



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

A INFLUÊNCIA DO CABELO CRESPO E DA COR DA PELE NA SELEÇÃO DE EMPREGO/ESTÁGIO DO SECRETÁRIO EXECUTIVO

THE INFLUENCE OF CURLY HAIR AND OF SKIN COLOR ON THE JOB SELECTION/PROFESSIONAL INTERNSHIP OF THE EXECUTIVE SECRETARY

INFLUO DE KRISPA HARARO KAJ HAŬTKOLORO DUM SELEKTADO DE LABOR- KAJ STAĜKPOSTENOJ POR PLENUMIGAJ GESEKRETARIOJ

Tatiane de Oliveira⁴⁹José Vinícius da Costa Filho⁵⁰Keyla Christina Almeida Portela⁵¹Denise Justino Gonçalves⁵²

Resumo

Mesmo depois de 133 anos do fim da escravidão no Brasil, o racismo ainda estrutura as relações raciais e sociais no país. Essas relações hierarquizadas operam na manutenção do racismo e dificultam a mobilidade racial e social da população negra, inclusive nas instituições de ensino e de trabalho. Nessa direção, este artigo tem como objetivo compreender se os estudantes do curso de Bacharelado em Secretariado Executivo do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, campus Cuiabá/Octayde Jorge da Silva, percebem o preconceito racial nos processos seletivos de vagas de emprego e/ou estágio na área secretarial, em Cuiabá - MT. O aporte teórico

⁴⁹ Doutoranda em Estudos de Linguagem e Mestra em Educação, ambos pela UFMT. Graduação em Secretariado Executivo Bilíngue (UBC) e Letras - Português/Inglês (UNIP). Pós-graduação em Administração Geral (UNIP) Docente da área de Secretariado Executivo (IFMT), campus Cuiabá/Octayde Jorge da Silva. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4338-8960>. E-mail: tatioliveirasp@hotmail.com; oliveira.tatiane@ifmt.edu.br

⁵⁰ Doutor e Mestre em Ciência Política pela UFPE. Especialista em Gestão Pública pelo Instituto Cuiabano de Educação (ICE). Graduado em Direito pela UFMT. Licenciado em Pedagogia em Educação Profissional e Tecnológica pelo IFMT. Professor da Educação Básica, Técnica e Tecnológica da área de Direito no IFMT - Campus Cuiabá/Octayde Jorge da Silva. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2210-3329>. E-mail: jose.costafilho@cba.ifmt.edu.br

⁵¹ Doutora em Linguística Aplicada e Estudos da Linguagem pela PUCSP. Mestre em Educação. Licenciada em Letras, Licenciada em Pedagogia e Secretariado Executivo. Docente do Ensino Superior – IFPR. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0918-3336>. E-mail: keyla.portela@ifpr.edu.br

⁵² Bacharel em Secretariado Executivo (IFMT) Pós-graduanda em Gestão Pública (UFMT). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4566-4604> E-mail: denise.just@outlook.com



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

aborda sobre o curso de Bacharelado em Secretariado Executivo e o estágio supervisionado no IFMT, bem como o preconceito racial e a seleção de emprego/estágio nessa área. A pesquisa tem uma abordagem qualitativa, exploratória e bibliográfica. Para a coleta de dados foram realizadas entrevistas com estudantes do 4º ao 6º semestre desse curso no primeiro semestre de 2019. A problemática que inquietou a pesquisa foi: será que os estudantes com marcas raciais negras (cabelo crespo e pele escura) sofrem preconceito racial nos processos seletivos? O resultado mostrou que há preconceito racial contra os portadores dessas marcas raciais mais evidentes nos processos seletivos para vagas de emprego e/ou estágio na área secretarial. Desse modo, sugere-se mais ações educativas que valorizem as identidades negras em conjunto entre as instituições de ensino e as empresas, na tentativa de combater esses preconceitos raciais.

Palavras-chave: Preconceito racial. Estudante. Processo seletivo.

Abstract

Even after 133 years of the end of slavery in Brazil racism still structures racial and social relations in the country. These hierarchical relationships operate to maintain racism and hinder the racial and social mobility of the black population, including in educational and work institutions. In this direction, this article aims to objective understand if the students of the Bachelor's degree in Executive Secretariat at Federal Institute of Education, Science and Technology of Mato Grosso, campus Cuiabá - Octayde Jorge da Silva, perceive racial prejudice in the job selection/professional internship in the secretarial area, in Cuiabá. The theoretical contribution addresses the bachelor's degree in Executive Secretariat and the supervised internship at IFMT, as well as racial prejudice and the selection of jobs / internships in this area. The research has a qualitative, exploratory and bibliographic approach. For data collection, semi-structured interviews were conducted with students from the 4th to the 6th semester of this course, in the first semester of 2019. The problem that disturbed the research was: do students with black racial marks (curly hair and dark skin) suffer racial prejudice in the selection processes? The result showed that there is racial prejudice against the bearers of these racial marks more evident in the job selection/professional internship in the secretarial area. In this way, more educational actions are suggested jointly between educational institutions and companies that value black identities, in an attempt to combat these racial prejudices.

Keywords: Racial prejudice. Student. Selective process.

Resumo

Eê post 133 jaroj ekde fino de sklaveco en Brazilo, rasismo ankoraŭ strukturis la rasajn kaj sociajn rilatojn en la lando. Tiuj hierarkiigitaj rilatoj laboras pro konservado de rasismo kaj malfaciligado de la rasa kaj socia movebleco de la negra popolo, inklude en lern- kaj laboraj institucioj. Tiel, tiu ĉi artikolo celas kompreni ĉu studentoj de la bakalaŭriga kurso pri Plenumiga Sekretariado de la Federacia Instituto pri Edukado, Scienco kaj Teknologio de Matogroso, kampuso Cuiabá/Octayde Jorge da Silva, perceptas ian rasan antaŭjuĝon dum la selektaj procezoj por labor- aŭ staĝpostenoj en ties fako, en la urbo Cuiabá, MT. La teoria bazo pritraktas kaj la bakalaŭrigan kurson pri



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

Plenumiga Sekretariado - kaj ties superrigardita staĝo en IFMT - kaj same la rasan antaŭjuĝon kaj selektado por laboro/staĝo en tiu fako. La esploro prezentas kvalitan, surlokan kaj bibliografian aliron. Por kolekto de datumbazo oni realigis intervjuojn kun studentoj de la 4-a ĝis la 6-a studperiodojn, dum la unua duonjaro de 2019. La demandaro kiu naskigis tiun esploron estis: ĉu la studentoj kun negrorasaj identigiloj (krispa hararo kaj malhela haŭtkoloro) suferas rasan antaŭjuĝojn dum selektadaj procezoj? La rezulto elmontris ke ja estas rasa antaŭjuĝo kontraŭ la prezentantoj de tiuj pli evidentaj rasaj identigiloj, ĉu en selektadaj procezoj por labor- aŭ staĝpostenoj en la sekretaria fako. Tiel, oni sugestas pli da edukaj agadoj kunigantaj la lerninstituciojn kaj entreprenoj kiuj valorigu negrajn identecojn, kiel provo kontraŭbatali tiujn rasajn antaŭjuĝojn.

