

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SÃO PAULO
Curso Superior de Tecnologia em Secretariado e Assessoria
Internacional

Julia Barbosa dos Santos

A MULHER NEGRA NO SECRETARIADO: PERSPECTIVAS E
EXPERIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO

Orientadora: Profa. Ms. Ilka Maria de Oliveira Santi

São Paulo

2025

Julia Barbosa dos Santos

**A MULHER NEGRA NO SECRETARIADO: PERSPECTIVAS E
EXPERIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido como exigência parcial para obtenção do grau de Tecnólogo em Secretariado e Assessoria Internacional.

Orientadora: Profa. Ms. Ilka Maria de Oliveira Santi

São Paulo

2025

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus, por ter me permitido ter saúde e determinação para não desanimar e conseguir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho.

À minha mãe e à minha avó, por todo apoio, além de meus familiares e amigos, que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência, enquanto eu me dedicava à realização do presente trabalho.

Aos professores, em especial, minha orientadora Ilka Santi e toda equipe docente da Fatec-SP, pelos sábios conselhos, pela ajuda e pela paciência, com as quais guiaram meu aprendizado.

E por fim, a todos aqueles que contribuíram, de alguma forma, para a realização deste trabalho.

RESUMO

A mulher negra, profissional de secretariado, encontra em seu cotidiano uma realidade marcada por desafios, que ultrapassam as exigências técnicas da profissão, contando ainda com barreiras simbólicas, institucionais e estéticas, no ambiente corporativo. Considerando esse cenário, o presente trabalho buscou compreender as experiências vividas por essas profissionais no ambiente corporativo. Com base nos conceitos de racismo estrutural, racismo institucional e microagressões, de Kilomba (2019), Gonzalez (2020) e Ribeiro (2019), buscou-se mapear a trajetória da mulher negra no contexto profissional do secretariado. Partindo da construção histórica do perfil supostamente 'ideal' de profissional de secretariado, com ênfase no gênero feminino, verificou-se que houve predomínio de um padrão eurocentrado, que exclui corporalidades negras e suas tradições. O conceito de pacto da branquitude, discutido por Bento (2022), foi considerado para articular este trabalho, que se divide entre uma revisão bibliográfica e uma pesquisa quali-quantitativa, com abordagem exploratória e amostral por conveniência, que contou com a aplicação de questionários, para buscar o entendimento das barreiras e superações da mulher negra, com este perfil profissional. Esta pesquisa busca contribuir para a visibilidade e valorização da mulher negra na profissão de secretariado, apontando a urgência de ações inclusivas nas organizações.

Palavras-chaves: mulher negra; secretariado; racismo; branquitude; mercado de trabalho.

ABSTRACT

Black women, as a secretariat professional, find in their daily lives a reality marked by challenges going beyond the profession's technical demands, including symbolic, institutional and aesthetical barriers in the corporate environment. Considering this scenario, this paper aims at understanding the life experiences of these professionals in the corporate environment. Based on the concepts of structural and institutional racism, as well as microaggressions, by Kilomba (2019), Gonzalez (2020) and Ribeiro (2019), the objective is to map the path of black women in the secretariat professional context. Starting from the historical construct of the supposedly 'ideal' profile of secretariat professional, we find the female gender and the predominance of an Eurocentric standard, that excluded black corporeality and its traditions. The concept of the whiteness pact discussed by Bento (2022) was considered for articulating this paper, which is divided into a bibliographic review and a qualitative-quantitative research, using exploratory data analysis and convenience sampling, performed by applying questionnaires, in order to understand both the barriers and the resilience of black women with such professional profile. This research seeks contributing for the visibility and appreciation of black women in secretariat, pointing out to the urgency of inclusive actions inside organizations.

Keywords: black women; job market; racism; secretariat; whiteness.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1: População residente, por sexo e cor ou raça	10
Gráfico 2: Percepção de secretárias negras sobre a influência da tonalidade de pele no ambiente corporativo.	23
Gráfico 3: Percepção sobre a necessidade de maior profissionalismo para ser levada a sério.....	24
Gráfico 4: Impacto do fenótipo racial nas oportunidades de emprego segundo mulheres negras secretárias	24
Gráfico 5: Percepção sobre adequação capilar e profissionalismo entre mulheres negras secretárias	25
Gráfico 6: Percepção de mulheres negras secretárias sobre constrangimentos relacionados ao cabelo natural.....	26
Gráfico 7: Percepção sobre a necessidade de adequação estética para aceitação em ambientes profissionais	27
Gráfico 8: Experiências relatadas por mulheres negras secretárias em processos de admissão.....	29
Gráfico 9: Histórico de promoção profissional entre mulheres negras na área secretarial	29
Gráfico 10: Mobilidade profissional por iniciativa própria entre mulheres negras secretárias	30
Gráfico 11: Percepções sobre o impacto da identidade racial na promoção e liderança no secretariado	31
Gráfico 12: Iniciativas apontadas para a inclusão de mulheres negras na profissão de secretariado.....	33

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1 A mulher negra no mercado de trabalho: o que mostram os estudos	10
2.2 Racismo estrutural e institucional	11
2.3 Secretariado: o ideal de branquitude da profissão	15
2.4 Análise de trabalhos correlatos	17
3. METODOLOGIA	20
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	21
4.1 As barreiras para a ascensão	28
4.2 Caminhos para a inclusão da mulher negra no secretariado	32
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
APÊNDICE A – Pesquisa acadêmica - a mulher negra no secretariado: perspectivas e experiências no mercado de trabalho	39

1. INTRODUÇÃO

Composto por uma população majoritariamente de pessoas negras (PNADC, 2023), o mercado de trabalho no Brasil apresenta números extremamente baixos de colaboradores desse grupo racial ocupando cargos de liderança, decisão e alta remuneração, no mundo corporativo. Especificamente no campo do secretariado, uma profissão que tem sido predominantemente feminina e associada ao suporte executivo, a presença da mulher negra é ainda mais rara, especialmente em funções de confiança, junto a posições de alto nível hierárquico. Sua presença nesses ambientes, desde o princípio, foi marcada por desigualdades históricas (Paim; Pereira, 2010, p. 33), as quais seguem se perpetuando. Os desafios encarados por esse grupo étnico vão além da formação acadêmica ou da competência profissional: estão provavelmente vinculados a questões estruturais, como o racismo e o pacto da branquitude.

A escolha por investigar a vivência da mulher negra no secretariado parte de uma inquietação pessoal, mas também coletiva. Como estudante e profissional em formação nesta área e, sendo uma mulher negra, percebo a importância de levantar esse debate para que as novas gerações possam acessar oportunidades com mais inclusão, respeito e valorização.

O objetivo geral deste trabalho é contribuir para as discussões sobre equidade racial no ambiente corporativo, mais especificamente na área secretarial, investigando as perspectivas e experiências enfrentadas por mulheres negras na área e analisando suas formas de resistência no mercado corporativo. Especificamente, este estudo caracteriza-se por uma abordagem metodológica quali-quantitativa, integrando procedimentos qualitativos e quantitativos. A investigação tem como foco a posição da mulher negra no campo do secretariado, com ênfase na análise de seus desafios e vivências no ambiente corporativo. Por se tratar de uma temática ainda pouco explorada na literatura acadêmica, especialmente no que tange à intersecção entre raça, gênero e profissão de secretariado, este trabalho configura-se como um estudo inicial, com o propósito de abrir caminhos para pesquisas futuras e aprofundadas sobre o tema.

Um trabalho como este se justifica por sua relevância social, acadêmica e política. Discutir a presença da mulher negra no secretariado gera o rompimento de silenciamentos históricos e torna visível um grupo que, embora presente, é constantemente subestimado ou invisibilizado.

Para efeito da discussão, este estudo se organiza da seguinte forma: a primeira parte apresenta a introdução ao tema, contendo a justificativa, os objetivos e a metodologia da pesquisa; a segunda é dedicada ao referencial teórico, que aborda a inserção da mulher negra no mercado de trabalho, os conceitos de racismo estrutural e institucional, e a observação do ideal de branquitude no secretariado; a terceira parte descreve detalhadamente a metodologia adotada; a quarta parte apresenta a análise e discussão de alguns dos dados obtidos na pesquisa qualitativa com mulheres negras atuantes na área; em seguida, têm-se as considerações finais e, por fim, as referências bibliográficas utilizadas.

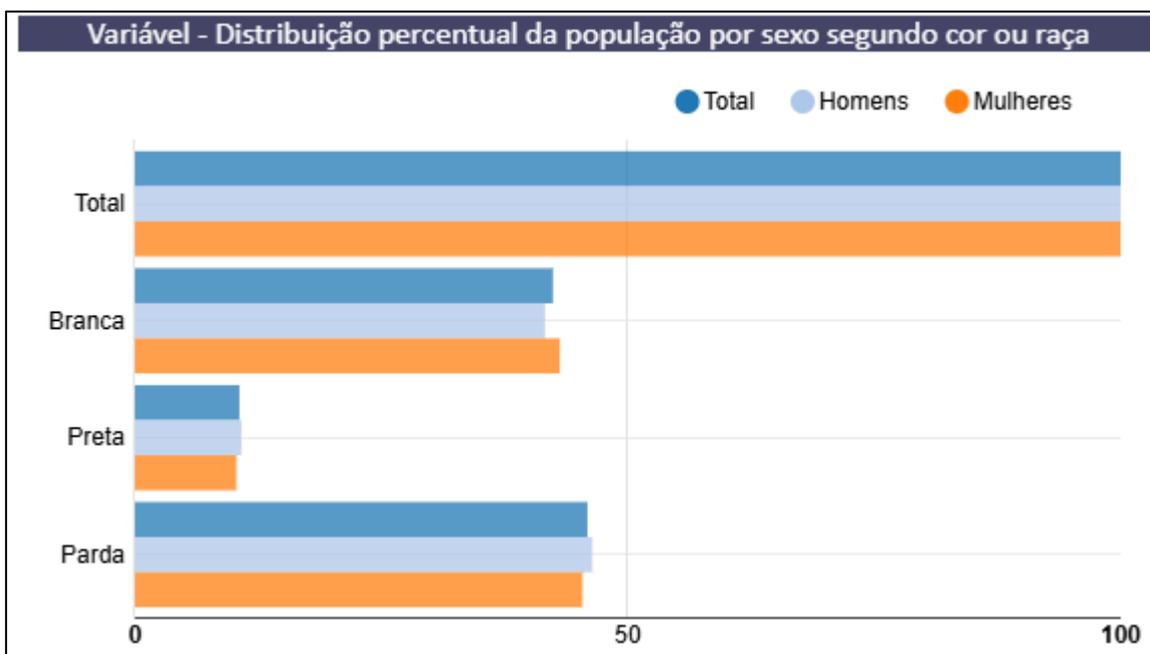
2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A mulher negra no mercado de trabalho: o que mostram os estudos

Ocupando uma posição social marcada por desigualdades, preconceitos e diversas camadas de opressão, a mulher negra na sociedade brasileira carrega consigo um complexo histórico de dores e, também, de superação de diversos obstáculos. Compreender sua realidade no mercado de trabalho exige, portanto, reconhecer como ela se faz presente socialmente.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), pessoas negras são aquelas que se declaram pretas ou pardas. E conforme o exposto na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), de 2023, com uma amostra de 215.602 pessoas, a população brasileira é composta aproximadamente por 56,5% de pessoas negras (pardos - 45,9% e pretos - 10,6%).

