundamento gradual do tema discutido. Ao contrário, em situações em que é necessária a discussão de determinados tópicos em um período restrito, o controle maior da dinâmica por parte do moderador é mais adequado (Souza, 2020; Trad, 2009; Gui, 2003).

Ao assumir uma conduta mais diretiva, o moderador deve evitar a expressão de suas próprias opiniões a respeito do tema em discussão. O seu papel deve ser percebido pelos participantes como o de um facilitador do fluxo de comunicação. Como adverte Minayo (2014), é necessário atentar-se para não induzir as opiniões do grupo, de forma consciente ou não, conforme seu ponto de vista. Além do moderador, deve haver um outro profissional de apoio, atuando oportunamente como segundo moderador (Souza, 2020; Trad, 2009, Gui, 2003).

Os demais pesquisadores que oferecem suporte durante a entrevista (observador; assistente de pesquisa; responsável pelos equipamentos etc.) devem sinalizar sua função no grupo e o uso de equipamentos. Para que a discussão seja proveitosa, além de mostrar sinceridade e receptividade a diferentes depoimentos, o pesquisador deve salientar e seguir as seguintes orientações: (a) manter a alternância dos turnos de fala para que todos sejam ouvidos com clareza; (b) apenas uma pessoa

deve falar por vez; (c) todos os participantes são livres para emitir opinião; (d) evitar a ocorrência simultânea de mais de um debate no grupo; (e) evitar o domínio da discussão por uma só pessoa; (f) estimular a fala dos participantes que se apresentem tímidos; (g) conduzir o grupo para o próximo tópico quando um assunto já foi suficientemente explorado; (h) manter o foco e a discussão na temática em questão. Ademais, o lanche disponibilizado aos participantes durante o experimento deve localizar-se em uma região da sala de fácil acesso, de onde os participantes ainda possam participar do debate. Os banheiros também devem ser acessíveis, e orientações para encontrá-los devem estar claras. Por fim, um momento para a confirmação de procedimentos ou esclarecimento de dúvidas deve ser reservado antes do início da entrevista (Souza, 2020; Trad, 2009; Iervolino; Pelicioni, 2001).

A condução do grupo focal segue um roteiro de tópicos diretamente relacionados às questões de investigação que o projeto visa responder. Como a proposta do método é desenvolver uma discussão centrada em um tema específico, recomenda-se que o roteiro contenha de 3 a 5 tópicos, no máximo, e que sejam planejados com antecedência. Esses itens não devem ser revelados ao grupo em forma de questões diretas, mas por meio de “dicas” e estímulos sutis para introduzir o assunto (Iervolino; Pelicioni, 2001).

Outro ponto importante na administração dos grupos focais diz respeito aos materiais de estímulo. É comum a utilização de cartazes, figuras, desenhos, fotografias, filmes, histórias ou dramatizações como fontes de estímulo para o grupo, de forma a iniciar um determinado debate (Souza, 2020; Gaskell, 2002; Iervolino; Pelicioni, 2001). Também é possível distribuir um material de apoio estruturado, como, por exemplo, uma folha com uma tabela a ser preenchida pelos participantes com três aspectos positivos e três negativos sobre um determinado tema, ou vantagens e desvantagens. A utilização de recursos disponíveis na Internet (como vídeos curtos, postagens etc.) para estimular debates também é recomendável nesse contexto (Souza, 2020).

Souza (2020) destaca que o trabalho com o grupo focal não se encerra com o término da dinâmica: há etapas importantes a serem seguidas posteriormente, que podem gerar dados relevantes para análise. Em um primeiro momento, a equipe deve avaliar o ambiente geral da discussão, compartilhar impressões, sugerir tópicos para futuros encontros ou análises e revisar procedimentos adotados, aproveitando as anotações feitas e a memória recente sobre o encontro. Outra etapa importante no

pós-debate é a descrição, por parte do moderador, das gravações, anotações e/ou observações realizadas durante a atividade. Esses relatos podem ser compartilhados com os observadores, para que incluam suas próprias percepções e novos apontamentos. Esse material também pode contribuir para a triangulação, quando utilizado em combinação com outras técnicas, além de compor parte dos dados, oriundos da aplicação da metodologia qualitativa de grupos focais (Souza, 2020; Trad, 2009; Iervolino; Pelicioni, 2001).

A etapa seguinte diz respeito à decisão sobre a transcrição das gravações, que não é obrigatória, mas que pode facilitar a análise e compreensão dos dados coletados. A escolha de realizar a transcrição ou não depende dos recursos disponíveis, dos objetivos da pesquisa e da profundidade desejada para a análise (Souza, 2020; Trad, 2009; Gui, 2003).

5.3.5 Roteiro do grupo focal

A preparação do roteiro depende do tipo de entrevista adotado. Em entrevistas informais, por exemplo, é suficiente apenas definir os tópicos de interesse, permitindo que o desenvolvimento do conteúdo ocorra de forma livre, conforme as habilidades espontâneas do entrevistador para conduzir a dinâmica. Já nas entrevistas estruturadas, o processo se assemelha bastante à redação de um questionário. Apesar das diferenças entre as abordagens, algumas diretrizes gerais para a elaboração do roteiro devem sempre ser seguidas (Gil, 2008).

O roteiro é considerado o segundo elemento mais importante para a pesquisa, sendo o primeiro a atuação do moderador. Esse planejamento funciona como um norteador para as discussões, garantindo que a entrevista avance em torno de um tema e que os participantes expressem suas ideias, percepções e sentimentos sobre o assunto. É recomendado, então, que o processo de discussão seja cuidadosamente planejado, de forma a sequenciar os tópicos do foco de discussão (Borges; Santos, 2005; Gui, 2003; Gondim, 2002; Trad, 2009).

Um roteiro deve ser breve, contendo apenas pontos fundamentais para pesquisa. É indicado iniciar a dinâmica com questões gerais, e em seguida, apresentar temas específicos, com tópicos organizados e roteirizados segundo o esquema lógico mais adequado para o projeto de pesquisa. Essa medida auxilia o moderador a se orientar no decorrer da sessão, garantindo maior controle sobre a situação. Além disso, favorece a abordagem padronizada dos grupos focais quando

houver mais de um facilitador conduzindo os encontros. O roteiro, contudo, não deve ser rígido, obrigando o grupo a discutir excessivamente um tópico que claramente não lhe interessa ou a seguir para outro assunto quando as discussões sobre determinado tema ainda não foram saturadas (Borges; Santos, 2005; Gui, 2003; Gondim, 2002; Trad, 2009). Ademais, de acordo com Trad (2009), questões objetivas, que poderiam ser obtidas por outras fontes, não devem ser incluídas no roteiro, uma vez que a finalidade do experimento é captar as impressões simbólicas e subjetivas dos participantes.

Após sua redação e antes de sua aplicação, o questionário (aqui denominado roteiro) deve ser testado. A finalidade desse teste é assegurar a validade e precisão do instrumento, além de revelar possíveis falhas na redação ou estrutura do roteiro, tais como: clareza, precisão dos termos, complexidade das questões, inclusão de questões desnecessárias, possíveis constrangimentos que possam ser causados aos informantes, exaustão etc. Para a realização do experimento piloto, a quantidade de participantes não precisa ser superior a 10% da amostra almejada (Gil, 2008; Canhota, 2008; Lakatos; Marconi, 2003).

O pré-teste pode ser realizado mais de uma vez, a fim de aprimorá-lo e aumentar a sua validade. Deve, ainda, ser aplicado em populações com características semelhantes, mas nunca naquela que será o alvo do estudo (Lakatos; Marconi, 2003).

5.4 População de estudo

Nesta pesquisa, foram formados grupos focais compostos por mulheres que participavam das oficinas oferecidas pelo programa Para Elas (Figura 7). Como pré-estabelecido, a seleção dos participantes ocorreu por conveniência, considerando fatores como tempo de funcionamento das oficinas, grau de estruturação organizacional, número de pessoas disponíveis, comprometimento das participantes e localização geográfica. Buscou-se assegurar que as oficinas fossem localizadas em diferentes regiões da cidade de Belo Horizonte, conforme a metodologia sugerida por Gil (2008), Canhota (2008), Lakatos e Marconi (2003) e Werkema (1996).

Figura 7 – Oficinas do Programa Para Elas

Oficina	Local	Região
Taquaril*	Projeto Providência*	Leste*
Granja de Freitas	CRAS Granja de Freitas	Leste
Alto Vera Cruz	Escola Israel Pinheiro	Leste
Jardim Felicidade	RECIAR	Norte
Novo Aarão Reis	Rua Osvaldo F. de Souza, 29	Norte
Confisco	CS Confisco	Norte [Pampulha]
Venda Nova	CEM Venda Nova	Norte [Venda Nova]
Vila Fátima	CRAS Vila Fátima	Centro-Sul
Cícero Idelfonso	CS Cícero Idelfonso	Oeste
Santa Maria	CS Santa Maria	Oeste
Vista Alegre	Vista Alegre	Oeste
Betânia	CS Conjunto Betânia	Oeste

*Local de realização do pré-teste

Fonte: elaborada pela autora (2024).⁴¹

Para o presente estudo, foram formados quatro grupos focais, cada um contendo de 6 a 10 participantes. Ainda que houvesse uma previsão inicial quanto ao tempo da entrevista, o principal indicador para o encerramento da dinâmica foi a saturação das alternativas de resposta, isto é, quando os grupos deixaram de apresentar novas ideias durante as discussões, sinalizando que o tema havia sido suficientemente mapeado e que os objetivos da pesquisa haviam sido cumpridos (Gondim, 2002; Veiga; Gondim, 2001; Morgan, 1997).

Esses grupos foram estrategicamente formados com o objetivo de serem diversificados na medida do possível, incluindo uma ampla gama de idades, formações educacionais e experiências profissionais. É importante ressaltar que essa metodologia foi projetada para aumentar os níveis de confiabilidade da investigação. Assim, buscou-se compor uma amostra engajada e representativa, capaz de promover discussões enriquecedoras e produtivas durante os grupos focais. Essa abordagem não apenas contribui para a qualidade dos dados coletados, como também fortalece as conclusões da pesquisa, tornando-a mais reflexiva, inclusiva e apta a gerar mudanças práticas significativas.

5.5 Realização do pré-teste

O pré-teste contou com a participação de 8 indivíduos, além da mestrandia responsável pelo desenvolvimento das oficinas no local, Fernanda Leite, e do

⁴¹ Oficinas em funcionamento no momento da pesquisa.

supervisor Felipe Domingues, que atuou como observador na entrevista. Ambos tiveram acesso ao material de apoio desenvolvido para orientar os profissionais participantes do grupo focal (Apêndice B). O pré-teste foi realizado no dia 30 de novembro de 2023, com duração de uma hora, aproximadamente (tempo total de 1h08min13seg) na oficina do projeto Para Elas, Por Elas, Por Eles, Por Nós da Faculdade de Medicina da UFMG, que ocorre no bairro Taquaril desde 2017. Para a condução do grupo focal (GF), foi elaborado um roteiro de entrevista (Apêndice C), dividido em sessões, centradas em quatro categorias definidas *a priori*, compostas por subitens e recursos de estímulos, incluindo vídeos e perguntas diretas (Apêndice D).

Nas oficinas, são realizados encontros semanais para mulheres moradoras da região. O local é utilizado em parceria com o projeto Divina providência, de responsabilidade da Prefeitura de Belo Horizonte. Convém salientar que, nessas oficinas, formou-se um vínculo comunitário que ultrapassou as demarcações de uso do espaço. Ao decorrer de um ano de oficinas realizadas, as mulheres atendidas se fortaleceram e, coletivamente, expressaram o desejo de aprimorar suas habilidades artesanais. A partir disso, no dia 2 de fevereiro de 2018, as mulheres que tinham como matéria prima o uso de tecido criaram o Coletivo de Mulheres da Leste (Melo *et al.*, 2023).

Como já mencionado, a escolha tanto do local quanto do número de participantes para realização do pré-teste deu-se por conveniência (Gil, 2008; Canhota, 2008; Lakatos; Marconi, 2003; Werkema, 1996). Foram seguidos os critérios estabelecidos por Werkema (1996) e Gil (2008), que recomendam a seleção de, no mínimo, 10% da amostra final – entre 0.8 e 1.2 indivíduos – para a realização do pré-teste. A amostra final foi definida como composta por de 8 a 12 pessoas. Participaram do grupo focal 8 mulheres, com faixa etária de 44 a 67 anos, sendo a maioria profissionais autônomas ou donas de casa. Todas assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), previamente lido e explicado pelos pesquisadores antes do início das atividades (Apêndice E).

O resultado do pré-teste apontou que o tempo previamente estipulado para a realização do grupo focal (de 60min a 1h30min) foi adequado para a atividade. Além disso, mostrou-se necessário considerar a participação de pessoas não alfabetizadas, bem como de aprimorar a estrutura do local para a execução das ações planejadas, tendo em vista limitações decorrentes da ausência de equipamentos que otimizassem o tempo, como pranchetas para preenchimento das fichas de identificação e das

respostas dos questionários. O acesso limitado à internet para a exibição de vídeos de estímulo, assim como falhas no sistema de som e de projeção de imagens, também representou empecilhos para a condução adequada da entrevista. Foi necessário, ainda, adaptar terminologias utilizadas no roteiro: por exemplo, houve a substituição do termo “entrevista de emprego” por “relações de trabalho”, uma vez que nem todas as mulheres presentes haviam se submetido a entrevistas formais. Por fim, observou-se a importância de reduzir digressões e interferências com falas de caráter educativo. Assim, concluiu-se que é fundamental atentar-se ao roteiro proposto para a investigação.

Dessa forma, constatou-se que a realização do pré-teste foi fundamental, contribuindo tanto para o refinamento do instrumento final de coleta de dados com o método GF quanto para o amadurecimento da experiência de campo. Por meio da aplicação do pré-teste, foi possível, como já apontado na literatura, atentar-se a detalhes relevantes relacionados à coerência entre objetivos gerais e específicos deste estudo e à metodologia adotada, considerando o caráter qualitativo e exploratório da pesquisa, que investiga tópicos originais vinculados aos campos nos quais será inserida após sua conclusão.

5.6 Plano de análise

O método de análise de conteúdo, desenvolvido por Laurence Bardin (1977), é uma técnica valiosa e amplamente aplicada em pesquisas qualitativas. Esse método descreve como organizar e categorizar textos de forma a facilitar a inferência de conhecimentos sobre as produções ou comunicações estudadas. A análise de conteúdo pode, portanto, ser compreendida como:

Um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais sutis em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a “discursos” extremamente diversificados (Bardin, 1977, p.15).

Seu propósito é explorar os sentidos e significados atribuídos pelos participantes de estudos qualitativos e, em alguns casos, quantitativos, em relação a um determinado tema, problema ou fenômeno (Bardin, 1977). A partir da utilização dessa técnica, estabelecem-se os critérios para a condução da análise dos dados, que é composta por três fases: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados e interpretação (Bardin, 1977).

Nesta pesquisa, o plano de análise teve início com a descrição de todos os grupos focais, a transcrição de discussões orais, dos relatos em texto e de outros materiais coletados. Em seguida, foi realizada uma leitura inicial desses elementos, visando uma compreensão geral do conteúdo e assimilação das informações principais. O objetivo desse processo é identificar tendências e padrões de respostas associadas ao tema de estudo (Morgan, 1997, 1992; Gaskell, 2002).

Na fase de codificação, o texto foi dividido em unidades menores, como palavras, frases e parágrafos, que foram posteriormente categorizadas. Esse processo teve natureza dinâmica e demandou ajustes nas categorias, tais como fusões, subdivisões e criação de novas classes, organizadas de forma a permitir a análise comparativa e detalhada do conteúdo, juntamente à revisão de escopo.

As categorias estabelecidas foram examinadas com o objetivo de possibilitar a inferência e a interpretação dos dados., considerando as questões de pesquisa e os objetivos do estudo. Essa etapa busca compreender os significados dos conteúdos identificados.

Para apoiar a análise dos dados desta pesquisa, foi utilizado o software IRAMUTEQ, que permite diferentes processamentos e análises estatísticas de textos produzidos. Dentre as vantagens oferecidas, destaca-se o fato de ser gratuito e baseado na lógica *open source* (código aberto). O programa é ancorado no *software* R e na linguagem de programação Python. Desenvolvida em 2009 por Pierre Ratinaud, originalmente em francês, a ferramenta atualmente dispõe de dicionários completos em diversos idiomas. No Brasil, seu uso teve início a partir de 2013, sendo cada vez mais popularizado na área da saúde. O IRAMUTEQ possibilita cinco tipos de análises: estatísticas textuais clássicas; pesquisa de especificidades de grupos; classificação hierárquica descendente; análises de similitude e nuvem de palavras (Medeiros *et al.*, 2022; Kami *et al.*, 2016; Camargo; Justo, 2013).

O processamento de dados oferecido pelo *software* apresenta rigor estatístico e permite aos pesquisadores utilizar diferentes recursos técnicos de análise lexical, além de aprimorá-los – inclusive em grandes volumes de texto. É importante ressaltar que o uso do *software* não é, por si só, um método de análise de dados, mas uma ferramenta para processá-los. Dessa forma, o programa não oferece uma avaliação completa, cabendo ao pesquisador a interpretação dos resultados (Camargo; Justo, 2013). Ainda, Bardin (1977) destaca que, em alguns casos, o uso de computadores

pode ser útil para a análise de conteúdo, especialmente quando a unidade de registro é a palavra.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

6.1 Revisão de escopo

Nesta revisão, para formulação da pergunta de pesquisa, foram utilizados os elementos do mnemônico PCC, seguindo as orientações do JBI, mais especificamente do guia para relatório de revisão de escopo PRISMA-ScR. Nesse cenário, “P” representa população/participantes; “C”, o conceito a ser investigado, e o segundo “C”, o contexto, sendo elementos que direcionam a revisão, conforme descrito no Quadro 1, da seção 5.2. Em conformidade com os padrões do JBI, uma estratégia de busca em três etapas foi realizada, como explicitado pela metodologia da revisão de escopo (Peters *et al.*, 2020; Tricco *et al.*, 2018).

Considerando a natureza interativa desse tipo de revisão, foram necessárias alterações e adequações metodológicas no protocolo ao longo do processo. Todas as mudanças realizadas foram devidamente relatadas (Peters *et al.*, 2020; Tricco *et al.*, 2018). Tais mudanças ocorreram devido ao fato de os conceitos VEC e AIA não terem sido identificados na literatura acadêmica formal. Nesse sentido, foi realizada uma pesquisa mais abrangente (Pesquisa 1: cabelo e racismo), com o objetivo de identificar fontes adicionais. Em seguida, conduziu-se uma nova pesquisa bibliográfica alinhada aos objetivos do estudo (Pesquisa 2: cabelo e discriminação capilar). A Pesquisa 1 está descrita no Quadro 2, enquanto a Pesquisa 2 é apresentada no Quadro 3, ambas localizadas na seção 5.2.

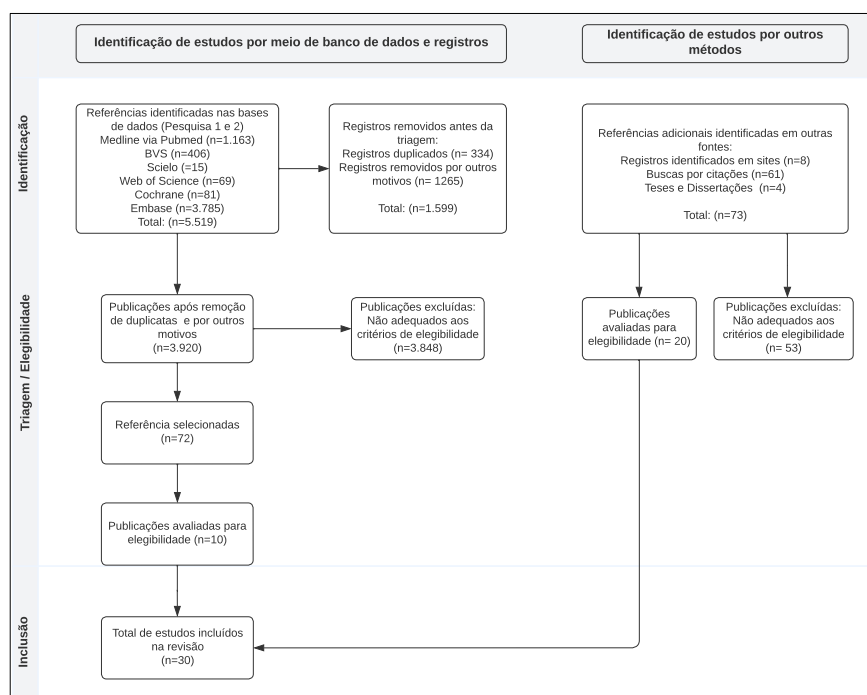
Para o desenvolvimento das duas pesquisas, foi realizada uma seleção preliminar dos materiais com base em sua elegibilidade, na qual títulos, resumos e introduções foram criteriosamente analisados, avaliando-se sua pertinência em relação ao tema da pesquisa. Esse processo foi conduzido por revisores de forma independente, utilizando dispositivos eletrônicos diferentes. As divergências de classificação identificadas durante a triagem foram discutidas em reuniões conjuntas, nas quais se decidia, por consenso, sobre a inclusão ou exclusão de determinados estudos na revisão.

Posteriormente, foi realizada uma análise detalhada dos materiais selecionados, destacando informações relevantes, descobertas essenciais e principais perspectivas apresentadas pelos autores. Os resultados das buscas foram apresentados em formato de fluxograma, conforme as orientações do JBI e do

PRISMA-ScR. O fluxograma PRISMA-ScR (Figura 8) foi o instrumento utilizado para organizar e ilustrar o processo de seleção dos estudos. Esse recurso possibilita uma representação visual clara das etapas de identificação, triagem, elegibilidade e inclusão dos estudos, o que assegura a transparência e a reprodutibilidade da revisão.

Todos os estudos identificados foram agrupados e exportados para o *software* Rayyan, havendo também a exclusão de duplicatas. O programa permitiu a triagem de forma independente e cega, ocultando as decisões dos revisores até que todas as avaliações fossem concluídas. Esse recurso automatizado tornou o processo eficiente, além de reduzir possíveis interferências e falhas humanas.

Figura 8 – Fluxograma PRISMA-ScR 2020, adaptado para revisão de escopo



Fonte: elaborado pela autora (2024), a partir de Haddaway *et al.* (2022).

O processo de definição de elegibilidade ocorreu em duas etapas: 1) identificação de estudos por meio de banco de dados e registros; e 2) identificação de estudos por outros métodos. A identificação de estudos por meio de banco de dados e registros agrupou um total de 5.519 artigos provenientes das bases de dados Medline via PubMed (1.163), BVS (406), Scielo (15), Web of Science (69), Cochrane (81) e Embase (3.785), dos quais 1.599 foram excluídos, sendo 334 por serem registros duplicados e 1.265 por não corresponderem ao tema desta investigação. As exclusões foram feitas com base na avaliação de títulos, ano de publicação, idioma, tipo de revisão e faixa etária. Os 3.920 trabalhos resultantes dessa triagem inicial

foram submetidos a uma nova filtragem, na qual foram excluídos 3.848 trabalhos; restaram, então, 72 referências, das quais 10 foram avaliadas para elegibilidade. Os artigos selecionados na primeira etapa do processo estão listados no Quadro 4, a seguir, referente às duas pesquisas enviadas à Biblioteca José Baeta Vianna, UFMG, Campus Saúde, serviço de pesquisa – consulta individual.

Quadro 4 – Artigos selecionados por meio de banco de dados e registros

Identificação	Título	Autores	Periódico	Ano
Nkimbeng <i>et al.</i> (2023)	The person beneath the hair: hair discrimination, health, and well-being	Nkimbeng, Manka; Rumala, Bernice. M.; Richardson, Crystal M.; Stewart-Isaacs, Shemekka Ebony; Taylor, Janiece L	Health Equity, v. 7, n. 1, p. 406-410	2023
Jaima (2022)	American ignorance and the discourse of manageability concerning the care and presentation of black hair	Jaima, Amir R. A.	J. Med. Humanit., v. 43, n. 2, p. 283-302	2022
Tate (2022)	Beauty	Tate, Shirley Anne	Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie, v. 59, n. 4	2022
Kurdi <i>et al.</i> (2021)	Specificity and incremental predictive validity of implicit attitudes: studies of a race-based phenotype	Kurdi, Benedek; Carroll, Timothy J.; Banaji, Mahzarin R.	Cogn. Res. Princ. Implic., v. 6, n. 1, p. 61-61	2021
Cox <i>et al.</i> (2021)	Will nurse leaders help eradicate 'hair racism' from nursing and health services?	Cox, Georgina; Sobrany, Sheila; Jenkins, Emerald; Musipa, Cledwyn; Darbyshire, Philip	J. Nurs. Manag., v. 29, n. 7, p. 2014-2017	2021
Lee e Nambudiri (2021)	The CROWN act and dermatology: taking a stand against race-based hair discrimination	Lee, Michelle S.; Nambudiri, Vinod E.	J. Am. Acad. Dermatol., v. 84, n. 4, p. 1181-1182	2021
Sosoo <i>et al.</i> (2020)	The influence of internalized racism on the relationship between discrimination and anxiety	Sosoo, Effua E.; Bernard, Donte L.; Neblett, Enrique W.	Cultur. Divers. Ethnic. Minor. Psychol., v. 26, n. 4, p. 570-580	2020
Mbilishaka <i>et al.</i> (2020)	Don't get it twisted: Untangling the psychology of hair discrimination within Black communities	Mbilishaka, Afiya M.; Clemons, Kai; Hudlin, McKalah; Warner, Camille; Jones, Darrick	Am. J. Orthopsychiatry, v. 90, n. 5, p. 590-599	2020
Oliveira e Mattos (2019)	Identidades em transição: Narrativas de mulheres negras sobre cabelos, técnicas de embranquecimento e racismo	Oliveira, Aryanne Pereira de Oliveira; Mattos, Amana Rocha	Estud. pesqui. psicol., v. 19, n. 2, p. 445-463	2019
Paim e Pereira (2011)	Aparência física, estereótipos e discriminação racial	Paim, Altair dos Santos, Pereira, Marcos Emanuel	Cienc. Cogn, v. 16, n. 1, p. 2-18	2011

Fonte: elaborado pela autora (2024).

Após a finalização da primeira etapa, iniciou-se a identificação de estudos por outros métodos, como registros identificados em sites (8), buscas por citações nos artigos selecionados (61) e teses e dissertações (4), totalizando 73 referências adicionais. Em seguida, durante a triagem de elegibilidade, foram excluídas 53 publicações, permanecendo 20 para avaliação. Ao fim de ambas as etapas, 30 estudos foram selecionados para leitura do resumo e determinação da relevância em relação aos critérios de inclusão, sendo 10 trabalhos elegidos a partir da pesquisa fornecida pela BibliotecaFM/UFMG⁴², e 20 selecionados a partir da leitura e busca nas referências encontradas, listados no Quadro 5 a seguir.

Quadro 5 – Artigos selecionados por outros métodos⁴³

Identificação	Título	Autores	Periódico	Ano
Hofmann (2024)	Aesthetic injustice	Hofmann, Bjørn	Journal of Business Ethics, v. 189, n. 2, p. 217-229	2024
Monk, Esposito e Lee (2021)	Beholding inequality: race, gender, and returns to physical attractiveness in the United States	Monk Jr., Ellis P.; Esposito, Michael H.; Lee, Hedwig	American Journal of Sociology, v. 127, n. 1, p. 194-241	2021
Koval e Rosette (2020)	The natural hair bias in job recruitment.	Koval, Christy Zhou; Rosette, Ashleigh Shelby	Social Psychological and Personality Science, v. 12, n. 5, p. 741-750	2020
Anýžová e Matějů (2018)	Beauty still matters: the role of attractiveness in labour market outcomes	Anýžová, Petra; Matějů, Petr	International Sociology, v. 33, n. 3, p. 269-291	2018
Dobos (2017)	Networking, corruption, and subversion.	Dobos, Ned	Journal of Business Ethics, v. 144, p. 467-478	2017
Johnson <i>et al.</i> (2017)	The “good hair” study: explicit and implicit attitudes toward black women’s hair	Johnson Jcgill, Alexis; Godsil, Rachel; Tropp, Linda; Goff, Phillip Atiba	Perception Institute	2017
Lage e Souza (2017)	Da cabeça aos pés: racismo e sexismo no ambiente organizacional	Lage, Mariana Luisa da Costa; Souza, Eloisio Moulin de	Revista de Gestão Social e Ambiental, v. 11, p. 55-73	2017

⁴² Biblioteca José Baeta Vianna, UFMG, Campus Saúde, Serviço de Pesquisa – Consulta Individual: Gabriella Braga Andrade Martins, bibliotecária – CRB/6 2244).

⁴³ A partir das referências do Quadro 1.

Identificação	Título	Autores	Periódico	Ano
Oyedemi (2016)	Beauty as violence: "beautiful" hair and the cultural violence of identity erasure	Oyedemi, T	Social Identities	2016
Opie e Phillips (2015)	Hair penalties: the negative influence of Afrocentric hair on ratings of Black women's dominance and professionalism	Opie, Tina R.; Phillips, Katherine W.	Frontiers in psychology, v. 6, art. 1311	2015
Byrd e Tharps (2014)	When black hair is against the rules	Byrd, Ayana; Tharps, Lori L.	The New York Times, 30 abr. 2014	2014
Johnson e Bankhead (2014)	Hair it is: examining the experiences of Black women with natural hair	Johnson, Tabora A.; Bankhead, Teiahsha	Open Journal of Social Sciences, v. 2, p. 86-100	2014
Eisenkraft (2013)	Accurate by way of aggregation: Should you trust your intuition-based first impressions?	Eisenkraft, Noah	Journal of Experimental Social Psychology, v. 49, n. 2, p. 277-279	2013
Barrick <i>et al.</i> (2009)	What you see may not be what you get: relationships among self-presentation tactics and ratings of interview and job performance	Barrick, Murray R.; Shaffer, Jonathan A.; Degrossi, Sandra W.	Journal of applied psychology, v. 94, n. 6, p. 1394-1411	2009
Judge e Hurst (2009)	Does it pay to be smart, attractive, or confident (or all three)? Relationships among general mental ability, physical attractiveness, core self-evaluations, and income	Judge, T. A.; Hurst, C.; Simon, L. S.	Journal of Applied Psychology, Washington, v. 94, n. 3, p.742-755	2009
Thompson (2009)	Black women, beauty, and hair as a matter of being	Thompson, C.	Women's Studies, v. 38, n.8, p. 831-856	2009
Chapman (2007)	"I am Not my Hair! Or am i?": black women's transformative experience in their self perceptions of abroad and at home	Chapman, Yolanda Michele	Dissertação (Mestrado em Antropologia), Georgia State University	2007

Identificação	Título	Autores	Periódico	Ano
Patton (2006)	Hey girl, am I more than my hair?: African American women and their struggles with beauty, body image, and hair	Patton, Tracey Owens	NWSA journal, v. 18, n. 2, p. 24-51	2006
Greenwald <i>et al.</i> (1998)	Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test	Greenwald, A. G., McGhee, D. E.; Schwartz, J. L. K.	Journal of Personality and Social Psychology, v. 74, n. 6, p. 1464-1480	1998
Marlowe <i>et al.</i> (1996)	Gender and attractiveness biases in hiring decisions: Are more experienced managers less biased?	Marlowe, C. M.; Schneider, S. L.; Nelson, C. E.	Journal of Applied Psychology, v. 81, n. 1, p. 11-21	1996
Kyle e Mahler (1996)	The effects of hair color and cosmetic use on perceptions of a female's ability	Kyle, Diana J.; Kyle, Heike IM.	Psychology of women quarterly, v. 20, n. 3, p. 447-455	1996

Fonte: elaborado pela autora (2024).