Ŝlosilvortoj: Rasa antaŭjuĝo. Studentoj. Selektadaj procezoj.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com as informações contidas no Projeto Pedagógico do Curso (PPC) vigente no período desta pesquisa, de 2009⁵³, a graduação de Bacharelado em Secretariado Executivo no Instituto Federal de Mato Grosso - IFMT, campus Cuiabá/Octayde Jorge da Silva, busca qualificar os estudantes para atuarem com visão holística e proativa por meio das aulas teóricas e práticas, além da experiência do estágio supervisionado no qual situações reais da futura profissão são vivenciadas.

Nessa perspectiva, o objetivo deste trabalho é de compreender se os estudantes do curso de Bacharelado em Secretariado Executivo do IFMT, campus Cuiabá/Octayde Jorge da Silva, percebem preconceito racial nos processos seletivos de vagas de emprego e/ou estágio na área secretarial, em Cuiabá.

A problemática da pesquisa busca responder: será que os estudantes com marcas raciais negras (cabelo crespo e pele escura) sofrem preconceito racial nos processos seletivos? À vista disso, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), apontou que no ano de 2018, “75,7% das pessoas em condição de pobreza no Brasil eram negras”. Assim, “[...] o andar mais baixo da pirâmide social brasileira é compartilhado por mulheres e homens negros” (IPEA, 2020, p. 298). Nesse cenário crítico, precário e injusto, o racismo no Brasil, que é acionado, principalmente, pelas marcas raciais, afeta

⁵³ Após a conclusão deste artigo, um novo PPC foi aprovado/publicado em 2021.



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

de forma negativa a população negra nas diversas áreas da vida, incluindo o mundo do trabalho, realidade que dá luz à problemática desta pesquisa e instiga a investigação.

A hipótese inicial, diante da falácia da democracia racial, abordada mais à frente, é de que há preconceito racial “à brasileira” (TELLES, 2003) nos processos seletivos para as vagas de emprego e/ou estágio e os estudantes com as marcas raciais negras, principalmente os de cabelo crespo e com a pele escura, são prejudicados nesse aspecto. Contudo, é importante frisar que há outros grupos desfavorecidos socialmente como as pessoas com deficiências, indígenas, por gênero etc., entretanto, não são foco desta pesquisa.

Nessa linha de pensamento, tanto as instituições de ensino quanto as empresas precisam adotar medidas e intervenções antirracistas a fim de dirimir as desigualdades decorrentes do “preconceito de marca” (NOGUEIRA, 1985) nos processos seletivos, principalmente aos portadores das marcas raciais negras. Assim,

[...] o preconceito de raça se exerce em relação à **aparência**, isto é, quando toma por pretexto para as suas manifestações, os traços físicos do indivíduo, a fisionomia, os gestos, o sotaque, diz-se que é de **marca**; quando basta a suposição de que o indivíduo descende de certo grupo étnicos, para que sofra as consequências do preconceito, diz-se que é de origem. [...] O negro ou a pessoa escura sempre luta com desvantagem. Não se devem subestimar as dificuldades que o indivíduo escuro (ou negróide) tem de enfrentar, seus sofrimentos e angústias, seus prejuízos morais e materiais (NOGUEIRA, 1985[1954], p. 78-79, grifos nossos).

A categoria “raça” nesta pesquisa tem uma abordagem de construção social, amparada em D’Adesky (2009), ao demarcar que independentemente da quantidade de categorias raciais, que variam de um grupo para o outro, são construções sociais, haja vista que a própria categorização é também uma construção social. Dessa maneira,

a construção da raça não tem um determinante único, mas é significativamente influenciada, em sua forma, pelo processo de construção do Estado-nação em cada contexto. [...] A história, as diferenças físicas e o desenvolvimento econômico podem reforçar a dominação racial, que exige limites claramente estabelecidos entre



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

categorias fisicamente distintas, mas não predetermina sua existência nem a forma que estas vão assumir. É a política do Estado que divide oficialmente as pessoas em categorias como negro, branco ou mulato e aplica a discriminação legal (ANTONY MARX, 1996 apud D'ADESKY, 2009, p. 135).

Nesse contexto da raça com diversas influências e que impõe limites a depender das características físicas, dividiu este trabalho em 4 etapas, sendo a primeira uma breve discussão sobre o curso de Bacharelado em Secretariado Executivo e o estágio supervisionado no IFMT, bem como sobre algumas questões raciais brasileiras, contendo uma síntese das políticas públicas no Brasil, e em seguida, sobre o preconceito racial e a seleção de emprego/estágio nessa área.

A segunda etapa explanou sobre a metodologia que foi baseada na pesquisa qualitativa, exploratória e bibliográfica. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas com estudantes do 4º ao 6º semestre desse curso, em maio de 2019.

A terceira etapa foi a discussão e análise de dados que foi possível mostrar os resultados da pesquisa. Por último, as conclusões baseadas na análise de dados realizadas pela interpretação das respostas dos estudantes.

2 O IFMT E O SECRETARIADO EXECUTIVO

O IFMT foi criado nos termos da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Atualmente, possui aproximadamente 25 mil estudantes, nos mais de 100 cursos distribuídos nos níveis: Superior (bacharelado, licenciatura e tecnologia), Pós-graduação (especializações e mestrados), Técnico (com ensino médio integrado, subsequente, concomitante e Proeja), Educação a Distância (UAB e Profucionário), além de cursos de curta duração, como Formação Inicial e Continuada (FIC) (IFMT, 2019).

No ano de 2009, devido ao grande crescimento econômico e a inserção do Mato Grosso no mercado internacional, o IFMT identificou a necessidade da implementação



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

do curso de Bacharelado em Secretariado Executivo em decorrência da demanda por mão de obra qualificada.

O curso tem duração de 6 semestres, distribuído entre aulas práticas, teóricas e o estágio supervisionado. O futuro profissional é preparado para atuar em diferentes circunstâncias que demandam senso crítico, proatividade, ética e habilidade. Além das Técnicas Profissionais Secretarias (TPS), a formação é composta por duas línguas estrangeiras, o espanhol e o inglês, atendendo a demanda do mercado internacional (PPC, 2009).