Gráfico 1: População residente, por sexo e cor ou raça



Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua anual

Ao associar esse recorte ao gênero feminino, a pesquisa revela que a mulher negra representa 55,7% do grupo perante a sociedade e, apesar de equivaler a mais da metade dessa população, é a mais afetada pelas desigualdades no mercado de trabalho, em termos de renda e educação.

O estudo “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil – 3ª Edição”, publicado pelo IBGE em 2024, expõe a realidade desfavorecida das mulheres negras no Brasil. Segundo essa pesquisa, em 2022, a taxa de participação desse grupo no mercado de trabalho formal foi inferior à dos homens — independentemente da raça — e à das mulheres brancas. Enquanto 26,6% das pardas/pretas entre 15 a 24 anos não estavam ocupadas, não estudavam e não estavam em treinamento, apenas 14,6% dos homens e 23% das mulheres brancas se enquadravam nessa situação. Em contrapartida, a proporção de mulheres brancas ocupando trabalhos informais foi de 37,3%, relativamente menor quando comparada à de mulheres negras (39,6%).

No que se refere à renda, esse estudo publicado pelo IBGE demonstra que, embora as mulheres em geral possuam, em média, um nível educacional maior que dos homens, elas permanecem recebendo um rendimento significativamente menor. De acordo com a PNAD Contínua explorada no estudo, o rendimento médio do trabalho para o gênero feminino durante o período de analisado correspondeu somente 78,9% do rendimento do sexo masculino.

Diante desses dados, evidencia-se que a sociedade brasileira apresenta desigualdades de raça e gênero e a posição ocupada pela mulher negra é sistematicamente precarizada. Assim, a compreensão desse contexto social é primordial para a reflexão sobre as barreiras enfrentadas pelo grupo étnico estudado neste trabalho, especialmente na profissão de secretariado, muitas vezes ligada a ambientes estratégicos das empresas.

2.2 Racismo estrutural e institucional

Para compreender a realidade cotidiana da mulher negra no mercado de trabalho, não basta analisar estatísticas e números, é preciso refletir sobre os

mecanismos históricos e sociais que estruturam sua exclusão ou dificuldade de ascensão. Esse grupo racial, apesar de compor a maioria da população, ainda permanece sendo o mais afetado pelas desigualdades de renda, ocupação, ascensão e reconhecimento profissional. E o questionamento que surge é: por quê? Para responder a essa pergunta, é necessário recorrer a uma base teórica, que considere os conceitos de racismo estrutural, racismo institucional e microagressões.

Grada Kilomba (2019) permite compreender que o racismo estrutural é mais do que um modo de pensar, mas transforma-se em um modo de operar, uma vez que a sociedade o incorpora tão profundamente que a construção da diferença, que é a origem do racismo, passa a funcionar como um meio de excluir os sujeitos nas estruturas oficiais da sociedade. A mesma autora define o racismo institucional como “um padrão de tratamento desigual nas operações cotidianas, tais como em sistemas e agendas educativas, mercados de trabalho, justiça criminal etc. [...]” (Kilomba, 2019, p. 78). Assim sendo, são várias as formas de disseminação de tal padrão de tratamento, que circulam dentro das instituições, as quais resultam em marginalização e exclusão.

No contexto da sociedade brasileira, ao longo da história, após a abolição formal da escravidão em 1888, não foram criadas políticas para a população negra recém-liberta (Canal Preto, 2019). Ao contrário, o Estado e as elites econômicas e políticas da época promoveram movimentos de marginalização, que reforçaram a exclusão social, como a criação de barreiras para o acesso ao trabalho formal, aquisição de terras e à educação (Canal Preto, 2019). Além disso, a implementação de leis penais, como a Lei de Vadiagem, de 1941, (Canal Preto, 2019) criminalizavam a pobreza e atingiam diretamente os negros, perpetuando a vigilância e o controle sobre seus corpos e trajetórias. Esses mecanismos — legais, políticos e sociais — revelam como o racismo foi historicamente estruturado para manter a segregação e a marginalização racial no Brasil.

Em seus ensaios, Beatriz Nascimento (2021) reflete sobre o racismo na sociedade brasileira, argumentando que ele se mostra para além de ações individuais, estando enraizado nas próprias relações sociais, políticas e econômicas. A autora questiona o mito da "democracia racial" e expõe como o racismo opera de forma ideológica, influenciando a autoestima e a identidade da população negra. Para

Nascimento (2021), superar o racismo exige uma modificação estrutural que valorize a história e a perspectiva da população negra, rompendo com a ideologia tradicional que silencia suas vozes. Como ela mesma afirma:

A ideologia do racismo tem raízes tão profundas na formação social brasileira que temos de levar em conta uma série de formas de comportamento, de hábitos, de maneiras de ser e de agir inerentes não só ao branco (agente) como ao negro (paciente). Principalmente, é da parte do negro que se necessita esclarecer todo o produto ideológico de quatro séculos de inexistência dentro de uma sociedade da qual ele participou em todos os níveis. (Nascimento, 1974, p.47-48)

Kilomba (2019), por sua vez, articula racismo e sexismo, para mostrar como o preconceito genderizado funciona para produzir não somente segregação, mas também uma silenciosa invisibilização sistemática da mulher negra (Kilomba, 2019, p.99-100). Nascimento (1976, p.51), no ensaio “A mulher negra no mercado de trabalho”, afirma que a inserção da mulher negra no trabalho é resultado de um processo histórico de marginalização, que mistura cor, classe e gênero, e que se reproduz por meio de estereótipos que limitam sua atuação social. Ela destaca que, à mulher negra foi reservado o lugar da subordinada: a serviçal, a mãe de cria e, por fim, a funcionária invisível.

Essa inferiorização simbólica ainda se manifesta em diversas microagressões, termo apresentado por autores como Derald Sue (2023), que assim o define:

Microagressões são as ofensas e indignidades cotidianas, os insultos, as humilhações e as invalidações que pessoas não brancas — quando falamos de microagressões raciais — vivenciam em suas interações cotidianas com indivíduos, muitas vezes bem-intencionados, que não têm consciência de que se envolveram de forma humilhante ou ofensiva em relação a eles. (Sue Apud Mills, 2023, tradução nossa)

Este conceito é amplamente utilizado para descrever as formas de violência simbólica, silenciosa e persistente, que atravessam o cotidiano de pessoas negras em ambientes profissionais e sociais. E embora esse termo tenha origem na psicologia, especialmente nos estudos de Sue (2023), ele é frequente nas análises desenvolvidas por estudiosas negras, como Djamilia Ribeiro (2019), para descrever violências sutis,

cotidianas e persistentes. São as tais piadas "inocentes" sobre cabelo ou sotaque, as perguntas que questionam a capacidade intelectual ou a constante surpresa de colegas e superiores diante de uma mulher negra em alguma posição protagonizada.

Ribeiro (2019, p.13) discorre sobre situações vivenciadas por ela mesma, quando sua capacidade intelectual foi subestimada simplesmente por ser uma mulher negra. Em uma dessas ocasiões, ao responder um e-mail rotineiro no trabalho, ela recebeu aplausos de seus colegas, como se aquilo fosse algo inédito. Ribeiro relata: "Eu havia cursado três anos de jornalismo, já tinha publicado artigos em revistas e jornais, portanto, um e-mail não era motivo para aplausos" (Ribeiro, 2019, p. 13). Esse tipo de reação revela um tratamento condescendente e uma expectativa de inferioridade, que se manifesta como elogio, mas carrega uma violência simbólica. Para Ribeiro, essas microagressões operam como mecanismos de manutenção da hierarquia racial, reduzindo a mulher negra a papéis estigmatizados, ainda que ela ocupe cargos ou ambientes que exijam alta qualificação.

Na mesma linha de pensamento, Gonzalez (2020, p.88-90), no ensaio "A situação da mulher negra", aprofunda essa análise do racismo vinculado ao sexismo, ao afirmar que a cultura brasileira carrega um racismo mascarado, fundado na ideologia da democracia racial. Segundo a autora, o mito da democracia racial funciona como uma forma de negar a existência do racismo, o que dificulta o enfrentamento de suas consequências. Para a autora, o preconceito contra a mulher negra é estruturado tanto pelo racismo quanto pelo sexismo, o que a coloca em uma posição de dupla exclusão.

Esse contexto se materializa em dados alarmantes. Segundo a publicação do IPEA (2012, p.25), mulheres negras ocupavam apenas 9,3% dos cargos de liderança em 2009, mesmo representando uma parcela significativa da força de trabalho. Além disso, recebiam apenas 36% do salário de um homem branco, mesmo quando possuíam escolaridade equivalente (IPEA, 2012, p.25). Essa disparidade revela que não se trata apenas de qualificação, mas de uma estrutura social que opera para manter essas mulheres em lugares precarizados.