A leitura dos artigos selecionados, tendo como referência a pergunta norteadora desta pesquisa, revelou uma compreensão multifacetada e profunda sobre as interseções entre aparência física, raça, gênero e discriminação, com ênfase no racismo capilar e na imposição de padrões eurocêntricos. Esses padrões, frequentemente não reconhecidos como formas explícitas de violência, reforçam desigualdades estruturais e apagam identidades, impactando negativamente diversos aspectos da vida das pessoas negras, da autoestima à inserção no mercado de trabalho.

Os estudos evidenciaram que mulheres negras com cabelos naturais ou texturizados enfrentam preconceitos implícitos e explícitos, sendo frequentemente percebidas como menos profissionais. Essa noção contribui para a reprodução de desigualdades nos processos de recrutamento e no ambiente de trabalho, nos quais normas de beleza são usadas como ferramentas de exclusão. Apesar de apresentarem *insights* relevantes sobre essas questões, os artigos selecionados não desenvolvem o entendimento explícito de tal discriminação como violência, tampouco propõem soluções concretas para sua mitigação, embora enfatizem a necessidade

urgente de intervenções políticas, educacionais e culturais para aplacar tais desigualdades.

A diversidade dos periódicos listados enriquece esta análise, ao conectar saúde, psicologia, cultura e sociologia, revelando as múltiplas dimensões das experiências de discriminação estética. Trabalhos publicados nas revistas *Health Equity* e *Journal of Nursing Management* destacam a importância de políticas inclusivas na saúde e no ambiente de trabalho. O periódico *Journal of the American Academy of Dermatology* enfatiza a relevância de práticas dermatológicas culturalmente sensíveis, enquanto as publicações em *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology* e *American Journal of Orthopsychiatry* examinam os efeitos psicológicos do racismo e da discriminação capilar. No entanto, essas publicações ainda não classificam tal discriminação como uma forma de violência, tampouco apontam soluções práticas para mitigação desse fenômeno.

Além disso, periódicos como *Journal of Medical Humanities* e *Canadian Review of Sociology* oferecem uma perspectiva sociocultural que amplia o entendimento das interações entre raça, gênero e beleza. Estudos publicados em *Ciência Cognitiva e Cognitive Research: Principles and Implications* desenvolvem uma abordagem cognitiva do tema, ao analisarem os vieses implícitos e os mecanismos psicológicos que sustentam a perpetuação do racismo estrutural. Não obstante, seguem sem apresentar propostas concretas para superação do quadro discriminatório amplamente reconhecido na literatura internacional.

Por meio de uma investigação complementar (além daquela realizada pela biblioteca para fins de revisão de escopo), foram identificadas contribuições que reforçam a tese deste estudo, a qual aponta tanto para a necessidade do entendimento de racismos, discriminações e/ou julgamentos relacionados aos cabelos como formas de VEC propriamente dita, quanto para a importância de apresentar propostas para seu enfrentamento nas esferas corporativa, pública e social.

Nesse contexto, a injustiça estética surge como uma forma específica de discriminação contra características físicas, como o cabelo natural afro, impactando negativamente a percepção de profissionalismo e diminuindo as oportunidades de recrutamento para mulheres negras. Essa perspectiva é explorada por Hofmann (2024), no artigo publicado no *Journal of Business Ethics*, em que é discutido o conceito de “injustiça estética” no âmbito das dinâmicas estruturais de exclusão.

Complementarmente, Monk Esposito e Lee (2021), no *American Journal of Sociology*, e Anýžová e Matějů (2018), em *International Sociology*, demonstram como a atratividade física perpetua desigualdades de raça e gênero no mercado de trabalho. Ademais, o racismo e o sexismo frequentemente se entrelaçam no ambiente organizacional, com o cabelo natural afro atuando como um marcador de exclusão, conforme abordado por Lage e Souza (2017) na *Revista de Gestão Social e Ambiental*.

A imposição de padrões de beleza eurocêntricos, destacada por Oyedemi (2016) em *Social Identities*, é reconhecida como uma forma de violência cultural que apaga identidades e reforça desigualdades estruturais. Esses padrões também resultam em consequências rígidas contra características afrocentradas, como os cabelos naturais, que são comumente associados a atributos negativos de dominância e falta de profissionalismo, segundo Opie e Phillips (2015), em um artigo publicado em *Frontiers in Psychology*.

Enquanto isso, Johnson e Bankhead (2014), no *Open Journal of Social Sciences*, destacam os desafios enfrentados por mulheres negras com cabelos naturais e suas formas de resistência cultural. Esses elementos se conectam à análise de Eisenkraft (2013), no *Journal of Experimental Social Psychology*, que questiona a confiabilidade das primeiras impressões baseadas na aparência. De forma complementar, Patton (2006), em *NWSA Journal*, e Byrd e Tharps (2014), no *The New York Times*, investigam a autoimagem e a história do cabelo negro, reforçando seu papel como símbolo de resistência e identidade nas comunidades negras.

No campo da psicologia, o Teste de Associação Implícita (IAT) avalia preconceitos inconscientes relacionados à aparência. Estudos de Johnson *et al.* (2017), pelo Perception Institute, e Greenwald *et al.* (1998), no *Journal of Personality and Social Psychology*, revelam como atitudes implícitas influenciam comportamentos discriminatórios. No contexto das decisões de contratação, Marlowe *et al.* (1996), no *Journal of Applied Psychology*, exploram como gerentes mais experientes podem mitigar vieses de gênero e atratividade. Por fim, Kyle e Mahler (1996), em *Psychology of Women Quarterly*, destacam o impacto da aparência, como a cor do cabelo e o uso de cosméticos de coloração e/ou descoloração, nas percepções de competência profissional.

O Quadro 6 apresenta os 30 artigos selecionados para a revisão de escopo, sendo listados os autores, suas respectivas contribuições e/ou propostas, bem como

as evidências apresentadas em cada um dos trabalhos. Esses aportes, identificados a seguir, não apenas corroboram a urgência do enfrentamento à VEC, mas também reforçam a necessidade de ações inclusivas, como campanhas educacionais, legislações antidiscriminatórias e promoção da diversidade, para combater o racismo estrutural e construir uma sociedade mais justa e equitativa.

Quadro 6 – Contribuições e/ou propostas e evidências dos artigos selecionados

Identificação	Contribuições e/ou propostas	Evidências
Hofmann (2024)	Analisa o conceito de injustiça estética, na qual características físicas influenciam as oportunidades e o tratamento justo das pessoas, afetando diversas áreas, como saúde, emprego e interações sociais, acentuando desigualdades.	Não apresenta
Nkimbeng <i>et al.</i> (2023)	Destacam a discriminação baseada em características do cabelo, discutindo seu impacto na saúde mental e no bem-estar de pessoas negras. Ressaltam a importância da implementação de políticas de proteção capilar no local de trabalho e na educação.	Não apresenta
Jaima (2022)	Explora o discurso sobre os cuidados do cabelo crespo em contextos culturais dominantes e a falta de conhecimento por parte de norte-americanos sobre o cuidado adequado.	Não apresenta
Tate (2022)	Argumenta que a beleza não é uma categoria neutra, mas uma percepção racializada construída por meio da colonização e escravidão. Destaca que a descolonização dos padrões de beleza é necessária para promover a inclusão e a autoestima positiva em populações negras.	Não apresenta
Kurdi <i>et al.</i> (2021)	Investigam como os preconceitos implícitos relacionados a características raciais, incluindo o cabelo, afetam atitudes e comportamentos e como esses tipos de preconceitos são uma forma persistente de discriminação racial.	Este estudo oferece evidências confirmatórias da existência de um viés implícito em relação à textura do cabelo entre norte-americanos brancos, além de atestar a ideia de que os vieses implícitos em relação à textura do cabelo e à raça são construções interligadas, apesar de distintas.

Identificação	Contribuições e/ou propostas	Evidências
Cox <i>et al.</i> (2021)	Abordam o papel dos líderes da área de enfermagem na erradicação do racismo capilar nos serviços de saúde, incentivando a criação de ambientes inclusivos e respeitosos para todos os pacientes e profissionais.	Não apresenta
Lee e Nambudiri (2021)	Discutem a importância do CROWN Act na dermatologia, enfatizando o papel de dermatologistas no combate à discriminação capilar e no incentivo à aceitação de todas as texturas e estilos de cabelo.	Não apresenta
Monk, Esposito e Lee (2021)	Exploram como a atratividade física interage com fatores raciais e de gênero para influenciar os retornos econômicos e sociais nos Estados Unidos, evidenciando as disparidades sistemáticas e os privilégios associados à aparência em diferentes grupos sociais e demográficos.	Encontraram evidências de que a diferença nas remunerações relacionadas à atratividade é significativamente maior entre pessoas negras do que entre pessoas brancas do mesmo gênero.
Koval e Rosette (2020)	Investigam o viés contra cabelos naturais em processos de recrutamento e sua influência nas decisões de contratação. Foi conduzido um estudo experimental com simulações de entrevistas de emprego, analisando a percepção, por parte dos recrutadores, de candidatos com diferentes estilos de cabelo. Candidatos com cabelos naturais enfrentaram preconceitos implícitos que afetaram negativamente suas chances de contratação, especialmente em ambientes corporativos tradicionais.	Com base em uma perspectiva interseccional, os autores identificaram que, embora mulheres negras e brancas compartilhem a mesma categoria de gênero, elas podem receber avaliações profissionais distintas devido à sua raça. Em quatro estudos, foram encontradas evidências de um viés contra cabelos naturais, no qual mulheres negras com cabelos naturais (em comparação às que usam cabelos alisados) foram percebidas como menos profissionais e menos propensas a serem selecionadas para uma entrevista de emprego. Esse viés mostrou-se especialmente evidente em setores com normas rígidas de vestimenta.
Sosoo, Bernard e Neblett (2020)	Examinam, com ênfase no cabelo, a relação entre racismo internalizado e ansiedade, mostrando como a discriminação recorrente pode agravar problemas de saúde mental em comunidades negras.	As evidências indicaram apenas a influência moderadora da mudança capilar.

Identificação	Contribuições e/ou propostas	Evidências
Mbilishaka <i>et al.</i> (2020)	Analisam os danos psicológicos causados pela discriminação capilar dentro das comunidades negras, destacando os impactos emocionais e sociais dessa forma de preconceito. Ressaltam a necessidade de um maior reconhecimento da discriminação capilar como uma questão psicossocial, a fim de promover políticas de aceitação e inclusão dentro e fora das comunidades negras.	Não apresenta
Oliveira e Mattos (2019)	Estudam as narrativas de mulheres negras sobre técnicas de “embranquecimento” capilar em busca de aceitação social. Destacam a importância de promover uma maior valorização das características naturais e combater as pressões sociais para o embranquecimento como forma de resistência ao racismo estrutural.	Não apresenta
Anýžová e Matějů (2018)	Discutem a relevância da atratividade nas oportunidades profissionais e nos resultados econômicos, ressaltando que a discriminação baseada na aparência continua a ser um problema significativo no mercado de trabalho, exigindo intervenções políticas e sociais.	Os resultados fornecem fortes evidências para a hipótese de que, em geral, pessoas mais atraentes têm maior chance de alcançar um status socioeconômico e profissional mais elevado, assim como rendimentos maiores, em comparação com indivíduos menos atraentes, mesmo quando são controlados fatores como habilidades cognitivas, origem social, status ocupacional e personalidade.
Dobos (2017)	Avalia como as redes de influência e corrupção podem agravar injustiças, incluindo a discriminação estética.	Não apresenta

Identificação	Contribuições e/ou propostas	Evidências
Johnson <i>et al.</i> (2017)	Investigam atitudes implícitas e explícitas em relação ao cabelo de mulheres negras e seus impactos sociais, ressaltando a existência de uma discrepância entre atitudes explícitas positivas e atitudes implícitas negativas em relação aos seus cabelos. Enfatizam a importância de intervenções educacionais para mitigar preconceitos implícitos e promover uma maior aceitação cultural. Os resultados do Hair IAT demonstram o que foi hipotetizado: é comum que as pessoas internalizem preconceitos implícitos contra cabelos texturizados.	A maioria dos participantes da pesquisa, independentemente da raça, demonstrou preconceito implícito contra cabelos texturizados. Mulheres negras que fazem parte de uma comunidade <i>online</i> de cabelos naturais têm maior probabilidade de demonstrar preferência por cabelos texturizados em mulheres negras. Mulheres brancas na comunidade de cabelos naturais têm três vezes mais probabilidade de serem neutras do que mulheres brancas na amostra nacional pesquisada, embora a maioria ainda prefira cabelos lisos. Entre homens e mulheres, os participantes brancos apresentam níveis mais altos de preconceito implícito contra cabelos texturizados do que os participantes negros. A maioria das mulheres negras na comunidade de cabelos naturais não demonstra preconceito ou tem uma leve preferência por cabelos texturizados. Um terço das mulheres negras demonstra preferência por cabelos texturizados.
Lage e Souza (2017)	Examinam como o racismo e o sexismo se manifestam no ambiente corporativo, influenciando percepções e oportunidades. Enfatizam que, nesses contextos, políticas de inclusão e diversidade são essenciais para combater o racismo e o sexismo nas organizações.	Por meio de entrevistas, comprovaram que mulheres sofrem desde violência velada (piadas, gestos) até assédio sexual, tanto na infância quanto na idade adulta, o que as deixa em situações de inferioridade e desqualificação.
Oyedemi (2016)	Argumenta que a imposição de padrões de beleza eurocêntricos representa uma forma de violência cultural que apaga identidades negras. Enfatiza que a desconstrução dos padrões de beleza é necessária para combater a violência cultural e promover a aceitação da diversidade.	Apenas um quarto dos estudantes que participaram do estudo optou por manter o cabelo natural de forma permanente. Para esses participantes, a decisão foi motivada principalmente pelo menor custo de manutenção, fator considerado mais relevante do que a valorização de sua aparência estética.
Opie e Phillips (2015)	Estudam como características afrocentradas, como o cabelo texturizado, afetam negativamente as percepções de profissionalismo e liderança de mulheres negras e a necessidade de sensibilizar as organizações sobre os preconceitos capilares para promover ambientes mais inclusivos.	O estudo forneceu evidências de que candidatas a empregos com cabelos afrocentrados são consideradas menos profissionais e menos propensas a conquistar sucesso profissional do que candidatas com estilos de cabelo eurocêntricos, independentemente da raça do avaliador.

Identificação	Contribuições e/ou propostas	Evidências
Johnson e Bankhead (2014)	Analisam as experiências pessoais e sociais de mulheres negras com cabelos naturais em um contexto marcado por normas de beleza eurocêntricas, examinando suas vivências em diferentes ambientes sociais e profissionais. Destacam, ainda, que a valorização do cabelo natural é fundamental para combater estigmas e promover a autoaceitação.	As mulheres negras entrevistadas relataram suas percepções sobre os ambientes que visitaram e nos quais se sentiram mais aceitas ao usar cabelos naturais. No geral, perceberam que estavam inseridas em contextos mais ou menos receptivos no trabalho, na família, em comunidades e entre amigos. Cerca de um terço dos entrevistados declarou ter sofrido discriminação por usar seus cabelos em seu estado natural. Os entrevistados indicaram que os grupos dos quais mais frequentemente recebiam respostas negativas eram familiares (43%), estranhos (28%) e amigos (25%). O grupo de amigos também foi apontado como o que ofereceu respostas mais favoráveis e apoio para o uso do cabelo natural. Os participantes foram questionados sobre o grau em que sentiam que eram discriminados como resultado de usarem o cabelo natural. Apenas 3,2% indicaram que eram muito discriminados, no entanto, cerca de 25% relataram ter sofrido alguma ou muita discriminação. É importante ressaltar que 74% dos entrevistados afirmaram não ter sofrido discriminação ou relataram ter sofrido pouca discriminação como resultado de usarem o cabelo em seu estado natural.
Eisenkraft (2013)	Questiona a confiabilidade das primeiras impressões baseadas na aparência em julgamentos sociais e profissionais, assim como sua relação com a percepção de desempenho.	Os participantes do estudo forneceram suas primeiras impressões baseadas na aparência após assistirem vídeos. A partir dos resultados, observou-se que a capacidade preditiva dos julgamentos intuitivos do participante médio ($r = 0,16$) foi semelhante à dos julgamentos formados em entrevistas não estruturadas ($r = 0,20$). Para o autor, essa semelhança nas correlações sugere que os julgamentos intuitivos, tanto em contextos gerais quanto em entrevistas não estruturadas, compartilham limitações semelhantes em termos de precisão preditiva. Isso reforça a necessidade de cautela ao confiar em intuições ou primeiras impressões como base para decisões importantes, como contratações.
Paim e Pereira (2011)	Analisam como estereótipos associados à aparência física, especialmente em relação à cor da pele e às características faciais, perpetuam a discriminação racial no ambiente de trabalho e na sociedade em geral.	Não apresenta.

Identificação	Contribuições e/ou propostas	Evidências
Barrick, Shaffer e DeGrassi (2009)	Discutem a relação entre formas de autoapresentação e avaliações de desempenho em entrevistas de emprego e no local de trabalho.	Os resultados indicaram que as táticas de autoapresentação utilizadas pelos candidatos exercem um impacto significativo na avaliação do entrevistador, sendo esse efeito mais acentuado em entrevistas não estruturadas que em entrevistas estruturadas. Dessa forma, as reações dos entrevistadores às estratégias de autoapresentação podem constituir um dos indicadores mais relevantes para entender seus impactos nas avaliações subsequentes do desempenho do candidato. No contexto de entrevistas de emprego, “a beleza pode realmente estar nos olhos de quem vê” ⁴⁴ .
Judge, Hurst e Simon (2009)	Investigam como inteligência, atratividade física e autoavaliações positivas estão correlacionadas a rendimentos financeiros mais altos, sendo que cada fator contribui de maneira distinta. Conclui-se que as características pessoais, incluindo a atratividade e a autoconfiança, desempenham papéis importantes nos resultados financeiros, o que sugere a necessidade de políticas que regulem vieses relacionados à aparência no mercado de trabalho.	Não apresenta.
Thompson (2009)	Avalia como o cabelo é um elemento central para a identidade e autoaceitação de mulheres negras, desafiando as normas de beleza impostas. Destaca que o cabelo também influencia a forma como essas mulheres são percebidas pela sociedade, além de ressaltar a necessidade de valorizar e reconhecer a diversidade capilar para combater os padrões de beleza eurocêntricos e promover a aceitação cultural.	As participantes foram entrevistadas e relataram suas experiências: “[...] Quando cheguei à escola... Considerando que meu irmão e eu éramos as únicas duas crianças negras em toda a escola, aprendi cedo que meu cabelo era diferente. Se meu cabelo não fosse trançado e minha mãe o soltasse, eles diriam tipo, “seu cabelo é tão esponjoso” e eles sempre gostavam de tocá-lo, provavelmente era a 1ª série quando percebi.” ⁴⁵ “[...] Fiz meu primeiro alisamento capilar quando tinha uns 14 ou 13 anos, talvez. Morando na comunidade em que morávamos, não havia nenhum cabeleireiro negro por perto e pedi para minha mãe comprar um kit e me ajudar a fazer, e fizemos.” ⁴⁶

⁴⁴ “*Beauty may indeed be in the eye of the beholder*” (Barrick, Shaffer e DeGrassi, 2009, p. 1404).

⁴⁵ “When I got to school... considering that my brother and I were the only two Black kids in the whole school I learned early that my hair was different... If my hair wasn’t braided and my mom let it out, they would be like, ‘your hair is so spongy’ and they always liked to touch it, it was probably grade 1 when I noticed” (Thompson, 2009, p. 842)

⁴⁶ “I got my first relaxer when I was about 14 or 13 maybe. Living in the community that we lived in there wasn’t any Black hairdressers around and I asked my mother to buy a kit and help me do it and we did it” (Thompson, 2009, p. 844).

Identificação	Contribuições e/ou propostas	Evidências
		<p>“[...] Tenho sentimentos mistos sobre isso. Tenho sentimentos mistos porque eu entendo a história e entendo a luta de identidade. Estou em conflito porque é falso. É novamente algo sendo projetado por uma mídia de massa. Acho que você perde algo da sua identidade se estiver fazendo isso consigo mesmo. [...] Eu estava trabalhando no escritório e entrei lá com dreads e pensei que eles iriam me demitir e me diriam que era por causa do meu desempenho, mas eu sabia que era por causa do meu cabelo. Eu estava com tanto medo.”⁴⁷</p>
Chapman (2007)	<p>Examina como as experiências das mulheres negras impactam a autopercepção em relação ao cabelo, tanto no país de origem quanto fora. As mulheres relatam mudanças significativas na percepção de sua identidade capilar ao viajar para o exterior, onde se sentem mais livres para expressar sua autenticidade. Além disso, investiga como vivências internacionais podem servir como um catalisador para a redefinição de identidade e autoaceitação para mulheres negras.</p>	<p>As participantes dessa pesquisa descobriram novas formas de expressar e articular como resistem às normas de beleza por meio de suas experiências transculturais. Essa interação global com pessoas que tinham visões negativas e limitadas sobre mulheres negras americanas as expôs a perspectivas globais sobre padrões de beleza, em contraste com a valorização da beleza negra.</p>
Patton (2006)	<p>Explora as lutas de mulheres afro-americanas contra padrões de beleza relacionados ao corpo e ao cabelo, que enfrentam desafios únicos devido ao racismo estrutural. Destaca que é fundamental reconhecer e valorizar a diversidade na beleza para apoiar a autoaceitação e desafiar os padrões estéticos hegemônicos.</p>	<p>Não apresenta.</p>

⁴⁷ “I have mixed feelings about it [weaves]. I have mixed feelings because I understand the history and I understand the struggle of identity... I’m conflicted because it’s fake. It’s again something being projected by a mass media and a power outlet... I think that you lose something of your identity if you’re doing that to yourself” (Thompson, 2009, p. 848).

Identificação	Contribuições e/ou propostas	Evidências
Byrd e Tharps (2014)	Expõem uma perspectiva histórica das práticas e dos significados culturais associados ao cabelo de pessoas negras nos Estados Unidos, destacando que, apesar de sua rica história cultural, a população tem sido alvo de discriminação e controle social. Ressaltam que compreender essa história é fundamental para desafiar preconceitos e promover a aceitação cultural.	<p>“Muitas pessoas negras absorveram a ideia de que seu cabelo natural não era aceitável e, já no início do século XX, começaram a alisá-lo frequentemente, recorrendo a processos químicos perigosos ou pranchas quentes, ou optando pelo uso de perucas”⁴⁸</p> <p>“Torções e dreadlocks, independentemente de quão estreitos e arrumados sejam, são proibidos pela política e rotulados como ‘modismos’ e ‘exagerados’”⁴⁹</p> <p>“E, no outono passado [2013], a pequena Tiana Parker, de 7 anos, foi informada de que seus dreadlocks violavam o código de vestimenta de sua escola primária em Tulsa, Oklahoma. Além disso, Vanessa VanDyke, de 12 anos, foi ameaçada de expulsão de sua escola particular em Orlando, Flórida, porque seu cabelo natural foi considerado uma ‘distração’”⁵⁰</p>
Greenwald, McGhee e Schwartz (1998)	Estudam diferenças individuais na cognição implícita por meio do Teste de Associação Implícita (IAT), ferramenta eficaz para medir preconceitos implícitos, revelando atitudes não conscientes que influenciam comportamentos sociais. Analisam como o recurso auxilia a identificação e abordagem de preconceitos implícitos em várias áreas, incluindo o recrutamento profissional e a educação.	Não apresenta.
Marlowe, Schneider e Nelson (1996)	Investigam como o viés de gênero e a atratividade influenciam decisões de contratação, observando se gerentes experientes são menos suscetíveis a reproduzir preconceitos. Destacam que o treinamento em conscientização de vieses e políticas inclusivas são necessários para reduzir a discriminação nas decisões de contratação.	“Evidências de preconceitos relacionados à atratividade e ao gênero estavam presentes. A extensão do viés foi geralmente menor entre os gestores mais experientes, embora candidatas menos atraentes fossem rotineiramente desfavorecidas, independentemente da experiência do gestor.” ⁵¹

⁴⁸ “Most black people internalized the idea that their natural hair was unacceptable, and by the early 20th century wore it in straightened styles often achieved with dangerous chemical processes or hot combs, or they wore wigs.”

⁴⁹ “Twists and dreadlocks, no matter how narrow and neat, are banned in the policy and labeled ‘faddish’ and ‘exaggerated’”.

⁵⁰ “And this past fall, 7-year-old Tiana Parker was told her dreadlocks violated her elementary school’s dress code in Tulsa, Okla., and 12-year-old Vanessa VanDyke was threatened with expulsion from her private school in Orlando, Fla., because her natural hair was deemed a ‘distraction’”.

⁵¹ “clear evidence of attractiveness and gender biases were present. The extent of the bias was generally smaller for the most experienced managers, although less attractive female applicants were routinely at a disadvantage regardless of managerial experience” (p. 11).

Identificação	Contribuições e/ou propostas	Evidências
		<p>“Não houve evidências remanescentes de um viés a favor de homens atraentes. No entanto, algum preconceito contra mulheres marginalmente atraentes ainda era evidente, pois elas eram consideradas menos propensas a receber uma promoção”⁵²</p> <p>“Não houve evidências de um viés de atratividade entre gestoras altamente experientes.”⁵³</p> <p>“Na condição de classificação, também houve evidências claras de um viés de atratividade, com as candidatas marginalmente atraentes novamente enfrentando a maior desvantagem.”⁵⁴</p>
Kyle e Mahler (1996)	Avaliam como a cor do cabelo e o uso de cosméticos de coloração e/ou descoloração influenciam as percepções das habilidades profissionais e intelectuais das mulheres, revelando preconceitos baseados na aparência física.	A cor do cabelo e o uso de tinturas de cabelo pela entrevistada exerceram efeitos significativos. Os participantes avaliaram a candidata como mais capaz e atribuíram-na um salário inicial mais alto quando ela não usava tinturas capilares. Ela foi considerada mais capaz e recebeu um salário maior quando se apresentou com o cabelo natural castanho, em vez de ruivo ou loiro. Ao contrário do esperado pelos pesquisadores, as distinções observadas pela utilização de tinta ruiva e loira não apresentaram resultados confiáveis.

Fonte: elaborado pela autora (2024).

6.2 Realização dos grupos focais

Entre as 10 oficinas ativas no momento da pesquisa, vinculadas ao programa Para Elas, foram selecionadas quatro, correspondendo a 40% do total. Essa determinação foi realizada com base em critérios específicos, como o tempo de funcionamento, o grau de estruturação organizacional, o número de participantes disponíveis, o grau de envolvimento na dinâmica e a localização geográfica, de modo a contemplar diferentes áreas da cidade de Belo Horizonte. A escolha dessas localidades teve como objetivo garantir uma amostra representativa e diversificada das mulheres em termos de contexto social, geográfico e organizacional, permitindo

⁵² “*there was no remaining evidence of a bias in favor of attractive men. However, some bias against marginally attractive women was still apparent in that they were judged less likely to receive a promotion to executive vice president than were their marginally attractive male counterparts*” (p. 11).

⁵³ “*there was no evidence of an attractiveness bias for highly experienced female managers*” (p. 11)

⁵⁴ “*In the ranking condition, there was also clear evidence of an attractiveness bias, with marginally attractive female candidates again at the greatest disadvantage*” (p. 18).

que as conclusões da pesquisa fossem amplamente aplicáveis. Partiu-se da hipótese de que a adoção desses critérios, considerando as quatro oficinas, seria suficiente para representar o conjunto das mulheres envolvidas, sob a perspectiva sociocultural. Nesse sentido, o critério de saturação foi utilizado para confirmar essa hipótese. As informações e indicações utilizadas durante a seleção das quatro oficinas foram fornecidas por Lauriza Maria Nunes Pinto, atual coordenadora de todas as oficinas e pela atual coordenadora do programa Para Elas, Professora Marília Faleiro Malaguth Mendonça.

Em todos os grupos, seguiu-se o roteiro previamente elaborado e já utilizado no pré-teste (Apêndice C) sob a supervisão do Professor Dr. Felipe Domingues Machado Melo. Antes do início das atividades, todas as participantes assinaram o TCLE, que foi lido e explicado de forma detalhada (Apêndice E). Os relatos foram gravados com um aplicativo de gravador de som em um aparelho celular e, posteriormente, transcritos com o auxílio da plataforma Google Pinpoint⁵⁵.

A condução dos grupos focais foi ajustada ao longo do processo para acompanhar as mudanças no perfil do grupo, as respostas dadas pelas participantes e o nível de participação das integrantes. Essas adaptações também surgiram em função da necessidade de se adequar às falas e da ocorrência de discursos estereotipados e preconceituosos durante as interações, frequentemente relacionados às vivências das participantes. É importante ressaltar que todas as adequações foram realizadas sem comprometer o roteiro planejado. Como resultado, foi possível identificar diferentes relações sociais nos grupos, além de destacar o impacto desses movimentos discursivos nas demais participantes, levando em consideração, ainda, o perfil socioeconômico e a escolaridade das integrantes. A saturação temática foi identificada a partir da manifestação de repetições nos relatos e nas respostas obtidas às perguntas diretas do questionário utilizado durante os grupos focais.

Algumas reflexões foram propostas com base nos relatos da pesquisadora sobre suas vivências e traumas relacionados a seu cabelo cacheado. Essa exposição possibilitou a identificação das participantes, levando-as a se sentir mais à vontade

⁵⁵ O Google Pinpoint é uma ferramenta gratuita que utiliza Inteligência Artificial para compilar documentos em texto, áudio e vídeo, além de auxiliar jornalistas e acadêmicos a analisar e compartilhar documentos. Além de texto, o Pinpoint realiza a transcrição de arquivos de áudio e vídeo. Disponível em: <https://journaliststudio.google.com/pinpoint/collections>.

para compartilhar detalhes de suas experiências. Para evitar o risco de viés de confirmação, em determinados momentos, buscou-se fazer perguntas que as incentivassem a detalhar mais suas falas e a direcioná-las a suas vivências pessoais. A identificação foi utilizada como um recurso de conexão com as participantes, sendo empregada em momentos específicos e mantendo o distanciamento em outros.

6.2.1 Grupo focal Alto Vera Cruz

No Quadro 7 a seguir, são apresentadas informações gerais sobre o GF Alto Vera Cruz.

Quadro 7 – Grupo focal Alto Vera Cruz

Oficina	Região	Local	Data	Horário	Número de participantes e sexo	Faixa etária
Alto Vera Cruz	Leste	Escola Municipal Israel Pinheiro	22/08/2024	Das 14h28min às 15h35min	8 F	44 a 67 anos

Fonte: elaborado pela autora.

As participantes (Figura 9), em geral profissionais autônomas ou donas de casa, demonstraram interesse pela pesquisa e falaram com orgulho sobre seus cabelos. O diálogo incluiu reflexões sobre experiências pessoais de discriminação e sobre a importância de representatividade. Elas relataram vivências de preconceito relacionadas à curvatura de seus cabelos, destacando a pressão social e profissional que muitas enfrentam. Os vídeos apresentados como estímulos – o primeiro, um fragmento da série “As five”⁵⁶, e o segundo, a campanha Dove “Ame seus cachos”⁵⁷ – provocaram indignação e uma resposta emocional significativa. Durante toda a conversa, as participantes mostraram-se envolvidas, revelando-se mulheres fortes e empoderadas, especialmente após terem participado das rodas de conversa e das iniciativas promovidas pelo programa Para Elas. Duas mulheres foram mais participativas durante a discussão.