A profissão de secretariado executivo é regulamentada pela Lei nº 7.377/85 que dispõe sobre o exercício da profissão de secretário, e dá outras providências, complementada pela Lei nº 9.261/96 que altera a redação dos incisos I e II do art. 2º, o *caput* do art. 3º, o inciso VI do art. 4º e o parágrafo único do art. 6º da Lei nº 7.377. Assim,

[...] Art. 2º

I- Secretário Executivo:

- a) o profissional diplomado no Brasil por curso superior de Secretariado, legalmente reconhecido, ou diplomado no exterior por curso superior de Secretariado, cujo diploma seja revalidado na forma da lei;
- b) portador de qualquer diploma de nível superior que, na data de início da vigência desta Lei, houver comprovado, através de declarações de empregadores, o exercício efetivo, durante pelo menos trinta e seis meses, das atribuições mencionadas no art. 4º desta Lei;

[...] Art. 4º - São atribuições do Secretário Executivo:

I - planejamento, organização e direção de serviços de secretaria;

II - assistência e assessoramento direto a executivos;

III - coleta de informações para a consecução de objetivos e metas de empresas;

IV - redação de textos profissionais especializados, inclusive em idioma estrangeiro;

V - interpretação e sintetização de textos e documentos;

VI - taquigrafia de ditados, discursos, conferências, palestras de explanações, inclusive em idioma estrangeiro;

VII - versão e tradução em idioma estrangeiro, para atender às necessidades de comunicação da empresa;

VIII - registro e distribuição de expedientes e outras tarefas correlatas;



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

IX - orientação da avaliação e seleção da correspondência para fins de encaminhamento à chefia (BRASIL, 1996).

O secretariado executivo tem quatro áreas como pilar da profissão, isto é, gestão, assessoria, consultoria e o empreendedorismo (PORTELA et al., 2013).

De acordo com a Resolução nº 5 de 23.06.2005, o Ministério da Educação (MEC) estabeleceu diretrizes curriculares com as competências mínimas que os cursos superiores em Secretariado Executivo devem proporcionar:

- I – Capacidade de articulação de acordo com os níveis de competências fixados pelas organizações;
- II – Visão generalista da organização e das peculiares relações hierárquicas e inter-setoriais;
- III – Exercício de funções gerenciais, com sólido domínio sobre planejamento, organização, controle e direção;
- IV – Utilização do raciocínio lógico, crítico e analítico, operando com valores e estabelecendo relações formais e causais entre fenômenos e situações organizacionais;
- V – Habilidade de lidar com modelos inovadores de gestão;
- VI – Domínio dos recursos de expressão e de comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;
- VII – Receptividade e liderança para o trabalho em equipe, na busca de sinergia;
- VIII – Adoção de meios alternativos relacionados com a melhoria da qualidade e da produtividade dos serviços, identificando necessidades e equacionando soluções;
- IX – Gerenciamento de informações, assegurando uniformidade e referencial para diferentes usuários;
- X – Gestão e assessoria administrativa com base em objetivos e metas departamentais e empresariais;
- XI – Capacidade de maximização e otimização dos recursos tecnológicos;
- XII – Eficaz utilização de técnicas secretariais, com renovadas tecnologias, imprimindo segurança, credibilidade e fidelidade no fluxo de informações; e
- XIII – Iniciativa, criatividade, determinação, vontade de aprender, abertura às mudanças, consciência das implicações e responsabilidades éticas do seu exercício profissional (BRASIL, 2005).



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

Em concordância e complemento com essas competências mínimas, de acordo com Albernaz (2011) apud Oliveira et al. (2017, p. 42), algumas características do secretário executivo perpassam por uma “boa comunicação escrita e oral, gerenciamento de informações e documental, visão holística da empresa, gestão do setor, conhecimento profundo da cultura e objetivos da empresa [...]”.

Logo, para além dessas competências, existem as atividades rotineiras da profissão que também são importantes e necessárias, bem como outras ações fora da rotina que demandam tomadas de decisões autônomas, criativas, éticas e eficazes do secretário executivo.

Ao encontro dessa perspectiva, Albuquerque et al. (2019) em uma pesquisa do IPEA, apontaram que a profissão de secretariado executivo dificilmente será substituída pelos robôs e pela tecnologia, principalmente pelo aspecto criativo e de análise crítica desse/a profissional, o que fortalece a escolha, a manutenção e a valorização dessa profissão que por muitos anos foi e ainda é desvalorizada e estereotipada. Todavia, é uma situação que vem mudando, a própria história de resistência e persistência comprova isso.

2.1 ESTÁGIO SUPERVISIONADO EM SECRETARIADO EXECUTIVO NO IFMT

Na percepção de Santos (2010) a teoria se complementa com a prática e a partir disso, oportuniza uma aprendizagem eficaz e que atenda às expectativas do estudante, bem como a das organizações e da sociedade. Nas palavras de Portela e Schumacher (2007, p. 35) é um momento que “aprende a fazer fazendo”.

Por sua vez, ao ingressar na faculdade de Bacharelado em Secretariado Executivo no IFMT, o estudante tem contato com as teorias que envolvem a área, porém como é um curso noturno, associar a teoria com a prática em momentos extraclasses supervisionado pelo professor, fica mais difícil, já que quase 100% desses estudantes trabalham ou fazem estágio durante o dia. Contudo, o estágio obrigatório possibilita a articulação da teoria com as situações práticas do cotidiano da futura profissão, permite reflexão e aplicação dos conhecimentos adquiridos em sala de aula.



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

De acordo com Buriolla (2011) é a oportunidade e o momento no qual os estudantes começam a construir as suas identidades profissionais.

Nessa direção, durante o 3º semestre desse curso o estágio supervisionado obrigatório é realizado sob a supervisão do professor que desenvolve essa disciplina, além de outros momentos que envolvem a carga horária do estágio até o momento final da apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), que é o Relatório do Estágio (PPC, 2009).

3 QUESTÕES RACIAIS BRASILEIRAS

3.1 POLÍTICAS PÚBLICAS NO COMBATE ÀS DESIGUALDADES RACIAIS

A história do Brasil é formada por “silêncios”, “mentiras” e “omissões” (DOMINGUES, 2005, p. 82). Entretanto, o movimento negro nunca se omitiu e sempre reivindicou ações do Estado para o combate às desigualdades raciais, sociais, educacionais, econômicas, simbólicas etc., no país (SANTOS, 2016).

Desse modo, fruto dessas reivindicações, vale destacar o importante momento da participação brasileira na Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, em Durban, na África do Sul, em 2001, que segundo Nilma Bentes, foi uma oportunidade de pensar ações conjuntas contra o “apartheid informal” existente no Brasil (IPEA, 2020, p. 283).

A partir disso, de forma sintetizada abaixo, no quadro 1, constam algumas ações institucionais públicas com pautas que tratam das questões raciais no Brasil, iniciadas em 2003, com a criação da Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SNPIR⁵⁴), atualmente vinculada ao Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH) (IPEA, 2020). Foi criado também o Conselho Nacional de Promoção da Igualdade (CNPIR), que é um órgão colegiado de caráter consultivo, vinculado à SNPIR⁵⁵.