Portanto, observar a atuação da mulher negra no mercado de trabalho não pode se restringir à análise de dados quantitativos. É preciso considerar os marcos históricos, culturais e simbólicos que moldam sua experiência. Como apontam

Gonzalez (2020), Kilomba (2019), Ribeiro (2019) e Nascimento (2021), a exclusão não é fruto da incompetência individual, mas da persistência de um sistema que nega à mulher negra o direito de existir como sujeito pleno no espaço profissional.

2.3 Secretariado: o ideal de branquitude da profissão

O trabalho de Cida Bento (2022), doutora em psicologia pelo Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (IPUSP) e cofundadora do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), baseia-se no conceito de racismo estrutural e aprofunda o conceito de “pacto da branquitude”. O livro é fruto da reflexão da autora, que trabalhava como recrutadora para um banco, quando passou a perceber a existência de barreiras sutis, porém persistentes, que atuavam como norma invisível dentro do mercado de trabalho. Um episódio narrado pela autora pode ilustrar bem:

No processo seletivo para a vaga de secretária num banco, enviei duas mulheres negras para a entrevista inicial com a chefia e recebi uma bronca, por telefone, do contratante. ‘Não te disseram que neste banco não se contratam negras como secretária?’, perguntou ele, que não sabia que falava com uma pessoa negra. Não, ninguém me havia dito.

Com o tempo entendi: secretárias são o ‘cartão de visita’ da empresa, a primeira pessoa que um cliente vê ao chegar. O banco não queria que seus clientes fossem recepcionados e acolhidos por mulheres negras, mas sim por brancas. (Bento, 2022, p. 8)

Há exigências não escritas, mas amplamente praticadas, que operam como mecanismos simbólicos de exclusão da mulher negra, cujo corpo, histórica e socialmente, não se encaixa nesse imaginário idealizado. Trata-se de uma construção que se preserva através de pactos silenciosos entre pessoas brancas, para manter a exclusividade de determinados espaços de prestígio (Bento, 2022, p.53). A autora expõe que corpo negro é historicamente visto como fora do lugar, especialmente em ambientes profissionais de visibilidade. “Os negros são vistos como invasores do que os brancos consideram seu espaço privativo, seu território. Os negros estão fora de lugar quando ocupam espaços considerados de prestígio, poder e mando” (Bento, 2022, p. 53). A mulher negra secretária desafia esse lugar quando ocupa funções de

representação e assessoramento junto à alta gestão.

A autora evidencia que, no subconsciente corporativo, o lugar da secretária — por ser uma figura de recepção, acolhimento e mediação — deve corresponder a um modelo de confiança visual construído sob parâmetros raciais brancos. A presença de uma mulher negra nesse espaço é percebida como uma ruptura do pacto simbólico que a branquitude estabelece silenciosamente. Para Bento, essa recusa não precisa ser verbalizada, pois ela já está socialmente codificada: os corpos negros, especialmente os femininos, continuam não sendo associados à neutralidade, discrição e elegância — atributos tradicionalmente exigidos da função secretarial. Assim, o que está em jogo não é apenas a capacidade técnica da profissional, mas a sua adequação a um ideal de representação da empresa, que historicamente exclui a mulher negra do papel de “rosto institucional” (Bento, 2022, p. 10).

Com isso, o estereótipo da secretária branca, magra, bem-vestida e discreta permanece no imaginário social e no mercado de trabalho. Esse conceito, frequentemente associado a atributos estéticos eurocêntricos, como pele clara, cabelos lisos e traços finos, está presente no subconsciente social, sendo constantemente reforçado em produções da mídia cinematográfica, como por exemplo no filme *O Diabo Veste Prada* (2006) e em algumas passagens da série *Suits* (2011-2019). Tais representações midiáticas indiretamente auxiliam na manutenção de uma idealização de perfil adequado para uma profissional de secretariado, funcionando como uma barreira simbólica à inserção de mulheres negras no mercado formal da profissão.

De acordo com estudo realizado por Paim e Pereira (2010) com discentes de secretariado em Salvador - Bahia, “o processo de desvalorização da aparência física do negro está arraigado na sociedade brasileira” (Paim; Pereira, 2010, p. 32) e se materializa na exigência de uma determinada aparência como critério para o exercício da profissão. A pesquisa revelou que, mesmo entre as próprias estudantes negras, há uma tendência a reconhecer que a aparência influencia nas oportunidades de contratação e, embora muitas não relacionem diretamente esse critério com raça, o padrão estético branco permanece como modelo idealizado.

Assim, o perfil profissional do secretariado não é neutro, nem universal. Ele é uma construção social baseada em gênero, classe e, sobretudo, raça. Para promover

um secretariado mais justo e representativo, é necessário repensar os modelos que sustentam as desigualdades e abrir espaço para uma diversidade real, que contemple a mulher negra não apenas como exceção, mas como protagonista na profissão.

2.4 Análise de trabalhos correlatos

Para compreender a inserção da mulher negra na profissão de secretariado e seus desdobramentos no mercado de trabalho, realizou-se uma revisão bibliográfica conduzida sob uma perspectiva qualitativa em pesquisas encontradas nas principais bases de dados acadêmicos, como o “Google Acadêmico”, “SciELO”, “CAPES Periódicos” e a “Revista de Gestão e Secretariado”, além de livros didáticos da área. Como descritores, foram usados os termos: “*mulher negra no secretariado*”, “*secretariado e raça*”, “*mulheres negras na profissão de secretariado*”, “*diversidade racial no secretariado*”, e “*a mulher negra e os estereótipos do secretariado*”. Esses eixos de pesquisa buscaram investigar possíveis formas de microagressões, além de mapear possíveis trajetórias de profissionais em exercício, na tentativa de colher detalhes e depoimentos, que posteriormente, podem ser ainda mais esmiuçados em outras possibilidades de pesquisas.

Analisando cerca de 20 artigos científicos, produzidos entre 2019 e 2024, que mencionam a mulher negra no mundo corporativo e que referiam o secretariado, observou-se que a profissão ainda carece de estudos aprofundados, especialmente no que se refere às questões raciais. Apesar da importância estratégica desse profissional nas organizações, apenas três trabalhos abordaram diretamente a questão racial e de gênero associada ao exercício da profissão de secretariado, como ilustrados nos artigos: “Estereótipos, boa aparência e a secretária executiva” (Paim; Pereira, 2010), “Contribuições do feminismo negro no currículo de Secretariado Executivo” (Santos, 2017) e “Perspectivas e desafios enfrentados pelas masculinidades negras no curso de Secretariado Executivo”, (Silva *et al.*, 2024).

Os resultados obtidos explanam a percepção de que há uma discrepância significativa na produção científica brasileira sobre o tema. Durante o levantamento, foram analisados diversos artigos acadêmicos que mencionavam a mulher negra e o campo secretarial, porém apenas dois destes discorriam diretamente sobre ambos os

tópicos de forma interligada. A maioria dos textos estudados tratava de estereótipos de gênero ou da identidade do profissional de secretariado separadamente, sem aprofundar questões raciais ou fenotípicas atreladas à interseccionalidade.

Entre os artigos analisados, é possível colher algumas percepções. Silva *et al.* (2024) destacou os desafios enfrentados pelas masculinidades negras no secretariado, apontando como o racismo estrutural afeta também os homens negros, embora o recorte da mulher negra ainda permaneça marginal. O estudo de Tassi *et al.* (2024) analisou os estereótipos de gênero no curso de secretariado executivo, ressaltando como o predomínio feminino na profissão reforça padrões estéticos e comportamentais que acabam por excluir mulheres que não se enquadram nesses moldes, expondo como exemplo as negras. Já Moreira *et al.* (2023), ao discutir as vivências urbanas da mulher negra com seu cabelo, em um contexto geral, apontaram que as características fenotípicas ainda são alvo de controle social, o que se estende potencialmente aos ambientes profissionais. Esse panorama revela não só uma lacuna acadêmica, mas também um espelhamento das desigualdades presentes no mundo do trabalho.

Entretanto, dois trabalhos se destacaram na pesquisa por abordarem de forma clara e direta essa intersecção entre raça, gênero e profissão: o artigo de Paim e Pereira (2010), que discute os estigmas relacionados à aparência e à construção do perfil profissional da mulher negra no secretariado, e o de Santos (2017), que apresenta as contribuições do feminismo negro para o currículo do curso de Secretariado Executivo. Apesar de ser um número pequeno, essas duas produções expõem a urgência de se expandir a discussão sobre a presença da mulher negra na profissão, bem como os desafios históricos e simbólicos que ela enfrenta no exercício de suas funções.

Quando nos referimos ao campo das ciências sociais e da psicologia, encontramos produções como a de Ribeiro (2019), uma discussão sobre o racismo sob a perspectiva feminina, ou a de Bento (2022), com uma análise do pacto da branquitude nas instituições, que, mesmo sendo de suma importância para a compreensão dos mecanismos de exclusão, não discorrem diretamente sobre a área profissional do secretariado. Nas seções seguintes deste trabalho, será evidenciado

que as mulheres negras na profissão secretarial também percebem a escassez de estudos voltados à sua atuação na área.

3. METODOLOGIA

Este trabalho caracteriza-se por uma pesquisa de abordagem quali-quantitativa, de natureza exploratória e amostral por conveniência, que visa compreender as experiências de mulheres negras inseridas na profissão de secretariado, para assim analisar as barreiras simbólicas e os aspectos estruturais que atravessam sua atuação no ambiente de trabalho.

Com o intuito de verificar a realidade apresentada no referencial teórico, foi desenvolvido e aplicado um formulário estruturado, de caráter quali-quantitativo, destinado exclusivamente a mulheres que se autodeclararam negras (pretas ou pardas). Intitulado como “Pesquisa acadêmica - a mulher negra no secretariado: perspectivas e experiências no mercado de trabalho” o formulário utilizado continha um termo de consentimento para uso das respostas, questões voltadas à caracterização do perfil demográfico das respondentes, perguntas sobre o histórico profissional e questões direcionadas à compreensão das situações enfrentadas cotidianamente pela mulher negra no secretariado. As perguntas incluíam afirmações, questões diretas e de múltipla escolha. Ao final do formulário, foram disponibilizados campos opcionais para inserção de e-mail, em caso de futuras entrevistas aprofundadas, além de um espaço aberto para comentários ou sugestões sobre o tema.

