

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ - UNIFAP  
PRÓ-REITORIA DE ENSINO E GRADUAÇÃO – PROGAD  
COORDENAÇÃO DO CURSO DE SECRETARIADO EXECUTIVO**

**GLEISSA IASODARA FERREIRA  
MICHELA FERREIRA LEÃO**

**SECRETARIADO EXECUTIVO: UMA ABORDAGEM SOBRE  
GÊNERO E CARREIRA PROFISSIONAL EM MACAPÁ.**

**MACAPÁ**

**2010**

**GLEISSA IASODARA FERREIRA  
MICHELA FERREIRA LEÃO**

**SECRETARIADO EXECUTIVO: UMA ABORDAGEM SOBRE  
GÊNERO E CARREIRA PROFISSIONAL EM MACAPÁ.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
Universidade Federal do Amapá como pré-  
requisito para obtenção do grau de Bacharel  
em Secretariado Executivo.

**ORIENTADORA:** M. Sc. Eliana Paixão

**MACAPÁ**

**2010**

**GLEISSA IASODARA FERREIRA  
MICHELA FERREIRA LEÃO**

**SECRETARIADO EXECUTIVO: UMA ABORDAGEM SOBRE  
GÊNERO E CARREIRA PROFISSIONAL EM MACAPÁ.**

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientadora

---

Membro (UNIFAP)

---

Membro (UNIFAP)

**NOTA FINAL:**\_\_\_\_\_.

TCC aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_.

**MACAPÁ  
2010**

“Dedico este trabalho à minha filha Glena Lêda Ferreira Soares, que surgiu durante a minha vida acadêmica como um anjo, e que sem dúvida nenhuma foi um motivo incentivador para a minha continuação no curso. Também agradeço à minha mãe Vera Lúcia Ferreira e minha irmã Viviane Ferreira de Oliveira que com a ajuda delas pude concluir esta caminhada. E não poderia esquecer aquele que certamente iluminou o meu caminho e que me ajudou a caminhar com perseverança: Deus. A ele toda honra, toda glória, e toda minha gratidão.”

Gleissa Iasodara Ferreira.

“Dedico este trabalho em especial a DEUS, que é o PAI de todos e me ajudou nesta jornada estudantil. À minha mãe, Elisete Ferreira Leão, que sempre esteve ao meu lado, com muito amor e sustentação nas horas difíceis. Ao meu pai, José Wilson Sanches Leão, que está longe de mim, mas que é fundamental na minha vida. Ao meu namorado, Ádon Morales de Andrade que sempre me incentivou, estando em todos os momentos ao meu lado. As minhas irmãs: Érica, Danielle e Caroline Leão, pois a família é a base de tudo. E também a minha colega de trabalho Gleissa Iasodara Ferreira pela companhia de sempre nesta jornada final de muitas dificuldades.”

Michela Ferreira Leão.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos à professora M. Sc. Eliana Paixão que com o seu ensinamento e dedicação forneceu os estímulos e a orientação necessária para a elaboração deste trabalho. Agradecemos aos nossos colegas de curso que contribuíram com suas opiniões em nosso questionário. Queremos também agradecer a colaboração do geógrafo Náriton Alberto Ferreira Soares que sempre nos incentivou e esteve a nossa disposição para o andamento do trabalho.

## RESUMO

Este trabalho tem por objetivo apresentar de que forma a abordagem sobre Gênero e Carreira Profissional contribui para a discussão sobre a valorização do profissional de Secretariado Executivo em Macapá, analisando as diversas transformações ocorridas ao longo de décadas. Tais transformações refletem uma peculiaridade na profissão, na medida em que, o secretariado se originou de uma configuração eminentemente masculina, embora na atualidade o que se verifica é uma predominância feminina. Para a realização da pesquisa utilizou o método histórico-qualitativo, que permite uma compreensão do presente a partir do contexto histórico, além de acessar dados secundários para elucidar questões relativas a trajetória da Profissão de Secretário Executivo. Como procedimentos metodológicos, realizou-se pesquisas bibliográficas em artigos, sites oficiais para consulta de dados secundários e documentos oficiais, relatórios emitidos pela Universidade Federal do Amapá, através do Departamento de Registros Acadêmicos para conhecer a demanda de acadêmicos que ingressam no curso e aqueles que efetivamente o concluem, dados fornecidos pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT) acerca de profissionais devidamente registrados. Adicionalmente, aplicou-se um questionário com seis questões abertas, para 06 bachareis, a fim de compreender como os entrevistados visualizam a profissão de Secretário Executivo, considerando suas experiências no mercado de trabalho. Os principais resultados apontaram que a inserção de mulheres em profissões consideradas masculinas e a inserção de homens em profissões femininas permitiram o desenho de um novo cenário em que determinadas áreas, antes restritas a um só gênero, atualmente, permite a participação de ambos os sexos e que provocaram mudanças no processo de identificação dos mesmos. Esse processo de identificação no Secretariado é favorecido devido às diversas atribuições que a profissão possui e dessa forma oferece opções de cargos para atuar no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Gênero. Carreira profissional do Secretário executivo. Mercado de trabalho.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	9
1. Trajetória Profissional de Gênero.....	11
1.1 As Conquistas Femininas no Mercado de Trabalho.....	11
1.2 Homens em Profissões de Predominância Feminina.....	18
2. Formação e Adaptação na Profissão de Secretariado Executivo.....	26
2.1 Primeiros Secretários da História e Evolução da Profissão no Brasil.....	26
2.2 A Inserção Feminina na Função de Secretariado e o Novo Perfil nas Organizações.....	30
3. A Carreira de Secretário Executivo no Amapá.....	34
3.1 Legalização da Profissão.....	34
3.2 A Atuação e Perspectivas do Profissional do Secretário Executivo no Estado do Amapá.....	35
Questionário.....	37
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	42
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	43
<b>ANEXOS</b> .....	45