⁵⁴ Antiga Secretaria de Políticas de Promoção de Igualdade Racial (SEPPIR).

⁵⁵ Fonte: Participação em Foco - Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (ipea.gov.br). Acesso em: 08 out. 2021.



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

Quadro 1: Ações institucionais públicas

Arranjo	Objetivos estratégicos
Seppir	Órgão do Executivo; tem por atribuição propor, formular, articular e executar ações de promoção da igualdade racial.
Inclusão da temática racial no Plano Plurianual (PPA)	Instrumento de planejamento e diretriz orçamentária das ações de igualdade racial. Ações, iniciativas e programas com enfoque racial foram visibilizados.
Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial	Democratização da gestão e do processo decisório. Tem por função propor ações de igualdade racial; apreciar a proposta orçamentária da Seppir e indicar prioridades; tutelar deliberações das conferências nacionais; propor moções, recomendações ou resoluções referentes a direitos de indivíduos e/ou grupos étnico-raciais.
Política de Promoção da Igualdade Racial	Definição de objetivos, princípios, diretrizes e ações de igualdade racial. A política teve na Icerd e no Plano de Ação de Durban um de seus eixos estruturantes.
Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Planapir)	Definição de ações, metas e prioridades de igualdade racial. Instituiu um comitê de articulação e monitoramento, com a participação de diversas pastas setoriais. O comitê foi revogado pelo Decreto nº 10.087/2019
Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial	Estratégia para dar capilaridade às ações de promoção da igualdade entre entes de governo da federação.
Estatuto da Igualdade Racial	Principal referência legal do conjunto de direitos e políticas destinadas à população negra.
Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Sinapir)	Instância de organização e articulação das iniciativas governamentais interfederativas.
Conferências nacionais	Democratização da gestão e do processo decisório. Foram realizadas quatro conferências nacionais desde 2003, contando com a participação de movimentos sociais. Suas deliberações são incorporadas ao Planapir.

Fonte: (IPEA, 2020, p. 288-289).

Uma conquista recente no combate ao racismo, foi o decreto legislativo, nº 01, de 2021, “que aprova o texto da convenção interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, adotada na Guatemala, por



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

ocasião da Assembleia Geral dos Estados Americanos, em 5 de junho de 2013⁵⁶. De acordo com a Agência Câmara de Notícias⁵⁷, a discriminação racial:

[...] pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica e é definida como “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, com o propósito ou efeito de anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados partes”.

Para dar continuidade ao combate à discriminação racial, em relação à educação, em síntese⁵⁸, o quadro de transformação das políticas públicas de ações afirmativas no Brasil, expandiu-se a partir do ano de 1999, quando essas discussões ganharam mais fôlego no país. De acordo com Jack Greenberg, ação afirmativa é:

[...] uma preferência especial em relação a membros de um grupo definido por raça, cor, religião, língua ou sexo, com o propósito de assegurar acesso a poder, prestígio e riqueza [...]. É um mecanismo usado em diferentes tipos de sociedade: democráticas, socialistas, autoritárias, combinadas e pós-coloniais, destinado a ajudar minorias [...] anteriormente discriminadas para que possam superar as desvantagens em muitas áreas da vida econômica, social e política. Tem produzido mudanças para algumas pessoas [...] (SANTOS, 2016 apud OLIVEIRA, 2020).

Entre alguns resultados a partir do ano de 1999, destaca-se a Lei nº 10.639 de 2003, “que trata da obrigatoriedade do ensino de história e cultura afro-brasileira nas redes públicas e privadas do ensino regular no Brasil”, e a Lei nº 12.711 de 2012, “que trata sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências”, formalizando o programa brasileiro de ações afirmativas (OLIVEIRA, 2020, p. 129).

⁵⁶ Fonte: Decreto legislativo - DOU - Imprensa Nacional (in.gov.br). Acesso em: 08 out. 2021.

⁵⁷ Fonte: Congresso Nacional promulga Convenção Interamericana contra o Racismo - Notícias - Portal da Câmara dos Deputados (camara.leg.br). Acesso em: 08 out. 2021.

⁵⁸ Para detalhamento sobre as políticas de ações afirmativas no Brasil, sugere-se a leitura da dissertação de mestrado da pesquisadora Oliveira (2020), intitulada: “Entre bolhas raciais, podas e sonhos: as relações entre identidades negras e brancas em suas dimensões estéticas (cabelo e corpo afro) no contexto das ações afirmativas da UFMT”.



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

Em relação ao mundo do trabalho, uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgada no ano de 2019, que mostra que:

Em 2018, os **brancos** ganhavam, em média, 73,9% mais do que pretos ou pardos. E a desigualdade se mantém mesmo quando verificada a remuneração por horas trabalhadas (IBGE, 2019, grifos nossos).

A pobreza atinge sobretudo a população **preta** ou **parda**, que representa 72,7% dos pobres, em números absolutos 38,1 milhões de pessoas. E as mulheres pretas ou pardas compõem o maior contingente, 27,2 milhões de pessoas abaixo da linha da pobreza (IBGE, 2019, grifos nossos)

Em concordância com a pesquisadora Oliveira (2020) e o que demonstra essa pesquisa do IBGE, a pobreza no país tem cores definidas, ela é preta e parda. O racismo institucional é tão eficaz que consegue abarcar “estratificações de classe, favorece a população branca em situação de pobreza e prejudica a população negra em situações de classe média e alta” (OLIVEIRA, 2020, p. 122). Ou seja, a cor ainda tem poder de articular diversas estruturas e alocar a população negra, inclusive a da classe média e alta, como inferiorizados socialmente, mesmo com avanços decorridos das leis e políticas públicas, o que mostra que ainda há um caminho longo para a equidade social e racial.

Importante também é destacar o Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI), criado em 2005, com foco na saúde, em parceria com a SEPPIR, atual SNPIR, que tem como objetivo:

[...] fortalecer a capacidade do setor público na identificação e na prevenção do racismo institucional, a partir da formulação de políticas, capacitação institucional e revisão de normas e procedimentos, e fomentar a participação das organizações da sociedade civil organizada no diálogo sobre políticas públicas. [...] (IPEA, 2009, p. 160).

De forma geral, as políticas públicas de Estado são importantes e necessárias ao combate das desigualdades sociais e raciais, que são problemáticas diferentes, por isso



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

exigem políticas e ações específicas para cada grupo, mas que se interseccionam e causam diversos prejuízos simbólicos, econômicos, materiais, educacionais, institucionais etc. Esse último impacta no momento da seleção e na permanência de empregos ou estágios, bem como na ascensão profissional, além de aspectos simbólicos à população negra e às demais minorias políticas.