O formulário foi aplicado de forma virtual, por meio da plataforma Google Forms, no período de 01/04/2025 a 15/04/2025. A divulgação foi direcionada exclusivamente a mulheres negras, que autodeclararam pretas ou pardas, por meio do LinkedIn e em grupos online voltados à área de secretariado, majoritariamente compostos por profissionais do estado de São Paulo. O foco da pesquisa foi garantir que as respondentes se identificassem com o recorte racial e profissional proposto, motivo pelo qual somente as respostas provenientes desse grupo foram consideradas válidas. A pesquisa foi anônima, resguardando a identidade das respondentes. Ao todo, foram obtidas 30 respostas, que constituem a base empírica desta investigação, possibilitando uma análise inicial sobre a realidade vivenciada por mulheres negras no campo do secretariado.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Estamos inseridos em uma sociedade em que as mulheres são alvos de diversos obstáculos, mas, quando observamos o grupo étnico negro, essas barreiras são mais resistentes e limitadoras, levando muitas vezes a mudanças estéticas, esforços redobrados e exigindo muita resiliência. Nesse sentido, mediante a coleta de dados, esta seção do trabalho visa expor dois aspectos que se destacaram na pesquisa de campo deste trabalho, sendo eles: o perfil eurocentrado da profissão e barreiras de ascensão no secretariado.

O perfil demográfico das respondentes foi composto por mulheres negras, 63,4% das quais estão na faixa etária entre 31 e 50 anos. Grande parte declarou possuir formação específica na área de Secretariado (73,3%). No entanto, observa-se que 47,1% não possuem pós-graduação e, entre aquelas com esse tipo de formação, 20,6% fizeram em áreas fora do secretariado.

No que se diz respeito ao registro profissional na área de secretariado, o qual pode garantir direitos trabalhistas e piso salarial, sendo emitido pelo SRTE (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego), 70% das respondentes declararam já o possuir. Esse dado representa um avanço significativo para a área e confere reconhecimento à formação profissional, evidenciando que mais da metade das profissionais estão formalmente reconhecidas, o que fortalece a valorização da formação na área e demonstra um movimento crescente em direção à garantia de direitos. Trata-se de um indicativo positivo de evolução, tanto em termos de organização da categoria, quanto de fortalecimento da identidade profissional.

Quanto às formas de ingresso no mercado, 43,3% realizaram um curso específico para entrar na área, enquanto 40% iniciaram em funções administrativas, migrando posteriormente para o secretariado. Isso evidencia trajetórias que nem sempre são diretas, mas muitas vezes construídas de forma adaptativa, além de expor uma característica marcante da profissão: a capacidade de resiliência em contextos sociais e econômicos em constante transformação, demonstrando a resiliência e a versatilidade exigidas das profissionais de secretariado, especialmente quando se refere às mulheres negras.

O tempo de carreira das respondentes é expressivo: 43,3% declararam trabalhar na área por mais de 20 anos e a maior parte declarou exercer suas atividades em grandes empresas (63,3%), sendo que 40% delas têm experiências em empresas nacionais e internacionais. Para efeito deste trabalho, grandes empresas são aqui entendidas aquelas que possuem 500 ou mais funcionários, e que faturam a partir de R\$90 milhões (Sebrae, 2020).

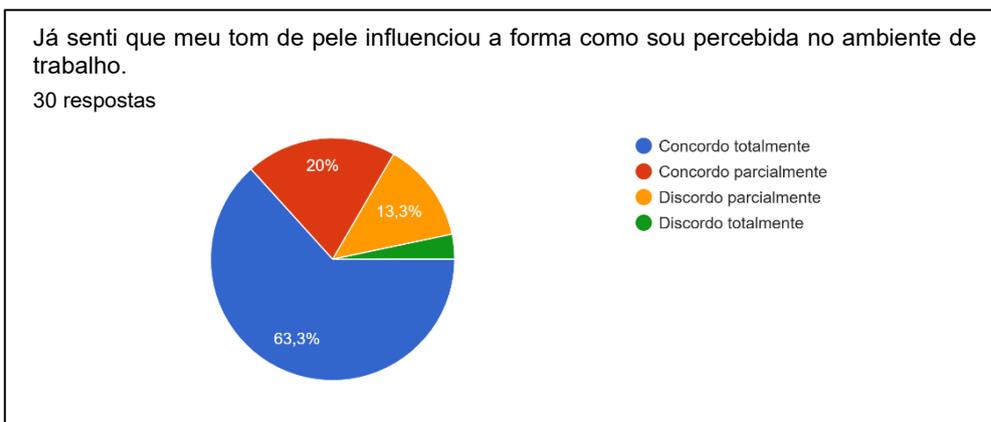
Quanto à função ocupada, a maioria atua como secretária de diretoria, e 76,7% não exercem cargo de supervisão, embora prestem suporte direto a gestores com equipe. No que se refere às oportunidades de crescimento, 36,7% das respondentes relataram nunca terem tido oportunidade de promoção, enquanto 26,7% afirmaram que receberam ao menos uma oportunidade. Foram citados casos de promoções salariais sem alteração de cargo, de secretária de diretoria para presidência, bem como de movimentação para outras áreas de atuação. Além disso, de 30 respostas, 93,3% relataram que já trocaram de empresa buscando melhores cargos ou maiores desafios. Dentre os 57% que justificaram essa mudança, aproximadamente 29% destacaram a busca por melhor remuneração e 18% a falta de perspectivas de crescimento.

Um aspecto que merece atenção é o cruzamento dos dados sobre o tempo de exercício profissional com o fato de que 76% das respondentes não ocuparem cargos de supervisão. Considerando que “cada cargo inferior deve estar sob o controle e supervisão de um posto superior” e que “nenhum cargo fica sem controle ou supervisão” (Chiavenato, 2003, p. 263), percebe-se que a função de supervisionar é de extrema importância em uma organização. Assim, torna-se preocupante o fato de que, mesmo com tanta experiência, essas profissionais não tenham progredido na hierarquia. Isso levanta questionamentos sobre o porquê da estagnação, se é devido ao impacto do gênero, da raça ou da combinação de ambos nessa limitação de ascensão profissional.

Quando se observa o mercado de trabalho de secretariado, há um número limitado de representatividade negra, percepção esta que emergiu a partir da análise quantitativa realizada com as respondentes deste estudo. Com base nos dados da pesquisa, torna-se evidente que um dos motivos é o estereótipo construído em torno

da imagem profissional do secretariado e que impacta diretamente este grupo, como exposto no Gráfico 2:

Gráfico 2: Percepção de secretárias negras sobre a influência da tonalidade de pele no ambiente corporativo.

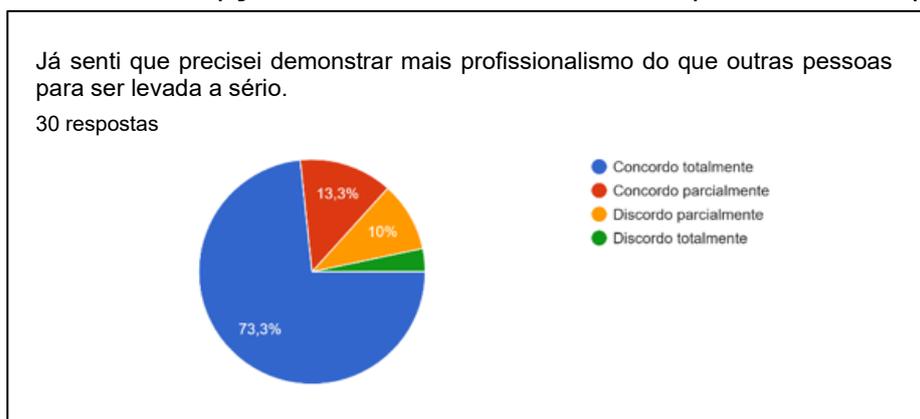


Fonte: Autora, 2025.

Observa-se que 63,3% das respondentes afirmaram já terem sentido esse impacto no meio corporativo, enquanto apenas 20% afirmam que isso ocorre apenas parcialmente. Essa percepção está diretamente relacionada à construção histórica do secretariado como uma profissão moldada por padrões de branquitude e feminilidade eurocentrada, o que reforça a ideia de que existe um modelo visual e comportamental considerado mais aceitável, profissional e adequado para ocupar esses espaços. Como apresenta Bento (2022, p.14), o pacto da branquitude funciona de forma silenciosa, preservando certos espaços sociais e profissionais para corpos brancos, enquanto marginaliza e exclui os corpos negros, especialmente os femininos.

A afirmação de uma percepção “parcial” da influência pode ser reflexo da dificuldade em reconhecer situações sutis de racismo, muitas vezes naturalizadas no cotidiano. Nesse contexto, o Gráfico 3 busca aprofundar essa análise, ao apresentar o número de mulheres negras que relataram sentir a necessidade de demonstrar mais profissionalismo, esforço ou qualificação do que outras pessoas, a fim de serem levadas a sério ou reconhecidas no ambiente de trabalho.