⁵⁶ “As five” (estilizada A5 five) é uma série de brasileira original do serviço de streaming Globoplay. Disponível em: <https://globoplay.globo.com/as-five/t/XNH9T9JnR8/>.

⁵⁷ Em “Dove Hair: love your curls”, meninas de cabelos cacheados afirmam não gostar de seus cabelos e sonham em ter fios escorridos. O vídeo informa que apenas 4 entre 10 garotas de cabelos cacheados gostam deles assim. Em seguida, aparece a mensagem: “o melhor jeito de mudar como elas se sentem sobre os cachos é mostrar como você se sente sobre os seus” (DOVE, 2017).

Figura 9 – Foto do grupo focal Alto Vera Cruz



Fonte: dados da pesquisa (2024).

6.2.2 Grupo focal Cícero Ildefonso

No Quadro 8 a seguir, são apresentadas informações gerais sobre o GF Cícero Ildefonso.

Quadro 8 – Grupo focal Cícero Ildefonso

Oficina	Região	Local	Data	Horário	Número de participantes e sexo	Faixa etária
Cícero Ildefonso	Oeste	Centro de Saúde Cícero Ildefonso	29/08/2024	Das 13h45min às 14h59min	10 F/ 01 M	38 a 83 anos

Fonte: elaborada pela autora.

Um aspecto relevante neste grupo (Figura 10) foi a percepção dos preconceitos internalizados e replicados pelas participantes, que resultou em uma reflexão sobre suas próprias experiências com a aceitação do cabelo natural e a influência disso em suas vidas. Muitas compartilharam que cresceram em um ambiente marcado por comentários e atos que reforçavam padrões estéticos rígidos, especialmente no que diz respeito aos cabelos de curvatura (ondulados, cacheados e/ou crespos). As participantes refletiram sobre o fato de que, embora hoje reconheçam que esses preconceitos são equivocados e prejudiciais, ainda encontram dificuldades para desconstruí-los, sendo estes bastante influentes em suas percepções. Uma delas relatou:

Então, eu conversei com a minha filha. Comentei que ela costuma sair com o cabelo assim, natural, e ela me explicou: “quando eu vou vender os consórcios ou fazer reuniões com os gerentes, eu arrumo de outra forma,

porque, no banco, se eu for com o cabelo assim, eles vão comentar. Por isso, preciso arrumar de um jeito que eles não falem nada.” Acabei percebendo que, de certa forma, nós mesmos carregamos esse preconceito. Não vou dizer que fica feio, na verdade, fica bonito, mas crescemos com essa mentalidade. Minha mãe sempre dizia: “Menina, prende esse cabelo”.

Figura 10 – Foto do grupo focal Cícero Ildefonso



Fonte: dados da pesquisa (2024).

6.2.3 Grupo focal Jardim Felicidade

No Quadro 9 a seguir, são apresentadas informações gerais sobre o GF Jardim Felicidade.

Quadro 9 – Grupo focal Jardim Felicidade

Oficina	Região	Local	Data	Horário	Número de participantes e sexo	Faixa etária
Jardim Felicidade	Norte	Casa Recriar Obras Sociais	04/09/2024	Das 14h22min às 15h20min	07 F	57 a 73 anos

Fonte: elaborado pela autora.

Ao longo da discussão, surgiram sentimentos intensos e, em alguns momentos, expressões preconceituosas em relação aos cabelos com curvatura, evidenciando a presença de estigmas e a replicação de termos discriminatórios, como “cabelo ruim” e “cabelo duro”. Durante a conversa, as participantes (Figura 11) relataram sentimentos fortes sobre cabelos crespos e grisalhos, que variavam entre admiração, aceitação, desconforto e rejeição. Muitas delas reconheceram a pressão social para enquadrar-se a padrões sociais estéticos predominantes. A discussão revelou não

apenas a perpetuação de estereótipos e preconceitos, mas também destacou a necessidade de diálogos mais profundos e transformadores sobre a aceitação e a violência implícita nas expectativas sociais, além da necessidade de reconhecer e combater essas práticas discriminatórias no cotidiano.

Figura 11 – Foto do grupo focal Jardim Felicidade



Fonte: dados da pesquisa (2024).

6.2.4 Grupo focal Venda Nova

No Quadro 10 a seguir, são apresentadas informações gerais sobre o GF Venda Nova.

Quadro 10 – Grupo focal Venda Nova

Oficina	Região	Local	Data	Horário	Número de participantes e sexo	Faixa etária
Venda Nova	Vetor Norte	CEM Venda Nova – Centro de Atendimento a Mulher	10/09/2024	Das 14h22min às 15h48min	10 F	27 a 75 anos

Fonte: elaborado pela autora (2024)

As participantes (Figura 12) compartilharam relatos pessoais sobre os impactos de comentários negativos e expectativas sociais em ambientes de trabalho. Uma das discussões destacou a pressão para adequar-se a padrões estéticos hegemônicos, como a preferência por mulheres brancas e cabelos lisos em processos seletivos. O diálogo enfatizou a relevância da aceitação da própria identidade e o avanço das

discussões sobre diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. A troca de experiências evidenciou a presença de traumas e a luta constante pela autoaceitação, refletindo um contexto mais amplo de discriminação e estigmatização com base em características físicas.

Eu odiava pentear o cabelo, enquanto minha irmã adorava fazer tranças, mas para mim, as tranças eram extremamente dolorosas. Por isso, eu preferia usar uma sacola para brincar na rua ou aquelas toucas de banho. Aí eu acabei crescendo com esse trauma. Hoje, embora eu esteja mostrando meu cabelo, geralmente meus filhos quase não o conhecem. É raro eles verem meu cabelo natural. Quando veem, já está preso em um rabo de cavalo ou trançado. Meu cabelo mesmo, eu quase não uso solto. Cheguei a passar 10 anos sem que ninguém visse meu cabelo natural, exceto a cabeleireira. No dia em que finalmente mostrei, as pessoas se assustaram, inclusive minha mãe, que já nem lembrava como era o meu cabelo natural.

Figura 12 – Foto grupo focal Venda Nova



Fonte: dados da pesquisa (2024).

Neste grupo, observou-se que algumas participantes possuíam nível de escolarização mais elevado, o que refletiu tanto na profundidade quanto na qualidade de suas contribuições ao longo das discussões. Esse fator permitiu que houvesse uma compreensão mais ampla do tema discutido, além de proporcionar uma maior capacidade de articular reflexões e analisar criticamente as próprias vivências de discriminação capilar no ambiente de trabalho. A exibição em vídeo do fragmento da série “As five” desencadeou novamente reflexões entre as participantes, provocando reações de revolta e o relato de experiências pessoais:

Mas que bom que hoje isso é mais falado, né? Mas há um tempo atrás assim era tudo muito velado.

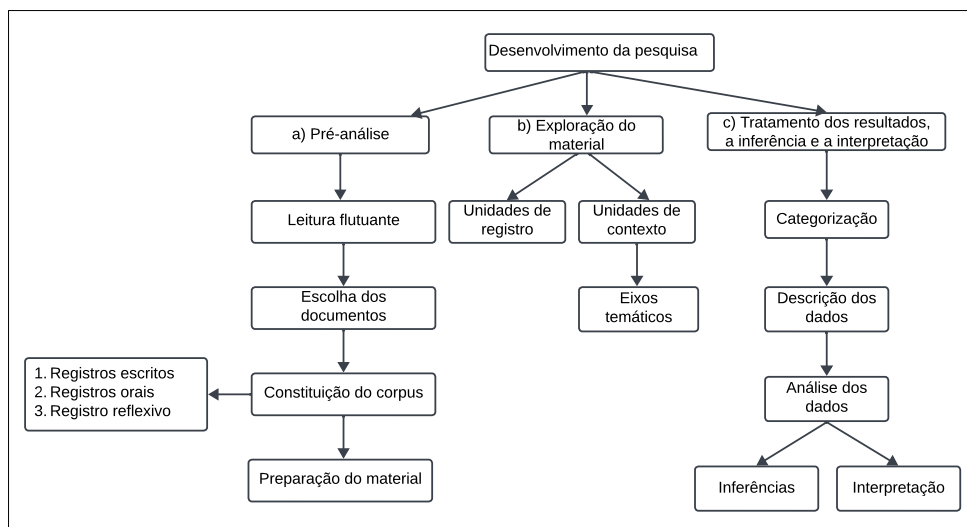
Trabalhei em um *shopping* onde exigiam que eu fizesse um coque e colocasse um laço, não era permitido deixar o cabelo natural. Isso me trouxe muito trauma em relação ao meu cabelo, especialmente desde a infância, foi algo muito difícil.

O vídeo da campanha Dove “Ame seus cachos” gerou uma resposta emocional intensa, levando algumas participantes às lágrimas e ao pedido de envio do vídeo para que pudessem mostrá-lo a suas filhas. Essas reações evidenciaram o impacto das experiências de discriminação capilar, bem como a importância e a urgência das questões abordadas no grupo, além da necessidade de discutir formas de mitigá-las.

6.3 Análise dos dados

O processo de compreensão e análise dos dados coletados, a partir do material extraído dos grupos focais, seguiu principalmente dois objetivos de pesquisa: manter o rigor metodológico e a descobrir novos elementos, como indicado por Bardin (1977). Dessa forma, foi utilizada, predominantemente, uma abordagem qualitativa, enfatizando procedimentos intuitivos, flexíveis e adaptáveis às especificidades do contexto de análise (Bardin, 1977). Tal método permitiu uma exploração mais profunda dos dados, favorecendo uma análise contextual ajustada aos objetivos e às questões norteadoras da pesquisa.

Para alcançar os objetivos da pesquisa, foi essencial organizar e analisar os dados coletados, discutindo-os à luz do referencial teórico do estudo. Com base nos procedimentos da análise de conteúdo, conforme a perspectiva de Bardin (1977), foram seguidas três etapas essenciais: (a) pré-análise; (b) exploração do material e (c) tratamento dos resultados, que incluiu a inferência e a interpretação dos dados (Figura 13).

Figura 13 – Desenvolvimento da pesquisa

Fonte: adaptado de Mendes e Miskulin (2017) e Bardin (1977, p. 102).

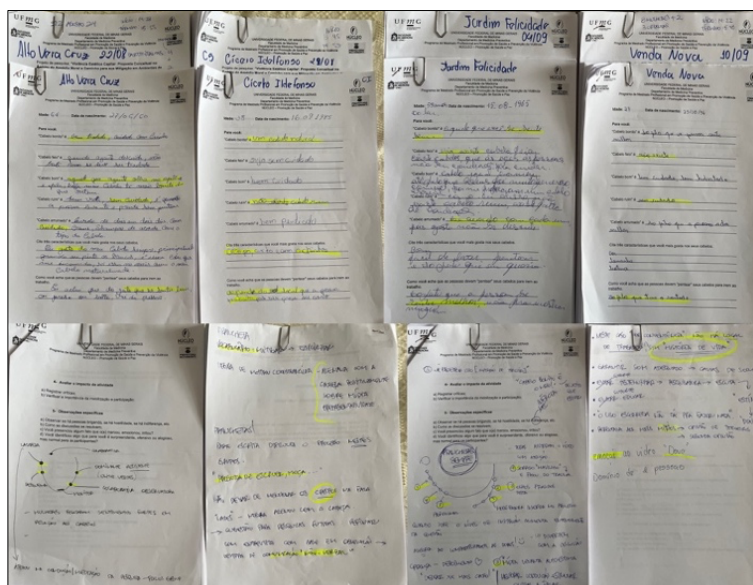
A transcrição dos encontros presenciais foi feita de forma integral, com auxílio da ferramenta Google Pinpoint. Posteriormente, procedeu-se a uma segunda transcrição, com ênfase nas partes mais relevantes para a pesquisa; nessa etapa, foram feitos os ajustes necessários, utilizando uma escuta mais ativa para revisar o texto e garantir a precisão dos dados transcritos.

Com um grande volume de dados descritivos em mãos, deu-se início ao processo de análise. Nesse contexto, a análise de conteúdo mostrou-se uma ferramenta eficaz para lidar com os dados obtidos, oferecendo contribuições relevantes para responder à questão de investigação.

Ao longo da pesquisa com os grupos focais, diferentes tipos de mensagens foram gerados – registros escritos e orais, comunicação não verbal e gestos observados durante os encontros –, todos devidamente registrados pelo observador e pela moderadora.

Em um primeiro momento, foi realizada uma leitura flutuante dos questionários, ou seja, estabeleceu-se um contato preliminar com as informações, buscando captar as mensagens neles contidas a fim de obter uma percepção mais ampla das vivências das mulheres frente à VEC (Figura 14).

Figura 14 – Preparação do material



Fonte: dados da pesquisa.

A construção do *corpus* mostrou-se uma tarefa desafiadora, exigindo decisões criteriosas para a elaboração de um plano de análise. Retomou-se, então, a questão de investigação e os objetivos propostos, que orientaram o processo de seleção dos documentos. A escolha dos materiais pautou-se na necessidade de garantir que fossem suficientes para fornecer subsídios adequados à inferência de respostas às questões de pesquisa e ao alcance dos objetivos estabelecidos.

Para auxiliar esse processo, foram adotadas as diretrizes apresentadas por Bardin (1977) ainda na fase de pré-análise. O critério de exaustividade foi aplicado na seleção do maior número possível de materiais diretamente relacionados aos elementos investigados, assegurando uma maior completude e abrangência do universo em estudo. O princípio de representatividade possibilitou a identificação das características dos elementos presentes. A norma de homogeneidade foi assegurada, uma vez que os questionamentos e inferências realizadas nos grupos focais foram os mesmos para todos os participantes. Por fim, a regra da pertinência foi respeitada, pois os documentos selecionados demonstraram adequação aos objetivos e à questão de investigação.

Os instrumentos que compuseram o *corpus* da pesquisa estão sintetizados no Quadro 11.

Quadro 11 – Instrumentos que compõem o corpus da pesquisa

Instrumentos	Descrição
Registros escritos	Dados coletados a partir dos 36 questionários estruturados, que foram respondidos individualmente pelos participantes de cada um dos grupos focais.
Registros orais	Dados obtidos a partir das transcrições das gravações dos quatro grupos focais.
Registros reflexivos	Dados elaborados pela pesquisadora, com base tanto nas anotações do observador quanto nas da pesquisadora, que desempenhou o papel de moderadora dos grupos. Esses registros foram realizados ao término de cada encontro.

Fonte: elaborado pela autora, baseado em Mendes e Miskulin (2017).

Concluída a etapa de pré-análise, seguiu-se para a segunda fase proposta por Bardin (1977), denominada “exploração do material”. Nesse momento, o corpus estabelecido foi examinado de forma mais aprofundada, com o objetivo de identificar as unidades de registro e de contexto (Quadro 12). Segundo Bardin, “os resultados brutos são tratados de maneira a serem significativos (falantes) e válidos” (Bardin, 1977, p. 101).

Durante esse processo, foram inicialmente identificados 11 temas, conforme apresentados no Quadro 12, que descreve as observações com base na forma como os agrupamentos foram realizados e nos procedimentos metodológicos aplicados. Os registros orais (grupos focais e transcrições dos encontros) e os registros escritos (questionários e registros reflexivos, também produzidos nos encontros presenciais) foram explorados detalhadamente. Cada material foi analisado de forma isolada, com o intuito de identificar as unidades de significação a partir de temas específicos, sendo posteriormente segmentadas de acordo com os temas estabelecidos.

Quadro 12 – Unidades de registro: temas iniciais

Temas iniciais	Observações sobre os agrupamentos
Padrões de beleza	Definições do que é considerado “cabelo bonito” e “cabelo feio”. Representações de cabelos considerados adequados ou inadequados e o impacto dessas percepções e padrões estéticos sobre a autoestima e autoimagem.
Dicotomia entre “cabelo bom” e “cabelo ruim”	Associações e estigmas ligados a “cabelo bom” e “cabelo ruim”. Origem cultural e social dessas noções.
Estereótipos relacionados ao cabelo crespo	Estereótipos associados aos cabelos com curvatura incluem descrições como “desleixado”, “não profissional” ou “não adequado aos padrões corporativos”.
Autoestima e cabelo natural	Relação entre cabelo natural e autoestima, e como cabelo reflete a identidade pessoal e cultural. Impacto da discriminação capilar na confiança e no bem-estar.

Temas iniciais	Observações sobre os agrupamentos
Orgulho e autoaceitação do cabelo natural	Reflexão sobre como usar o cabelo natural com confiança e estratégias para a construção da aceitação pessoal e orgulho da sua imagem. A importância de inspirar outras pessoas a ter orgulho do próprio cabelo.
Percepções e experiências pessoais sobre os cabelos	Características que as pessoas gostam em seus próprios cabelos, aceitação e satisfação com sua própria identidade capilar. Comparações entre a percepção pessoal e os padrões de beleza socialmente aceitos.
Pressões familiares, sociais e midiáticas sobre o cabelo	Influência da família e amigos na modificação do cabelo. Comparação entre pressões familiares e sociais (mídia, cultura) e as dificuldades de navegar entre expectativas pessoais e externas.
Percepção do cabelo natural nos ambientes de trabalho e na mídia	Opiniões sobre a necessidade de alisar ou prender cabelos com curvatura para ir ao trabalho. Relação entre conformidade a padrões eurocêntricos de beleza e aceitação no ambiente de trabalho. Discussão sobre discriminação capilar no ambiente de trabalho e as expectativas de “profissionalismo” ligadas ao cabelo. Avaliação da importância da representatividade capilar na mídia.
Micro agressões e violência estética no trabalho	Natureza dos comentários negativos (implícitos ou explícitos) e seus impactos psicológicos e profissionais. Reflexão sobre como o preconceito estético afeta a vivência individual e as micro agressões relacionadas ao cabelo natural. Repreensão no trabalho devido ao cabelo natural com curvatura, seguido de comentários e ações que reforçam a inferioridade estética. Cabelo como barreira invisível em processos seletivos.
Experiências de rejeição profissional por questões capilares	Experiências diretas e indiretas de preconceito ou discriminação capilar no ambiente de trabalho. Pressões e expectativas sobre o “cabelo ideal” em contextos profissionais e formais. Normas implícitas de aparência no ambiente de trabalho. A recusa de oportunidades de trabalho por causa do cabelo
Partilha de experiências e empatia	Impacto emocional ao ouvir e compartilhar histórias sobre cabelos com curvatura e a importância da coletividade na luta contra a violência estética capilar. Reflexão sobre o compartilhamento de vivências e a construção de apoio mútuo e necessidade das rodas de conversa como espaços de acolhimento, desenvolvimento de habilidades e empoderamento. Continuidade das práticas aprendidas nas oficinas em casa ou em contextos externos.

Fonte: elaborado pela autora (2024), baseado em Mendes e Miskulin (2017).

Retornou-se aos dados com o objetivo de identificar recorrências e não recorrências, atentando-se ao que cada participante explicitou em cada um dos processos metodológicos. Nesse estágio, foi possível realizar alguns reagrupamentos, buscando confluências e disparidades entre os temas. A partir desse método, foram estabelecidas as oito unidades de registro, as quais emergiram dos questionários e dos áudios obtidos nos GF. Os eixos temáticos foram compostos pelos temas iniciais, sem reagrupamentos posteriores.

Esses núcleos convergiram para as quatro categorias de análise, que, por sua vez, possibilitaram uma compreensão mais aprofundada do objeto de investigação, oferecendo uma visão integrada e consistente dos dados coletados. A relação entre as unidades de registro, os eixos temáticos da pesquisa e as categorias de análise está apresentada no Quadro 13.

Quadro 13 – Organização dos eixos temáticos da pesquisa

Unidades de registro	Eixos temáticos	Categorias de análise
Padrões de beleza	Construções sociais e históricas que alimentam os estereótipos negativos sobre os cabelos com curvatura.	Representações históricas e sociais
Estereótipos relacionados ao cabelo crespo		
Percepções e experiências pessoais sobre os cabelos	Narrativas individuais sobre como o cabelo impacta a construção da identidade, autoestima e aceitação pessoal. Inclui reflexões sobre o processo de autoaceitação e ressignificação do cabelo natural.	Aceitação e ressignificação do cabelo natural
Pressões familiares, sociais e midiáticas sobre o cabelo		
Percepção do cabelo natural nos ambientes de trabalho e na mídia	Explora a discriminação no ambiente de trabalho, bem como a forma como a mídia influencia a visão do público sobre o cabelo crespo e os efeitos emocionais dessas experiências.	Violência estético-capilar no ambiente de trabalho
Micro agressões e violência estético-capilar no trabalho		
Experiências de rejeição profissional por questões capilares		
Partilha de experiências e empatia	Destaca a importância das redes de apoio e do compartilhamento de experiências sobre os cabelos com curvatura como um meio de empoderamento e transformação social. Enfatiza como a empatia e o diálogo coletivo podem contribuir para mudanças nas percepções sociais.	Transformação coletiva

Fonte: elaborado pela autora (2024), baseado em Gouveia e Miskulin (2018) e Mendes e Miskulin (2017).

Ainda durante o processo de análise, os eixos temáticos da pesquisa convergiram para quatro categorias de análise, constituídas a partir das três qualidades fundamentais no procedimento de criação de categorias, como apresentado por Bardin (1977) e Franco (2005). Essas qualidades são: (a) exclusão mútua, em que cada elemento da análise é associado exclusivamente a uma categoria; (b) pertinência, que garante a adaptação de cada classificação ao material

analisado e ao referencial teórico; e (c) objetividade e fidedignidade, assegurando que os mesmos critérios sejam aplicados consistentemente na análise dos dados. Assim, estabeleceu-se uma relação clara entre as unidades de registro, os eixos temáticos da pesquisa e as categorias de análise.

Após a identificação das categorias de análise, teve início o processo de interpretação e diálogo entre as manifestações reveladas na análise dos dados que compõem o corpus da pesquisa. Esse método tem como base tanto a literatura quanto as informações obtidas nos grupos focais, além dos dados processados pelo software IRAMUTEQ. A abordagem utilizada possibilitou uma compreensão mais profunda e articulada dos resultados, permitindo estabelecer conexões entre as falas dos participantes e os conceitos teóricos discutidos.

Em tempo, as categorias apresentadas no Quadro 13 evidenciam a complexidade das relações entre padrões de beleza, texturas capilares e identidade pessoal, cultural e profissional. A dicotomia entre “cabelo bom” e “cabelo ruim” reflete construções históricas e culturais que moldam percepções estéticas e impactam profundamente a autoestima e a autoimagem das mulheres. Estereótipos associados ao cabelo crespo, frequentemente representado de forma negativa como “não profissional” ou “desleixado”, perpetuam discriminações que transcendem o ambiente social e afetam, também a vivência profissional. Nesse contexto, as pressões sociais, midiáticas e familiares desempenham um papel central na imposição de padrões eurocêntricos de beleza, especialmente em ambientes de trabalho, nos quais a conformidade e o profissionalismo são frequentemente vinculados à aparência. Tais expectativas geram microagressões e violência estética, reforçando barreiras invisíveis à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Por outro lado, a autoaceitação e o orgulho do cabelo natural emergem no contexto atual, especialmente na realidade sociocultural brasileira, como estratégias fundamentais para romper com essas imposições. Espaços como o Para Elas – nos quais há partilha, empatia, rodas de conversa e oficinas – revelam-se essenciais para promover acolhimento, fortalecimento individual e coletivo, evidenciando a necessidade de estender as práticas de empoderamento também para além dos ambientes de encontro. Isso pôde ser observado nas respostas dos questionários, quando foi perguntado o que seria “cabelo bonito”, “cabelo feio”, “cabelo bom” e “cabelo ruim”. Algumas respostas foram:

- Cabelo bonito: aquele com que você se sente bem; um cabelo natural; cacheados; bem tratado; do jeito que a pessoa se sentir melhor; da forma que se sintam bem; lavado e hidratado; qualquer cabelo é bonito.
- Cabelo feio: não existe; quando não cuidamos; cabelo sem cuidado; não existe feio; nenhum se encaixa nessa opção; não existe cabelo feio, existem pessoas com preconceitos; cabelo crespo; maltratado; sujo, sem cuidado.
- Cabelo bom: bem cuidado, bem hidratado; natural; qualquer cabelo; hidratado; cabelo bem cuidado; liso; bem tratado; cabelo é cabelo; aquele que Deus deu a você; o que satisfaz a gente; aquele que Deus te deu.
- Cabelo ruim: sem cuidado; não existe; não tem; maltratado; não lavado e hidratado; não existe quando você aceita sua naturalidade; cabelo sujo descuidado; crespo; não tem cabelo ruim; falta de tratamento; oleoso, cheio de caspa.

Portanto, refletir sobre a representatividade capilar e fomentar práticas que valorizem a diversidade são ações indispensáveis para transformar as narrativas sobre o cabelo natural e sua relação com a identidade, o bem-estar e a equidade social.

No que se refere às unidades de registro e aos temas iniciais (Quadro 12), quando analisados à luz da revisão de escopo, tais elementos mostraram-se coerentes com expectativas iniciais do estudo. Isso confirma e favorece o avanço da investigação por meio das temáticas identificadas. Além disso, a partir desses tópicos, foram sistematizadas as unidades de registro, os eixos temáticos e as categorias de análise (Quadro 12), que apontam para categorias relevantes para estudos relacionados à VEC.

Adicionalmente, é necessário fomentar e apontar caminhos para investigações futuras relacionadas aos temas desta investigação. Com esse propósito, são destacadas, no Quadro 13, possíveis categorias de análise.

6.4 Análise das informações com base nos dados gerados pelo IRAMUTEQ

6.4.1 Uso do software IRAMUTEQ

A análise de conteúdo proposta por Bardin (1977) e o uso do *software* IRAMUTEQ se complementaram de maneira significativa neste processo. Para viabilizar a análise textual dos dados obtidos pelo programa, foi realizada uma preparação minuciosa do texto, seguindo as orientações do tutorial do *software* (Camargo; Justo, 2016).

O *corpus* foi cuidadosamente revisado, com especial atenção à limpeza dos dados e à correta formatação. O texto foi organizado de maneira contínua, evitando quebras desnecessárias, a fim de prevenir a fragmentação dos dados. Cada segmento de texto foi identificado por uma linha de comando que possibilitou ao *software* reconhecer as características de cada resposta. Utilizou-se a convenção de linhas com asteriscos para marcar o início de um novo bloco ou resposta, como: **** *GF1JF. Destaca-se, ainda, que as linhas de comando inseridas no aplicativo IRAMUTEQ não foram aleatórias. Tomou-se como critério de orientação o roteiro da pesquisa e o questionário utilizado para realização dos GF.

Além disso, seguindo as recomendações do tutorial do *software*, foram removidos caracteres especiais e acentuação quando necessário. O uso de maiúsculas e minúsculas foi uniformizado, e trechos irrelevantes para a análise foram eliminados. Cada resposta ou segmento de texto foi separado por uma linha em branco ou uma linha com asteriscos, conforme as orientações do tutorial. Esse procedimento permitiu identificar o início e o término de cada unidade de análise, tanto para as respostas dos questionários quanto para as transcrições das gravações dos grupos focais.

Após as etapas de processamento, os sentidos das palavras nos discursos e nos questionários das participantes foram interpretados. Para o processamento de dados no IRAMUTEQ, utilizou-se a nuvem de palavras, a análise de similitude e a classificação hierárquica descendente.

6.4.1.1 Nuvem de palavras

Na nuvem de palavras, as palavras são agrupadas e dispostas graficamente de acordo com a sua frequência, facilitando sua identificação. É um tipo de análise

participantes à seguinte pergunta presente no questionário: “Qual a sua opinião sobre a seguinte afirmativa: ‘pessoas de cabelos cacheados e crespos devem alisar e prender seus cabelos para irem ao trabalho?’”. Foram obtidas as seguintes respostas:

É uma imposição social da sociedade e não concordo, pois a questão não é os cabelos crespos e cacheados e sim preconceito. Não tenho que ser obrigada a ser ou ter o meu do jeito que a sociedade quer.

Sempre escutei isso. Na minha adolescência escutei frases assim todos os dias. Mas nunca me identifiquei com outro tipo de cabelo, ele faz parte da minha identidade, de quem sou, de como estou. Então sempre usei como é.

Ô meu Deus, a gente sofreu muito, muito, muito, porque isso aqui ó [mostrou o couro cabeludo, perto da testa] era tudo queimado, aí tinha a mais velha, ela até raspava até o fundo para não passar o pente quente, porque ela falava que amava mais aqui atrás.

A categoria de análise “representações históricas e sociais” revela como construções culturais e históricas moldaram percepções negativas sobre o cabelo crespo. O eixo temático destaca que tais representações estão enraizadas em um contexto histórico de dominação colonial, em que padrões eurocêntricos de beleza foram promovidos como ideais, marginalizando outras estéticas.

A escolha frequente de alisar o cabelo que é naturalmente cacheado ou crespo reforça uma base histórica de pressão social e de conformidade com os padrões de beleza predominantes. Essa decisão pode também ser relacionada a fatores psicológicos, incluindo a busca por aceitação e a tentativa de se encaixar em normas culturais que comumente valorizam cabelos lisos (Greene, 2011; Chapman, 2007).

As unidades de registro, padrões de beleza e estereótipos relacionados ao cabelo crespo evidenciam os mecanismos por meio dos quais essas construções se manifestam. Os padrões de beleza reforçam a associação entre cabelo liso e ordem, profissionalismo e atratividade, enquanto os estereótipos vinculam o cabelo crespo a imagens de desleixo e inadequação. Esses elementos não apenas afetam a autoestima individual, mas também legitimam práticas sociais e institucionais que perpetuam exclusões e desigualdades. Essa dinâmica reflete questões históricas e socioculturais, incluindo a herança da colonização e escravidão, que influenciaram as percepções de beleza e poder e perpetuam a busca constante por conformidade com padrões de beleza eurocêntricos, resultando em práticas como alisamento de cabelo, clareamento da pele e outras tentativas de se adequar a esses ideais (Lage; Souza, 2017).

A presença de termos ao redor de “cabelo”, como “gente”, “assim”, “falar” e “pode”, corrobora as discussões realizadas nos grupos acerca de como as participantes percebem e descrevem o próprio cabelo e sobre os padrões socialmente aceitos ou permitidos em determinados ambientes, por exemplo, no trabalho ou na mídia, reforçando o impacto do cabelo na autoestima e na identidade. O uso dessas palavras reflete a experiência pessoal, bem como as pressões externas ou julgamentos sociais sobre o cabelo. Contrariar esses padrões preestabelecidos pode representar um desafio para muitas mulheres, uma vez que os ideais de beleza frequentemente conectam-se com a aceitação social e familiar e são transmitidos intergeracionalmente (Jaima, 2022; Johnson; Bankhead, 2014; Chapman, 2007; Byrd; Tharps; 2014).

A repetição de palavras que evocam emoções e sentimentos indica que a relação entre o cabelo e a identidade é um tema sensível e pessoal, ligado a questões de aceitação e pertencimento. Esse fenômeno alinha-se à categoria “aceitação e ressignificação do cabelo natural”, já que reforça padrões de beleza e a perpetuação de estereótipos relacionados aos cabelos cacheados e principalmente aos crespos.

A categoria de análise “aceitação e ressignificação do cabelo natural” aborda a relação íntima entre o cabelo e a construção da identidade, destacando como a aceitação do cabelo natural pode ser um ato de empoderamento e resistência aos padrões de beleza impostos. O eixo temático ressalta as narrativas individuais como uma via para compreender o impacto do cabelo na autoestima e na autoimagem, enfatizando os desafios enfrentados no processo de ressignificação. Essa trajetória de autoaceitação frequentemente envolve o enfrentamento de pressões familiares, sociais e midiáticas, que reforçam ideais de beleza eurocêntricos e desvalorizam estéticas naturais. Um dos relatos de uma participante ilustra bem essa construção da identidade e a ressignificação do cabelo natural:

Eu não sei se por simplicidade da minha mãe, que ela é muito simples, ela penteava o meu cabelo e falava “cabelos duros”, “cabelo ruim”. Então eu cresci entendendo que o meu cabelo era ruim, não prestava, que cabelo bom é cabelo lisinho caindo pela testa. E aí quando eu entrei na adolescência, a primeira coisa que eu fui fazer é alisar, e na época era pasta, eu tinha uns 13 anos e aí feriu minha cabeça, marcou muito que feriu, ficou bem ferido mesmo. Doeu bastante, só que aí eu continuei, né? Porque eu queria o cabelo liso, porque era cabelo ruim que falava que era ruim.