3.2 PRECONCEITO RACIAL E A SELEÇÃO DE EMPREGO/ESTÁGIO

De acordo com a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, no art. 4º “incorre na mesma pena (reclusão de dois a cinco anos) quem, por motivo de discriminação de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, obstar a promoção funcional. Negar ou obstar emprego em empresa privada” (BRASIL, 1989). Para além disso,

§ 1º Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça ou de cor ou práticas resultantes do preconceito de descendência ou origem nacional ou étnica:

I - deixar de conceder os equipamentos necessários ao empregado em igualdade de condições com os demais trabalhadores;

II - impedir a ascensão funcional do empregado ou obstar outra forma de benefício profissional;

III - proporcionar ao empregado tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao salário (BRASIL, 1989).

Entretanto, como provar o preconceito racial no processo seletivo de emprego e/ou estágio? Silva e Hasenbalg (1988) nos ajudam a responder essa questão, da qual concordamos, quando apontam em suas pesquisas que a “mobilidade social” dos negros no mercado de trabalho é desproporcional em comparação a dos brancos. Não obstante, a participação dos negros é maior em empregos que exigem mão de obra menos qualificada e com menor remuneração.

Nesse aspecto, o autor afirma que essas desigualdades são explicadas, além de outros fatores, principalmente pelo preconceito racial ainda vigente no Brasil, que privilegia a população com as marcas raciais brancas, como um “salário racial” (DU BOIS, 2003) fornecido à branquitude em diversos aspectos da vida. Assim,



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

[...] o preconceito seria apenas a crença prévia (preconcebida) nas qualidades morais, intelectuais, físicas, psíquicas ou estéticas de alguém, baseada na ideia de raça. Como se vê o preconceito pode manifestar-se, seja de modo verbal, reservado ou público, seja de modo comportamental, sendo que só nesse último caso é tido como discriminação (GUIMARÃES, 2004, p. 18).

Esse preconceito racial não acontece apenas nos processos seletivos, mas também nas instituições de ensino e no trabalho, quando o negro consegue “burlar o sistema” e conquistar a vaga e nas relações em geral. Nesse ínterim, geralmente a população negra “não desfruta dos mesmos direitos do [...] branco que se acha em idêntica situação. [...] Na estrutura ocupacional e na escala de salários, o negro está em piores condições” (IANNI, 1978, p. 80).

Ademais, o preconceito racial acontece na maioria das vezes de forma “velada”, o que deixa mais difícil detectá-lo e comprová-lo, realidade que ajuda a mantê-lo “escondido” e “disfarçado”, há sempre outros motivos para a não contratação do negro, como por exemplo a falta de qualificação, a falta de interesse, a distância da casa em relação ao trabalho, dentre outras justificativas que geralmente perpassam a situação de vida impostas aos negros no Brasil.

Esse preconceito racial supostamente “cordial”, embora denunciado desde os anos de 1970 pelo movimento negro, ainda vigora no pensamento social brasileiro e dificulta grande parte da sociedade de enxergar, admiti-lo e até discuti-lo, porém já houve um avanço (D’ADESKY, 2009). Esse racismo também chamado “à brasileira” significa que “não caçamos pretos, no meio da rua, a pauladas, como nos Estados Unidos. Mas fazemos o que talvez seja pior. A vida do preto brasileiro é toda tecida de humilhações. Nós tratamos com uma cordialidade que é o disfarce pusilânime de um desprezo que fermenta em nós, dia e noite” (NELSON RODRIGUES, 1957 apud PINTO; FERREIRA, 2014, p. 260).

Nesse cenário disfarçado de paraíso das raças, o preconceito racial manifesta-se no isolamento dos negros também no mundo do trabalho (GOMES, 2005). Desse modo, “é na cultura que o homem e a mulher aprendem a classificar e a hierarquizar o corpo:



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

bonito, feio, lábios grossos, lábios finos, cabelo liso, cabelo crespo” (GOMES, 2006, p. 260). Logo,

a construção social do racismo e, conseqüentemente, as diversas formas que assumem os preconceitos, carece ser problematizada sob a ótica da história como um processo produzido, maquiado, saqueado, alienado por uma determinada elite política, branca, hétero e rica. [...] (OLIVEIRA et al., 2019, p. 79).

Assim, combater o preconceito racial nos processos seletivos de emprego e/ou estágio exige um trabalho sistêmico/interligado e dinâmico não apenas nas organizações, mas também nas instituições de ensino, na família, nos grupos etc., que extrapolem o eurocentrismo e abalem e/ou acabem com a estrutura racial vigente que deixa, na maioria das vezes, o negro em desvantagem racial, profissional, material, educacional, psicológica etc., diante do branco.

Nessa direção, o cabelo é uma marca racial que se destaca do corpo, perpassa pela linguagem e a cultura de um povo (GOMES, 2006). Em outras palavras, “em inúmeras discussões com mulheres negras sobre o cabelo, ficou constatado um manifesto de que um dos fatores mais poderosos que nos impedem de usarmos o cabelo sem química é o temor de perder a aprovação e a consideração das outras pessoas” (HOOKS, 2018 apud SANTIAGO et al., 2019, p.4). Essa perda de aprovação perpassa pelos processos seletivos e o mundo do trabalho em geral. Por conseguinte,

o racismo institucional perpassa todas as relações sociais daquelas formações sociais que Hall (1980) chama de racialmente estruturadas. Assim, as instituições dessas sociedades, sejam elas públicas ou privadas, tendem a reproduzir, modificando e atualizando, os mecanismos discriminatórios inscritos nas práticas e relações sociais (SILVÉRIO, 2003, p. 63).

Sobre esses “mecanismos discriminatórios” nas instituições, apropriando-se de Fassin, Jaime (2016, p. 96) assevera que “[...] se pode discriminar numa contratação sem ser racista, porque se antecipa que os clientes, estes sim, os são. [...] É um ato cuja amplitude ou inteligibilidade se coloca mais no nível estrutural que no individual”.



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

De acordo com esse autor, ainda que tenham leis e pesquisas científicas que identificam e condenam o racismo, sem e/ou com poucas ações do Estado, das instituições de ensino, das empresas etc., o grupo discriminado, neste caso a população negra, principalmente com a cor da pele escura e cabelo crespo/afro, continuará na mesma situação, ou seja, sofrendo racismo nos processos seletivos, sempre com alguma “justificativa”.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa tem como objetivo compreender se os estudantes do curso de Bacharelado em Secretariado Executivo do IFMT percebem preconceito racial nos processos seletivos de vagas de emprego e/ou estágio na área secretarial na cidade de Cuiabá.

Para alcançar o objetivo buscou-se o delineamento da pesquisa bibliográfica com leituras de livros e textos científicos que abordam, principalmente, as questões raciais e secretariais no Brasil.