Gráfico 3: Percepção sobre a necessidade de maior profissionalismo para ser levada a sério

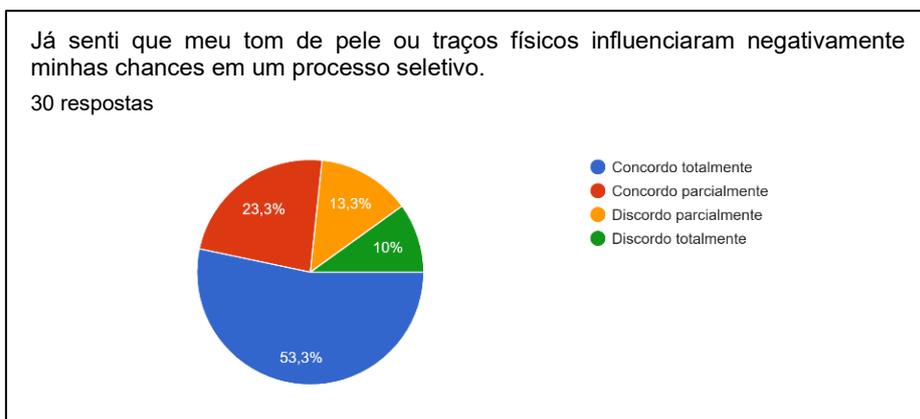


Fonte: Autora, 2025.

Quando 73,3% das respondentes afirmaram ter passado por essa situação, fica evidente o quanto a mulher negra precisa trabalhar constantemente para validar sua competência e seu lugar.

A influência da estética é mais um fato que se torna preocupante quando se analisam os resultados da Gráfico 4:

Gráfico 4: Impacto do fenótipo racial nas oportunidades de emprego segundo mulheres negras secretárias

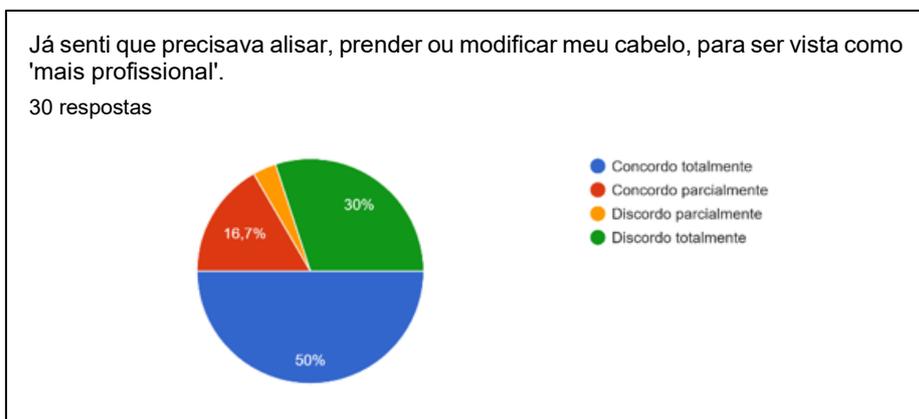


Fonte: Autora, 2025.

Em sua legenda, observa-se que 76,6% expressaram algum sentimento de *que seu tom de pele ou traços físicos influenciaram negativamente suas chances em um processo seletivo*. Isso se confirma nos dados sobre aparência e cabelo, pois, apesar de atualmente muitas das respondentes utilizarem cabelos naturais ou com tranças, no Gráfico 5 abaixo, é possível verificar que 50% delas afirmaram que já sentiram

necessidade de alisar, prender ou modificar seus cabelos para serem vistas como “mais profissionais”.

Gráfico 5: Percepção sobre adequação capilar e profissionalismo entre mulheres negras secretárias

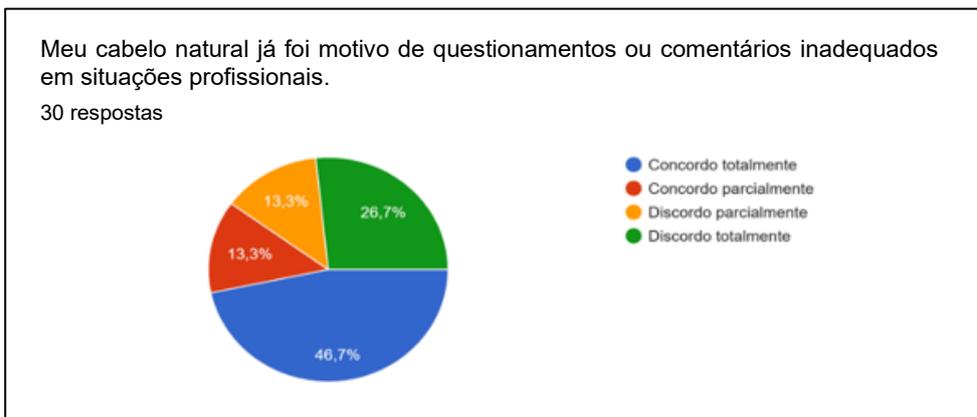


Fonte: Autora, 2025.

Quando se retoma o conceito de racismo estrutural, apresentado por Kilomba (2019, p. 77), atrelando-o à aparência estética das secretárias e à construção da imagem profissional, observa-se, com base nos relatos coletados por meio da pergunta direta: “*Caso já tenha se identificado com a necessidade de fazer ajustes em sua aparência, isso ocorreu por sugestão da empresa ou por solicitação de seus superiores?*” que, mesmo quando não há uma exigência verbalizada, os códigos não-ditos do ambiente corporativo impõem às mulheres pretas/pardas a necessidade constante de “adequação”. Esse amoldamento é realizado por meio da modificação da aparência, rumo a um estilo mais sóbrio, como relatou uma das respondentes: “*Nunca me foi pedido que mudasse, mas ao perceber o ambiente, me sentia obrigada a me ajustar*”.

A questão estética do cabelo, especificamente, surge como um dos elementos mais sensíveis e simbólicos desse processo de controle. Para a mulher negra, esse pode ser um grande obstáculo quando se trata da aceitação no mercado de trabalho, fato que se materializa com base nas respostas das participantes desta pesquisa.

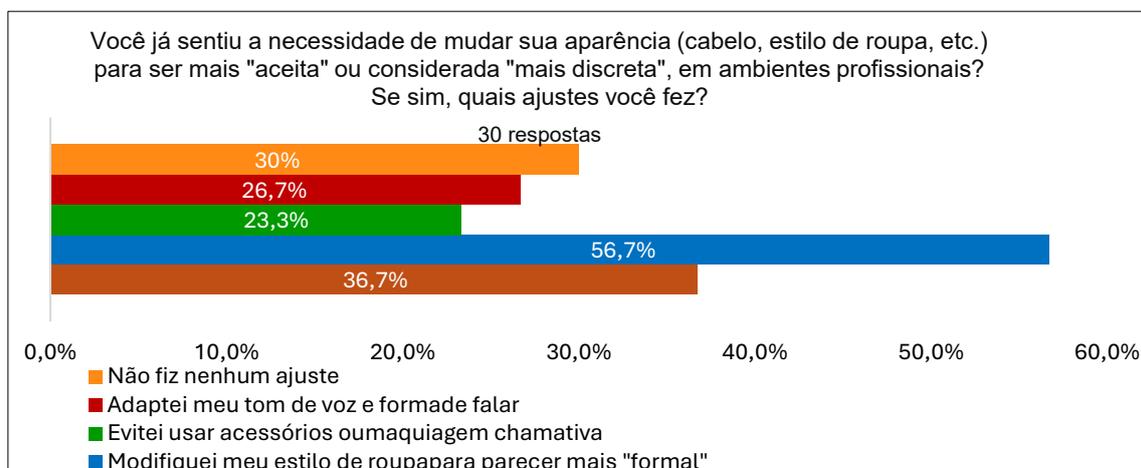
Gráfico 6: Percepção de mulheres negras secretárias sobre constrangimentos relacionados ao cabelo natural



Fonte: Autora, 2025.

Quando se analisa o Gráfico 6, que indaga às respondentes se *seu cabelo natural já foi motivo de questionamentos ou comentários inadequados em situações profissionais*, observa-se que, dentre as 30 respondentes, 46,7% afirmaram que já viveram essa ocorrência. Isso aponta para o fato de que não ser acolhida e aceita em um contexto social historicamente moldado com o padrão estético de cabelos lisos é ainda uma realidade persistente. Esse cenário se materializa, de forma ainda mais explícita, no relato de uma respondente, a qual, na questão que pergunta: “*Caso já tenha se identificado com a necessidade de fazer ajustes em sua aparência, isso ocorreu por sugestão da empresa ou por solicitação de seus superiores? Ainda com relação a mudanças na aparência, caso se sinta à vontade, comente a respeito.*”, deu a seguinte resposta: “*A supervisora me olhou de cima abaixo e disse: ‘Você vai sempre prender o cabelo, né?’*”.

Gráfico 7: Percepção sobre a necessidade de adequação estética para aceitação em ambientes profissionais



Fonte: Autora, 2025.

O Gráfico 7 apresenta o questionamento sobre as respondentes já terem sentido a *necessidade de mudar sua aparência — como cabelo, estilo de roupa, tom de voz, entre outros — para serem mais “aceitas” ou consideradas “mais discretas” em ambientes profissionais*. Os resultados revelam que a maioria das respondentes já realizou algum tipo de ajuste em sua aparência com esse objetivo. Quando se relacionam essas informações colhidas sobre a percepção do cabelo das respondentes a essa questão, torna-se mais evidente ainda que a pressão estética em relação a este grupo étnico não se limita a olhares ou comentários, mas resulta em ações concretas, visando a chamada “adequação”.

Como resultado, tem-se que pelo menos 36,7% das respondentes afirmaram que já mudaram seus cabelos (seja por meio de alisamento, uso de perucas ou tranças mais discretas), com o objetivo de serem mais "aceitas" ou consideradas "mais discretas" nos ambientes profissionais. Esse dado nos auxilia no entendimento de que o racismo estético, como parte da lógica do racismo estrutural, força uma ordem que pode impactar a subjetividade, afetando não apenas a maneira como as mulheres negras são vistas, mas também como elas percebem a si mesmas e moldam suas identidades para se inserir no espaço corporativo.