As unidades de registro aprofundam a discussão ao abranger as percepções e experiências pessoais sobre os cabelos, revelando como os indivíduos transitam entre a valorização pessoal e as expectativas externas. Ademais, as pressões familiares, sociais e midiáticas evidenciam os conflitos enfrentados, demonstrando como essas influências dificultam ou motivam a aceitação do cabelo natural. Assim, a categoria em questão lança luz não apenas sobre os desafios da aceitação, mas também sobre a importância do processo de resignificação do cabelo natural como uma forma de reafirmação identitária e fortalecimento da autoestima.

6.4.1.3 Classificação hierárquica descendente

Foi aplicado o método de classificação hierárquica descendente (CHD), que agrupa os segmentos de texto de acordo com o seu vocabulário e divide o conjunto com base na frequência das palavras lematizadas⁵⁸. O resultado da CHD foi estruturado na forma de dendrograma⁵⁹, o qual também contém uma lista das principais palavras ativas por classe. Os termos no topo da lista e com maior tamanho apresentam maior influência na classe, auxiliando na composição das unidades de registro e dos eixos temáticos da pesquisa. A análise de conteúdo, combinada com o uso do IRAMUTEQ, permitiu explorar essas relações de maneira sistemática, facilitando a identificação de padrões e pontos relevantes.

A CHD (Figuras 19 e 20) destacou a natureza multifacetada das discussões sobre cabelo, compreendendo aspectos práticos, como cuidados e estilo, e questões sociais mais amplas, a exemplo de estigmas, aceitação, identidade e discriminação. Nesse sentido, a VEC está diretamente associada à discriminação enfrentada no local de trabalho e nas vivências cotidianas, situações em que os cabelos cacheados e crespos são regularmente vistos sob a ótica de estereótipos negativos, reforçando experiências emocionais nocivas, como baixa autoestima, sentimento de inadequação e exclusão social. Essa análise converge para a categoria de análise “violência estética capilar no ambiente de trabalho”. Algumas falas durante os grupos comprovam essa afirmação e corroboram as ideias dos autores, de que, ao se desviarem desses estereótipos, as mulheres podem ser penalizadas e,

⁵⁸ A lematização é um processo no qual uma palavra é reduzida à sua forma padrão ou base, conhecida como “lema”.

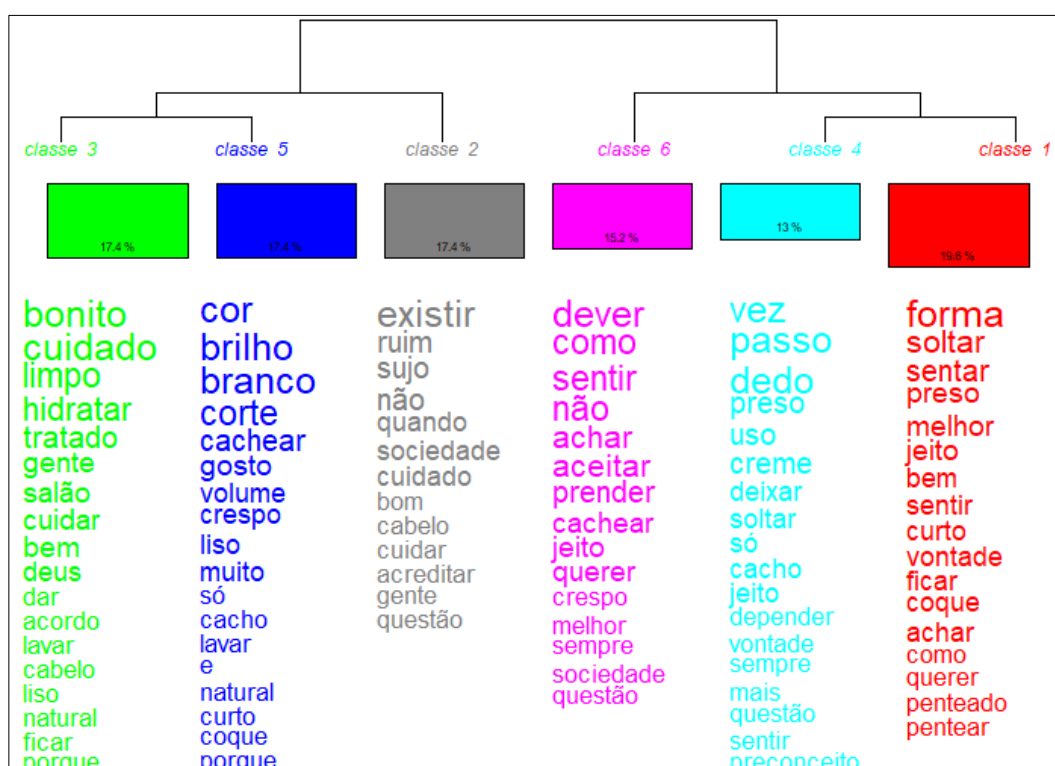
⁵⁹ Um dendrograma é uma representação gráfica, geralmente na forma de um diagrama em árvore, usada para ilustrar as relações hierárquicas entre elementos em um conjunto de dados.

consequentemente, encontrar obstáculos em seu avanço profissional (Lage; Souza, 2017; Grenee, 2011; Chapman, 2007). Algumas participantes relataram:

Eu já fiz processo seletivo que a empresa sugeriu assim, bem sutilmente, que não contratasse mulheres com cabelo alto.

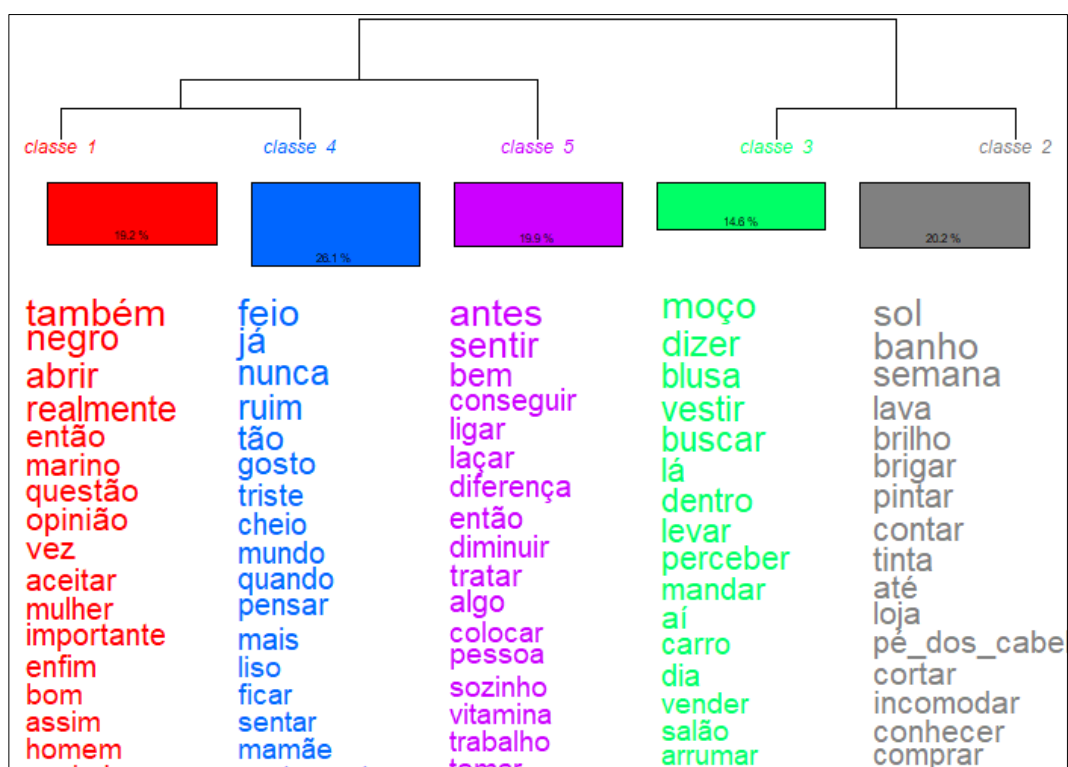
Eu também já vivenciei um processo seletivo que a gente compreendeu nitidamente que as contratadas seriam as branquinhas de cabelo liso, porque era para trabalhar em lojas renomadas de shopping, e então eles queriam as mais bonitinhas. Para essa questão, não adiantava ser as boas de vendas, bater metas, eles queriam a imagem da empresa, como se o bonitinho fosse o cabelo liso.

Figura 19 – Classificação hierárquica descendente: questionários



Fonte: dados da pesquisa, gerados pelo *software* IRAMUTEQ.

Figura 20 – Classificação hierárquica descendente: grupos focais



Fonte: dados da pesquisa, gerados pelo *software* IRAMUTEQ.

Cada classe refletiu uma dimensão específica das discussões, demonstrando que o cabelo, além de sua relevância estética, está profundamente vinculado a questões sociais, culturais e identitárias. Entende-se, então, que as experiências de microagressões no trabalho afetam profundamente a forma como as pessoas se veem e são vistas no espaço público e profissional, transcendendo o campo da aparência e alcançando dimensões sociais e culturais que impactam a saúde mental e o sentimento de pertencimento no ambiente de trabalho.

Ainda sobre a categoria de análise “violência estético-capilar no ambiente de trabalho”, foi examinada a relação entre o preconceito estético e as dinâmicas de discriminação presentes no ambiente profissional. A análise evidenciou como estereótipos associados aos cabelos crespos sustentam práticas excludentes e reforçam normas de aparência que desvalorizam a diversidade. O eixo temático aborda os efeitos da discriminação capilar no ambiente de trabalho e o papel da mídia na construção de padrões estéticos. As representações midiáticas perpetuam ideais eurocêtricos, pressionando indivíduos com cabelos crespos a se adequarem a esses padrões, abrindo mão de sua identidade e saúde emocional.

As unidades de registro, que abrangem a percepção do cabelo natural nos meios de trabalho e na mídia, bem como as microagressões e a VEC no trabalho, destacam como normas implícitas e comentários depreciativos afetam a autoestima e a trajetória profissional de pessoas com cabelos com curvatura. Essas agressões, geralmente sutis, produzem impactos psicológicos significativos, criando barreiras invisíveis e reforçando desigualdades no ambiente laboral.

O preconceito baseado em textura de cabelos influencia as percepções de beleza, autoestima, senso de profissionalismo e, conseqüentemente, as oportunidades de emprego, segundo Johnson *et al.* (2017). Ainda conforme o autor, a avaliação negativa de penteados naturais afrodescendentes pode representar um desafio significativo para mulheres com cabelos cacheados e crespos que buscam emprego, uma vez que seus penteados podem levar os recrutadores a percebê-las como menos profissionais e competentes em comparação com mulheres que têm cabelos alisados.

Assim, a análise explora as interseções entre estética, identidade e poder, ressaltando a urgência de questionar normas institucionais e narrativas midiáticas que alimentam a violência estética. Algumas das respostas individuais às perguntas do questionário, que retratavam como as participantes acreditavam que as pessoas deveriam “pentear” seus cabelos para irem ao trabalho e como elas mesmas “penteiam” seus cabelos, revelaram reflexões críticas sobre as narrativas tradicionais e estereotipadas. Esses relatos evidenciaram um desacordo com a perpetuação de preconceitos, apontando para uma resistência às normas culturais e sociais que ditam padrões estéticos no ambiente profissional. Algumas respostas foram: “eu acho que do jeito que se sentir bem, ou preso ou solto, do jeito que tiver vontade”; “de forma a se sentir à vontade, apresentando-se com originalidade, muito pessoal”; “como queiram e sentirem bem ou confortáveis”; “da forma que se sentirem bem, trabalho não pode exigir a identidade de como devemos pentear o cabelo”; “do jeito que ela se sente bem com ela mesma”; “da forma desejada”. Por outro lado, foram obtidas também respostas como: “preso, dependendo da profissão”; “se possível, eu acho que deveriam ser presos, depende do trabalho”; “depende do local que a pessoa trabalha, pode ser preso ou solto”; “de acordo com a função que exerce”.

O impacto das discussões sobre identidade, autoestima e pertencimento demonstra a importância da transformação coletiva no combate às normas sociais que limitam a aceitação do cabelo natural. Ao abrir espaço para diálogos e redes de

apoio, as interações não apenas desafiam os padrões de beleza convencionais, mas também promovem mudanças significativas na forma como os cabelos naturais são percebidos e valorizados socialmente. Algumas respostas revelam essa percepção:

Acredito que os cabelos cacheados enfrentam o preconceito de um mercado da moda que vem impor um modelo ideal, liso, colorido, comprido. Mas devemos lutar contra esse preconceito. Ir trabalhar com o nosso cabelo solto, cacheado, é ato de liberdade e resistência.

Eu desconsidero opiniões racistas. Compreendo que o outro não deve ditar o que é melhor para mim. Se eu considerar afirmativas como essa, o autor precisará responder juridicamente, pois racismo é crime.

A categoria de análise “transformação coletiva” destaca o potencial das redes de apoio e do compartilhamento de experiências como promotores do empoderamento e da transformação social. Essa perspectiva reconhece o valor da coletividade no enfrentamento de estereótipos e na construção de uma narrativa positiva sobre os cabelos com curvatura – ondulados, cacheados e/ou crespos. O eixo temático enfatiza o papel das interações sociais e do diálogo coletivo na desconstrução de padrões estéticos excludentes. A empatia gerada pela troca de vivências promove o fortalecimento individual e comunitário, ajudando a redefinir percepções sociais e ampliar a aceitação da diversidade.

As unidades de registro, centradas na partilha de experiências e empatia, mostram como esses processos possibilitam a construção de espaços acolhedores, onde histórias e desafios podem ser ouvidos e validados. Essa dinâmica não apenas fortalece a autoestima dos participantes, mas também fomenta a criação de estratégias coletivas para enfrentar a discriminação e ampliar a representatividade. Por fim, algumas participantes expuseram suas impressões sobre o experimento:

Agora a gente entende que é, né? Essa parte que é violência, né? É que é uma violência, mas eu não entendia eu achava assim que era o desprezo em casa mesmo.

Então assim eu agradeço também a Marina, é um tema importantíssimo, né, gente? A gente tá engatinhando ainda nessa questão de lutar contra o preconceito. Eu acho que independente de ser branca, preta, não tem corpo para você defender essa causa, a gente tem que lutar pelas causas que são justas, né? Gente, para a gente ter um país, um mundo, assim, melhor de se viver, com mais respeito entre as pessoas, independente da nossa cor pra defender isso, né? E, mas foi muito legal, viu? Eu agradeço, parabéns e também gente, só dela, só da Marina tá levando isso pra academia porque é um trabalho que ela vai apresentar, né, numa universidade então assim isso

também tem uma relevância muito grande. Ela tá levando esse tema para dentro da faculdade. Vai ter que escutar vai ter que escutar.

Eu gostei muito, achei ótimo a gente aprende mais, né? Eu sempre procurei ter mais conhecimento sobre isso, conversar com meus filhos, porque às vezes não é só o preconceito sobre o cabelo, um pouco a cor às vezes, sobre a identidade de cada um, né? Então, na minha casa mesmo, a gente não aceita.

A partir dessas percepções, conclui-se que as organizações devem promover ambientes de trabalho mais inclusivos e verdadeiramente receptivos às características de identidades sociais consideradas marginalizadas. Assim, grupos marginalizados se sentirão mais confortáveis em expressar sua diversidade no local de trabalho, resultando em benefícios tanto para os funcionários quanto para as organizações (Opie; Phillips, 2015). A transformação coletiva emerge como um caminho viável para a promoção de mudanças culturais e sociais mais amplas, utilizando a força do diálogo e da solidariedade como ferramentas para desafiar e reconfigurar padrões sociais.

7 PRODUTOS DA PESQUISA

7.1 Violência estético-capilar e violência estético-capilar no ambiente de trabalho

A definição do que ou de quem é considerado bonito varia significativamente entre as culturas. Contudo, um aspecto constante é que muitas noções de beleza estão firmemente estabelecidas a partir de expectativas hegemonicamente definidas. As observações sobre os cabelos e penteados de mulheres de ascendência negra, sobretudo no Brasil – onde mulheres não negras também apresentam cabelos com curvatura devido à miscigenação –, são frequentemente permeadas por julgamentos violentos, preconceituosos e desnecessários, revelando o predomínio de uma ideologia eurocêntrica de beleza. As críticas culturais direcionadas à ideologia hegemônica de beleza são comuns na análise social relacionada a cabelos, cultura e identidade (Oyedemi, 2016; Thompson, 2009; Patton, 2006).

Diante disso, com base na revisão de escopo (que seguiu os critérios rigorosos do protocolo PRISMA-ScR), nos resultados obtidos pela investigação dos GF e a partir da aplicação da análise de conteúdo (Bardin, 1977), é possível afirmar que o conceito de VEC constitui uma proposta original.

No que se refere à revisão de escopo, a análise criteriosa da literatura acadêmica e cinzenta revelou que não há registros prévios que definam ou tratem os julgamentos, comportamentos e/ou falas racistas direcionadas à aparência capilar como uma forma de violência. Instituições de referência como a Assembleia Mundial da Saúde e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher definem violência como, respectivamente:

Uso intencional da força física ou do poder real ou em ameaça, contra si próprio, contra outra pessoa, ou contra um grupo ou uma comunidade, que resulte ou tenha qualquer possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação (Krug *et al.*, 2002, p. 5).

Qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada (Brasil, 1996).

Por outro lado, a análise de informações provenientes dos GF confirma o não entendimento de julgamentos, comportamentos e/ou falas racistas como violência propriamente dita. Essa lacuna evidencia a relevância e a originalidade do conceito de violência estético-capilar, que amplia o entendimento das consequências psicológicas e sociais dessas práticas, oferecendo nova perspectiva teórica com efeitos práticos concretos e factíveis para seu enfrentamento.

7.2 Conceito de violência estético-capilar

Violência estético-capilar⁶⁰ (VEC) refere-se a um conjunto de práticas, discursos, comportamentos e condições que geram opressão, exclusão ou constrangimento social em razão de características capilares, particularmente aquelas associadas a texturas, curvaturas ou estilos que desafiam padrões normativos de beleza, independentemente de raça. Essa violência manifesta-se por meio de ações diretas, como comentários pejorativos em ambiente social ou restrições profissionais, e indiretas, como em políticas e/ou culturas institucionais que perpetuam a diferenciação discriminatória de estéticas associadas aos cabelos.

Nesse sentido, é importante distinguir VEC de racismo e injúria racial, sublimando, ainda, que não é foco deste estudo dissertar sobre os dois últimos. A VEC aborda a dimensão estética, subjetiva e cultural da discriminação, podendo ser transversal a diferentes identidades raciais, o que permite, sua confusão com o racismo. Contudo, a VEC, posicionada no âmbito semiótico por estar estreitamente ligada à simbologia capilar, exemplifica-se quando pessoas brancas dotadas de cabelos naturais com curvatura podem não sofrer racismo em seu sentido stricto, mas podem sofrer VEC devido a suas características capilares. O racismo, por sua vez, em seu entendimento stricto, é sistêmico e estrutural, abrangendo amplamente desigualdades raciais e operando em estruturas sociais, políticas e econômicas que perpetuam a exclusão de grupos racializados (Almeida, 2019; Fanon, 2008).

Por outro lado, a injúria racial é um ato pontual, direto e pessoal de discriminação, tipificado na legislação brasileira como ofensa dirigida a alguém por mais uma vez com base em sua raça, cor ou etnia, em contraste com o racismo estrutural, que atua de forma coletiva (Conceição, 2021; Silva, 2020). O Quadro 14, a

⁶⁰ O conceito de violência estético-capilar é desenvolvido por Marina Ulhôa e Felipe Domingues desde 2020.

seguir, apresenta aspectos que permitem a distinção objetiva entre cada um dos três conceitos.

Quadro 14 – Diferenciação entre conceitos VEC, racismo e injúria racial

CONCEITO	VEC	Racismo	Injúria Racial
Natureza	Cultural e estética	Estrutural e sistêmica	Individual e direta
Foco	Padrões de beleza e aparência capilar	Raça e fenótipo	Ofensa ligada a raça ou origem (xenofobia)
Exemplo	Proibição de cabelos afro e/ou com curvatura na sua forma natural em ambientes formais	Barreiras sistemáticas ao acesso a oportunidades	Insulto racial verbal
Implicação jurídica	Não tipificado como crime	Criminalizado	Criminalizado

Fonte: adaptado de Almeida (2019), Fanon (2008), Conceição (2021) e Silva (2020).

Diferentemente do racismo e da injúria racial, o conceito de VEC incorpora dimensões interdisciplinares como: biológica e química; psicológica e emocional; cultural e semiótica; prática e estética, brevemente descritas abaixo:

- Dimensão biológica e química: analisada por farmacêuticos, tricologistas médicos e não médicos. Dermatologistas destacam que o uso de substâncias ou práticas inadequadas pode comprometer e/ou promover a saúde capilar, muitas vezes em resposta a pressões sociais de alisamento ou mudança de textura.
- Dimensão psicológica e emocional: abordada por profissionais de áreas como psicologia e psiquiatria, enfatizando os danos subjetivos sofridos por pessoas que enfrentam preconceito capilar.
- Dimensão cultural e semiótica: especialistas em comunicação e *design* sugerem a carga simbólica dos cabelos com curvatura como elementos de resistência ou estigmatização dentro de diferentes contextos sociais.
- Dimensão prática e estética: observada por tricologistas, cosmetólogos, terapeutas capilares e cabeleireiras, que lidam diretamente com a reconstrução da autoestima de seus clientes e os desafios técnicos impostos pelas demandas de transformação e/ou preservação capilar.

Assim, a VEC pode ser entendida, em sentido amplo, como uma forma de violência simbólica (Bourdieu, 2002), considerando seus reflexos semióticos sociais

(Domingues, 2018; Zingale; Domingues, 2013) e operando no nível das interações sociais e estruturas institucionais. Dessa forma, essa violência requer ações integradas de conscientização, educação e transformação cultural para ser enfrentada.

O conceito VEC não apenas descreve a violência, mas também reconhece a complexidade dos fatores que contribuem para sua perpetuação, criando um ponto de partida para intervenções práticas em ações propositivas positivas no campo da PSPV e teóricas em diversos campos, isto é, de forma interdisciplinar. Não obstante, é importante, ainda dentro do escopo desta investigação, apresentar o desdobramento do conceito VEC para o âmbito do universo do trabalho, propondo um subconceito daquilo que se entende como violência estético-capilar em ambientes de trabalho (VEC-AT).

7.3 Violência estético-capilar em ambientes de trabalho (VEC-AT)

O subconceito de violência estético-capilar em ambientes de trabalho⁶¹ (VEC-AT) expande a definição de VEC, concentrando-se nas dinâmicas específicas de opressão, exclusão, limitação e constrangimento relacionadas à estética capilar em ambientes de trabalho, podendo, assim, ser tipificada como assédio moral. Essa violência reflete a interação de desigualdades estruturais, culturais e semióticas, afetando diretamente relações interpessoais, políticas, organizacionais e a saúde ocupacional.

Especificamente, a violência estético capilar em ambientes de trabalho refere-se a práticas, discursos, comportamentos e condições institucionais, subjetivas ou não, que impõem padrões normativos de beleza capilar, gerando opressão, exclusão, limitação e constrangimento a indivíduos, especialmente àqueles com características capilares que desafiam esses padrões. Tais práticas, quando ocorridas de forma direta e violenta, emergem na forma de comentários pejorativos, restrições explícitas à aparência capilar e rejeição de estilos considerados inadequados. Por outro lado, na forma indireta e branda, surgem como políticas institucionais e culturas organizacionais que reforçam estereótipos e padrões estéticos, promovendo discriminação simbólica, exclusão e limitação.

⁶¹ O conceito de VEC-AT, de autoria de Marina Uihôa e Felipe Domingues, emerge da necessidade de desdobramento para a adequação do conceito VEC ao escopo desta investigação, cujo foco principal é a identificação da ocorrência de VEC em ambientes de trabalho.

Assim como a VEC, a VEC-AT pode igualmente apresentar dimensões interdisciplinares análogas, a exemplo: biológica e química; psicológica e emocional; cultura e semiótica; e prática e estética, que são definidas a seguir:

- Biológica e química: farmacêuticos e tricologistas observam que as pressões estéticas fomentam o uso de produtos químicos ou técnicas prejudiciais à saúde capilar (como alisamentos frequentes), que podem resultar em alopecia por tração, dermatites e danos irreversíveis ao couro cabeludo. Essas práticas, além de prejudicar a saúde física, reforçam a associação negativa entre identidade capilar e profissionalismo.
- Psicológica e emocional: sob a perspectiva da psicologia e dos estudos sobre assédio moral, a VEC-AT agrava o estresse psicológico, a ansiedade e os sentimentos de inadequação entre trabalhadores. A repetição de microagressões e a ausência de suporte institucional contribuem para o fenômeno do assédio moral, deteriorando o ambiente organizacional e a autoestima do indivíduo, o que afeta diretamente a produtividade, o trabalho em equipe e o cumprimento de metas eventualmente estabelecidas.
- Cultural e semiótica: do ponto de vista do *design* e da comunicação, a VEC-AT é uma forma de violência simbólica (Bourdieu, 2002) e semiótica (Domingues, 2018; Zingale; Domingues, 2015), perpetuada por sistemas de significação que associam cabelos com curvatura a estigmas de incompetência ou inadequação, com reflexos imediatos e a longo prazo, em nível individual, coletivo e organizacional. Tais sistemas são culturalmente construídos e reforçados por estruturas que favorecem a homogeneidade estética, fazendo prevalecer o padrão eurocêntrico.
- Prática e estética: cabeleireiras, terapeutas capilares e cosmetólogas relatam os desafios práticos enfrentados por trabalhadores para atender às exigências estéticas do mercado laboral e ainda preservar sua identidade e saúde capilar. Nesse sentido, tais profissionais da área estética desempenham papel essencial na reconstrução da autoestima, além de fortalecer e incentivar o enfrentamento dos padrões normativos.

É importante ressaltar os impactos causados em ambientes de trabalho pela VEC-AT que, não raramente, apresenta-se sob a forma de desigualdades sistêmicas. Assim, a VEC-AT é amplificada, sobretudo em culturas organizacionais que desvalorizam a diversidade estética, marginalizando trabalhadores com características capilares fora do padrão normativo. O fenômeno também atua na saúde ocupacional, afetando não apenas a saúde capilar, mas também o bem-estar psicológico e emocional, o que prejudica a produtividade e a qualidade de vida nos ambientes de trabalho.

Em vista disso, a VEC-AT configura-se como uma questão multifacetada que transcende o aspecto estético, conectando-se diretamente a dinâmicas de assédio moral, exclusão, limitação e saúde ocupacional. Enfrentá-la requer ações coordenadas que integrem áreas como saúde, psicologia, *design* e gestão organizacional, transformando ambientes laborais em espaços verdadeiramente inclusivos, saudáveis e acolhedores. Nessa perspectiva, torna-se pertinente a proposição de estratégias para mitigação das VEC-ATs por meio do oferecimento de:

- a) Treinamentos de educação corporativa, voltados à conscientização sobre a diversidade estética, desmistificando preconceitos e fomentando a inclusão;
- b) Revisão das políticas organizacionais mediante a reformulação de códigos de conduta que considerem a diversidade estética e proíbam práticas discriminatórias relacionadas à aparência capilar;
- c) Criação de AIAs, com o desenvolvimento de espaços físicos e simbólicos que ofereçam suporte representativo, emocional e cultural aos trabalhadores, incorporando Design Social, Arquitetura de Interiores e metodologias inclusivas;
- d) Promoção da saúde capilar no trabalho, por meio de parcerias com tricologistas, terapeutas capilares e cosmetólogos, com o intuito de fomentar a educação sobre cuidados capilares saudáveis e prevenir danos decorrentes das pressões estético-capilares do ambiente de trabalho;
- e) Intervenções semióticas e culturas, como a redefinição dos significados associados à estética capilar em campanhas institucionais internas e externas, utilizando o *design* e a comunicação para promover narrativas de valorização e inclusão da diversidade.

Este estudo aponta dois principais caminhos para contribuir na mitigação da VEC e do subconceito VEC-AT: o desenvolvimento de ambientes inteligentes de acolhimento e a proposta de um curso de extensão universitária.

7.4 Conceito de ambientes inteligentes de acolhimento

Ao considerar medidas preventivas, é essencial identificar e examinar os riscos ocultos, de forma a implementar ações que os eliminem ou os controlem. Isso pode envolver esforços abrangentes, como o fortalecimento da conscientização e da compreensão dos direitos humanos, bem como a implementação de políticas claras de tolerância zero em relação à violência nas relações de trabalho e sociais. Considerando que a ação coletiva coordenada é capaz de impactar e transformar políticas, por que não escolher a organização como caminho para promover mudanças significativas? (Barreto; Heloani, 2015).

Dessa forma, AIAs⁶² são concebidos como espaços projetados para oferecer acolhimento, inclusão e suporte emocional, combinando princípios de Design Social com tecnologias e metodologias voltadas à melhoria da qualidade de vida e ao enfrentamento de situações de exclusão, preconceito ou violência. Como exemplo, os AIAs são planejados de maneira estratégica e técnica para mitigar fenômenos como a VEC, entre outros tipos de opressão, disponibilizando suporte prático e simbólico para pessoas em situação de vulnerabilidade.

Esse tipo de desenvolvimentos amplia a literatura atual sobre a importância psicológica dos cabelos na vida das pessoas, negras ou não, e ressalta a necessidade de políticas de proteção capilar no ambiente de trabalho e de capacitação profissional de professores sobre questões capilares nas escolas. Ademais, a inclusão de conteúdos relacionados aos cabelos nos currículos educacionais e programas comunitários em espaços de cuidado capilar mostram-se necessários, bem com intervenções familiares durante as interações de cuidado e penteado do cabelo (Mbilishaka *et al.*, 2020).

Por essa razão, os AIAs integram estratégias que vão além da infraestrutura física, incorporando elementos como:

⁶² O conceito e a tecnologia social AIA vêm sendo desenvolvidos e testados empiricamente por Marina Ulhôa e Felipe Domingues desde o ano de 2019, quando a empresa Fusilli foi inaugurada.

- a) Design participativo: cocriação com comunidades que farão uso do projeto, de forma a refletir suas necessidades e culturas;
- b) Tecnologias sociais: ferramentas e práticas que promovem a interação positiva, a empatia e o acolhimento;
- c) Suporte emocional e psicológico: elementos que auxiliam os indivíduos a se sentirem pertencentes, respeitados e empoderados;
- d) Educação e conscientização: iniciativas para promover a compreensão e o combate a preconceitos em ambientes de trabalho e na sociedade em geral.

Os AIAs são exemplos de inovação social e podem ser implementados em locais físicos, como espaços privados, corporativos ou comunitários, bem como plataformas digitais, como aplicativos que conectam pessoas e disseminam redes de apoio. Um exemplo concreto de um AIA é a empresa Fusilli, idealizada por empresários educadores que, além de suas práticas profissionais na área de saúde e estética de indivíduos com cabelos com curvatura, atuam também no acolhimento e fortalecimento de mulheres, vítimas ou não de VEC, desde 2019, na cidade de Belo Horizonte, no estado de Minas Gerais, Brasil.