Para Gil (2006, p. 78), as pesquisas bibliográficas são desenvolvidas “a partir de material já elaborado, constituídos principalmente de livros e artigos científicos”.

Utilizou-se também da pesquisa exploratória visando proporcionar uma visão geral do tema estudado.

Na visão de Gil (2006, p.27) as pesquisas exploratórias têm como principal finalidade “desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formação de problemas mais precisos”.

A abordagem é qualitativa que, de acordo com Minayo (1994), possibilita a investigação e compreensão de acontecimentos e das situações, para além dos dados. Por sua vez, teve propósito descrito no intuito de detalhar a realidade desses estudantes (TRIVIÑOS, 1987).

Para coletar as informações foi utilizada como técnica a entrevista com a realização de questionário semiestruturado com 10 perguntas abertas.

A entrevista é uma técnica de pesquisa que representa um dos instrumentos básicos para coleta de dados, além de ter uma abordagem qualitativa.



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

Segundo Marconi e Lakatos (2004, p. 130), a entrevista trata-se “de uma conversa oral entre duas pessoas visando obter informações importantes para compreender as perspectivas e as experiências do entrevistado”.

De um total aproximado de 210 estudantes matriculados no curso, por semestre, com média de 35 por turma, a amostra desta pesquisa é de 15 estudantes, 5 de cada um dos semestres: 4º, 5º e 6º, do curso de Bacharelado em Secretariado Executivo, do IFMT, campus Cuiabá/Octayde Jorge da Silva, que trabalham ou fazem estágio remunerado na área secretarial. Como o estágio supervisionado prático é no 3º semestre, optou-se por pesquisar a partir do 4º semestre, assim os estudantes teriam no mínimo, a experiência do processo seletivo para o estágio na área.

O período das entrevistas ocorreu no mês maio de 2019, de forma presencial, com abordagem não probabilística.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

As entrevistas foram realizadas por meio de questionário semiestruturado com 15 estudantes do curso, nesse sentido, 14 estudantes foram do gênero feminino e 1 do gênero masculino, possivelmente por esse curso ainda ter predominância feminina, entretanto, conforme Oliveira e Portela (2021), já se nota uma pequena mudança nesse cenário.

Desses 15 estudantes, 7 têm até 25 anos; 4 de 26 a 30 anos; e 4 a partir de 31 anos (Tabela 2). Apenas 2 estudantes no momento da pesquisa não estavam trabalhando ou fazendo estágio remunerado.

Tabela 2: Idade dos estudantes

Qtd de estudantes	Idade
7	Até 25 anos
4	De 26 a 30 anos
4	A partir de 31 anos

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

Pela autoclassificação, 6 estudantes declararam-se pardos, 6 negros, 1 preto, 1 moreno e 1 branco (Tabela 3). Desses, 7 declararam ter cabelo cacheado/enrolado, 4 cabelo crespo e 4 cabelo liso (Tabela 4).

Tabela 3: Autoclassificação dos estudantes

Qtd de estudantes	Autoclassificação
6	Pardos
6	Negros
1	Preto
1	Moreno
1	Branco

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Tabela 4: Tipo de cabelo

Qtd de estudantes	Cabelo
7	Cacheado/enrolado
4	Cabelo crespo
4	Cabelo liso

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Uma das perguntas realizadas foi se o estudante já percebeu discriminação racial quanto a sua estética (cabelo crespo e/ou cor da pele) no processo seletivo para estágio ou vaga efetiva. Assim, 14 estudantes responderam que já perceberam discriminação racial, e apenas 1 disse que não. Dos 15 estudantes pesquisados, 10 disseram que conhecem no mínimo uma pessoa que já foi discriminada em relação às marcas raciais (cabelo crespo e/ou cor da pele escura).

Dito isso, quase 80% dos estudantes declararam ter cabelo crespo e quase 90% deles disseram não ter a pele branca, realidade que corrobora os apontamentos de Nogueira (1985) que o preconceito no Brasil advém das marcas raciais, principalmente pelo cabelo crespo e a cor da pele mais escura. Outrossim, classifica, hierarquiza e inferioriza a população negra (GOMES, 2006).



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

Sobre esse racismo institucional, Theodoro (2013, p. 5) aponta que ele envolve o “aparato jurídico-institucional. Atuando no plano macro, [...] é o principal responsável pela reprodução ampliada da desigualdade no Brasil”. Assim, nota-se a importância das políticas públicas no combate às discriminações raciais, pois o racismo é preservado e disfarçado, acontece, geralmente, nas sutilezas do cotidiano, no caso, na hora dos processos seletivos de emprego/estágio.

Ademais, o único estudante pesquisado que não percebeu preconceito, declarou-se branco, o que demonstra um dos “salários raciais” (DU BOIS, 2003) ofertados aos brancos de forma automática e naturalizada.

É relevante demarcar o fato do estudante ser homem, mostra o poder do patriarcado (SAFFIOTI, 1987) que fornece uma outra vantagem racial e social ao homem branco, contudo, não é o foco desta pesquisa.

Uma outra pergunta realizada foi sobre se a cor da pele branca e o cabelo liso favorecem na hora da contratação do secretário. Quase 70% dos estudantes responderam que sim, ou seja, o padrão normativo branco europeu favorece na hora da contratação para vaga efetiva ou estágio na área secretarial. Outrossim,

o corpo humano e seu fenótipo forneceram os dados a partir dos quais foram formuladas teorias que escalonaram os seres humanos. Delegaram às chamadas raças brancas o lugar de paradigma de beleza, o ápice da pirâmide estética e relegou às raças não brancas, especialmente a negra, a base da sua hierarquização - pode-se citar outras esferas da hierarquização como as das qualidades morais e intelectuais. Neste sentido, percebemos que características físicas são lastro, substrato material de qualquer processo de construção identitária, especialmente num jogo imbricado onde raça, cor e estigmas misturam-se e colocam os negros em severas desvantagens representacionais (GOMES, 2015, p. 08).

Esse contexto brasileiro de padrão branco estético, no qual as características físicas com seus estigmas impostos historicamente e socialmente à população negra, inclusive nos processos seletivos, deixam essa população em desvantagens estruturais, materiais, educacionais, psicológicas, emocionais entre outras. Contudo, vale demarcar que nos



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

últimos anos já houve uma pequena mudança nesse padrão branco e uma certa valorização das identidades negras no país.

Dessa forma, foi perguntado também: você tem algum tipo de preconceito racial? Quase 90% dos estudantes disseram que sim e menos de 2% disseram não ter preconceito racial.

Por fim, a última pergunta teve o intuito de saber se o estudante acredita que o povo brasileiro tem preconceito racial. Todos os participantes responderam que sim.