Tais dados revelam como a mulher negra percebe a si mesma nos ambientes corporativos, a partir de influências externas, que moldam um perfil estético idealizado para a ocupação de cargos considerados representativos, ou “cartão de visita” como expressado por Bento (2022, p. 10). Essa pressão para a padronização gera a

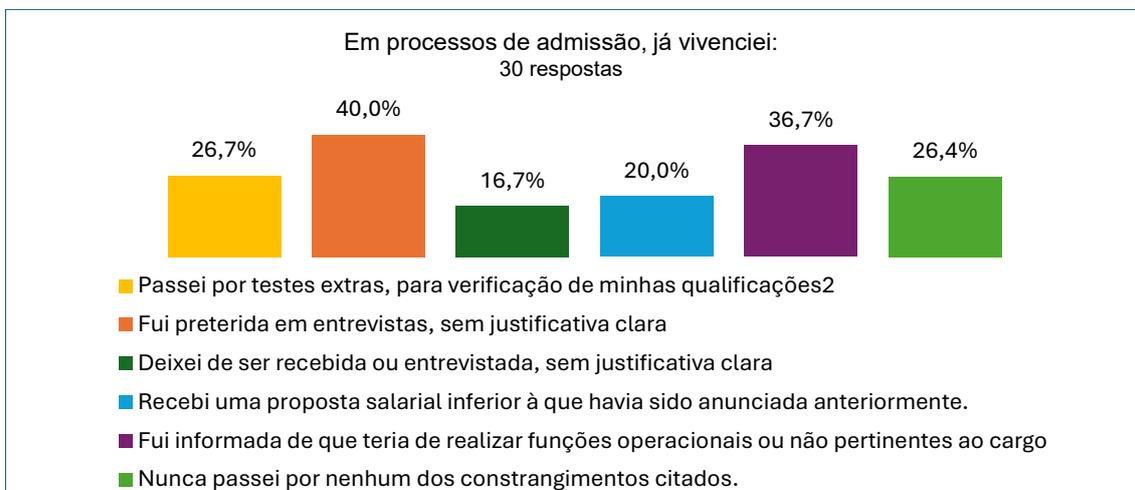
necessidade de reformulação da aparência, um fator negativo, pois, essas mudanças implicam na ocultação de traços negroides, bem como da história e ancestralidade da própria identidade.

4.1 As barreiras para a ascensão

Ser preta ou parda na sociedade é enfrentar, cotidianamente, o grande desafio de provar sua capacidade, competência e valor, não por mérito, mas como uma constante necessidade de validação imposta por uma coletividade estruturada no racismo. Como aponta Ribeiro (2019, p.14), “experiências desse tipo me fizeram compreender que elogios podem significar condescendência”, demonstrando que, mesmo quando pessoas negras são reconhecidas, frequentemente esse reconhecimento vem acompanhado de surpresa ou dúvida, revelando o quanto sua capacidade precisa ser constantemente provada para ser legitimada socialmente. Essa realidade se reflete nos dados da pesquisa, especialmente no Gráfico 3, apresentado anteriormente, no qual 73,3% das respondentes afirmaram que precisaram demonstrar mais profissionalismo do que outras pessoas para serem levadas a sério. Isso mostra que a busca por validação não é opcional, mas uma imposição social gerada pelo racismo.

Quando se observa o contexto empresarial do secretariado, essa necessidade de validação está presente e de forma enraizada. Com base nos dados da pesquisa realizada com 30 mulheres negras atuantes na área, nota-se que a ascensão profissional para esse grupo é consideravelmente mais difícil. Observa-se que as barreiras já começam a se impor no processo de ingresso no mercado de trabalho. Essa realidade torna-se incontestável quando atrelamos os dados do Gráfico 4, que questiona: *“Já senti que meu tom de pele ou traços físicos influenciaram negativamente minhas chances em um processo seletivo.”*, ao Gráfico 8 abaixo, que investiga as *experiências vivenciadas pelas respondentes em processos de admissão:*

Gráfico 8: Experiências relatadas por mulheres negras secretárias em processos de admissão

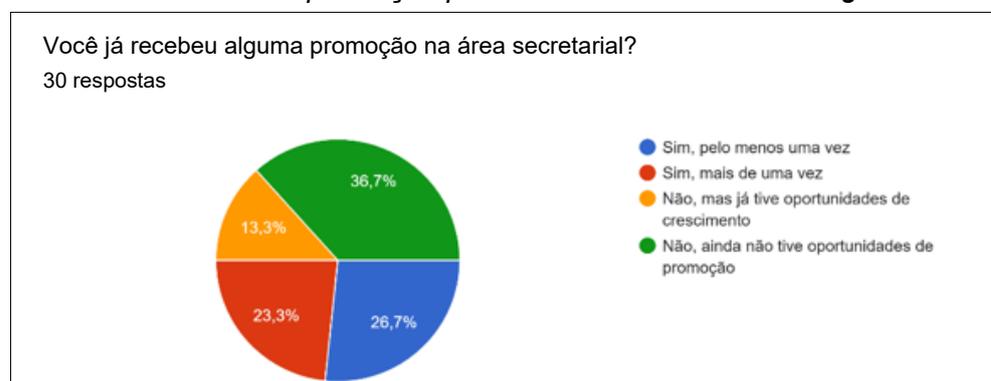


Fonte: Autora, 2025.

Quando analisamos que 40% das respondentes relataram ter sido preteridas em entrevistas sem qualquer justificativa, 36,7% receberam proposta salarial inferior à inicialmente divulgada, enquanto 26,7% foram submetidas a testes extras de validação de suas competências, temos que, para as mulheres negras, o processo seletivo não se baseia apenas na análise de habilidades técnicas, mas também no julgamento de características outras, incluindo a origem racial, e que o tom de pele e os traços físicos operam como barreiras invisíveis, porém muito presentes.

Superado desafio de ingresso no mercado, a luta das mulheres negras no secretariado pela ascensão profissional continua marcada por desafios constantes, realidade que se exemplifica no Gráfico 9:

Gráfico 9: Histórico de promoção profissional entre mulheres negras na área secretarial



Fonte: Autora, 2025.

Segundo a pesquisa, 36,7% respondentes relataram nunca terem recebido oportunidade de promoção, enquanto 26,7% disseram ter tido ao menos uma experiência nesse sentido. Contudo, é importante destacar que, entre as respondentes que afirmaram já terem sido promovidas ao responderem à pergunta direta “Se já obteve alguma promoção, por favor, comente a respeito”, 46,67% indicaram que as mudanças ocorreram de forma limitada, sendo frequentemente ajustes salariais sem mudança de cargo, ou movimentações internas, como de secretária de diretoria para presidência, ou, ainda, para outras áreas de atuação. Por outro lado, ao considerar as participantes que não vivenciaram promoções formais, observa-se no Gráfico 10 a seguir um movimento proativo:

Gráfico 10: Mobilidade profissional por iniciativa própria entre mulheres negras secretárias



Fonte: Autora, 2025.

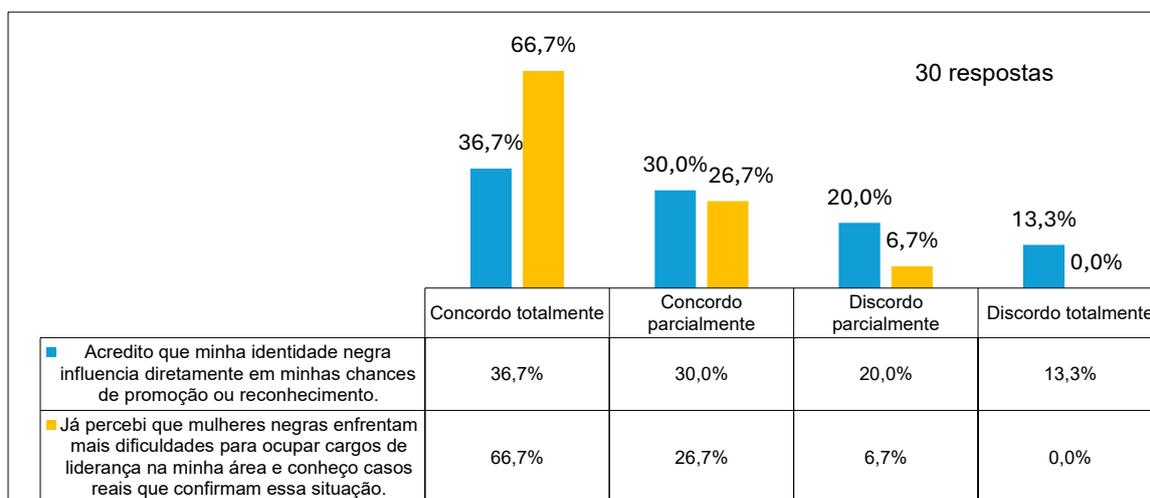
Embora a pergunta tenha sido direcionada especificamente às participantes que nunca foram promovidas, observa-se que 93,33% das 30 respondentes se identificaram com esse perfil e, entre elas, 75% afirmaram já ter mudado de empresa por iniciativa própria, buscando melhores condições e oportunidades. O dado revela uma postura ativa diante da estagnação profissional, evidenciando que, mesmo diante da ausência de promoções internas, essas mulheres buscaram alternativas para seu desenvolvimento na carreira.

Essa dinâmica expõe uma importante contradição: enquanto se espera do profissional comprometimento, entrega e construção de trajetória institucional, a mulher negra, mesmo demonstrando tais características, muitas vezes não é reconhecida como alguém a ser desenvolvida e promovida. Tal realidade sugere a existência de um teto de crescimento imposto, não pela capacidade ou dedicação da

profissional, mas pela intersecção de raça e gênero, que limita seu avanço em estruturas organizacionais ainda marcadas por padrões excludentes. Isso, conseqüentemente, as obriga a buscar reconhecimento fora do ambiente em que já atuam.

Entende-se que, para ascender na carreira, talvez seja necessário mudar de empresa. Dentre as justificativas apresentadas por 17 respondentes na pergunta direta e opcional: “Caso tenha mudado de empresa, por iniciativa própria, para obter um cargo melhor, por favor, comente a respeito”, 30% destacaram explicitamente a busca por melhores salários e 18% delas apontaram a falta de perspectivas de crescimento, demonstrando que, muitas vezes, a mobilidade profissional ocorre mais por necessidade de romper barreiras institucionais do que por uma real valorização interna do trabalho dessas mulheres. Esse entendimento é reforçado pelos resultados apresentados no Gráfico 11:

Gráfico 11: Percepções sobre o impacto da identidade racial na promoção e liderança no secretariado



Fonte: Autora, 2025.