Tendo em vista que a proposta de AIAs visa a criação de espaços inclusivos, acolhedores e promotores de bem-estar – especialmente em contextos sociais e institucionais distintos daquele em que a empresa Fusilli atualmente atua –, e considerando a existência da VEC e da VEC-AT, é possível avançar no entendimento de como AIAs podem atuar estrategicamente na transformação de ambientes corporativos e públicos em espaços de mitigação e resistência a essas formas de violência semiótica. Dessa maneira, é possível promover contextos mais inclusivos e respeitosos para todos os indivíduos, independentemente das suas curvaturas capilares.

Sabendo-se que a VEC-AT também se expressa por meio de violências psicológicas e emocionais, suas manifestações incluem exclusão social, restrições de carreira e distorções nas interações sociais no ambiente profissional. A pressão para adequação estética – como o alisamento de cabelos ou o uso de perucas visando a adaptação a padrões estéticos dominantes – pode acarretar uma série de danos à saúde física, psicológica e emocional dos indivíduos. Em muitos casos, essa pressão resulta no adoecimento psíquico, provocado por relações vivenciadas no ambiente de trabalho, seja ele corporativo ou público. Com intuito de mitigar tal adoecimento, a

implementação de AIAs em espaços institucionais apresenta-se como um instrumento eficaz para combater tanto a VEC quanto a VEC-AT. Esses espaços não apenas acolhem, mas também educam e transformam as dinâmicas institucionais públicas e privadas.

A partir da integração de políticas inclusivas, *design* respeitoso e tecnologias de conscientização, torna-se possível construir e/ou adaptar ambientes de trabalho e convivência para serem mais justos, de forma que promovam a valorização da diversidade estética-capilar, o respeito mútuo e a equidade para todas as pessoas. Quando realizada de forma contínua e integrada, essa transformação pode ser impulsionada por parcerias público-privadas, especialmente a partir de ações afirmativas promovidas por universidades, como cursos de extensão. Essas iniciativas têm potencial para gerar impactos positivos e significativos na forma como os indivíduos percebem a si mesmos e aos seus pares, e como interagem dentro das instituições. Como resultado, contribuem para ambientes de trabalho mais acolhedores e representativos e para a construção de uma sociedade mais inclusiva e justa.

7.5 Proposta de curso de extensão

A proposta do curso de extensão “Violência estético-capilar e ambientes inteligentes de acolhimento: teoria, pesquisa, inovação e intervenção social”, detalhada no Quadro 15, apresenta uma abordagem interdisciplinar para compreender e contribuir para a mitigação do assédio moral na forma de VEC. Por meio de discussões teóricas e práticas baseadas no *design* e tecnologias sociais, o curso proposto busca incentivar a reflexão dos profissionais e capacitá-los a planejar estratégias de enfrentamento às práticas discriminatórias, resultando na criação de ambientes inclusivos, tendo como referencial teórico o AIA. A proposta associa pesquisa, formação acadêmica, profissional e intervenção social, para promover soluções transformadoras em prol da equidade e do bem-estar em diferentes contextos sociais e de ambientes laborais.

Quadro 15 – Proposta de curso de extensão

Tópicos	Descrição
Título	Violência estético-capilar e ambientes inteligentes de acolhimento: teoria, pesquisa, inovação e intervenção social

Tópicos	Descrição
Modo	A distância
Introdução	<p>A recusa da própria identidade é um reflexo persistente da herança colonial e escravocrata brasileira, manifestando-se a partir de preconceitos relacionados à aparência, incluindo identidades capilares em ambientes de trabalho. Nesse contexto, o conceito de violência estético-capilar (VEC) surge para identificar e abordar processos de sofrimento psicológico ligados ao julgamento estético, frequentemente vivenciados por mulheres.</p> <p>Este curso apresenta os Ambientes Inteligentes de Acolhimento (AIAs), uma proposta inovadora fundamentada no Design Social, que visa reduzir a VEC e promover maior equidade e bem-estar em ambientes de trabalho. A partir de metodologias como revisão de escopo, grupos focais e análise de conteúdo, será discutida a elaboração do conceito original, suas implicações teóricas e práticas e o seu potencial de impacto coletivo por meio de tecnologias sociais. Com enfoque em questões capilares associadas ao conceito da VEC, a proposta busca capacitar participantes para compreender, debater e propor soluções transformadoras, fomentando redes de apoio e promovendo a qualidade de vida social em ambientes de trabalho.</p>
Palavras-chave	Violência; assédio moral; racismo; ambiente de trabalho; cabelos; Design Social; inovação; tecnologia social.
Justificativa	<p>A VEC é uma forma pouco conhecida de violência psicológica, que afeta principalmente mulheres e reflete desigualdades estruturais presentes na sociedade brasileira. Em um contexto de crescente demanda por inclusão e diversidade, é essencial abordar esse fenômeno e propor soluções inovadoras que promovam equidade e bem-estar em ambientes de trabalho.</p> <p>Este curso, proposto pela Faculdade de Medicina, Programa de Mestrado Profissional em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência, oferece uma abordagem pioneira para compreender e mitigar a VEC por meio de tecnologias sociais, como os AIAs. Ao capacitar participantes para identificar e atuar sobre tais questões, o curso contribui para a transformação social, ampliando o impacto de práticas inclusivas e promovendo redes de apoio em diferentes contextos.</p>
Objetivos	Objetivo geral: Introduzir os conceitos de VEC e de AIAs.
	Objetivos específicos: <ul style="list-style-type: none"> • Incorporar e explorar o conceito de VEC como fenômeno social. • Apresentar a metodologia de Design Social e sua aplicação na criação de AIAs.

Tópicos	Descrição
	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar os participantes para compreender e propor ações práticas voltadas à mitigação da VEC em diferentes contextos. • Discutir a importância de tecnologias sociais na promoção do bem-estar e da equidade social em ambientes laborais.
Metodologia	Aulas expositivas, análise de estudos de caso, debates em grupo, <i>workshops</i> práticos e desenvolvimento de propostas de intervenção baseadas nos conceitos estudados.
Indicadores de avaliação	65%: presença / discussões em sala de aula / engajamento. 35%: prova escrita com consulta a anotações pessoais ao longo do curso, abordando os conceitos estudados, propondo reflexões próprias e sugestões de intervenção nos próprios ambientes sociais e laborais da(o) aluna(o).
Público de interesse	Profissionais das áreas de saúde, educação, psicologia, ciências sociais, gestão de pessoas, inovação social e empreendedorismo, além de interessados em estudos sobre identidade, violência psicológica e Design Social.
Público estimado	De 1 a 40 participantes.
Estrutura curricular	Forma: disciplina. Carga horária: 80 horas. Coordenação: Professora Jandira Maciel, Doutora. Docente responsável: Marina Ulhôa, Mestre. Docente convidado: Felipe Domingues, Doutor.
Ementa	Exploração do conceito de VEC como um reflexo da herança colonial e escravocrata brasileira, abordando seus impactos psicológicos e sociais, com ênfase em mulheres em ambientes de trabalho. Discussão sobre identidade capilar e preconceitos estéticos como manifestações de violência psicológica não reconhecidas explicitamente nas literaturas acadêmicas e cinzentas. Introdução aos AIAs, baseados no Design Social, como proposta de tecnologia social para mitigar o fenômeno VEC. Apresentação sintética do método de investigação aplicado ao estudo da VEC, envolvendo as discussões sobre: (i) a revisão de escopo (protocolo JBI), grupos focais e análise de conteúdo (Bardin, 1977); (ii) os resultados obtidos; (iii) as potenciais aplicações teóricas e práticas em contextos reais, considerando a discussão teórica associada a exemplos práticos sobre o impacto social da criação de redes de apoio e do desenvolvimento de tecnologias sociais, como o uso de suportes tecnológicos (Apps) e a disseminação de AIAs, visando a melhora da qualidade de vida em ambientes de trabalho; (iv) o debate do papel de parcerias público-privadas na ampliação

Tópicos	Descrição
	e capilarização de iniciativas sociais inovadoras voltadas ao tema central do curso.
Instituições Parceiras	UFMG / CPG/ Faculdade de Medicina / Fusilli
Forma de avaliação do curso pelas(os) alunas(os)	Discussão coletiva a fim de contribuir para a melhora do curso. Formulário de avaliação com respostas fechadas e abertura para comentários e sugestões.

Fonte: elaborado pela autora.

7.6 Outros produtos da pesquisa

Após a conclusão da fase da investigação, prevê-se a publicação de artigos científicos em periódicos especializados, bem como a apresentação em eventos acadêmicos. Essas divulgações contemplarão o estudo como um todo, a revisão de escopo sobre a VEC, a VEC-AT, bem como suas interrelações com outras áreas do conhecimento. Isso se justifica pelo caráter interdisciplinar da pesquisa. Neste sentido, recomenda-se a publicação e apresentação do trabalho em congressos, seminários, encontros e/ou simpósios realizados por comunidades científicas tradicionais tanto no Brasil quanto no exterior.

No Brasil, sugere-se a publicação de resumos e/ou trabalhos completos na Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (ANPOCS), na Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), no Congresso Brasileiro de Pesquisa e Desenvolvimento em Design (P&D) e no Congresso Nacional da Associação Brasileira de Saúde Coletiva (Abrasco). No exterior, propõe-se submeter a pesquisa aos congressos da European Academy of Design (EAD) e do Design Management Institute (DMI). É previsto, ainda, o desenvolvimento de um modelo de consultoria registrada/patenteada pela UFMG em parceria com a empresa Fusilli, na figura dos pesquisadores e autores da tecnologia social, para disseminar e implantar AIAs⁶³ e seus desdobramentos, além de promover a mitigação de violências e de assédio moral e fomentar mudanças socioorganizacionais e socioculturais em curto, médio e longo prazo.

⁶³ Protocolo de Registo Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI) número 930116860.

Em tempo, a fim de acelerar os já mencionados processos de promoção de mudanças socioorganizacionais e socioculturais, também é sugerido o estabelecimento de parcerias com instituições públicas, como a Prefeitura de Belo Horizonte (PBH), e com entidades de apoio às micro e pequenas empresas, tais como a Câmara dos Diretores Lojistas de Belo Horizonte (CDL-BH) e o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE-MG).

Planeja-se a realização de um seminário devolutivo para expor os resultados obtidos às participantes do estudo, além da apresentação do trabalho em congressos acadêmicos, visando à ampla disseminação e discussão dos resultados no meio acadêmico.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da realização dos grupos focais, dos resultados obtidos por meio da análise de conteúdo (Bardin, 1977), das investigações realizadas pelo *software* IRAMUTEQ e após a identificação das categorias de análise, foi possível afirmar que mulheres que com cabelos de curvatura sofrem violência psicológica também no ambiente do trabalho, tanto em contextos formais quanto informais. Contudo, o entendimento de tal violência, como defendido neste trabalho, não ocorreu de forma clara e explícita como se esperava, especialmente pelo fato de que os julgamentos e as discriminações não serem compreendidas como violência pelo grupo estudado, apesar de corresponderem, de forma subjetiva, ao conceito apresentado no tópico 4.1.1, abaixo replicado:

É considerada violência contra mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada (Brasil, 1996).

Tal fato reforça a pertinência da proposição do conceito de VEC e do desenvolvimento da tecnologia social AIA. Observa-se que o termo “violência” não apareceu em falas, mas ocorreu de forma subjetiva como violência psicológica, descrito na revisão de escopo e reforçado por relatos dos grupos focais.

Caracteriza-se como oportuna a proposta de aprimoramentos no ambiente físico das oficinas do projeto Para Elas visitadas, bem como a análise das demais unidades. Por “aprimoramentos”, entende-se a introdução de artefatos visuais e sensoriais com o objetivo de potencializar esses espaços, reforçando sua concepção técnica como AIAs. Tal proposição parte da compreensão de que esses espaços já acolhem mulheres, vulneráveis ou não, e desenvolvem atividades que favorecem processos de “libertação” e avanços rumo à autonomia das participantes, tanto na esfera pessoal quanto profissional, gerando impacto social. Sugere-se, ainda no âmbito das intervenções físicas nas oficinas do Para Elas e considerando o aspecto interdisciplinar deste estudo, a criação de espaços de memória, conforme apresentado pelo arqueólogo e antropólogo Luiz Oosterbeek⁶⁴ (2018).

⁶⁴ Luiz Oosterbeek, arqueólogo e antropólogo, utiliza o conceito de espaço de memória para abordar os locais que, ao longo do tempo, acumularam significados culturais, históricos e simbólicos para uma comunidade ou sociedade. Esses ambientes funcionam como reservatórios de memória coletiva, onde os acontecimentos, práticas e narrativas humanas são armazenados, reinterpretados e transmitidos às

Em prol de garantir maior inserção social, a proposta do curso de extensão também objetiva expor, discutir, desenvolver e propagar o conceito de VEC, bem como de AIAs. Além disso, tem como função promover sua existência concreta e sua adaptação a outros ambientes como, por exemplo, escolas. O curso proposto – ver Quadro 15 – oferece uma abordagem pioneira para compreender e mitigar a VEC, entre outras formas de violência, por meio do Design Social e da tecnologia social, como os aqui propostos AIAs. Ao capacitar os participantes para identificar tais questões e atuar sobre elas, o curso contribui para a transformação social, ampliando o impacto de práticas inclusivas e promovendo redes de apoio em diferentes contextos.

Como limitação desta pesquisa, foi identificado que o caráter profissional das participantes dos grupos focais, em maioria, não correspondeu ao contexto pretendido para o estudo por serem profissionais autônomas, prestarem serviços informais ou não atuarem em ambientes corporativos. No entanto, foi possível observar que a VEC ocorre não só em ambientes de trabalho formal, como pressuposto, mas pode ocorrer em ambientes informais distintos.

Para contornar as limitações encontradas, recomenda-se o desdobramento da pesquisa a partir da (i) replicação do estudo de campo em amostras em contextos diversos como, por exemplo, em ambiente corporativo, em instituições públicas, entre outros; (ii) ampliação das características dos indivíduos pesquisados, como a inclusão de participantes do sexo masculino; (iii) reprodução do estudo considerando diversidade de gênero; (iv) desenvolvimento de estudo que permita identificar em qual faixa etária as crianças começam a replicar a VEC, a fim de mitigar a normalização da VEC em estágios iniciais do processo de desenvolvimento cognitivo e social humano.

Em tempo e não menos importante, ressalta-se que os resultados desta investigação serão compartilhados presencialmente na forma de palestras abertas à discussão, junto às oficinas do projeto Para Elas que contribuiram para a realização dos grupos focais. Eventualmente, caso considerado oportuno, a mesma exposição do trabalho será estendida a outras oficinas do programa, objetivando a difusão do trabalho e o compartilhamento dos resultados obtidos.

gerações futuras. Oosterbeek destaca que os espaços de memória não se limitam a sítios arqueológicos ou monumentos históricos, mas englobam também paisagens naturais, espaços urbanos e locais cotidianos que, por sua relevância cultural, tornam-se representativos da identidade e da história de um grupo social. Esses espaços são essenciais para compreender a relação entre o passado, o presente e o futuro de uma sociedade, conectando memória, identidade e território.

9 CONCLUSÕES

O estudo evidenciou a relevância e a originalidade do conceito de violência estético-capilar como uma contribuição inovadora para o entendimento de práticas discriminatórias e seus impactos psicológicos e sociais, especialmente em mulheres. Além de atuar como um potencial marco teórico com possíveis consequências sociais imediatas, o termo amplia o escopo de estudos e ações relacionados à violência simbólica⁶⁵ e estrutural. A partir da revisão de escopo e da análise de dados dos grupos focais, confirmou-se que os julgamentos e comportamentos discriminatórios e racistas relacionados à aparência capilar ocorrem como uma forma de violência psicológica, reforçando a necessidade de aprofundar o debate sobre esse fenômeno e promover intervenções concretas.

O desenvolvimento dos AIAs e sua evolução para ambientes inteligentes de mitigação (AIMs) emerge como uma proposta prática e teórica promissora para o enfrentamento da VEC, além de oferecer uma solução prática e teórica para a abordagem de outros tipos de violências. Esses espaços, fundamentados nos princípios do Design Social e na aplicação de tecnologias sociais, são projetados para acolher, educar e fortalecer indivíduos e comunidades, promovendo redes de apoio, inclusão e a redução de práticas discriminatórias e/ou violentas. Além disso, a investigação sobre o conceito de VEC possibilitou o aprofundamento em áreas do conhecimento abordadas neste trabalho, como *design* (social e de interiores), arquitetura, direito (com potencial marco jurídico) e saúde coletiva (com enfoque na promoção de saúde e prevenção da violência). Essa expressiva interdisciplinaridade evidencia o potencial transformador e expansivo do conceito em diversos campos. Nesse contexto, destaca-se, especialmente, a possível conexão entre o conceito de VEC e da tecnologia social AIA, com temáticas como o *design* ativismo (Fuad-Luke, 2009) e o *design* centrado no usuário (McCarthy; Wright, 2015).

Por fim, a proposta de curso de extensão universitária apresentou-se como uma ferramenta estratégica para disseminar o conhecimento sobre o VEC, os AIAs e os seus desdobramentos na forma de AIMs, capacitando participantes a identificar,

⁶⁵ A violência simbólica é exercida por meio da imposição das normas criadas pelos grupos dominantes, os homens, sobre os coletivos dominados, as mulheres. Ao se manifestar de diversas formas, tais como as concepções arbitrárias vinculadas à nacionalidade, etnia, gênero ou preferência sexual, a violência simbólica reproduz estruturas sociais de dominação arbitrárias e historicamente situadas, que pretendem ser eternizadas.

debater e propor soluções para reduzir não só a VEC, como também outras formas de violência nos mais diversos contextos sociais. Ao integrar pesquisa, ensino, extensão, inserção e inovação social e formação de redes colaborativas, o curso busca potencializar o impacto do conceito, promovendo equidade, inclusão e bem-estar. Assim, consolida-se o papel da universidade, em parceria com a iniciativa privada, como agente de transformação social, ao oferecer respostas criativas e aplicáveis aos desafios contemporâneos.

10 FINANCIAMENTO

Esta pesquisa não contou com suporte financeiro externo ou patrocínio institucional para sua realização.

11 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

Esta pesquisa seguiu as diretrizes estabelecidas nas Resoluções nº 466/2012⁶⁶ e 510/2016⁶⁷ do Conselho Nacional de Saúde, já aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais – COEP-UFMG sob o número CAAE: 19748819.3.0000.5149 (Anexo A). Todos os participantes receberam informações detalhadas sobre os objetivos e procedimentos da pesquisa, bem como garantias de anonimato, confidencialidade e voluntariedade de participação. A identidade dos participantes será mantida em sigilo absoluto, e os resultados obtidos serão divulgados exclusivamente por meio produções acadêmicas. Após receberem todas as informações pertinentes sobre o estudo, os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice E).

⁶⁶ Resolução 466/12 – Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo Seres Humanos.

⁶⁷ Resolução CNS n. 510/16 – Resolução que dispõe sobre normas aplicáveis a pesquisa em Ciências Humanas e Sociais.

REFERÊNCIAS

- ABUBAKAR, A. M.; ANASORI, E.; LASISI, T. T. Physical attractiveness and managerial favoritism in the hotel industry: the light and dark side of erotic capital. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, Amsterdam, v. 38, n. 1, p. 16-26, 2019.
- ALMEIDA, S. **Racismo estrutural**. São Paulo: Polén, 2019.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ANÝŽOVÁ, P.; MATĚJŮ, P. Beauty still matters: the role of attractiveness in labour market outcomes. **International Sociology**, London, v. 33, n. 3, p. 269-291, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0268580918760431>. Acesso em: 01 fev. 2024.
- AWAN, N.; SCHNEIDER, T.; TILL, J. **Spatial agency**: other ways of doing architecture. Abingdon: Routledge, 2011.
- BARBOUR, R. **Grupos focais**. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 1977.
- BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, v. 123, n. 3, p. 544-561, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.036>. Acesso em: 25 mar. 2024.
- BARRICK, M. R.; SHAFFER, J. A.; DEGRASSI, S. W. What you see may not be what you get: relationships among self-presentation tactics and ratings of interview and job performance. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 94, n. 6, p. 1394-1411, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/a0016532>. Acesso em: 30 set. 2023.
- BENTO, C. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.
- BORGES, C. D.; SANTOS, M. A. Aplicações da técnica do grupo focal: fundamentos metodológicos, potencialidades e limites. **Rev. SPAGESP**, Ribeirão Preto, v. 6, n. 1, p. 74-80, 2005. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-29702005000100010&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 19 jul. 2023.
- BOURDIEU, P. **Esboço de uma teoria da prática**. Diadema: Celta, 2002.
- BRASIL. Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: 29 mar. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**: seção 1, Rio de Janeiro, 7 dez. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 14 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 8 ago. 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 14 abr. 2024

BRASIL. Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, para equiparar a injúria racial ao crime de racismo. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 160, n. 9, p. 1, 12 jan. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. **Política Nacional de Redução da Morbimortalidade por Acidentes e Violências**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2001. 60 p. (Série C. Projetos, Programas e Relatórios).

BROWN, T. Design thinking. **Harvard Business Review**, Watertown, v. 86, n.6, p. 84-95, 2008. Disponível em: <https://readings.design/PDF/Tim%20Brown,%20Design%20Thinking.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2023.

BUCHANAN, R. Design research and the new learning. **Design Issues**, Cambridge, v. 17, n.4, p. 3-23, 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1162/07479360152681056>. Acesso em: 30 set. 2023.

BYRD, A. D.; THARPS, L. L. When black hair is against the rules. **The New York Times**, New York, 30 abr. 2014. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2014/05/01/opinion/when-black-hair-is-against-the-rules.html>. Acesso em: 20 fev. 2024.

CAMARGO, B. V.; JUSTO A. M. IRAMUTEQ: um software gratuito para análise de dados textuais. **Temas em psicologia**, [s.l.], v. 21, n. 2, p. 513-518, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.9788/TP2013.2-16>. Acesso em: 17 jul. 2023.

CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. Tutorial para uso do software IRAMUTEQ [online]. 2013. Disponível em: http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/Tutorial%20IRaMuTeQ%20em%20portugues_17.03.2016.pdf. Acesso em: 18 jul. 2023.

CANHOTA, C. Qual a importância do estudo piloto? *In*: SILVA, E. E. (org.). **Investigação passo a passo**: perguntas e respostas para investigação clínica. Lisboa: APMCG, 2008. p. 69-72.

CASSELL, C.; SYMON, G. **Qualitative organizational research: core methods and current challenges**. Thousand Oaks: Sage, 2012.

CERTEAU, M. **The practice of everyday life**. London: University of California Press, 1984.

CHAPMAN, Y. M. “I am not my hair! Or am I?”: black women's transformative experience in their self-perceptions of abroad and at home. 2007. Dissertação (Mestrado em Antropologia) – Georgia State University, Atlanta, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.57709/1059174>. Acesso em: 23 jun. 2023.

CONCEIÇÃO, E. **Direitos fundamentais e combate à discriminação racial**. Brasília: IPEA, 2021.

CORDEIRO, L.; SOARES, C. B. Revisão de escopo: potencialidades para a síntese de metodologias utilizadas em pesquisa primária qualitativa. **Boletim do Instituto de Saúde**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 37-43, 2019. Disponível em: <http://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/10/1021863/bis-v20n2-sintese-de-evidencias-qualitativas-37-43.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2023.

CORTINA, L. M. Unseen injustice: incivility as modern discrimination in organizations. **The Academy of Management Review**: Washington, v. 33, n. 1, p. 55-75, 2008. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/20159376>. Acesso em: 14 jun. 2023.

COX, G.; SOBRANY, S.; JENKINS, E.; MUSIPA, C.; DARBYSHIRE, P. Will nurse leaders help eradicate “hair racism” from nursing and health services? **J. Nurs. Manag.**, New Jersey, v. 29, n. 7, 2021, p. 2014-2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jonm.13286>. Acesso em: 30 jan. 2024.

CRESWELL, J. W. **Educational research**: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research. 6. ed. Colúmbia Britânica: Pearson College Div, 2012.

DOBOS, N. Networking, corruption, and subversion. **Journal of Business Ethics**, Dordrecht, v. 144, p. 467-478, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2853-4>. Acesso em: 01 fev. 2024.

DOMINGUES, F. **Pragmatism within design practices**: a proposal of paradigm shift in design semiotics research. 2018. Tese (Doutorado em Pesquisa em Semiótica do Design) – Politecnico di Milano, Milão, 2018.

DOVE – Ame seus cachos. [S. l.: s. n.], 24 jan. 2017. 1 vídeo (2 min). Publicado pelo canal Agência Choice Talent. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=aQFBLlaaBol>. Acesso em: 24 mar. 2025.

EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. (ed.). **Bullying and harassment in the workplace**: developments in theory, research, and practice. 2. ed. Boca Raton: CRC Press, 2010.

EISENKRAFT, N. Accurate by way of aggregation: should you trust your intuition-based first impressions? **Journal of Experimental Social Psychology**, Amsterdam, v. 49, n. 2, p. 277-279, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.11.005>. Acesso em: 7 set. 2023.

EMPRESAS podem proibir que funcionários usem tranças no trabalho? Garçon denunciou injúria racial em restaurante. **Portal Geledés.**, São Paulo, 23 ago. 2023.

Disponível em: <https://www.geledes.org.br/empresas-podem-proibir-que-funcionarios-usem-trancas-no-trabalho-garcom-denunciou-injuria-racial-em-restaurante/>. Acesso em: 24 mar. 2025.

FANON, F. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: EDUFBA, 2008.

FERRIS, D. L.; CHEN, M.; LIM, V. K. Comparing and contrasting workplace ostracism and workplace incivility. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, Mateo, v. 4, n. 1, p. 315-338, 2017.

FRANCO, M. L. P. B. **Análise de Conteúdo**. 2. ed. Brasília: Líber Livro Editora, 2005.

FUAD-LUKE, A. Designing together: the power of “we think”, “we design”, “we make”. *In*: FUAD-LUKE, A. **Design activism: beautiful strangeness for a sustainable world**. Abingdon: Routledge, 2009. p.141-151.

GADANHO, P. (ed.). **Uneven growth: tactical urbanisms for expanding megacities**. New York: The Museum of Modern Art, 2014.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. *In*: BAWER, M. W.; GASKELL, G. (org.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 64-89.

GIESBRECHT, D. F. A classe média brasileira e o arquétipo do preconceito de classe. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, São Paulo, ano 5, ed. 2, v. 4, n. 6, p. 104-124, 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/historia/arquetipo-do-preconceito>. Acesso em: 24 mar. 2025.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONDIM, S. M. G. Grupos focais como técnica de investigação qualitativa: desafios metodológicos. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 12, n. 24, p. 149-161, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2002000300004>. Acesso em: 04 ago. 2023.

GOUVEIA, C. A. A.; MISKULIN, R. G. S. Aspectos metodológicos de uma pesquisa de doutorado: uma busca pela manifestação da prática docente. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA E ESTUDOS QUALITATIVOS, 5., 2018, Foz do Iguaçu. **Anais [...]**. Foz do Iguaçu: UNIOESTE, 2018. Disponível em: <https://sepeq.org.br/eventos/vsipeq/documentos/05330753600/10>. Acesso em: 20 fev. 2024.

GRENEE, H. F. What spending a half a trillion dollars on hair care and weaves say about us. **The San Diego Voice and View Point**, San Diego, 2011. Disponível em: <https://madamenoire.com/57134/what-spending-a-half-a-trillion-dollars-on-hair-care-and-weaves-says-about-us/>. Acesso em: 20 mar. 2024.

GREENWALD, A. G.; MCGHEE, D. E.; SCHWARTZ, J. L. K. Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test. **Journal of Personality and Social Psychology**, Washington, v. 74, n. 6, p. 1464-1480, 1998. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1464>. Acesso em: 26 jun. 2023.

GUERRA, A.; POCHMANN, M.; SILVA, R. A. **Atlas da exclusão social no Brasil: dez anos depois**. São Paulo: Cortez Editora, 2014.

GUI, R. T. Grupo focal em pesquisa qualitativa aplicada: intersubjetividade e construção de sentido. **Rev. Psicol. Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 3, n. 1, p. 135-159, 2003. Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572003000100007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 17 jul. 2023.

HABERMAS, J. **Teoría de la acción comunicativa**. Madrid: Taurus, 1987.

HADDAWAY, N. R.; PAGE, M. J.; PRITCHARD, C. C.; MCGUINNESS, L. A. PRISMA2020: an R package and Shiny app for producing PRISMA 2020-compliant flow diagrams, with interactivity for optimised digital transparency and open synthesis. **Campbell Systematic Reviews**, [s.l.], v. 18, n. 2, e1230, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/cl2.1230>. Acesso em: 30 jan. 2024.

HOFMANN, B. Aesthetic injustice. **Journal of Business Ethics**, Dordrecht, v. 189, n. 2, p. 217-229, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05401-4>. Acesso em: 01 abr. 2024.

IDEO.org. HCD Connect. 2020. Disponível em: <https://www.ideo.org/project/hcd-connect>. Acesso em: 03 ago. 2023.

IERVOLINO, S. A.; PELICIONI, M. C. F. A utilização do grupo focal como metodologia qualitativa na promoção da saúde. **Rev. Esc. Enferm. USP**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 115-121, 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0080-62342001000200004>.

JAIMA, A. R. A. American ignorance and the discourse of manageability concerning the care and presentation of black hair. **J. Med. Humanit.**, New York, v. 43, n. 2, p. 283-302, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10912-020-09663-1>. Acesso em: 30 jan. 2024.

JOHNSON, A. M.; GODSIL, R. D.; MACFARLANE, J.; TROPP, L. R.; GOFF, P. A. The “good hair” study: explicit and implicit attitudes toward black women’s hair. **Perception Institute**, New York, 2017. Disponível em: <https://perception.org/wp-content/uploads/2017/01/TheGood-HairStudyFindingsReport.pdf>. Acesso em: 01 fev. 2024.

JOHNSON, T. A.; BANKHEAD, T. Hair it is: examining the experiences of black women with natural hair. **Open Journal of Social Sciences**, Wuhan, v. 2, n. 1, p. 86-100, 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4236/jss.2014.21010>. Acesso em: 13 set. 2023.

JUDGE, T. A.; HURST, C.; SIMON, L. S. Does it pay to be smart, attractive, or confident (or all three)? Relationships among general mental ability, physical attractiveness, core self-evaluations, and income. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 94, n. 3, p. 742-755, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/a0015497>. Acesso em: 15 fev. 2024.

KAMI, M. T. M.; LAROCCHA, L. M.; CHAVES, M. M. N.; LOWEN, I. M. V.; SOUZA, V. M. P.; GOTO, D. Y. N. Trabalho no consultório na rua: uso do *software* IRAMUTEQ no apoio à pesquisa qualitativa. **Esc. Anna Nery**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 3, e20160069, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/1414-8145.20160069>. Acesso em: 29 jan. 2024.

KOVAL, C. Z.; ROSETTE, A. S. The natural hair bias in job recruitment. **Social Psychological and Personality Science**, Thousand Oaks, v. 12, n. 5, p. 741-750, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1948550620937937>. Acesso em: 12 fev. 2023.

KRUG, E. G.; MERCY, J. A.; DAHLBERG, L. L.; ZWI, A. B. The world report on violence and health. **Lancet.**, London, v. 360, n. 9339, p. 1083-1088, 2002. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12384003/>. Acesso em: 29 de março de 2024.

KURDI, B.; CARROLL, T. J.; BANAJI, M. R. Specificity and incremental predictive validity of implicit attitudes: studies of a race-based phenotype. **Cogn. Res. Princ. Implic.**, London, v. 6, n. 1, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s41235-021-00324-y>. Acesso em: 30 jan. 2024.