Nessa direção, observa-se o que afirmou Florestan Fernandes, por volta dos anos 1950, que o povo brasileiro “tem preconceito de ter preconceito” (SCHWARCZ, 1996, p. 100), isto é, eu não tenho preconceito, apenas “meu vizinho” tem, situação que dificulta a população enxergar e até admitir que ainda vivemos em um país racista que classifica, hierarquiza e inferioriza a população negra na estética, na educação, no mundo do trabalho, nos processos seletivos, na vida pessoal e etc.

Para além desses pressupostos, “[...] no plano estrutural, o racismo consiste no sistemático acesso desigual a bens materiais entre os diferentes segmentos raciais” (ROSEMBERG, 2008, p. 3). Nas palavras de Moore (2007),

[...] muitos bancos, comércios, linhas aéreas, universidades e estabelecimentos públicos e privados de todo tipo contratam apenas pessoas de raça branca, que por vezes são responsáveis pelas piores prestações de serviços à maioria da população negra. O racista nega esse quadro e, o que é pior, justifica-o. [...] O racista é imune a tudo quanto não sejam as razões para a manutenção dos privilégios unilaterais que desfruta na sociedade [...] (MOORE, 2007, p. 23).

Nesse contexto de manutenção dos diversos privilégios ofertados à população branca em detrimento à população negra, Souza (2011) afirma que o racismo institucional/estrutural condiciona, de forma intencional ou não, os negros em condições desiguais e diferentes em diversas categorias da vida e políticas públicas e institucionais devem dar suporte no sentido de combater essas assimetrias impostas ideológica e socialmente.



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

6 CONCLUSÕES

Esta pesquisa teve como objetivo de compreender se os estudantes do curso de Bacharelado em Secretariado Executivo do IFMT, campus Cuiabá/Octayde Jorge da Silva, percebem preconceito racial nos processos seletivos de vagas de emprego e/ou estágio na área secretarial, em Cuiabá, e teve como problemática a inquietação: será que os estudantes com marcas raciais negras (cabelo crespo e pele escura) sofrem preconceito racial nos processos seletivos?

A partir disso e da hipótese inicial que apontava haver preconceito racial nos processos seletivos para as vagas de emprego e/ou estágio em desfavor dos estudantes com as marcas raciais negras, principalmente os de cabelo crespo e com a pele escura, pode-se concluir que ela se confirmou.

Nesse contexto, pode-se observar a importância das políticas públicas no combate ao racismo de forma geral, inclusive no mundo do trabalho e na educação, na esfera pública e privada, pois elas propiciam caminhos de transformações nas condições de vida material e simbólica da população negra. Entretanto, como observa Fonseca (2015), apropriando-se de Ahmed, essas políticas devem ser acompanhadas e conferidas, pois podem servir de justificativa do próprio Estado para dizer que não é racista.

Sugere-se mais ações educativas que valorizem as identidades negras em conjunto entre as instituições de ensino e as empresas cedentes do estágio e/ou emprego, durante todos os períodos letivos, de forma sistêmica e contínua no combate ao preconceito racial, como por exemplo com palestras, eventos, nas disciplinas dentro e fora da sala de aula e fora da instituição de ensino, bem como durante o estágio supervisionado com orientação do professor dessa disciplina e de forma multidisciplinar em parceria com professores de outras áreas, inclusive os que trabalham diretamente com as questões raciais, além do envolvimento da gestão.

Entende-se que as instituições de ensino têm papel fundamental para reverter esse processo histórico, ideológico, cultural e proposital de inferiorização das marcas raciais da população negra e, a partir dessa (re)educação, disseminar por meio dos futuros profissionais, atitudes que eliminem ou minimizem o preconceito racial.



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

Ademais, para além da sala de aula e do espaço educacional, é importante que as instituições de ensino promovam ações conjuntas entre os estudantes de secretariado executivo e as empresas, envolvendo as práticas secretariais e práticas antirracistas para que esse futuro profissional possa trabalhar dentro dos quatro pilares da profissão (assessoria, gestão, consultoria e empreendedorismo).

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, P. H. M. et al. **Na era das máquinas, o emprego é de quem?** Estimção da probabilidade de automação de ocupações no Brasil. Brasília. IPEA. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <file:///C:/Users/tatio/Downloads/td_2457%20(1).pdf>. Acesso em: 05 mar. 2020.

BRASIL. Lei n. 7.377, de 30 de setembro de 1985. Dispõe sobre o Exercício da Profissão de Secretário e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7377.htm>. Acesso em: 23 de mar. 2020.

_____. Lei n. 7.716 de 05 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm>. Acesso em: 18 mar. 2020.

_____. Lei n. 9.261, de 10 de janeiro de 1996. Altera a redação dos incisos I e II do art. 2º, o *caput* do art. 3º, o inciso VI do art. 4º e o parágrafo único do art. 6º da Lei nº 7.377, de 30 de setembro de 1985. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9261.htm#art1>. Acesso em: 23 de mar. 2020.

_____. Resolução n. 3, de 23 de junho de 2005. Institui as diretrizes curriculares nacionais para os cursos de Graduação em Secretariado Executivo e dá outras providências. Relator: Éfrem de Aguiar Maranhão. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces003_05.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2020.

_____. Lei nº. 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Seção 1, p. 1, 30/12/2008.

BURIOLLA, M. A. F. **O estágio supervisionado**. 7.ed. São Paulo: Cortez Editora, 2011.



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

D'ADESKY, J. **Pluralismo étnico e multi-culturalismo**: racismo e anti-racismos no Brasil. Rio de Janeiro: Pallas, 2009.

DOMINGUES, P. Movimento da negritude: uma breve reconstrução histórica. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**. Londrina, v. 10, n.1, p. 25-40, jan.-jun., 2005.

DU BOIS, W. E. B. **The Souls of Black Folk**. Barnes & Noble, New York, 2003.

FONSECA, I. Inclusão política e racismo institucional: reflexões sobre o programa de combate ao racismo institucional e o conselho nacional de promoção da igualdade racial. **Planejamento e políticas públicas**, n. 45 | jul./dez. 2015. Disponível em: PPP_n45_Inclusão_Política.pdf (ipea.gov.br). Acesso em: 08 out. 2021.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GOMES, N. **Transição Capilar**: sobre o que vai na cabeça das mulheres em Salvador. Salvador: Monografia, UFBA, 2015.

GOMES, N. L. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. In: BRASIL. **Educação anti-racista**: caminhos abertos pela Lei federal nº 10.639/03. Brasília. MEC. Secretaria de educação continuada e alfabetização e diversidade, 2005. p. 39-62.

_____. **Sem perder a raiz**: corpo e cabelo como símbolos da identidade negra. Belo Horizonte: Autêntica, 2006.

GUIMARÃES, A. S. A. **Preconceito e discriminação**. São Paulo: Editora 34, 2004.