Ao serem questionadas sobre acreditarem que sua identidade negra influencia diretamente em suas chances de promoção ou reconhecimento, 66,7% das respondentes reconhecem essa influência no meio corporativo. Além disso, é quase unânime (93,4%) a percepção de que mulheres negras enfrentam mais dificuldades para ocupar cargos de liderança na área do secretariado. Como afirma Bento (2022, p.15), os espaços de poder, decisão e visibilidade são protegidos por um filtro racial,

que favorece majoritariamente pessoas brancas, e tal percepção é comprovada com os dados apresentados.

Diante desse cenário, os dados da pesquisa revelam que as barreiras encontradas pelas mulheres negras na profissão não são isoladas, mas estruturais. Isso vai de encontro com os compromissos assumidos pela sociedade, em especial a brasileira, que supostamente está em busca de desenvolvimento sustentável, justiça social e equidade, como propõem os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, especialmente o ODS 5 – Igualdade de Gênero e o ODS 10 – Redução das Desigualdades, que retomam a necessidade de promover a inclusão social, econômica e política de todas as pessoas, independentemente de raça, gênero ou etnia (ONU, 2015).

Assim, sendo as mulheres negras quem compõem o maior grupo populacional feminino no país, como comprovam os dados do IBGE (2025), é inadmissível que elas continuem sendo mantidas fora dos espaços de liderança e reconhecimento. As empresas precisam urgentemente repensar suas ações e passar a implementar políticas que promovam a inclusão real, reparação histórica e valorização profissional das mulheres negras.

4.2 Caminhos para a inclusão da mulher negra no secretariado

Com base nos dados apresentados, torna-se evidente que a realidade profissional das mulheres negras na área de secretariado ainda é marcada por desigualdades estruturais e simbólicas. No entanto, as próprias respondentes também apontam alternativas e caminhos possíveis para uma transformação concreta desse cenário.

Gráfico 12: Iniciativas apontadas para a inclusão de mulheres negras na profissão de secretariado



Fonte: Autora, 2025.

O Gráfico 12 ilustra os dados obtidos a partir da pergunta: “*Quais mudanças você acredita que podem ser feitas para promover uma maior inclusão e representatividade de mulheres negras na área de secretariado?*”. Majoritariamente, das 30 respondentes, 83,3% apontaram a implementação de políticas afirmativas para contratação e promoção de mulheres negras como uma das principais estratégias.

De forma complementar, ao serem questionadas sobre “*Que tipo de apoio você gostaria de receber de empresas e colegas de trabalho para se sentir mais valorizada e respeitada em sua profissão?*”, novamente 83,3% destacaram a necessidade de oportunidades de crescimento e ascensão profissional mais equitativas.

Tais respostas comprovam que as secretárias negras atuantes na área compreendem a falta de representatividade como um obstáculo central e identificam que um ambiente com mais figuras desse grupo étnico em posições de visibilidade e liderança seria um primeiro passo concreto para a construção de um espaço mais justo e inclusivo.

Dessa forma, os dados da pesquisa reforçam que a construção de um ambiente profissional mais representativo e inclusivo para mulheres negras passa necessariamente pela adoção de políticas afirmativas, pela revisão dos critérios de promoção e

reconhecimento, além do comprometimento ético das instituições em transformar suas estruturas excludentes. Ao observar e analisar esse cenário, torna-se evidente que a criação de caminhos reais de ascensão e valorização para mulheres negras no secretariado não é apenas urgente, mas essencial para a superação das desigualdades históricas que ainda perduram.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente trabalho, foram expostos resultados, assim como análises, que evidenciam que a presença da mulher negra no secretariado é atravessada por múltiplas camadas de desigualdade, um cenário que é fruto de um sistema que historicamente exclui e silencia esse grupo dentro dos espaços de poder e decisão. A pesquisa apresentada torna explícito que, embora essas mulheres desempenhem suas funções com competência, o perfil da profissão possui um padrão eurocentrado, o que viabiliza diversas barreiras de ascensão para estas profissionais. Ademais, a baixa representatividade da mulher negra no secretariado é consequência direta do racismo estrutural e do pacto da branquitude, que permeiam o ambiente corporativo. Isso, por sua vez, afeta profundamente a autoestima dessas mulheres e tem impacto sobre sua subjetividade, dificultando o exercício pleno de sua identidade pessoal e profissional. Assim sendo, essa realidade vai contra a ideia de uma empresa cidadã, que deveria oferecer espaço para todos, promovendo diversidade, inclusão e tolerância como valores essenciais. Portanto, é urgente que se reconheça essa problemática para que se construam ambientes verdadeiramente justos e equitativos para todas as profissionais.

A metodologia adotada nesta pesquisa foi do tipo quali-quantitativa, permitindo uma compreensão mais ampla e aprofundada do tema. Por meio da coleta e análise de dados quantitativos, foi possível identificar padrões significativos de percepção e vivência das mulheres negras no secretariado. Já a abordagem qualitativa proporcionou a escuta de vozes e experiências individuais que revelaram nuances importantes sobre os impactos emocionais e profissionais decorrentes das desigualdades enfrentadas. Os resultados obtidos reforçam a urgência de políticas afirmativas, mudanças institucionais e debates contínuos sobre raça e gênero nos ambientes corporativos.

Contudo, reconhece-se como limitação deste estudo a utilização de uma amostra por conveniência, o que limita a generalização dos resultados para a totalidade da categoria profissional. Ainda que as evidências aqui apresentadas sejam relevantes, outros estudos com abordagens distintas e amostras mais amplas se fazem necessários para aprofundar a compreensão do tema.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BENTO, Maria Aparecida Silva. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BIRELLO, Verônica Braga. **Técnicas secretariais I**. Maringá – PR: Centro Universitário de Maringá – Unicesumar, 2015.

BRASIL. [Lei nº 7.377, de 30 de setembro de 1985]. **Lei sobre o exercício da profissão de Secretário**. Brasília, DF: Presidência da República, [1985]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7377.htm. Acesso em: 05 maio. 2025.

BRASIL. Diário Oficial da União. **Lei nº 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. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9261.htm. Acesso em: 05 maio. 2025.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. População. **GOV.BR**, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/composicao/secretaria-de-gestao-do-sistema-nacional-de-promocao-da-igualdade-racial/diretoria-de-avaliacao-monitoramento-e-gestao-da-informacao/hub-igualdade-racial/populacao>. Acesso em: 01 maio. 2025.

ENTENDA O que é Racismo Estrutural! - Canal Preto [por] Dra Maria Sylvia de Oliveira, Dra Helena Teodoro. [S. l.: s. n], 2019. 1 vídeo (05:35 min). Publicado pelo canal Canal Preto. Disponível em: <https://youtu.be/lryL8ZAMq-E?si=z9gdOknxuSKC7WAG>. Acesso em: 01 maio. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto, **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003 - 6ª reimpressão.

D'ELIA, Bete; AMORIM, Magali; SITA, Maurício (org.). **Excelência no Secretariado**: a Importância da Profissão nos Processos Decisórios. São Paulo: Literare Books International, 2012.

GONZALEZ, Lélia; RIOS, Flávia (org.); LIMA, Márcia (org.). **Por um feminismo afro-latino-americano**. São Paulo: Zahar, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf>. Acesso em: 05 maio. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Tabela 6408**: População residente, por sexo e cor ou raça. SIDRA, 2025. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6408#resultado>. Acesso em: 05 maio. 2025.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação**: episódios de racismo cotidiano. São Paulo: Cobogó, 2019.

MILLS, Kim. Speaking of Psychology: How to combat microaggressions, with Derald Wing Sue, PhD. **APA – American Psychological Association**, 2023. Disponível em: <<https://www.apa.org/news/podcasts/speaking-of-psychology/microaggressions>>. Acesso em: 10 maio. 2025.

MOREIRA, V. S. A.; DA SILVA, I. F.; DA SILVA, A. M. B.; QUEIROZ, P. F. de S.; SILVA, B. G. F.; SILVA, M. J.; COSTA, F. Z. da N. As vivências urbanas da mulher negra com o seu cabelo: indícios de dificuldades para o cumprimento dos ODS da agenda 2030 brasileira?. **Revista de Gestão e Secretariado**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 1808–1831, 2023. DOI: 10.7769/gesec.v14i2.1663. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1663>. Acesso em: 09 fev. 2025.

NASCIMENTO, Beatriz; RATT, Alex (org.). **Uma história feita por mãos negras**. São Paulo: Zahar, 2021.

O DIABO veste Prada. Direção: David Frankel. Produção: Wendy Finerman. [S.l.]: 20th Century Fox, 2006. 1 filme cinematográfico (109 min). Disponível em: <<https://www.disneyplus.com>>. Acesso em: 30 maio. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. ONU Brasil, 2025. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 27 maio. 2025.

PAIM, Altair dos Santos; PEREIRA, Marcos Emanuel. Estereótipos, boa aparência e a secretária executiva. **Revista do Secretariado Executivo**, Passo Fundo, v. 6, 2010. Disponível em: <https://seer.upf.br/index.php/ser/article/view/2098>. Acesso em: 10 maio. 2025.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SANTOS, Maria Luzitana Conceição dos. Contribuições do feminismo negro no currículo de Secretariado Executivo: aproximações e interfaces. In: SEMINÁRIO NACIONAL GÊNERO E PRÁTICAS CULTURAIS, 6., 2017, João Pessoa. **Anais** [...] João Pessoa: UFPB, 2017. Disponível em: https://visngpc.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/01/maria-luzitana-conceicao-dos-santos-gt9__.pdf. Acesso em: 09 jun. 2025.

SEBRAE. 2020. **Categorias de formalização de empresas**. Disponível em: <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/pr/artigos/categorias-de-formalizacao-de-empresas,4a0dca91c761e610VgnVCM1000004c00210aRCRD#:~:text=empresa%20m%C3%A9dia%2Dgrande%20%E2%80%93%20Entre%20R,acima%20R%24%20300%20milh%C3%B5es%20anuais>>. Acesso em: 09 jun. 2025.