KYLE, D. J.; MAHLER, H. I. M. The effects of hair color and cosmetic use on perceptions of a female's ability. **Psychology of Women Quarterly**, Thousand Oaks, v. 20, n. 3, p. 447-455, 1996. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1996.tb00311.x>. Acesso em: 24 fev. 2024.

LAGE, M. L. C.; SOUZA, E. M. Da cabeça aos pés: racismo e sexismo no ambiente organizacional. **Revista De Gestão Social e Ambiental**, São Paulo, ed. esp., p. 55-73, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.24857/rgsa.v0i0.1378>. Acesso em: 04 set. 2023.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEE, M. S.; NAMBUDIRI, V. E. The CROWN act and dermatology: taking a stand against race-based hair discrimination. **J. Am. Acad. Dermatol.**, Rosemont, v. 84, n. 4, 2021, p. 1181-1182. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jaad.2020.11.065>. Acesso em: 20 jan. 2024.

LIMA, J. D. O que é apropriação cultural e por que o tema vem à tona no Carnaval. **Ecologia dos saberes**, [s. l.], 18 fev. 2020. Disponível em: <https://educezimbra.wordpress.com/2020/02/18/o-que-e-apropriacao-cultural-e-por-que-o-tema-vem-a-tona-no-carnaval/>. Acesso em: 24 mar. 2025.

LOUSSOUARN, G.; GARCEL, A.-L.; LOZANO, I.; COLLAUDIN, C.; PORTER, C.; PANHARD, S.; SAINT-LÉGER, D.; METTRIE, R. Worldwide diversity of hair curliness: a new method of assessment. **International Journal of Dermatology**, Oxford, v. 46, n. 1, p. 2-6, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1365-4632.2007.03453.x>. Acesso em: 20 jan. 2024.

MACEDO, A. Mulheres negras sofrem preconceito com cabelo natural e tranças no trabalho: 'Já remarquei entrevista por não ter feito escova'. **G1**, São Paulo, 23 abr.

2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/04/23/mulheres-negras-sofrem-preconceito-com-cabelo-natural-e-trancas-no-trabalho-ja-remarquei-entrevista-por-nao-ter-feito-escova.ghtml>. Acesso em: 29 de abr. 2023.

MCCARTHY, J.; WRIGHT, P. **Taking (a)part**: the politics and aesthetics of participation in experience-centered design. Cambridge: The MIT Press, 2015.

MBILISHAKA, A. M.; CLEMONS, K; HUDLIN, M; WARNER, C; JONES, D. Don't get it twisted: untangling the psychology of hair discrimination within black communities. **Am. J. Orthopsychiatry.**, Washington, v. 90, n. 5, p. 590-599, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/ort0000468>. Acesso em: 29 jan. 2024.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 4. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MARLOWE, C. M.; SCHNEIDER, S. L.; NELSON, C. E. Gender and attractiveness biases in hiring decisions: are more experienced managers less biased? **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 81, n. 1, p. 11-21, 1996. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.1.11>. Acesso em: 13 fev. 2024.

MEDEIROS, F. A. B.; SANTOS, J. M. O.; MOTA, H. C. N.; ANDRADE, I. G. M. O IRAMUTEQ como ferramenta no processamento de dados em pesquisa qualitativa. **Rev. Diálogos em Saúde Pública**, Natal, vol.1, n. 2, 2022. Disponível em: <https://revistadiálogos.saude.rn.gov.br/index.php/EPS/article/view/26/17>. Acesso em: 20 jan. 2024.

MENDES, R. M.; MISKULIN, R. G. S. A análise de conteúdo como uma metodologia. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 47, n. 165, p. 1044-1066, jul. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/198053143988>. Acesso em: 23 nov. 2023.

MERONI, A.; SANGIORGI, D. **Design for services**. Surrey: Gower Publishing, Ltda, 2011.

MELO, E. M. (*in memoriam*); PINHEIRO, T. M. M.; SILVA, J. M.; MENDONÇA, M. F. M. (coord.). **Fotos e narrativas**: para elas, por elas, por eles, por nós. Coleção Promoção de Saúde e Prevenção da Violência. v. 1. Belo Horizonte: Faculdade de Medicina da UFMG, 2023. ISBN 978-65-86593-23-5. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/nucleops/2025/01/fotos-e-narrativas-para-elas-por-elas-por-eles-por-nos/>. Acesso em: 13 fev. 2024.

MELO, E. M.; SILVA, J. M.; AKERMAN, M.; BELISÁRIO, S. A. (coord.). **Promoção de saúde**: autonomia e mudança. Coleção Promoção de Saúde e Prevenção da Violência. v. 1. Belo Horizonte: Folium, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/79835>. Acesso em: 13 fev. 2024

MELO, V. H.; MELO, E. M. **Para Elas** [recurso eletrônico]. Belo Horizonte: Nescon/UFMG, 2016. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca>. Acesso em: 23 jan. 2024.

MENDONÇA, M. F. M. **Perfil clínico epidemiológico de saúde e violência das mulheres atendidas no “Ambulatório Para Elas”**. 2020. Dissertação (Mestrado

em Promoção da Saúde e Prevenção da Violência) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020. Disponível em:
<https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/48115>. Acesso em: 20 jan. 2024.

MINAYO, M. C. S. Conceitos, teorias e tipologias de violência: a violência faz mal à saúde. *In*: NJAINE, K.; ASSIS, S. G.; CONSTANTINO, P. **Impactos da Violência na saúde**. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2007. p. 21-42. Disponível em:
<https://static.scielo.org/scielobooks/7yzrw/pdf/njaine-9788575415887.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2023.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

MONK JR., E. P.; ESPOSITO, M. H.; LEE, H. Beholding inequality: race, gender, and returns to physical attractiveness in the United States. **American Journal of Sociology**, Chicago, v. 127, n. 1, p. 194-241, 2021. Disponível em:
<https://doi.org/10.1086/715141>. Acesso em: 1 fev. 2024.

MORAES, E. B. Review Protocols. **Online Braz. J. Nurs.**, Niterói, 2022, v. 21, supl. 1, e20226585. Disponível em: <https://doi.org/10.17665/1676-4285.20226585>. Acesso em: 27 jul. 2023.

MORGAN, D. L. Doctor: caregiver relationships: an exploration using focus groups. *In*: CRABTREE, B. F.; MILLER, W. L. (ed.). **Doing qualitative research**. Thousand Oaks: Sage, 1992.

MORGAN, D. L. **Focus groups as qualitative research**. 2. ed. Thousand Oaks: Sage, 1997.

MOTTA, R. Paradigmas de interpretação das relações raciais no Brasil. **Estudos Afro-Asiáticos**, Rio de Janeiro, n. 38, p. 113-133, dez. 2000. Disponível em:
<https://doi.org/10.1590/S0101-546X2000000200006>. Acesso em: 24 mar. 2025.

NKIMBENG, M.; RUMALA, B. B. M.; RICHARDSON, C. M.; STEWART-ISAACS, S. E.; TAYLOR, J. L. The person beneath the hair: hair discrimination, health, and well-being. **Health Equity**, New Rochelle, v. 7, n. 1, p. 406-410, 2023. Disponível em:
<https://doi.org/10.1089/heq.2022.0118>. Acesso em: 30 jan. 2024.

OLIVEIRA, A. P. O.; MATTOS, A. R. Identidades em transição: narrativas de mulheres negras sobre cabelos, técnicas de embranquecimento e racismo. **Estud. Pesqui. Psicol.**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 2, p. 445-463, 2019. Disponível em:
<https://doi.org/10.12957/epp.2019.44283>. Acesso em: 1 fev. 2024.

OPIE, T. R.; PHILLIPS, K. W. Hair penalties: The negative influence of Afrocentric hair on ratings of Black women's dominance and professionalism. **Front. Psychol.**, Lausanne, v. 6, art. 1311, 2015. Disponível em:
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01311>. Acesso em: 06 set. 2023.

OOSTERBEEK, L. Espaços de memória em Mação: preservação da identidade local. **Zahara**, São Leopoldo, n. 32, p. 74-83, 2018.

OYEDEMI, T. Beauty as violence: “beautiful” hair and the cultural violence of identity erasure. **Social Identities**, London, v. 22, n. 5, p. 537-553, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13504630.2016.1157465>. Acesso em: 8 ago. 2023.

PAIM, A. S.; PEREIRA, M. E. Aparência física, estereótipos e discriminação racial. **Ciênc. Cogn.**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 02-18, 2011. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-58212011000100002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 01 fev. 2024.

PATTON, T. O. Hey girl, am I more than my hair?: African American women and their struggles with beauty, body image, and hair. **NWSA journal**, Baltimore, v. 18, n. 2, p. 24-51, 2006. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/4317206>. Acesso em: 24 ago. 2023.

PETERS, M. D. J.; MARNIE, C.; TRICCO, A. C.; POLLOCK, D.; MUNN, Z.; ALEXANDER, L.; MCINERNEY, P.; GODFREY, C. M.; KHALIL, H. Updated methodological guidance for the conduct of scoping reviews. **JBI Evidence Synt.**, Adelaide, v. 18, n. 10, p. 2119-2126, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.11124/jbies-20-00167>. Acesso em: 27 jul. 2023.

PINHEIRO, L. R. Rodas de conversa e pesquisa: reflexões de uma abordagem etnográfica. **Pro-Posições**, Campinas, v. 31, p. e20190041, 2020.

PHILIP, K.; IRANI, L.; DOURISH, P. Postcolonial computing: a tactical survey. **Science, Technology, & Human Values**, Washington, v. 37, n. 1, p. 3-29, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0162243910389594>. Acesso em: 12 out. 2023.

PRESSE, F. França quer proibir “discriminação capilar” contra corte, cor, comprimento e textura do cabelo. **G1**, São Paulo, 28 mar. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2024/03/28/franca-quer-proibir-discriminacao-capilar.ghtml>. Acesso em: 29 mar. 2024.

SANDERS, E. B. N.; STAPPERS, P. J. Co-creation and the new landscapes of design. **International Journal of CoCreation in Design and the Arts**, Oxfordshire, v. 4, n. 1, p. 5-18, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/15710880701875068>. Acesso em: 16 abr. 2023.

SCHOLZ, J. K.; SICINSKI, K. Facial attractiveness and lifetime earnings: evidence from a cohort study. **Review of Economics and Statistics**, Cambridge, v. 97, n. 1, p. 14-28, 2015. Disponível em: https://doi.org/10.1162/REST_a_00435. Acesso em: 15 jan. 2023.

SCHRAIBER, L. B.; OLIVEIRA, A. F. P. L. **O que devem saber os profissionais de saúde para promover os direitos e a saúde das mulheres em situação de violência doméstica**. Brasília: Ministério da Fazenda, 2003. Disponível em: <https://bibliotecadigital.mdh.gov.br/jspui/handle/192/715>. Acesso em: 23 fev. 2023.

SILVA, D. R. **Pequeno manual antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2020.

SIQUEIRA, L. D.; RETICENA, K. O.; NASCIMENTO, L. H.; ABREU, F. C. P.; FRACOLLI, L. A. Estratégias de avaliação da visita domiciliar: uma revisão de escopo. **Acta Paul. De Enferm.**, São Paulo, v. 32, n. 5, p. 584-591, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-0194201900081>. Acesso em: 17 jul. 2023.

SOSOO, E. E.; BERNARD, D. L.; NEBLETT, E.W. The influence of internalized racism on the relationship between discrimination and anxiety. **Cultur. Divers. Ethnic. Minor. Psychol.**, Washington, v. 26, n. 4, p. 570-580, 2020. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/cdp0000320>. Acesso em: 27 jan. 2024.

SOUSA, L. S.; OLIVEIRA, R. M.; SANTIAGO, J. C. S.; BANDEIRA, E. S.; BRITO, Y. C. F.; ALVES, H. F. A.; ALMEIDA, P. C. Preditores do assédio moral no trabalho da enfermagem em unidades de cuidados críticos. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 74, n. 3, p. e20200442, 2021.

SOUZA, L. K. Recomendações para a realização de grupos focais na pesquisa qualitativa. **Psi Unisc**, Santa Cruz do Sul, v. 4, n. 1, p. 52-66, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.17058/psiunisc.v4i1.13500>. Acesso em: 17 jul. 2023.

SUE, D. W.; CAPODILUPO, C. M.; HOLDER, A. M. B. Racial microaggressions in the life experience of black americans. **Professional Psychology: Research and Practice**, Washington, v. 39, n. 3, p. 329-336, 2008. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0735-7028.39.3.329>. Acesso em: 23 fev. 2024.

TATE, S. A. Beauty. **Can. Rev. Sociol.**, Edmonton, v. 59, n. 4, p. 547-549, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/cars.12406>. Acesso em: 30 jan. 2024.

THE CROWN ACT, Research Studies. 2023. Disponível em: <https://www.thecrownact.com/research-studies>. Acesso em: 28 jun. 2023.

THOMPSON, C. Black women, beauty, and hair as a matter of being. **Women's Studies**, Milton Park, v. 38, n. 8, p. 831-856, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/00497870903238463>. Acesso em: 23 ago. 2023.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>. Acesso em: 14 dez. 2023.

TRAD, L. A. B. Grupos focais: conceitos, procedimentos e reflexões baseadas em experiências com o uso da técnica em pesquisas de saúde. **Physis**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 777-796, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312009000300013>. Acesso em: 17 jul. 2023.

TRICCO, A. C. *et al.* PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): checklist and explanation. **BMC Med. Res. Methodol.**, London, v. 169, n. 7, p. 467-473, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.7326/m18-0850>. Acesso em: 17 jul. 2023.

VEIGA, L.; GONDIM, S. M. G. A utilização de métodos qualitativos na ciência política e no marketing político. **Opin. Pública**, Campinas, v. 7, n. 1, p. 1-15, 2001.

Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-62762001000100001>. Acesso em: 04 ago. 2023.

WERKEMA, M. C. C. **Como estabelecer conclusões com confiança**: entendendo a inferência estatística. Série Ferramentas de Qualidade. v. 4. Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni, Escola de Engenharia UFMG, 1996.

WINGFIELD, A. H. Are some emotions marked “whites only”? Racialized feeling rules in professional workplaces. *Social Problems*, Oxford, v. 57, n. 2, p. 251-268, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1525/sp.2010.57.2.251>. Acesso em: 13 set. 2023.

ZINGALE, S.; DOMINGUES, F. The consequence of things: the semiotics and the pragmatistic route to designing. *In*: EUROPEAN ACADEMY OF DESIGN CONFERENCE, 11., 2015, Paris. **Anais** [...]. Paris: European Academy of Design, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.7190/ead/2015/4>. Acesso em: 15 mar. 2024.

APÊNDICE A – Itens de relatório preferenciais para revisões sistemáticas e extensão de meta-análises para Lista de verificação de revisões de escopo (PRISMA-ScR)⁶⁸

SEÇÃO	ITEM	ITEM DA LISTA DE VERIFICAÇÃO PRISMA- ScR	RELATADO NA PÁGINA
TÍTULO			
Título	1	Identifique o relatório como uma revisão de escopo.	01
RESUMO			
Resumo estruturado	2	Forneça um resumo estruturado que inclua (conforme aplicável): antecedentes, objetivos, critérios de elegibilidade, fontes de evidências, métodos de gráficos, resultados e conclusões relacionados às questões e objetivos da revisão.	07
INTRODUÇÃO			
Justificativa	3	Descreva a justificativa para a revisão no contexto do que já é conhecido. Explique por que as perguntas/objetivos da revisão se prestam a uma abordagem de revisão de escopo.	18
Objetivos	4	Forneça uma declaração explícita das questões e objetivos sendo abordados com referência a seus elementos-chave (por exemplo, população ou participantes, conceitos e contexto) ou outros elementos-chave relevantes usados para conceituar as questões e/ou objetivos da revisão.	21
MÉTODOS			
Protocolo e registro	5	Indicar se existe um protocolo de revisão; indicar se e onde pode ser acessado (por exemplo, um endereço da Web); e, se disponível, fornecer informações de registro, incluindo o número de registro.	A ser realizado
Critério de eleição	6	Especifique as características das fontes de evidência usadas como critérios de elegibilidade (por exemplo, anos considerados, idioma e status da publicação) e forneça uma justificativa.	54
Fontes de informação*	7	Descreva todas as fontes de informação na pesquisa (por exemplo, bancos de dados com datas de abrangência e contato com autores para identificar fontes adicionais), bem como a data em que a pesquisa mais recente foi realizada.	54
Procurar	8	Apresentar a estratégia de busca eletrônica completa para pelo menos 1 base de dados, incluindo eventuais limites utilizados, de forma que possa ser repetida.	55 Tabelas 2 e 3
Seleção de fontes de evidência†	9	Declare o processo de seleção de fontes de evidência (ou seja, triagem e elegibilidade) incluído na revisão de escopo.	71 Figura 8
Processo de gráfico de dados‡	10	Descrever os métodos de registro de dados das fontes de evidência incluídas (por exemplo, formulários calibrados ou formulários que foram testados pela equipe antes de seu uso e se o gráfico de dados foi feito de forma independente ou	N/A

⁶⁸ Considerando a natureza iterativa desse tipo de revisão, é possível que ocorram alterações e/ou adequações metodológicas no protocolo ao longo do processo. Todas as mudanças realizadas serão devidamente documentadas e relatadas.

SEÇÃO	ITEM	ITEM DA LISTA DE VERIFICAÇÃO PRISMA- ScR	RELATADO NA PÁGINA
		em duplicata) e quaisquer processos para obter e confirmar dados de investigadores.	
Itens de dados	11	Liste e defina todas as variáveis para as quais os dados foram buscados e quaisquer suposições e simplificações feitas.	N/A
Avaliação crítica de fontes individuais de evidência	12	Se feito, forneça uma justificativa para conduzir uma avaliação crítica das fontes de evidência incluídas; descreva os métodos usados e como essas informações foram usadas em qualquer síntese de dados (se apropriado).	N/A
Síntese de resultados	13	Descreva os métodos de manipulação e resumo dos dados que foram mapeados.	72
RESULTADOS			
Seleção de fontes de evidência	14	Forneça o número de fontes de evidências selecionadas, avaliadas quanto à elegibilidade e incluídas na revisão, com motivos para exclusões em cada estágio, de preferência usando um diagrama de fluxo.	72
Características das fontes de evidência	15	Para cada fonte de evidência, apresente as características para as quais os dados foram mapeados e forneça as citações.	73 Quadro 1 75 Quadro 2
Avaliação crítica dentro das fontes de evidência	16	Se feito, apresente dados sobre a avaliação crítica das fontes de evidência incluídas (ver item 12).	76
Resultados de fontes individuais de evidência	17	Para cada fonte de evidência incluída, apresente os dados relevantes que foram mapeados e que se relacionam com as questões e objetivos da revisão.	79 Quadro 3
Síntese de resultados	18	Resuma e/ou apresente os resultados do gráfico conforme eles se relacionam com as perguntas e objetivos da revisão.	N/A
DISCUSSÃO			
Resumo das evidências	19	Resuma os principais resultados (incluindo uma visão geral dos conceitos, temas e tipos de evidências disponíveis), faça um link para as perguntas e objetivos da revisão e considere a relevância para os principais grupos.	126
Limitações	20	Discuta as limitações do processo de revisão de escopo.	127
Conclusões	21	Forneça uma interpretação geral dos resultados com relação às perguntas e objetivos da revisão, bem como possíveis implicações e/ou próximos passos.	129
FINANCIAMENTO			
Financiamento	22	Descreva as fontes de financiamento para as fontes de evidência incluídas, bem como as fontes de financiamento para a revisão de escopo. Descreva o papel dos financiadores da revisão de escopo.	131

JBI = Instituto Joanna Briggs; PRISMA- ScR = Itens de relatório preferidos para revisões sistemáticas e extensão de meta-análises para revisões de escopo.

* De onde as fontes de evidência (ver segunda nota de rodapé) são compiladas, como bancos de dados bibliográficos, plataformas de mídia social e sites.

† Um termo mais inclusivo/heterogêneo usado para explicar os diferentes tipos de evidências ou fontes de dados (por exemplo, pesquisa quantitativa e/ou qualitativa, opinião de especialistas e documentos de política) que podem ser elegíveis em uma revisão de escopo em vez de apenas estudos. Isso não deve ser confundido com fontes de informação (ver primeira nota de rodapé).

‡ As estruturas de Arksey e O'Malley (6) e Levac e colegas (7) e a orientação do JBI (4, 5) referem-se ao processo de extração de dados em uma revisão de escopo como gráficos de dados.

§ O processo de examinar sistematicamente as evidências de pesquisa para avaliar sua validade, resultados e relevância antes de usá-las para informar uma decisão. Este termo é usado para os itens 12 e 16 em vez de "risco de viés" (que é mais aplicável a revisões sistemáticas de intervenções) para incluir e reconhecer as várias fontes de evidência que podem ser usadas em uma revisão de escopo (por exemplo, quantitativa e/ ou pesquisa qualitativa, opinião de especialistas e documento de política).

De: Tricco AC, Lillie E, Zarin W, O'Brien KK, Colquhoun H, Levac D, et al. PRISMA Extension for Scoping Reviews (PRISMA_{ScR}): Checklist e Explicação. *Ann Intern Med.* 2018 ;169:467–473. <http://annals.org/aim/fullarticle/2700389/prisma-extension-scoping-reviews-prisma-scr-checklist-explanation>^{doi}
<http://annals.org/aim/fullarticle/2700389/prisma-extension-scoping-reviews-prisma-scr-checklist-explanation>: 10.7326/M18-0850.



5- Observações específicas

- a) Observar se há pessoas brigando, se há hostilidade, se há indiferença, etc.
- b) Como as discussões se resolvem;
- c) Você presenciou algum fato que o(a) marcou, emocionou, irritou?
- d) Você identificou algo que para você é surpreendente, ofensivo ou elogioso, mas normal para os participantes?

APÊNDICE C – Grupo focal: roteiro para a realização dos grupos focais



Roteiro para realização dos Grupos Focais

Projeto de pesquisa: “Violência Estético Capilar: Proposta Conceitual no Âmbito do Assédio Moral e Caminho para sua Mitigação em Ambientes de Trabalho”

1. Apresentação	20 - 30 min
------------------------	--------------------

O moderador, ao iniciar os trabalhos com o grupo, deve adotar o seguinte protocolo:

- agradecer a participação de todos;
- explicar o objetivo do encontro;
- faz-se uma breve rodada de apresentação dos participantes (nome, idade, gênero, ocupação);
- explicar as “regras” para que a sessão seja organizada e produtiva;
- fazer a leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Grupos Focais – usuários);
- não se admite mais a entrada de pessoas a partir desse ponto;
- inicia-se, então, a exploração do foco de estudo.

2. Introdução da temática - “Violência estético capilar” em ambientes de trabalho	25 min
--	---------------

Recursos de estímulo para apresentação e introdução do tema

2.1 Vídeo série “As Five” (1’27”)

https://drive.google.com/file/d/1ScYNkJSSWbgnmtrLWvCwRpzG_ssZ68cg/view?usp=drive_link

Tempo para manifestação livre (10 - 15 min) - COMENTÁRIOS BREVES



Perguntas norteadoras (se não houver manifestação espontânea):

- Você já vivenciou ou presenciou situação semelhante no trabalho? Fale um pouco sobre isso.
- Você considera seus cabelos bonitos?
- Quando você sente que seus cabelos estão mais bonitos?
- O que você sente quando dizem que seus cabelos estão mais bonitos?

3. Investigando vivências de “Violência estético capilar” no trabalho 30 - 35 min

3.1 Perguntas norteadoras principais:

- O que você já ouviu em relação aos seus cabelos?
- Já escutou algum comentário negativo sobre seu cabelo no trabalho?
- Você se sentiu violentada(o) com este comentário?

3.2 Perguntas auxiliares (se necessário):

- O que significa autoestima e confiança para você?
- Esta violência influenciou na sua autoestima e na sua confiança?
- Como você se sentiria se alguém te julgasse com base no seu tipo de cabelo?
- Que tipo de cuidado você acha que precisa ter com seus cabelos para ir ao trabalho ou para ocasiões especiais?
- Você sente pressão da família/amigos/companheiro(a) quando se trata do seu cabelo? Em caso afirmativo, essa influência é mais ou menos poderosa do que as pressões da mídia e da sociedade? Fale sobre isso.
- A percepção do cabelo natural nos ambientes de trabalho e na mídia tem mudado (representatividade)?



Resultados de pesquisas: dados complementares (se não houver manifestação espontânea)

Pesquisa de discriminação do cabelo natural (leitura de dados e frases com estereótipos)

Estudos da pesquisa CROWN^{69,70} revelam que a discriminação racial⁷¹ baseada em tipologias de cabelo pode começar aos cinco anos de idade - e durar a vida toda.

Este estudo⁷² revelou que em 2023 no local de trabalho:

- O cabelo das mulheres negras tem 2,5 vezes mais chances de ser percebido como não profissional;
- Aproximadamente 2/3 das mulheres negras (66%) mudam (alisam de forma mecânica ou química) o cabelo para uma entrevista de emprego;
- Entre elas, 41% mudaram o cabelo de crespo para liso;
- As mulheres negras têm 54% mais probabilidade (ou mais de 1,5x mais probabilidade) de sentir que precisam usar o cabelo liso para uma entrevista de emprego para serem bem-sucedidas;
- Mulheres negras com cabelos crespos/texturizados têm 2x mais chances de sofrer micro agressões no local de trabalho do que mulheres negras com cabelos lisos;
- Mais de 20% das mulheres negras de 25 a 34 anos foram mandadas para casa do trabalho por causa de seus cabelos;
- Quase metade (44%) das mulheres negras com menos de 34 anos se sente pressionada a tirar uma foto com cabelo liso;
- 25% das mulheres negras acreditam que tiveram uma entrevista de emprego negada por causa de seus cabelos, o que é ainda maior para mulheres com menos de 34 anos (1/3).

⁶⁹ Estudo de Pesquisa CROWN (2019). Conduzido pelo Coletivo JOY. Estudo conduzido nos EUA entre 2.000 (1.000 negras e 1.000 brancas) mulheres, de 25 a 64 anos. Todos os dados testados com nível de confiança de 95%.

⁷⁰ CROWN significa Criar um mundo respeitoso e aberto para cabelos naturais.

⁷¹ Destaco que não é objeto deste trabalho o desenvolvimento de discussões sobre racismo, tampouco questões diretamente ligadas a tal problemática.

⁷² Destaco que apesar do enfoque destes dados serem em mulheres negras, o estudo e o grupo focal também aborda mulheres não negras com cabelos naturais.



“Já remarquei entrevista por não estar com cabelo escovado, achava que o volume poderia transparecer desleixo”.

"Não era padrão da empresa" e que parecia "mais um cabelo para uma feira hippie".

"Se quiser estar aqui, tem que se adequar a um padrão”.

"Tem que mandar um e-mail com fotos para a supervisora autorizar que coloque tranças”.

Perguntas norteadoras:

- Qual a sua avaliação sobre esta oficina?
- Existe alguma outra coisa que você sentiu ou experimentou que não foi mencionada na sessão, mas gostaria que fosse?
- Qual é a sensação de ver e ouvir outras pessoas compartilharem suas experiências?
- Houve alguma ideia sobre a qual você nunca havia pensado?
- Qual sua percepção sobre as atividades: rodas de conversa e atividades de geração de renda⁷³, que ocorrem nas oficinas do Para Elas?
- O que você aprendeu, continuou fazendo em casa? Houve geração de renda?

Suporte:

- Incentivar as participantes a se lembrarem de onde se originam os estereótipos comuns e as pressões sociais pela aparência e o quanto eles têm em comum quando se trata de experiências relacionadas ao cabelo;
- Ressaltar que existem várias maneiras de se enfrentar os “agressores de cabelo” e entender como o bullying, “violência estético capilar” em relação aos cabelos naturais pode aparecer de maneiras diferentes ao longo da vida deixando traumas;
- Como podemos aprender a falar sobre nosso cabelo para que possamos usá-lo com orgulho todos os dias e inspirar outras pessoas a fazerem o mesmo não apenas quando sentimos que temos um “bom dia de cabelo”?

⁷³ A principal atividade é a separação, restauração e precificação das bijuterias do Projeto Bijus, mas ocorrem outras como crochê, bordado etc, que devem ser levadas em consideração também.

- Enfatizar que ninguém e nem nenhuma instituição pode ou deve nos dizer como usar nossos cabelos (racismo⁷⁴, assédio moral - Violência Estético Capilar”;

⁷⁴ Destaco que não é objeto deste trabalho o desenvolvimento de discussões sobre racismo, tampouco questões diretamente ligadas a tal problemática.

APÊNDICE D – Grupo focal: recurso de estímulo



Idade:

Data de nascimento:

Para você:

“Cabelo bonito” é _____

“Cabelo feio” é _____

“Cabelo bom” é _____

“Cabelo ruim” é _____

“Cabelo arrumado” é _____

Cite três características que você mais gosta nos seus cabelos.

Como você acha que as pessoas devem “pentear” seus cabelos para irem ao trabalho.

Como você “penteia” os seus cabelos para ir ao trabalho.

Qual a sua opinião sobre a seguinte afirmativa: “Pessoas de cabelos cacheados e crespos devem alisar e prender seus cabelos para irem ao trabalho.”

APÊNDICE E – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Faculdade de Medicina
Departamento de Medicina Preventiva
Programa de Mestrado Profissional em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência
NÚCLEO – Promoção de Saúde e Paz

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Grupos Focais - Usuários

Prezado (a) Participante,

O(a) Senhor(a) está convidado(a) a participar do Grupo Focal do Projeto “Violência Estético Capilar: Proposta Conceitual no Âmbito do Assédio Moral e Caminho para sua Mitigação em Ambientes de Trabalho.” Com o objetivo principal de discutir vivências de “Violência Estético Capilar” no ambiente de trabalho que se expressam na forma de assédio moral.

Este estudo está sob a responsabilidade da pesquisadora Marina Ulhôa Carvalho, CPF 046.061.466-56 e orientação da Prof^a Dr^a Jandira Maciel da Silva, CPF 276.123.176-72, do Programa de Mestrado Profissional em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência. Está integrado ao projeto de Avaliação dos efeitos da Promoção de Saúde na abordagem da Mulher em Situação de Violência e Vulnerabilidade, da Universidade Federal de Minas Gerais, financiado e apoiado tecnicamente pela Secretaria Municipal de Segurança e Prevenção e pela Secretaria Municipal de Saúde, ambas de Belo Horizonte, e tem por objetivo conhecer a realidade, propor e estudar, a partir dos resultados, formas de abordagem e superação deste problema, dentro da perspectiva de promoção de saúde e paz.

Rubrica participante

Rubrica pesquisador

Para esse estudo adotaremos os seguintes procedimentos: entrevista na forma de Grupo Focal, gravada em áudio, transcrição desse áudio e análise. Seus dados pessoais serão confidenciais e sigilosos. Os áudios serão ouvidos apenas pelo pesquisador principal e pesquisadores da equipe. O Grupo Focal terá duração entre 60 a 90 minutos.

Os riscos de participar desta pesquisa são: constrangimento ou receio de ser identificado e perda de sigilo com alguma informação que poderá facilitar a sua identificação. Para minimizar esses riscos serão tomadas as seguintes medidas: não divulgação do nome ou qualquer informação que te identifique; atribuição de nomes ou codinomes fictícios. As análises serão sempre apresentadas para o conjunto, nunca remetendo a qualquer participante em particular.

A sua participação neste estudo não lhe trará nenhum benefício direto. Os benefícios são indiretos, pois os resultados desta pesquisa poderão ser compartilhados com outros pesquisadores, universidades e instituições de ensino, porém não serão divulgados quaisquer dados que possam te identificar. Acredita-se que os resultados possam fornecer subsídios para a formulação de propostas de resolução dos problemas estudados.