IANNI, O. **Escravidão e racismo**. São Paulo, Hucitec, 1978.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**, 2019. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101681>>. Acesso em: 08 out. 2021.

IPEA. A política de promoção da igualdade racial no governo federal em 2006 e o programa de combate ao racismo institucional. In: **A construção de uma política de promoção da igualdade racial**: uma análise dos últimos 20 anos. JACCOUD, L. (Org.). Brasília, 2009. Disponível em: Igualdaderacial_Cap3.pdf (ipea.gov.br). Acesso em: 08 out. 2021.

IPEA. **Políticas sociais**: acompanhamento e análise. V. 1, jun., Brasília, 2020. Disponível em: Políticas_Sociais_n27.pdf (ipea.gov.br). Acesso em: 08 out. 2021.



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

IFMT. Projeto Pedagógico do Curso de Bacharelado em Secretariado Executivo, 2009. Disponível em: <http://cba.ifmt.edu.br/media/filer_public/75/36/7536356b-58cf-4f8a-81c1-644a07499ef5/ppc_curso_superior_de_bacharelado_em_secretariado_executivo.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2020.

JAIME, P. **Executivos negros**: racismo e diversidade no mundo empresarial. São Paulo: EDUSP, FAPESP, 2016.

MARCONI, M. DE A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 2004.

MINAYO, M. C. de S. (Org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 17^a ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

MOORE, C. **Racismo e sociedade**: novas bases epistemológicas para enfrentar o racismo. Belo Horizonte: Maza Edições, 2007.

NOGUEIRA, O. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. In: NOGUEIRA, O. **Tanto preto quanto branco**: estudos de relações raciais, São Paulo, T.A. Queiroz, 1985[1954]. p. 67-95.

OLIVEIRA, T. **Entre bolhas raciais, podas e sonhas**: as relações entre identidades negras e brancas em suas dimensões estéticas (cabelo e corpo afro) no contexto das ações afirmativas da UFMT. Dissertação (Mestrado). UFMT, Cuiabá, 2020.

OLIVEIRA, T. PORTELA, K. Empregabilidade profissional: um estudo sobre os egressos do curso de Bacharelado em Secretariado Executivo do Instituto Federal de Mato Grosso – IFMT. **Revista SCRIBES**, Viçosa/MG, v. 2, n^o 1, jan./jun., 2021. DOI: 10.33228/scribes.2021.v2.12189. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/SCRIBES/article/view/12189/6880>. Acesso em: 04 out. 2021, p. 23-51.

OLIVEIRA, T.; PORTELA, K. C. A; SCHUMACHER, A. J. Estágio supervisionado: as áreas pesquisadas pelos alunos do curso de Bacharelado em Secretariado Executivo do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – IFMT. **Congresso Internacional de Secretariado (COINS)**. ABPSEC. São Paulo, 2017. p. 36-52. Disponível em: <<https://coins.com.br/wp-content/uploads/2018/05/Trabalho-9.pdf>>. Acesso em: 16 mar. 2020.

OLIVEIRA, T.; PORTELA, K. C. A; SCHUMACHER, A. J. Racismo e preconceito racial vivenciados por estudantes de bacharelado em secretariado executivo do Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT). **Revista Proficiência**: Periódico Multidisciplinar do IFMT – Campus Cuiabá / Cuiabá: n.12, 2019. p. 73-88.



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

PINTO, M. C. C.; FERREIRA, R. F. Relações raciais no Brasil e a construção da identidade da pessoa negra. **Pesquisas e práticas psicossociais**, 9(2), São João del-Rei, julho/dezembro, 2014. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ppp/v9n2/11.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

PORTELA, K. C.; SCHUMACHER, A. J. **Estágio supervisionado teoria e prática**. São Paulo: Viena, 2007.

PORTELA, K. C. A.; SCHUMACHER, A. J.; BORTH, M. R. **Ferramentas do Secretário Executivo**. 2.ed. Cuiabá/MT: Dos Autores, 2013.

ROSEMBERG, F.; ANDRADE, L. F. Ação Afirmativa no Ensino Superior Brasileiro: pontos para reflexão. **Cadernos Pagu** (31), 2008. p. 419-437. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n31/n31a18.pdf>>. Acesso em: 14 mar. 2020.

SAFFIOTI, H. I. B. **O poder do macho**. São Paulo: Editora Moderna, 1987.

SANTIAGO, M. L. A.; GOMES, T. I. F.; DANTAS, D. F. Colorir: infância, Raça e Autopercepção na Narrativa Audiovisual. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação, **XXI Congresso de Ciências da Comunicação na Região Nordeste**. São Luís/MA, 2019. p. 1-12. Disponível em: <<http://portalintercom.org.br/anais/nordeste2019/resumos/R67-0889-1.pdf>>. Acesso em: 09 mar. 2019.

SANTOS, M. P. dos. As funções do estágio curricular supervisionado em cursos superiores de graduação no Brasil contemporâneo: o caso do bacharelado em Secretariado Executivo. **Secretariado em Revista**, Ponta Grossa, n.3, 2010. p.70-79.

SANTOS, S. **Os intrusos e os outros no ensino superior**: relação de raça e classe nas ações afirmativas da UFES. Curitiba: CRV, 2016.

SCHWARCZ, L. M. Usos e abusos da mestiçagem e da raça no Brasil: uma história das teorias raciais em finais do século XIX. Bahia: **Revista Afro-Ásia**, 1996. p. 77-101.

SILVÉRIO, V. R. Ação Afirmativa: percepção da “Casa Grande” e da “Senzala”. **Perspectivas (São Paulo)**, São Paulo, v. 26, 2003. p. 57-79.

SOUZA, A. S. de. Racismo Institucional: para compreender o conceito. **Revista ABPN**, v. 1, n. 3 – jan. de 2011, p. 77-87. Disponível em: <<http://www.abpn.org.br/Revista/index.php/edicoes/article/viewArticle/39>>. Acesso em: 05 abr. 2020.

SILVA, N. do V.; HASENBALG, C. A. **Estrutura social, mobilidade e raça**. Rio de Janeiro, Iuperj/Vértice, 1988.



IΦ-Sophia

Revista eletrônica de investigação filosófica, científica e tecnológica

THEODORO, M. As relações raciais, o racismo e as políticas públicas. In: Encontro nacional da associação nacional de pós-graduação e pesquisa em ciências sociais. São Paulo: **Anpoc**, 2013. Disponível em: Microsoft Word - As_relacoes_raciais_Theodoro.doc (anpocs.com). Acesso em: 08 out. 2021.

TELLES, E. **Racismo à brasileira**: uma nova perspectiva sociológica. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2003.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

Recebido em: 27/09/2021

Aprovado em: 21/10/2021

Publicado em: 29/12/2021