SILVA, Rosana Alino da; SANTOS, Maria Luzitana Conceição dos; CHACON, Daniel César Franklin; BERQUÓ, Laura Taddei Alves Pereira Pinto. **Perspectivas e desafios enfrentados pelas masculinidades negras no curso de Secretariado Executivo da UFPB**. Artigo científico (Graduação em Secretariado Executivo Bilingüe) – Universidade Federal da Paraíba, Centro de Ciências Aplicadas e Educação, João Pessoa, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/32476>. Acesso em: 09 fev. 2025.

SILVA, Tatiana Dias. Técnica de Planejamento e Pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea. In: Mulheres negras no mercado de trabalho: Latinidades – **Festival da Mulher Afrolatino Americana e Caribenha**. Brasília: Griô Produções, 2012.

SUITS. Criação: Aaron Korsh. Produção: Doug Liman; David Bartis; Gene Klein. [S.l.]: Universal Cable Productions, 2011–2019. 9 temporadas, son., color. (Seriado). Disponível em: <<https://www.netflix.com>>. Acesso em: 30 maio. 2025.

TASSI, G. I.; GOMES, N. S. da C.; FERREIRA, T. M.; FERREIRA, T. S. Estereótipos de gênero no curso de secretariado executivo: uma revisão bibliográfica contemporânea. **Revista de Gestão e Secretariado**, [S. l.], v. 15, n. 12, p. e4411, 2024. DOI: 10.7769/gesec.v15i12.4411. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/4411>. Acesso em: 09 fev. 2025.

APÊNDICE A – Pesquisa acadêmica - a mulher negra no secretariado: perspectivas e experiências no mercado de trabalho

Ao preencher este formulário, autorizo o uso das informações fornecidas como fonte de dados para o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) da aluna Júlia Barbosa dos Santos, do curso de Secretariado e Assessoria Internacional, da FATEC-SP, sob orientação da docente Profa. Ms. Ilka Maria de Oliveira Santi.

Declaro, ainda, que:

- As respostas fornecidas serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos, sendo parte integrante do estudo que será apresentado no TCC. Comprometo-me, ainda, a fornecer informações verdadeiras e precisas.
- Nenhum dado pessoal que possa identificar diretamente a participante será solicitado neste formulário, sendo garantida a anonimização de todas as informações coletadas.
- Estou ciente de que minha participação é voluntária e posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem prejuízo algum, até o momento da finalização do trabalho.
- Caso tenha dúvidas sobre a pesquisa, posso entrar em contato com a responsável pela pesquisa, Julia Barbosa dos Santos (julia.santos61@fatec.sp.gov.br), ou com a docente orientadora (ilka.santi@fatec.sp.gov.br).

Ao clicar em "Concordo", declaro que li e estou de acordo com os termos acima descritos, autorizando o uso das informações fornecidas para o desenvolvimento do TCC.

- Concordo
- Não concordo

PERFIL DEMOGRÁFICO

Como você se qualifica em termos de identidade pessoal?

- Mulher cis
- Mulher trans
- Não binário
- Prefiro não informar

Como você se reconhece racialmente?

- Branca
- Preta
- Parda
- Amarela
- Indígena
- Afro-indígena
- Prefiro não responder.

Qual é a sua faixa etária?

- Menos de 20 anos
- 21 a 30 anos
- 31 a 40 anos
- 41 a 50 anos
- 51 a 60 anos
- Acima de 60 anos

Qual é a sua formação acadêmica?

- Secretariado
- Administração
- Relações Públicas
- Gestão de Recursos Humanos
- Jornalismo
- Outro: (Campo aberto)

Você tem pós-graduação?

- Não tenho pós-graduação.
- Sim, tenho especialização na área (curso 360h ou mais).
- Sim, tenho especialização fora da área (curso 360h ou mais).
- Sim, tenho mais de uma especialização (curso 360h ou mais).
- Sim, tenho mestrado.

- Sim, tenho doutorado.
- Outro: (Campo aberto)

Você possui registro DRT ou SRTE?

- Sim
- Não

HISTÓRICO PROFISSIONAL

De que forma você iniciou sua trajetória profissional?

- Ingressou, por acaso, sem planejamento prévio.
- Realizou um curso específico para ingressar na área.
- Não realizou nenhum curso específico, mas planejou-se para ingressar na área.
- Começou em uma função administrativa e, aos poucos, migrou para a área secretarial.

Há quanto tempo você atua no mercado de trabalho?

- Menos de 1 ano
- De 1 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- Mais de 10 anos
- Mais de 20 anos

Há quanto tempo você exerce funções na área secretarial, que exigem curso superior e/ou habilidades específicas?

- Menos de 1 ano
- De 1 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- Mais de 10 anos
- Mais de 20 anos

Em que tipo de empresa você trabalha atualmente?

- Pequena (até 99 funcionários)
- Média (de 100 a 499 funcionários)
- Grande (500 funcionários ou mais)

Você já trabalhou ou trabalha em empresa nacional ou multinacional?

- Sim, já trabalhei/trabalho em empresa nacional.
- Sim, já trabalhei/trabalho em empresa multinacional.
- Sim, já trabalhei em ambas.

Qual é o seu nível hierárquico dentro da empresa?

- Assistente
- Secretária de gerência
- Secretária de diretoria
- Assessora executiva
- Outro: (Campo aberto)

Você supervisiona outras pessoas ou presta suporte a um gestor com equipe?

- Sim, supervisiono diretamente uma equipe
- Não supervisiono diretamente, mas presto suporte a um gestor com equipe
- Não supervisiono, nem presto suporte a gestores com equipe

Você já recebeu alguma promoção na área secretarial?

- Sim, pelo menos uma vez
- Sim, mais de uma vez
- Não, mas já tive oportunidades de crescimento
- Não, ainda não tive oportunidades de promoção

Se já obteve alguma promoção, por favor, comente a respeito.

(Campo aberto)

Caso nunca tenha tido promoção, você já mudou de empresa, por iniciativa própria, visando obter um cargo melhor ou com mais desafios?

- Sim
- Não

Caso tenha mudado de empresa, por iniciativa própria, para obter um cargo melhor, por favor, comente a respeito.

(Campo aberto)

A MULHER NEGRA E AS SITUAÇÕES DO COTIDIANO

As perguntas de a seguir contêm afirmações, perguntas diretas ou demandam respostas por meio de seleção.

Já senti que meu tom de pele influenciou a forma como sou percebida no ambiente de trabalho.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

Já senti que precisei demonstrar mais profissionalismo do que outras pessoas para ser levada a sério.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

Já senti que meu tom de pele ou traços físicos influenciaram negativamente minhas chances em um processo seletivo.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Discordo parcialmente

- Discordo totalmente

Minha aparência já gerou desconfianças sobre minha qualificação profissional.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

Em processos de admissão, já vivenciei:

- Passei por testes extras, para verificação de minhas qualificações
- Fui preterida em entrevistas, sem justificativa clara.
- Deixei de ser recebida ou entrevistada, sem justificativa clara.
- Recebi uma proposta salarial inferior à que havia sido anunciada anteriormente.
- Fui informada de que teria de realizar funções operacionais ou não pertinentes ao cargo
- Outro: (Campo aberto)

Meu cabelo natural já foi motivo de questionamentos ou comentários inadequados em situações profissionais.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

Já senti que precisava alisar, prender ou modificar meu cabelo, para ser vista como 'mais profissional'.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

Você já sentiu a necessidade de mudar sua aparência (cabelo, estilo de roupa, etc.) para ser mais "aceita" ou considerada "mais discreta", em ambientes profissionais?

Se sim, quais ajustes você fez?

- Alterei meu cabelo (alisamento, uso de perucas, tranças mais discretas)
- Modifiquei meu estilo de roupa para parecer mais "formal"
- Evitei usar acessórios ou maquiagem chamativa
- Adaptei meu tom de voz e forma de falar
- Não fiz nenhum ajuste

Caso já tenha se identificado com a necessidade de fazer ajustes em sua aparência, isso ocorreu por sugestão da empresa ou por solicitação de seus superiores?

- Sim
- Não

Ainda com relação a mudanças na aparência, caso se sinta à vontade, comente a respeito.

(Campo aberto)

Acredito que minha identidade negra influencia diretamente em minhas chances de promoção ou reconhecimento.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

Já percebi que mulheres negras enfrentam mais dificuldades para ocupar cargos de liderança na minha área e conheço casos reais que confirmam essa situação.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Discordo parcialmente

- Discordo totalmente

Acredito que faltam pesquisas sobre a presença e representatividade da mulher negra no ambiente secretarial.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

Quais mudanças você acredita que podem ser feitas para promover uma maior inclusão e representatividade de mulheres negras na área de secretariado?

- Implementação de políticas afirmativas para contratação e promoção de mulheres negras.
- Maior visibilidade e valorização de profissionais negras em cargos de liderança.
- Programas de capacitação e mentorias voltadas para mulheres negras na área.
- Combate a estereótipos e preconceitos no ambiente corporativo.
- Adoção de políticas contra discriminação e microagressões no ambiente de trabalho.
- Outro: (Campo aberto)

Sendo uma mulher negra, que tipo de apoio você gostaria de receber de empresas e colegas de trabalho para se sentir mais valorizada e respeitada em sua profissão?

- Programas de diversidade e inclusão com foco em mulheres negras.
- Oportunidades de crescimento e ascensão profissional mais equitativas.
- Treinamentos para sensibilização e combate ao racismo e preconceitos no ambiente de trabalho.
- Maior representatividade de mulheres negras em cargos de liderança.
- Um ambiente onde minha voz seja ouvida e respeitada.
- Outro: (Campo aberto)

Se você se sentir à vontade para compartilhar mais sobre sua experiência ou participar de uma entrevista aprofundada, por favor, disponibilize um e-mail pessoal para contato:

(Campo aberto)

Sinta-se à vontade para fazer comentários ou dar sugestões sobre esse tema.

(Campo aberto)

Fonte: Autora, 2025