Para participar deste estudo você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Não haverá despesas com o seu deslocamento, uma vez que a pesquisadora irá ao local onde já ocorrem os encontros. Você será esclarecido sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou se recusar a participar. Poderá retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade. O investigador deste estudo também poderá retirá-lo do estudo a qualquer momento, se ele julgar que seja necessário para o seu bem estar.

Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada, em formato que facilite seu acesso.

Este termo de consentimento será assinado em duas vias, sendo que uma delas será arquivada pelo pesquisador responsável, e a outra será fornecida a você.

Rubrica participante

Rubrica pesquisador

Você poderá esclarecer todas as suas dúvidas agora e a qualquer momento você poderá solicitar informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos contatos fornecidos abaixo. Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG, órgão responsável por defender os interesses dos participantes da pesquisa.

Endereço e telefone institucional do Pesquisador Principal: Faculdade de Medicina da UFMG - Av. Prof. Alfredo Balena, 190, 8º Andar - Sala: 810. Belo Horizonte - MG - Brasil - Cep 30130-100.

Telefone: (31) 3409-9945. e-mail: nucleo.ufmg@gmail.com.

Endereço e telefone do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFMG: AV. Presidente Antônio Carlos, 6627, Pampulha - Belo Horizonte - MG - CEP 31270-901. Unidade Administrativa II - 2º Andar - Sala: 2005. Telefone: (031) 3409-4592. e-mail: coep@prpq.ufmg.br. Horário de atendimento: 09:00 às 11:00 / 14:00 às 16:00, de segunda a sexta-feira.

Rubrica participante

Rubrica pesquisador

Baseado neste termo, eu,

_____ (nome legível) e
RG _____, fui informado dos objetivos do estudo de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar. Declaro que concordo em participar do Grupo Focal do Projeto “Violência Estético Capilar: Proposta Conceitual no Âmbito do Assédio Moral e Caminho para sua Mitigação em Ambientes de Trabalho” dentro das condições acima expostas. Recebi uma via deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Belo Horizonte, ____ de _____ de 2024.

Assinatura do participante

Responsáveis:

Marina Ulhôa Carvalho

Prof^a Dr^a Jandira Maciel da Silva

Rubrica participante

Rubrica pesquisador

APÊNDICE F – Empresa Fusilli

Fusilli: espaço de cuidado, consciência e transformação

O que é o Fusilli?

O Fusilli é um espaço especializado em saúde e estética capilar dedicado exclusivamente a cabelos com curvatura – ondulados, cacheados e crespos. O nome “Fusilli” faz referência à famosa massa italiana em espiral, evocando a beleza das curvas naturais dos cabelos e simbolizando a liberdade de ser quem se é. Mais que uma metáfora visual, “Fusilli” representa a reconexão com a própria identidade e a liberdade de assumir a textura original dos fios. Inspirado nas novas curvaturas que começaram a surgir nos cabelos de Marina, esse nome marca simbolicamente o início do seu processo de transição capilar – um caminho de autodescoberta, resistência e beleza genuína.

Localizado na cidade de Belo Horizonte, estado de Minas Gerais, Brasil, o Fusilli não é apenas um salão, mas sim um local de acolhimento e educação, em que clientes encontram suporte técnico e emocional para cuidar e valorizar a sua curvatura natural.

O Fusilli foi concebido e é hoje entendido como um Espaço de Atenção Humano-Capilar, o primeiro do gênero no mercado da saúde e estética capilar no Brasil. Trata-se de uma empresa conduzida por profissionais educadores pesquisadores formados em nível *stricto sensu*, ou seja, a empresa é comandada por profissionais com perfil e inserção também acadêmica.

Criado por Marina Ulhôa, Mestra, Farmacêutica Tricologista e educadora e Felipe Domingues, PhD, Comunicólogo e Designer, o Fusilli é um ambiente disruptivo, inovador e humanizado, que integra conhecimento científico, experiências pessoais e responsabilidade socioambiental para promover a aceitação da identidade capilar e a autonomia no cuidado dos fios.

Como o Fusilli funciona?

A estrutura operacional do Fusilli é simplificada e eficiente. Com equipe enxuta, mas altamente qualificada, as atividades são distribuídas entre acolhimento,

atendimento e manutenção da saúde capilar, além do desenvolvimento e comercialização de cosméticos tanto multimasas quanto de marca própria: OCCs® Cosméticos Responsáveis e de Impacto. As decisões são tomadas de forma horizontal e consensual, garantindo um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e criativo. O Fusilli também se diferencia por seu compromisso com a educação, por meio dos próprios atendimentos à sua clientela, consultorias, cursos e palestras externas.

O uso estratégico do meio digital amplia a atuação do Fusilli, permitindo a disseminação de conteúdo educativo, a venda de serviços e materiais didáticos e a captação orgânica de clientes. A empresa também adota práticas sustentáveis, como a redução de desperdício, o uso consciente de cosméticos, o não estímulo ao consumo e aquisição desnecessária de produtos e a compensação de resíduos através do selo EuReciclo®.

Por que o Fusilli existe?

O Fusilli nasceu da necessidade de romper com ciclos de violência estética e social. Marina Uihôa, ao passar por sua própria transição capilar enquanto vivia na Itália, percebeu a falta de espaços que acolhessem e valorizassem a identidade capilar de pessoas com cabelos cacheados e crespos no Brasil. Ao retornar ao país, identificou essa lacuna e decidiu criar um espaço inovador que atendesse às reais necessidades desse público.

A empresa também carrega uma missão social profunda. O Fusilli promove atendimentos solidários a pessoas em situação de vulnerabilidade, incluindo mulheres e crianças vítimas de violência. Além disso, apoia causas sociais e ambientais por meio de doações regulares a organizações como Greenpeace, UNICEF e Médicos Sem Fronteiras.

Impacto social e contexto

O Fusilli se insere em um contexto social em que a valorização da diversidade e da identidade estética ainda encontra desafios estruturais. Durante séculos, padrões eurocêntricos ditaram a estética capilar, levando muitas pessoas a recorrerem a processos químicos agressivos para alisar seus cabelos. A falta de representação e

de informação sobre cuidados naturais reforça um ciclo de exclusão e baixa autoestima.

O Fusilli se posiciona como um agente de mudança ao celebrar a individualidade e fortalecer o movimento de aceitação da curvatura natural. Ao oferecer serviços especializados e informação de qualidade, o espaço auxilia clientes a resgatarem sua confiança e identidade, contribuindo para a desconstrução de padrões opressores.

O impacto do Fusilli vai além do salão. Profissionais do setor buscam referência na empresa, fornecedores solicitam consultoria para desenvolver produtos mais adequados e a comunidade local é beneficiada por iniciativas de educação e inclusão. Dessa forma, o Fusilli não é apenas um espaço de beleza, mas um símbolo de resistência, empoderamento e responsabilidade social, moldando um futuro em que a identidade capilar seja sinônimo de liberdade e autoestima.

Diante disso, faz-se necessária uma reflexão na perspectiva inversa, ou em uma perspectiva na qual se lance luz sobre a possível relação entre a iniciativa privada socialmente responsável e ambientalmente consciente à esfera pública – Universidade Federal de Minas Gerais –, explicitando como as práticas organizacionais influenciaram a construção da pesquisa e de que forma os resultados obtidos vêm e seguirão se retroalimentando e qualificando do ponto de vista técnico-científico o desenvolvimento tanto da própria empresa quanto dos seus desdobramentos junto à academia.

Fusilli, empreendedorismo social e validação acadêmico profissional

Considerando a articulação entre uma prática organizacional socialmente responsável e ambientalmente consciente e os saberes produzidos no interior da esfera pública universitária – especialmente no contexto da Universidade Federal de Minas Gerais –, torna-se fundamental explicitar a via inversa da relação entre teoria e prática. Ou seja, como a trajetória concreta do Fusilli, em sua materialidade empírica, influenciou diretamente a formulação do problema de pesquisa, a construção do referencial teórico-metodológico e as escolhas investigativas que orientaram este estudo e seguirão contribuindo para esta investigação que não se encerra com esta pesquisa, ora para obtenção do grau de mestre. O cotidiano da empresa, seus tensionamentos, suas potências e contradições, constituem-se como campo de problematizações

vivas, especialmente nos domínios da estética capilar, do empreendedorismo social e do design social. Dessa forma, a experiência do Fusilli não apenas legitima saberes outros, oriundos da prática situada e engajada, mas também contribui para validar e ampliar, em termos acadêmico-profissionais, abordagens plurais, transdisciplinares e comprometidas com justiça estética e social.

O Fusilli, enquanto Espaço de Atenção Humano-Capilar e entendido com um ambiente inteligente de acolhimento (AIA), emerge como uma resposta concreta a demandas historicamente negligenciadas por práticas estéticas convencionais e pelo mercado tradicional de beleza. Sua constituição e operação cotidiana não apenas suscitam questões de ordem epistemológica e ética – como a descolonização dos saberes sobre o cabelo e o corpo –, mas também fornecem subsídios vivos e complexos para pensar modelos alternativos de inovação, baseados na escuta, no cuidado e na reparação histórica de danos simbólicos.

Nesse sentido, a empresa tem operado como um verdadeiro caso de empreendedorismo social empiricamente ativo, em que os princípios do Design Social são tensionados e reinventados à luz de um compromisso até mesmo radical com a dignidade humana e a equidade de gênero e raça principalmente. A prática no Fusilli tem contribuído para o aprofundamento da compreensão sobre o papel do empreendedorismo social como vetor de transformação cultural, não apenas econômica, uma vez que também retroalimenta a estrutura organizacional e as estratégias da própria empresa com as reflexões advindas da pesquisa em âmbito acadêmico.

Trata-se, portanto, de um processo dialógico, no qual a experiência do Fusilli, na qualidade de AIA, não apenas inspira o fazer acadêmico, mas também se transforma por ele, incorporando criticamente os saberes produzidos e convertendo-os em diretrizes operacionais, protocolos de atendimento, linguagens visual, verbal e não verbal e política institucional. Essa relação entre prática e teoria presente no Fusilli reafirma o caráter indissociável entre ação e pensamento crítico no contexto de empreendimentos que aspiram à justiça, à igualdade social, à valorização da diversidade e à reconstrução de imaginários estéticos plurais e libertadores.

ANEXO A – Parecer Consubstanciado do CEP

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Avaliação dos efeitos da Promoção de Saúde na abordagem da mulher em situação de violência e vulnerabilidade - Estudo de Coorte

Pesquisador: Elza Machado de Melo

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 19748819.3.0000.5149

Instituição Proponente: PRO REITORIA DE PESQUISA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.742.630

Apresentação do Projeto:

Segundo o pesquisador, a pesquisa se resume da seguinte maneira: “trata-se de estudo longitudinal, prospectivo, observacional constituído por coorte de mulheres acompanhadas no Ambulatório de Promoção de Saúde de Mulheres em Situação de Violência e Vulnerabilidade/Para Elas/HC/UFMG, com início previsto para março de 2019, associado a estudo qualiquantitativo, com mulheres atendidas no Ambulatório desde o início de seu funcionamento, até a presente data - setembro de 2016 a dezembro de 2018 – por meio de entrevistas abertas, entrevistas estruturadas, observação participante, grupos focais e análise de dados secundários. Será realizado também acompanhamento dos profissionais envolvidos, para avaliar os efeitos do trabalho de Promoção de Saúde na sua formação e na sua prática. Será desenvolvido por professores e mestrandos do Programa de Pós-Graduação de Promoção de Saúde e Prevenção da Violência-Mestrado Profissional.”

Objetivo da Pesquisa:

Segundo o pesquisador, o objetivo principal da pesquisa é: “Avaliar os efeitos da Promoção de Saúde na abordagem da mulher em situação de violência e vulnerabilidade.”

Os objetivos secundários da pesquisa citados foram: “analisar o perfil epidemiológico das mulheres atendidas no Ambulatório; analisar os fatores associados à violência entre mulheres atendidas no Ambulatório; compreender a percepção das mulheres e dos profissionais sobre a

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901

UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@ppq.ufmg.br

Continuação do Parecer: 3.742.630

violência e as formas de enfrentamento; descrever a história de vida das mulheres atendidas no Ambulatório; analisar fatores que influenciam, de forma positiva ou negativa, a abordagem da mulher em situação de violência; analisar o papel dos profissionais e sua contribuição para a promoção de saúde da mulher e enfrentamento da violência sofrida; analisar o efeito da atuação no Ambulatório na formação do profissional; avaliar os efeitos dos cuidados de saúde de saúde prestados no Ambulatório, segundo as áreas de conhecimento disponíveis: ginecologia, medicina de família, psicologia, práticas integrativas complementares, medicina de família, assistência social, direito; e comparar os efeitos das diferentes práticas de promoção de saúde desenvolvidas no Ambulatório, na abordagem da violência."

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

A pesquisadora descreve os riscos da pesquisa da seguinte maneira: "O trabalho não traz riscos à mulher ou aos profissionais envolvidos, por se tratar de estudo observacional. No entanto, por se tratar de uma questão delicada, que envolve inúmeros aspectos e relações, procedimentos como grupos focais, questionários, entrevistas poderão acarretar desconforto e/ou angústia e sofrimento por rememoração da experiência violenta. Sendo assim, o estudo será realizado de maneira cuidadosa, fora dos espaços domiciliares e envolverá apenas mulheres e profissionais que se sentirem à vontade para participar. Por outro lado, será garantido a todos e todas o direito de recusa, a qualquer momento, inclusive, quando o processo já estiver em andamento, de modo que poderá ser interrompido a qualquer momento se este for o desejo de cada participante. Será também garantido suporte profissional pelo Projeto Para Elas, caso seja necessário."

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa relevante para as áreas de Saúde e Ginecologia com previsão de término em 30/09/2020. As solicitações do COEP foram atendidas: 1) Foi modificado o TCLE para os responsáveis de mulheres abaixo de 18 anos a ser um convite para os pais ou responsáveis; 2) Foram modificados os TCLE e TALE para as mulheres participantes para ser somente para "a senhora", já que não tem homens participantes; 3) Foi incluída a atividade de grupos focais no TCLE e TALE; 4) Foi ampliada a discussão de risco no resumo do projeto e TCLE e TALE para incluir outros riscos, especificamente angústia emocional possível resultante da discussão de violência; 5) Foi explicado melhor a metodologia da observação (terá observação feita pela equipe de pesquisa ou usará os registros dos profissionais) e grupos focais (serão dados das rodas de conversas ou uma atividade separada); 6) Foi eliminado o grupo de controle devido a mudanças de acompanhamento no campo; 7) Foi incluído um TCLE para os profissionais no Ambulatório para o uso dos registros dos

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005
 Bairro: Unidade Administrativa II CEP: 31.270-901
 UF: MG Município: BELO HORIZONTE
 Telefone: (31)3409-4592 E-mail: coep@pqpq.ufmg.br

Continuação do Parecer: 3.742.630

mesmos; 8) Foi numeradas as páginas do TCLE; 9) Foi inserido campo para rubrica de participante e pesquisador nas páginas que não contêm assinaturas no TCLE; 10) Foi informado tempo das entrevistas no TCLE e no TALE.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Foram apresentados os seguintes termos: folha de rosto, projeto completo, resumo do projeto, aprovação da pesquisa do HC, TCLE, TALE, TCLE para os pais, questionários a serem aplicados, e parecer consubstanciado.

Recomendações:

Recomenda-se a aprovação do projeto de pesquisa.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Somos favoráveis à aprovação do projeto "Avaliação dos efeitos da Promoção de Saúde na abordagem da mulher em situação de violência e vulnerabilidade – Estudo de Coorte" da pesquisadora responsável Profa. Dra. Elza Machado de Melo.

Considerações Finais a critério do CEP:

Aprovado conforme parecer.

Tendo em vista a legislação vigente (Resolução CNS 466/12), o COEP-UFMG recomenda aos Pesquisadores: comunicar toda e qualquer alteração do projeto e do termo de consentimento via emenda na Plataforma Brasil, informar imediatamente qualquer evento adverso ocorrido durante o desenvolvimento da pesquisa (via documental encaminhada em papel), apresentar na forma de notificação relatórios parciais do andamento do mesmo a cada 06 (seis) meses e ao término da pesquisa encaminhar a este Comitê um sumário dos resultados do projeto (relatório final).

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1298211.pdf	29/10/2019 02:35:14		Aceito
Outros	Carta_resposta.doc	29/10/2019 02:32:54	Elza Machado de Melo	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura	Projeto_de_Pesquisa_Avaliacao_dos_efeitos_da_Promocao_de_Saude_corri	29/10/2019 02:32:16	Elza Machado de Melo	Aceito

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad Sl 2005
Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901
UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE
Telefone: (31)3409-4592 **E-mail:** coep@pqp.ufmg.br

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS**



Continuação do Parecer: 3.742.630

Investigador	gido.doc	29/10/2019 02:32:16	Elza Machado de Melo	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Termo_de_Assentimento_mulheres_abaixo_de_18_anos_corrigido.doc	29/10/2019 02:30:52	Elza Machado de Melo	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_profissionais_corrigido.doc	29/10/2019 02:27:54	Elza Machado de Melo	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Mulheres_acima_de_18_anos_obter_servacao_participante.doc	29/10/2019 02:23:37	Elza Machado de Melo	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Mulheres_acima_de_18_anos_corrigido.doc	29/10/2019 02:13:35	Elza Machado de Melo	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Autorizacao_pais_ou_responsavel_mulheres_abaixo_de_18_anos_corrigido.doc	29/10/2019 02:13:04	Elza Machado de Melo	Aceito
Outros	Aprovacao_HC.pdf	23/08/2019 00:07:00	Elza Machado de Melo	Aceito
Folha de Rosto	Avaliacao_dos_Efeitos_Folha_de_Rosto.pdf	21/04/2019 18:39:51	Elza Machado de Melo	Aceito
Outros	8_PHQ9_Portuguesel.pdf	17/02/2019 14:30:18	Elza Machado de Melo	Aceito
Outros	Questionario_OMS_Validado_por_Lilia_Blima.pdf	17/02/2019 14:29:34	Elza Machado de Melo	Aceito
Outros	Parecer_Avaliacao_dos_efeitos.pdf	17/02/2019 14:22:12	Elza Machado de Melo	Aceito
Outros	Aprovacao_Camara.pdf	17/02/2019 14:21:31	Elza Machado de Melo	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005
 Bairro: Unidade Administrativa II CEP: 31.270-901
 UF: MG Município: BELO HORIZONTE
 Telefone: (31)3409-4592 E-mail: coep@pqp.ufmg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS



Continuação do Parecer: 3.742.630

BELO HORIZONTE, 03 de Dezembro de 2019

Assinado por:
Eliane Cristina de Freitas Rocha
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005
Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901
UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE
Telefone: (31)3409-4592 **E-mail:** coep@pqp.ufmg.br



ANEXO B – Formulário para consulta individual: Pesquisa 1

Biblioteca J. Baeta Vianna - Campus Saúde da UFMG
Setor de Referência: 31 3409-9735

Serviço de Pesquisa - Consulta Individual
Gabriella Braga Andrade Martins
Bibliotecária - CRB/6 2244

SERVIÇO DE PESQUISA FORMULÁRIO PARA CONSULTA INDIVIDUAL

1 IDENTIFICAÇÃO

Nome	Marina Ulhôa Carvalho	
E-mail	marinaulhoacarvalho@gmail.com	Telefone: 31 99717-4959
Unidade acadêmica	<input type="checkbox"/> Escola de Enfermagem <input checked="" type="checkbox"/> Faculdade de Medicina <input type="checkbox"/> HC/UFMG <input type="checkbox"/> HRTN/UFMG <input type="checkbox"/> Outra:	
Vinculação Institucional	<input checked="" type="checkbox"/> Discente	Curso: Mestrado Profissional em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência (PSPV)
	<input type="checkbox"/> Docente	Orientador(a): Jandira Maciel
	<input type="checkbox"/> Profissional	Curso/Departamento:
		Área/Especialidade:

Finalidade da busca	<input type="checkbox"/> Assistência ao Paciente <input type="checkbox"/> Apresentação/Palestra <input type="checkbox"/> Auditoria <input type="checkbox"/> Atualização Profissional <input type="checkbox"/> Avaliação de Tecnologia em Saúde <input type="checkbox"/> Criação de Guideline <input type="checkbox"/> Ensino <input type="checkbox"/> Escrita de Artigo/Capítulo de Livro <input type="checkbox"/> Desenvolvimento de Políticas <input type="checkbox"/> Processo Judicial <input type="checkbox"/> Revisão de Projeto de Pesquisa <input checked="" type="checkbox"/> Revisão para Dissertação <input type="checkbox"/> Revisão para TCC Graduação <input type="checkbox"/> Revisão para TCC Pós-Graduação <input type="checkbox"/> Revisão para Tese <input type="checkbox"/> Revisão de escopo <input type="checkbox"/> Revisão integrativa
----------------------------	--

	<input type="checkbox"/> Outra:
--	---------------------------------

Para que os resultados serão utilizados?	<input checked="" type="checkbox"/> Pesquisa pessoal ou estudo particular <input type="checkbox"/> Comercial* <small>* Destinado ou direcionada a vantagens comerciais ou compensação monetária</small>
---	---

2 QUESTÃO DE PESQUISA

Pergunta de pesquisa	Há registros na literatura formal que nos permitam compreender e fomentar a influência de linguagens verbais e não-verbais - humanas e ambientais deliberadas - acerca de processos de mudança no comportamento pessoal de indivíduos e coletivos em situações de Violência Estético Capilar?
Palavras-chave	Violência mulheres, racismo capilar, ambientes de acolhimento, acolhimento, cabelos crespos
Tipo de estudo (Desenho metodológico)	Pesquisa documental exploratória

Sua pergunta é específica para qualquer categoria abaixo?

Gênero	Grupo etário	
<input checked="" type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Recém-nascido: nascimento até 1 mês <input type="checkbox"/> Lactente: 1 a 23 meses <input type="checkbox"/> Pré-escolar: 2 a 5 anos <input type="checkbox"/> Criança: 6 a 12 anos <input type="checkbox"/> Adolescente: 13 a 18 anos	<input checked="" type="checkbox"/> Adulto jovem: 19 a 24 anos <input checked="" type="checkbox"/> Adulto: 19 a 44 anos <input checked="" type="checkbox"/> Meia-idade: 45 a 64 anos <input type="checkbox"/> Idoso: 65 ou mais <input type="checkbox"/> Idoso de 80 anos ou mais

Condição	<input type="checkbox"/> Anatomia e fisiologia <input type="checkbox"/> Cirurgia <input type="checkbox"/> Complicações <input type="checkbox"/> Diagnóstico <input type="checkbox"/> Educação <input type="checkbox"/> Efeitos adversos <input type="checkbox"/> Epidemiologia <input type="checkbox"/> Ética <input type="checkbox"/> Etiologia/fatores de risco <input type="checkbox"/> Farmacologia <input type="checkbox"/> Farmacoterapia	<input type="checkbox"/> Frequência/taxa <input type="checkbox"/> Incidência <input type="checkbox"/> Prevalência <input type="checkbox"/> Prognóstico/predição <input type="checkbox"/> Lesões <input type="checkbox"/> Mortalidade <input type="checkbox"/> Morbidade <input type="checkbox"/> Prevenção e controle <input type="checkbox"/> Terapia/Tratamento <input type="checkbox"/> Uso terapêutico <input checked="" type="checkbox"/> Outro:
-----------------	---	---

3 RECURSOS PARA PESQUISA

Bases de dados bibliográficas

- LILACS e outras bases via Portal Regional da BVS (Acesso público)
- MEDLINE via PubMed (Acesso público)
- Embase (Acesso via Portal CAPES)
- Cochrane Library (Acesso público)
- Scopus (Acesso via Portal CAPES)
- Web of Science (Acesso via Portal CAPES)
- PsycINFO (Acesso mediante assinatura)
- CINAHL (Acesso mediante assinatura)
- PEDro (Acesso público)
- OTseeker (Acesso público)
- Outra:

Anatomia e Fisiologia 3D

- Primal Pictures

Registro de Estudos em Andamento

- ClinicalTrial.gov
- WHO ICTPR
- The Campbell Collaboration
- Joanna Briggs Institute
- BEME Collaboration
- Clinical Trials Register EU

Bases de patentes

- Derwent, WIPO, Reaxys, USPTO, INPI

Fontes de Evidências Pré-analisadas

- Meta busca:

- ACCESSS
- Epistemonikos
- TripDatabase

- Sumários Point of Care:

- UpToDate (Acesso mediante assinatura)
- Dynamed (Acesso mediante assinatura)
- Nursing Center (Acesso mediante assinatura)
- Access Medicine (Acesso mediante assinatura)
- BMJ Best Practice (Acesso mediante assinatura)

Literatura Cinzenta

- Repositórios de Teses e Dissertações Nacionais
 - BDTD
 - Banco de Teses da CAPES
 - Repositórios Institucionais: UFMG, FIOCRUZ, USP, UnB, etc.
- Repositórios Internacionais
 - ProQuest
 - BIOSIS Citation Index
 - CollectionsCanadá
 - OpenGray (Europa)
 - DissOnline (Alemão)
 - Theses (Grã-Bretanha e Irlanda)



4 FILTROS E LIMITES QUE SERÃO APLICADOS À BUSCA

Ano de publicação

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Últimos 12 meses | <input type="checkbox"/> Últimos 15 anos |
| <input checked="" type="checkbox"/> Últimos 5 anos | <input type="checkbox"/> Últimos 20 anos |
| <input type="checkbox"/> Últimos 10 anos | <input type="checkbox"/> Todos os anos (sem limite) |

Idiomas

- | | |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Português | <input type="checkbox"/> Qualquer idioma com resumo em inglês |
| <input checked="" type="checkbox"/> Inglês | <input type="checkbox"/> Todos os idiomas |
| <input checked="" type="checkbox"/> Espanhol | <input checked="" type="checkbox"/> Outro idioma específico: Italiano |

Outros

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> Tipos de estudo (desenho de pesquisa): |
| <input type="checkbox"/> Tipo de publicação: Artigos |
| <input type="checkbox"/> Outro: |

5 GESTÃO DOS RESULTADOS DA BUSCA

Você pretende utilizar gerenciador de referências? Se sim, qual?

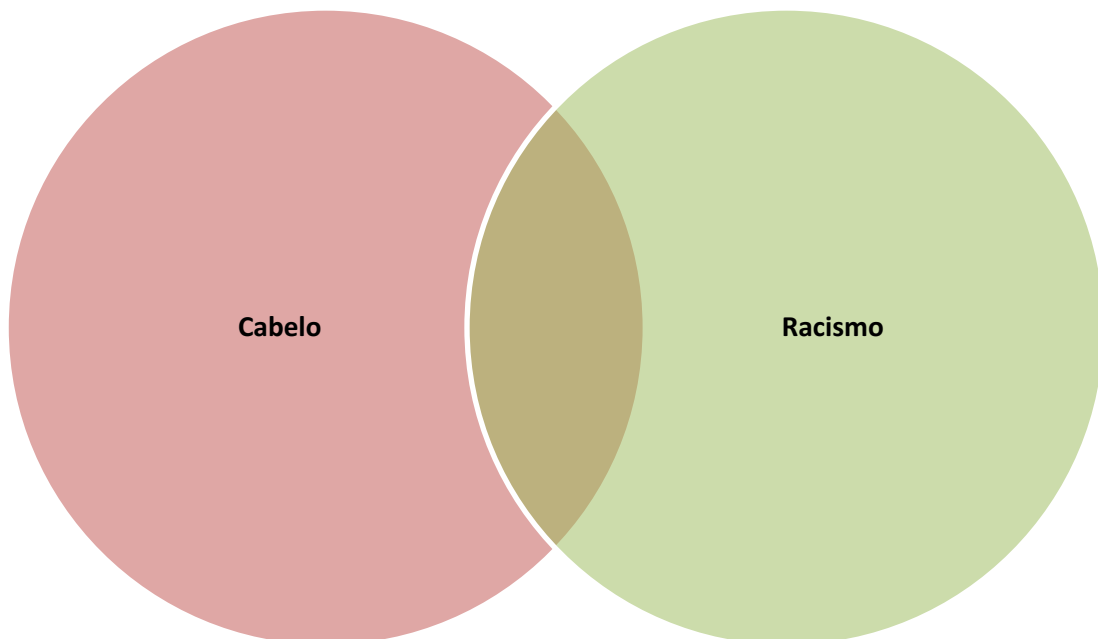
- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> EndNote | <input type="checkbox"/> Zotero |
| <input type="checkbox"/> Mendeley | <input type="checkbox"/> Outro: |

Formato de resultado desejado para acessar os resultados

- Arquivo .RIS de citação e resumos
- Arquivo .TXT de citação e resumos
- Arquivo .CSV de citação e resumos
- Documento Word com citação e resumos
- Analisar os resultados diretamente nas bases de dados
- Outro:

6 PLANEJAMENTO DA ESTRATÉGIA DE BUSCA, LEVANTAMENTO DOS DESCRITORES E ELABORAÇÃO DAS ESTRATÉGIAS DE BUSCA

A estratégia de busca foi planejada para recuperar os estudos que contenham (pelo menos) um dos termos de cada conceito:



Termos controlados (descritores DeCS/MeSH) e termos livres (palavras-chave) selecionados para busca

CONCEITO 1 - Cabelo

Descritores selecionados (DeCS / MeSH)

Descritor em português:	Cabelo
Descritor em inglês:	Hair
Descritor em espanhol:	Cabello
Descritor em francês:	Poils
Termo(s) alternativo(s):	Folículos do Cabelo Lanugo Pelo Fetal
Código(s) hierárquico(s):	A17.360
Identificador Único RDF:	https://id.nlm.nih.gov/mesh/D006197
Nota de escopo:	Estrutura filamentosa formada por uma haste que se projeta para a superfície da PELE a partir de uma raiz (mais macia que a haste) e se aloja na cavidade de um FOLÍCULO PILOSO . É encontrado em muitas áreas do corpo.

Termos livres - sinônimos, termos relacionados, variações de grafia, siglas, acrônimos, palavras-chave (termos livres) indispensáveis ao conjunto de pesquisa

Nenhum termo identificado pelo pesquisador.

CONCEITO 2 - Racismo

☒ Descritores selecionados (DeCS / MeSH)

Descritor em português:	Racismo
Descritor em inglês:	Racism
Descritor em espanhol:	Racismo
Descritor em francês:	Racisme
Termo(s) alternativo(s):	<p>Desigualdade Racial em Saúde Discriminação Etnogeográfica Discriminação Geográfica Discriminação Racial Discriminação Racial Explícita Discriminação Racial Indireta Discriminação baseada em Ancestralidade Discriminação baseada em Origem Discriminação baseada na Ancestralidade Discriminação baseada na Origem Discriminação baseada na Origem Nacional Parcialidade Racial Preconceito Etnogeográfico Preconceito Geográfico Preconceito Racial Preconceito baseado em Ancestralidade Preconceito baseado em Origem Preconceito baseado na Ancestralidade Preconceito baseado na Origem Preconceito baseado na Origem Nacional Racialismo Racismo Cotidiano Racismo Disfarçado Racismo Encoberto Racismo Latente Racismo Obstétrico Racismo Oculto Racismo Velado Viés Racial</p>
Código(s) hierárquico(s):	<p>F01.145.813.550.500 F01.145.813.629.625 F01.829.595.500 I01.880.735.820.500.500 SP3.311.900.686.593.157</p>
Identificador Único RDF:	https://id.nlm.nih.gov/mesh/D063505
Nota de escopo:	Tratamento diferenciado ou acesso desigual a oportunidades com base em pertinência a um grupo, como origem ou etnia.

Descritor em português:	Preconceito
Descritor em inglês:	Prejudice
Descritor em espanhol:	Prejuicio
Descritor em francês:	Prejugé
Termo(s) alternativo(s):	<p>Anti-Islamismo Anti-Semitismo Antissemitismo Demonização do Islã Demonização dos Muçulmanos Discriminação contra os Muçulmanos Discriminação contra os Árabes Muçulmanos Hostilidade contra os Muçulmanos Intolerância Anti-Muçulmana Intolerância contra os Muçulmanos Islamofobia Medo ao Islã Pavor do Islã Preconceito ao Islã Preconceito contra os Muçulmanos Racismo Anti-Muçulmano Racismo Anti-Muçulmanos Racismo contra Muçulmanos Repúdio ao Islamismo Repúdio aos Muçulmanos Ódio aos Muçulmanos Ódio aos Árabes Islâmicos Ódio do Islã</p>
Código(s) hierárquico(s):	<p>F01.145.813.550 F01.829.595 SP3.311.900.686.593</p>
Identificador Único RDF:	https://id.nlm.nih.gov/mesh/D011287
Nota de escopo:	Julgamento preconcebido feito sem evidência factual.

Descritor em português:	Violência
Descritor em inglês:	Violence
Descritor em espanhol:	Violencia
Descritor em francês:	Violence
Termo(s) alternativo(s):	Atrocidades Comportamento Agressivo Comportamento de Ataque Crime Violento Crimes Violentos Violência Estrutural Violência Interpessoal Violência Social
Código(s) hierárquico(s):	I01.198.240.856 I01.880.735.900
Identificador Único RDF:	https://id.nlm.nih.gov/mesh/D014754
Nota de escopo:	Emprego de força física causadora ou com intenção de causar danos, ferimentos ou abusos.

Termos livres - sinônimos, termos relacionados, variações de grafia, siglas, acrônimos, palavras-chave (termos livres) indispensáveis ao conjunto de pesquisa

Nenhum termo identificado pelo pesquisador.

BVS

(Cabelo OR Hair OR Cabello OR Poils) AND (Racismo OR Racism OR Racisme OR Preconceito OR Prejudice OR Prejuicio OR Prejugé OR Violência OR Violence OR Violencia)

PubMed e demais bases de dados internacionais

(Hair) AND (Racism OR Prejudice OR Violence)

7 REGISTRO DAS ESTRATÉGIAS DE BUSCA	
BASE	ESTRATÉGIA
BVS	(Cabelo OR Hair OR Cabello OR Poils) AND (Racismo OR Racism OR Racisme OR Preconceito OR Prejudice OR Prejuicio OR Prejugé OR Violência OR Violence OR Violencia)
MEDLINE VIA PUBMED	(Hair) AND (Racism OR Prejudice OR Violence)
COCHRANE	(Hair) AND (Racism OR Prejudice OR Violence)
SCOPUS (Via Portal Capes)	(Hair) AND (Racism OR Prejudice OR Violence)
WEB OF SCIENCE (Via Portal Capes)	(Hair) AND (Racism OR Prejudice OR Violence)
EMBASE (Via Portal Capes)	(hair) and (racism or prejudice or violence)

8 ORIENTAÇÕES PARA ACESSAR OS RESULTADOS

Orientação para acesso aos resultados do MEDLINE via PubMed:

1. Acesse este link: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/>
2. Cole estratégia de busca completa (destacada em vermelho) na caixa de entrada e clique no botão **Search**.

Orientação para acesso aos resultados da Cochrane:

1. Acesse este link: <https://www.cochranelibrary.com/search>
2. Cole estratégia de busca completa (destacada em vermelho) na caixa de entrada e clique no botão **Search (Lupa)**.

Orientação para acesso aos resultados das demais bases com acesso via CAPES:

1. Acesse o Portal de Periódicos da CAPES e realize o login através do Acesso CAFE (canto superior direito). Utilize seu login e senha da MinhaUFMG;
2. Acesse a base selecionada para pesquisa na opção Buscas Base;
3. Cole estratégia de busca na barra de pesquisa e clique no botão Search.

9 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS

Os resultados foram satisfatórios? Caso os resultados não tenham sido satisfatórios (quantitativa e qualitativamente) fineza agendar uma nova consulta com a equipe de Bibliotecários da biblioteca do Campus Saúde da UFMG.

10 ORIENTAÇÕES PARA RELATO DO PROCESSO DE BUSCA

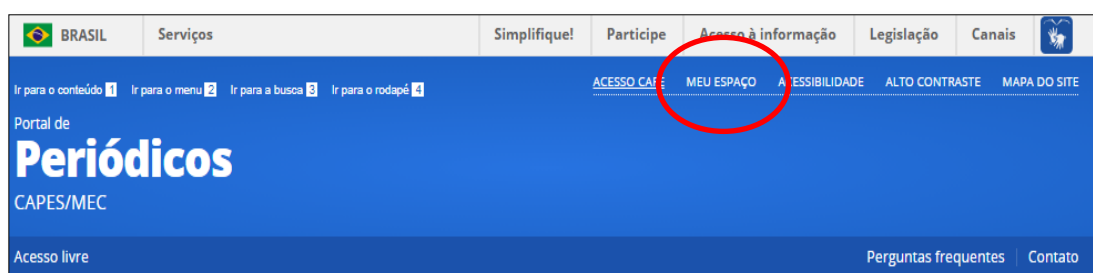
O relato do processo de busca deve conter os seguintes elementos: Lista dos bancos de dados pesquisados; Especificação da data mais antiga de busca ou período a partir do qual os estudos foram buscados; Lista de qualquer restrição de idioma, tipo de publicação, sexo, grupo etário, etc.; Lista das fontes complementares de pesquisa (indivíduos e organizações contatadas; literatura cinzenta, teses e dissertações, busca manual, anais de congressos, lista de referências, etc.); Indicação

da estratégia completa de busca para cada base de dados nos apêndices; Indicação do número total de referências recuperadas por cada estratégia de busca deve ser incluída na seção de resultados.

11 ORIENTAÇÕES PARA LOCALIZAR O TEXTO COMPLETO

ACESSO REMOTO AO PORTAL CAPES

1. Acesse o Portal de Periódicos da CAPES:
<http://www.periodicos.capes.gov.br/>
2. Clique no botão **Acesso Cafe** (canto superior direito),




3. Digite a sigla **UFMG** na caixa de busca abaixo da xícara e clique no botão **Enviar**.

Acesso remoto via CAFe

Esta opção permite o acesso remoto ao conteúdo assinado do Portal de Periódicos disponível para sua instituição. Este serviço é provido pelas instituições participantes, ou seja, o nome de usuário e senha para acesso deve ser verificado junto à equipe de TI ou de biblioteca de sua instituição.

Para utilizar a identificação por meio da CAFe, sua instituição deve aderir a esse serviço provido pela Rede Nacional de Ensino e Pesquisa (RNP).

 **cafe** comunidade acadêmica federada

UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Enviar Tutorial

4. Utilize seu login e senha do **MinhaUFMG** para acessar o Portal CAPES.
5. O acesso remoto ao Portal CAPES disponibiliza os mesmos recursos que você acessa nas dependências da UFMG.

ANEXO C – Formulário para consulta individual: Pesquisa 2

Biblioteca J. Baeta Vianna - Campus Saúde da UFMG
Setor de Referência: 31 3409-9735

Serviço de Pesquisa - Consulta Individual
Gabriella Braga Andrade Martins
Bibliotecária - CRB/6 2244

SERVIÇO DE PESQUISA FORMULÁRIO PARA CONSULTA INDIVIDUAL

1 IDENTIFICAÇÃO

Nome	Marina Ulhôa Carvalho	
E-mail	marinaulhoacarvalho@gmail.com	Telefone: 31 99717 4959
Unidade acadêmica	<input type="checkbox"/> Escola de Enfermagem <input checked="" type="checkbox"/> Faculdade de Medicina <input type="checkbox"/> HC/UFMG <input type="checkbox"/> HRTN/UFMG <input type="checkbox"/> Outra:	
Vinculação Institucional	<input checked="" type="checkbox"/> Discente	Curso: Mestrado Profissional em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência (PSPV) Orientador(a): Prof ^a Dr ^a Jandira Maciel da Silva
	<input type="checkbox"/> Docente	Curso/Departamento: Medina Preventiva
	<input type="checkbox"/> Profissional	Área/Especialidade:

Finalidade da busca	<input type="checkbox"/> Assistência ao Paciente <input type="checkbox"/> Apresentação/Palestra <input type="checkbox"/> Auditoria <input type="checkbox"/> Atualização Profissional <input type="checkbox"/> Avaliação de Tecnologia em Saúde <input type="checkbox"/> Criação de Guideline <input type="checkbox"/> Ensino <input type="checkbox"/> Escrita de Artigo/Capítulo de Livro <input type="checkbox"/> Desenvolvimento de Políticas <input type="checkbox"/> Processo Judicial <input type="checkbox"/> Revisão de Projeto de Pesquisa <input checked="" type="checkbox"/> Revisão para Dissertação <input type="checkbox"/> Revisão para TCC Graduação <input type="checkbox"/> Revisão para TCC Pós-Graduação <input type="checkbox"/> Revisão para Tese
----------------------------	--

	<input checked="" type="checkbox"/> Revisão de escopo <input type="checkbox"/> Revisão integrativa <input type="checkbox"/> Outra:
--	--

Para que os resultados serão utilizados?	<input checked="" type="checkbox"/> Pesquisa pessoal ou estudo particular <input type="checkbox"/> Comercial* <small>* Destinado ou direcionada a vantagens comerciais ou compensação monetária</small>
---	---

2 QUESTÃO DE PESQUISA

Pergunta de pesquisa	1) Em ambientes de trabalho, as vivências das mulheres que possuem cabelos com curvatura, reflexo de suas características capilares naturais, podem ser caracterizadas como violência? 2) Se sim, como estas mulheres enfrentam tais vivências e como mitigá-las?
Palavras-chave	Cabelo; racismo; discriminação capilar; ambiente de trabalho; violência contra a mulher (cabelo - racismo; cabelo - discriminação capilar; cabelo - ambiente de trabalho; cabelo - violência contra a mulher).
Tipo de estudo (Desenho metodológico)	Pesquisa documental exploratória (revisão de escopo)

Sua pergunta é específica para qualquer categoria abaixo?

Gênero	Grupo etário	
<input checked="" type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Recém-nascido: nascimento até 1 mês <input type="checkbox"/> Lactente: 1 a 23 meses <input type="checkbox"/> Pré-escolar: 2 a 5 anos <input type="checkbox"/> Criança: 6 a 12 anos <input type="checkbox"/> Adolescente: 13 a 18 anos	<input checked="" type="checkbox"/> Adulto jovem: 19 a 24 anos <input checked="" type="checkbox"/> Adulto: 19 a 44 anos <input checked="" type="checkbox"/> Meia-idade: 45 a 64 anos <input type="checkbox"/> Idoso: 65 ou mais <input type="checkbox"/> Idoso de 80 anos ou mais

Condição	<input type="checkbox"/> Anatomia e fisiologia	<input type="checkbox"/> Frequência/taxa
	<input type="checkbox"/> Cirurgia	<input type="checkbox"/> Incidência
	<input type="checkbox"/> Complicações	<input type="checkbox"/> Prevalência
	<input type="checkbox"/> Diagnóstico	<input type="checkbox"/> Prognóstico/predição
	<input type="checkbox"/> Educação	<input type="checkbox"/> Lesões
	<input type="checkbox"/> Efeitos adversos	<input type="checkbox"/> Mortalidade
	<input type="checkbox"/> Epidemiologia	<input type="checkbox"/> Morbidade
	<input checked="" type="checkbox"/> Ética	<input type="checkbox"/> Prevenção e controle
	<input type="checkbox"/> Etiologia/fatores de risco	<input type="checkbox"/> Terapia/Tratamento
	<input type="checkbox"/> Farmacologia	<input type="checkbox"/> Uso terapêutico
	<input type="checkbox"/> Farmacoterapia	<input checked="" type="checkbox"/> Outro:

3 RECURSOS PARA PESQUISA

Bases de dados bibliográficas

- LILACS e outras bases via Portal Regional da BVS (Acesso público)
- MEDLINE via PubMed (Acesso público)
- Embase (Acesso via Portal CAPES)
- Cochrane Library (Acesso via Portal CAPES)
- Scopus (Acesso via Portal CAPES)
- Web of Science (Acesso via Portal CAPES)
- PsycINFO (Acesso via Portal CAPES)
- CINAHL (Acesso mediante assinatura)
- PEDro (Acesso público)
- OTseeker (Acesso público)
- Outra:

Anatomia e Fisiologia 3D

- Primal Pictures

Registro de Estudos em Andamento

- ClinicalTrial.gov
- WHO ICTPR
- The Campbell Collaboration
- Joanna Briggs Institute
- BEME Collaboration
- Clinical Trials Register EU

Bases de patentes

- Derwent, WIPO, Reaxys, USPTO, INPI

Fontes de Evidências Pré-analisadas

- Meta busca:

- ACCESSS
- Epistemonikos
- TripDatabase

- Sumários Point of Care:

- UpToDate (Acesso mediante assinatura)
- Dynamed (Acesso mediante assinatura)
- Nursing Center (Acesso mediante assinatura)
- Access Medicine (Acesso mediante assinatura)
- BMJ Best Practice (Acesso mediante assinatura)

Literatura Cinzenta

- Repositórios de Teses e Dissertações Nacionais

- BDTD
- Banco de Teses da CAPES
- Repositórios Institucionais: UFMG, FIOCRUZ, USP, UnB, etc.

- Repositórios Internacionais

- ProQuest
- BIOSIS Citation Index
- CollectionsCanadá
- OpenGray (Europa)
- DissOnline (Alemão)
- Theses (Grã-Bretanha e Irlanda)

4 FILTROS E LIMITES QUE SERÃO APLICADOS À BUSCA

Ano de publicação

<input type="checkbox"/> Últimos 12 meses	<input checked="" type="checkbox"/> Últimos 15 anos
<input type="checkbox"/> Últimos 5 anos	<input type="checkbox"/> Últimos 20 anos
<input type="checkbox"/> Últimos 10 anos	<input type="checkbox"/> Todos os anos (sem limite)

Idiomas

<input checked="" type="checkbox"/> Português	<input type="checkbox"/> Qualquer idioma com resumo em inglês
<input checked="" type="checkbox"/> Inglês	<input type="checkbox"/> Todos os idiomas
<input checked="" type="checkbox"/> Espanhol	<input checked="" type="checkbox"/> Outro idioma específico: Italiano

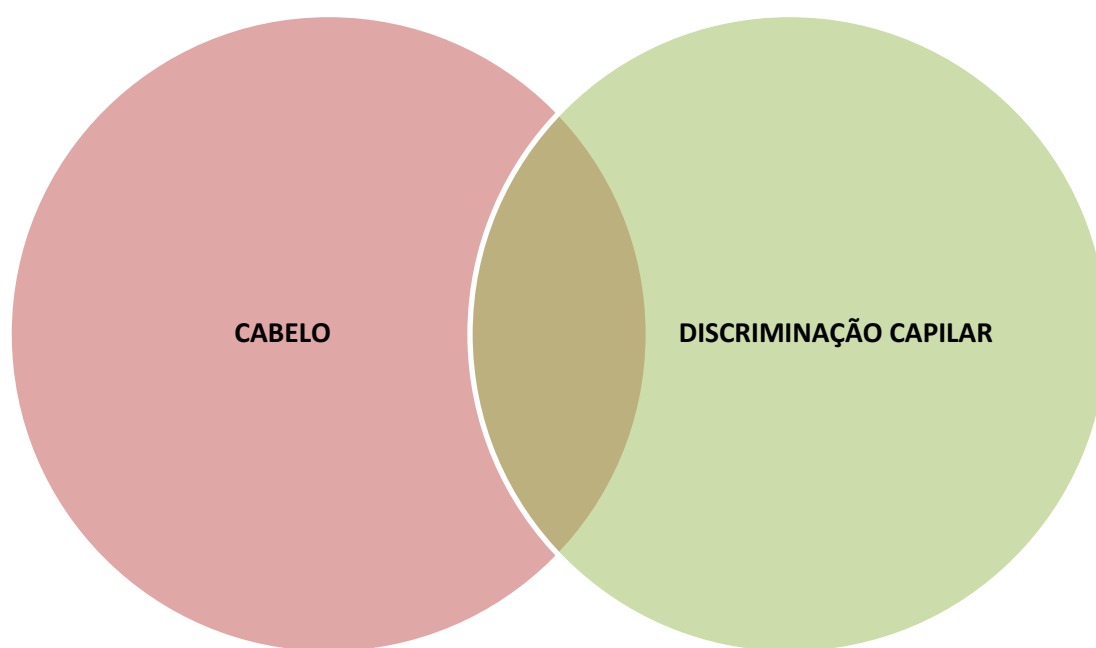
Outros	
<input checked="" type="checkbox"/> Tipos de estudo (desenho de pesquisa):	
<input checked="" type="checkbox"/> Tipo de publicação: Artigos	
<input checked="" type="checkbox"/> Outro:	

5 GESTÃO DOS RESULTADOS DA BUSCA	
Você pretende utilizar gerenciador de referências? Se sim, qual?	
<input type="checkbox"/> EndNote	<input type="checkbox"/> Zotero
<input type="checkbox"/> Mendeley	<input type="checkbox"/> Outro:

Formato de resultado desejado para acessar os resultados
<input type="checkbox"/> Arquivo .RIS de citação e resumos
<input type="checkbox"/> Arquivo .TXT de citação e resumos
<input type="checkbox"/> Arquivo .CSV de citação e resumos
<input type="checkbox"/> Documento Word com citação e resumos
<input type="checkbox"/> Analisar os resultados diretamente nas bases de dados
<input type="checkbox"/> Outro:

6 PLANEJAMENTO DA ESTRATÉGIA DE BUSCA, LEVANTAMENTO DOS DESCRITORES E ELABORAÇÃO DAS ESTRATÉGIAS DE BUSCA

A estratégia de busca foi planejada para recuperar os estudos que contenham (pelo menos) um dos termos de cada conceito:



Termos controlados (descritores DeCS/MeSH) e termos livres (palavras-chave) selecionados para busca

CONCEITO 1 - Cabelo **Descritores selecionados (DeCS / MeSH)**

Descritor em português:	Cabelo
Descritor em inglês:	Hair
Descritor em espanhol:	Cabello
Descritor em francês:	Poils
Termo(s) alternativo(s):	Folículos do Cabelo Lanugo Pelo Fetal
Código(s) hierárquico(s):	A17.360
Identificador Único RDF:	https://id.nlm.nih.gov/mesh/D006197
Nota de escopo:	Estrutura filamentosa formada por uma haste que se projeta para a superfície da PELE a partir de uma raiz (mais macia que a haste) e se aloja na cavidade de um FOLÍCULO PILOSO . É encontrado em muitas áreas do corpo.

Termos livres - sinônimos, termos relacionados, variações de grafia, siglas, acrônimos, palavras-chave (termos livres) indispensáveis ao conjunto de pesquisa.

Nenhum termo identificado pelo pesquisador.

CONCEITO 2 - Discriminação Capilar**☒ Descritores selecionados (DeCS / MeSH)**

Descritor em português:	Racismo
Descritor em inglês:	Racism
Descritor em espanhol:	Racismo
Descritor em francês:	Racisme
Termo(s) alternativo(s):	Desigualdade Racial em Saúde Discriminação Baseada em Ancestralidade Discriminação Baseada em Origem Discriminação Baseada na Ancestralidade Discriminação Baseada na Origem Discriminação Baseada na Origem Nacional Discriminação Etnogeográfica Discriminação Geográfica Discriminação Racial Discriminação Racial Explícita Discriminação Racial Indireta Iniquidades Raciais Parcialidade Racial Preconceito Baseado em Ancestralidade Preconceito Baseado em Origem Preconceito Baseado na Ancestralidade Preconceito Baseado na Origem Preconceito Etnogeográfico Preconceito Geográfico Preconceito Racial Preconceito baseado na Origem Nacional Racialismo Racismo Cotidiano Racismo Disfarçado Racismo Encoberto Racismo Latente Racismo Obstétrico Racismo Oculto Racismo Recreativo Racismo Velado Viés Racial
Código(s) hierárquico(s):	F01.145.813.550.500 F01.145.813.629.625 F01.829.595.500 I01.880.735.820.500.500 SP3.311.900.686.593.157
Identificador Único RDF:	https://id.nlm.nih.gov/mesh/D063505
Nota de escopo:	Tratamento diferenciado ou acesso desigual a oportunidades com base em pertinência a um grupo, como origem ou etnia.
Descritor em português:	Preconceito
Descritor em inglês:	Prejudice
Descritor em espanhol:	Prejuicio
Descritor em francês:	Prejugé
Termo(s) alternativo(s):	Anti-Islamismo Anti-Semitismo Antissemitismo Demonização do Islã

	<p>Demonização dos Muçulmanos Discriminação contra os Muçulmanos Discriminação contra os Árabes Muçulmanos Hostilidade contra os Muçulmanos Intolerância Anti-Muçulmana Intolerância contra os Muçulmanos Islamofobia Medo ao Islã Pavor do Islã Preconceito ao Islã Preconceito contra os Muçulmanos Racismo Anti-Muçulmano Racismo Anti-Muçulmanos Racismo contra Muçulmanos Repúdio ao Islamismo Repúdio aos Muçulmanos Ódio aos Muçulmanos Ódio aos Árabes Islâmicos Ódio do Islã</p>
Código(s) hierárquico(s):	F01.145.813.550 F01.829.595 SP3.311.900.686.593
Identificador Único RDF:	https://id.nlm.nih.gov/mesh/D011287
Nota de escopo:	Julgamento preconcebido feito sem evidência factual.

Descritor em português:	Violência
Descritor em inglês:	Violence
Descritor em espanhol:	Violencia
Descritor em francês:	Violence
Termo(s) alternativo(s):	<p>Atrocidades Comportamento Agressivo Comportamento de Ataque Crime Violento Crimes Violentos Violência Estrutural Violência Interpessoal Violência Social</p>
Código(s) hierárquico(s):	I01.198.240.856 I01.880.735.900
Identificador Único RDF:	https://id.nlm.nih.gov/mesh/D014754
Nota de escopo:	Emprego de força física causadora ou com intenção de causar danos, ferimentos ou abusos.

Descritor em português:	Violência contra a Mulher
Descritor em inglês:	Violence Against Women
Descritor em espanhol:	Violencia contra la Mujer
Descritor em francês:	Violence Contre les Femmes
Termo(s) alternativo(s):	<p>Crimes contra a Mulher Crimes contra as Mulheres Delitos contra a Mulher Violência Doméstica e Sexual contra a Mulher Violência contra as Mulheres</p>

Código(s) hierárquico(s):	SP2.770.750.141.771 SP3.311.900.686.205.623.477
Nota de escopo:	Qualquer ato de violência baseado no gênero, seja na vida pública ou privada, que resulte ou possa resultar em dano físico, sexual ou psicológico, incluindo ameaças, coerção, privação de liberdade, mutilação genital e outras.

Descritor em português:	Violência no Trabalho
Descritor em inglês:	Workplace Violence
Descritor em espanhol:	Violencia Laboral
Descritor em francês:	Violence au travail
Termo(s) alternativo(s):	Violência Ocupacional Violência no Ambiente de Trabalho
Código(s) hierárquico(s):	I01.198.240.856.912 I01.880.735.900.912
Identificador Único RDF:	https://id.nlm.nih.gov/mesh/D064450
Nota de escopo:	Tentativa real ou em ameaça de prejudicar os outros no local de trabalho.

Descritor em português:	Local de Trabalho
Descritor em inglês:	Workplace
Descritor em espanhol:	Lugar de Trabajo
Descritor em francês:	Lieu de travail
Termo(s) alternativo(s):	Ambiente de Trabalho Colaborativo
Código(s) hierárquico(s):	N01.824.245.925 N04.452.677.975
Identificador Único RDF:	https://id.nlm.nih.gov/mesh/D017132
Nota de escopo:	Local ou localização física do trabalho ou emprego.

☒ **Termos livres: sinônimos, termos relacionados, variações de grafia, siglas, acrônimos, palavras-chave (termos livres) indispensáveis ao conjunto de pesquisa:** *Discriminação, Discriminação Capilar, Ambiente de Trabalho, Discrimination, Hair Discrimination, Work Environment*

BVS

(Cabelo OR Hair OR Cabello OR Poils) AND (Racismo OR Racism OR Racisme OR Preconceito OR Prejudice OR Prejuicio OR Prejugé OR Violência OR Violence OR Violencia OR "Violência contra a Mulher" OR "Violence Against Women" OR "Violencia contra la Mujer" OR "Violence Contre les Femmes" OR "Violência no Trabalho" OR "Workplace Violence" OR "Violencia Laboral" OR "Violence au travail" OR "Local de Trabalho" OR Workplace OR "Lugar de Trabajo" OR "Lieu de travail" OR Discriminação OR "Discriminação Capilar" OR "Ambiente de Trabalho" OR Discrimination OR "Hair Discrimination" OR "Work Environment")

PubMed e demais bases de dados internacionais

(Hair) AND (Racism OR Prejudice OR Violence OR "Violence Against Women" OR "Workplace Violence" OR Workplace OR Discrimination OR "Hair Discrimination" OR "Work Environment")

7 REGISTRO DAS ESTRATÉGIAS DE BUSCA	
BASE	ESTRATÉGIA
BVS*	(cabelo OR hair OR cabello OR poils) AND (racismo OR racism OR racisme OR preconceito OR prejudice OR prejuicio OR prejudé OR violência OR violence OR violencia OR "Violência contra a Mulher" OR "Violence Against Women" OR "Violencia contra la Mujer" OR "Violence Contre les Femmes" OR "Violência no Trabalho" OR "Workplace Violence" OR "Violencia Laboral" OR "Violence au travail" OR "Local de Trabalho" OR workplace OR "Lugar de Trabajo" OR "Lieu de travail" OR discriminação OR "Discriminação Capilar" OR "Ambiente de Trabalho" OR discrimination OR "Hair Discrimination" OR "Work Environment") AND (db:(("LILACS" OR "WPRIM" OR "IB ECS" OR "INDEXPSI" OR "BDENF" OR "AIM" OR "SES-SP" OR "BINACIS" OR "LIPECS" OR "LIS" OR "PAHOIRIS" OR "WHOLIS" OR "coleccionaSUS"))
MEDLINE VIA PUBMED	(Hair) AND (Racism OR Prejudice OR Violence OR "Violence Against Women" OR "Workplace Violence" OR Workplace OR Discrimination OR "Hair Discrimination" OR "Work Environment")
COCHRANE	(Hair) AND (Racism OR Prejudice OR Violence OR "Violence Against Women" OR "Workplace Violence" OR Workplace OR Discrimination OR "Hair Discrimination" OR "Work Environment")
SCOPUS (Via Portal Capes)	(Hair) AND (Racism OR Prejudice OR Violence OR "Violence Against Women" OR "Workplace Violence" OR Workplace OR Discrimination OR "Hair Discrimination" OR "Work Environment")
WEB OF SCIENCE (Via Portal Capes)	(Hair) AND (Racism OR Prejudice OR Violence OR "Violence Against Women" OR "Workplace Violence" OR Workplace OR Discrimination OR "Hair Discrimination" OR "Work Environment")
EMBASE (Via Portal Capes)	(Hair) AND (Racism OR Prejudice OR Violence OR "Violence Against Women" OR "Workplace Violence" OR Workplace OR Discrimination OR "Hair Discrimination" OR "Work Environment")
EMBASE (Via Portal Capes)	(hair) AND (racism OR prejudice OR violence OR 'violence against women' OR 'workplace violence' OR workplace OR 'hair discrimination' OR 'work environment')

* Os resultados do MEDLINE foram excluídos da BVS, uma vez que eles serão analisados via PubMed.

Orientação para acesso aos resultados da BVS:

1. Acesse este link: <https://bvsalud.org/>
2. Cole estratégia de busca completa (destacada em vermelho) na caixa de pesquisa e clique no botão **Pesquisa (Lupa)**.

Orientação para acesso aos resultados do MEDLINE via PubMed:

3. Acesse este link: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/>
4. Cole estratégia de busca completa (destacada em vermelho) na caixa de entrada e clique no botão **Search**.

Orientação para acesso aos resultados das demais bases com acesso via CAPES:

4. Acesse o Portal de Periódicos da CAPES e realize o login através do Acesso CAFE (canto superior direito). Utilize seu login e senha da MinhaUFMG;
5. Acesse a base selecionada para pesquisa na opção Buscas Base;
6. Cole estratégia de busca na barra de pesquisa e clique no botão Search.

9 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS

Os resultados foram satisfatórios? Caso os resultados não tenham sido satisfatórios (quantitativa e qualitativamente) fineza agendar uma nova consulta com a equipe de Bibliotecários da biblioteca do Campus Saúde da UFMG.

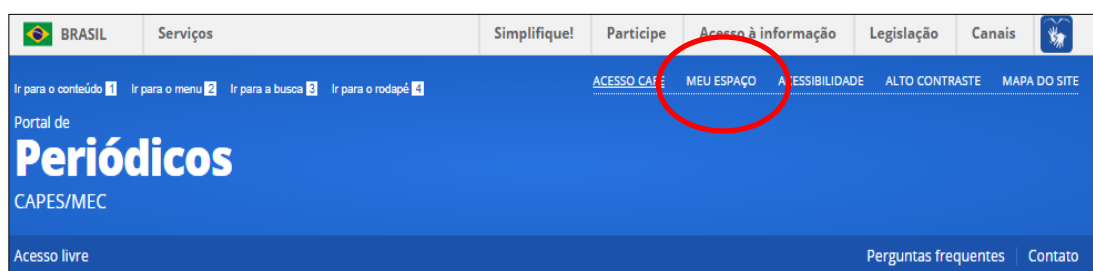
10 ORIENTAÇÕES PARA RELATO DO PROCESSO DE BUSCA

O relato do processo de busca deve conter os seguintes elementos: Lista dos bancos de dados pesquisados; Especificação da data mais antiga de busca ou período a partir do qual os estudos foram buscados; Lista de qualquer restrição de idioma, tipo de publicação, sexo, grupo etário, etc.; Lista das fontes complementares de pesquisa (indivíduos e organizações contatadas; literatura cinzenta, teses e dissertações, busca manual, anais de congressos, lista de referências, etc.); Indicação da estratégia completa de busca para cada base de dados nos apêndices; Indicação do número total de referências recuperadas por cada estratégia de busca deve ser incluída na seção de resultados.

11 ORIENTAÇÕES PARA LOCALIZAR O TEXTO COMPLETO

ACESSO REMOTO AO PORTAL CAPES

6. Acesse o Portal de Periódicos da CAPES:
<http://www.periodicos.capes.gov.br/>
7. Clique no botão **Acesso Cafe** (canto superior direito),




8. Digite a sigla **UFMG** na caixa de busca abaixo da xícara e clique no botão **Enviar**.

Acesso remoto via CAFe

Esta opção permite o acesso remoto ao conteúdo assinado do Portal de Periódicos disponível para sua instituição. Este serviço é provido pelas instituições participantes, ou seja, o nome de usuário e senha para acesso deve ser verificado junto à equipe de TI ou de biblioteca de sua instituição.

Para utilizar a identificação por meio da CAFe, sua instituição deve aderir a esse serviço provido pela Rede Nacional de Ensino e Pesquisa (RNP).



cafe comunidade
acadêmica federada

Enviar

Tutorial

9. Utilize seu login e senha do **MinhaUFMG** para acessar o Portal CAPES.
10. O acesso remoto ao Portal CAPES disponibiliza os mesmos recursos que você acessa nas dependências da UFMG.