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1.....	22
---------------	----

## INTRODUÇÃO

A Profissão do Secretário Executivo remonta ao Império Greco-romano, através dos escribas, que eram profissionais letrados responsáveis pela transcrição de documentos. Entretanto, a profissão tem evoluído ao longo do tempo em razão de consecutivas transformações no mercado de trabalho, que está cada vez mais exigente e especializado, principalmente após o advento da globalização das economias.

Isso significa que a profissão engloba multiplicidade e diversidade de tarefas, além de exigir pessoas com o perfil de identificar e resolver problemas complexos e que se adaptem com agilidade às mudanças organizacionais, estando inclusive capacitado a administrar relacionamentos e conflitos entre clientes internos ou externos e colegas.

Entre os autores mencionados no trabalho, que descrevem sobre esse novo perfil, destacam-se Medeiros (2003) e Hernandes (2003) falando da importância da função de Secretário na empresa. Sabino e Rocha (2004) que descrevem as habilidades gerenciais de um secretário e Motta que fala sobre a capacidade de um secretário ser um empreendedor.

Diante das questões citadas acima se faz a seguinte indagação: de que forma a abordagem sobre Gênero e Carreira Profissional contribui para a discussão sobre a valorização do profissional de Secretariado Executivo em Macapá? Nesse sentido, este estudo tem como objetivo mostrar de que forma a abordagem sobre Gênero e Carreira Profissional contribui para a discussão sobre a valorização do profissional de Secretariado Executivo em Macapá, analisando as diversas transformações ocorridas ao longo de décadas.

E para dar sustentação ao trabalho sobre as conquistas femininas no mercado de trabalho se destacam Hanner (1981) que descreve o papel da mulher quando o Brasil era colônia e, também, relata as primeiras conquistas femininas no Brasil. Priore e Bassanezi (1997) que abordam sobre a participação da mulher no mercado de trabalho. E Bruschini (2008) que se refere sobre a questão salarial, entre outros.

A questão de gênero é discutida com bastante ênfase com Lupton (2000) que realizou estudos para interpretar o comportamento de homens em profissões femininas nas organizações. É ele quem discute o conceito de “hegemonic masculinity” (masculinidade hegemônica). Há também outro autor de grande importância para este estudo: o Williams (2000) que discute sobre as barreiras encontradas pelas mulheres nas organizações, a esse

fenômeno ele denominou de “glass ceiling” ou “barreira invisível”. O autor ainda cita outro fenômeno que se referencia como “glass escalator effect” (escada rolante de vidro) que se explica da seguinte forma: homens que tem rápida ascensão sobre mulheres em profissões tipicamente femininas. Justo (1997) e Bourdieu (1998) refletem sobre a discriminação e dominação masculina, enquanto que Louro (2000), Medrado (1996) e Scott (1995) buscam conceituar gênero distinguindo dessa forma da idéia de sexo.

No decorrer da pesquisa, utilizou-se os métodos histórico qualitativo (TEIXEIRA, 2005), pois permitem compreender o presente a partir de um contexto histórico. Como procedimentos metodológicos, realizou-se consultas bibliográficas, dados secundários em sites e documentos oficiais. Adicionalmente, foi necessário aplicar um questionário com seis questões subjetivas (ANEXO 2), envolvendo uma amostra de 06 bachareis em Secretariado Executivo (ANEXO 1), a fim de compreender como os acadêmicos entrevistados visualizam a profissão de Secretário Executivo e suas experiências na referida profissão. Recorreu-se ainda a relatórios emitidos pela Universidade Federal do Amapá, através do Departamento de Registros Acadêmicos para conhecer a demanda de acadêmicos que ingressam no curso e aqueles que efetivamente o concluem. Além de dados obtidos pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT) acerca de profissionais devidamente registrados.

No primeiro capítulo, aborda-se sobre as conquistas femininas no mercado de trabalho apresentando a trajetória da mulher desde o período em que o Brasil era colônia até os dias atuais, e também sobre homens que ingressam em profissões de predominância feminina.

No segundo capítulo, contextualiza-se sobre a origem e evolução da profissão de Secretário Executivo no Brasil e como ocorreu o ingresso da mulher na função e também sobre o novo perfil nas organizações.

No terceiro capítulo, mostrará a legalização da profissão de Secretário Executivo no Brasil e no Amapá e analisará o posicionamento dos profissionais formados nessa área em Macapá, sobre as suas expectativas e opiniões com relação à profissão e discutirá a situação da área no mercado de trabalho.

O presente trabalho é relevante por se destinar aos acadêmicos do curso que poderão utilizá-lo como fonte de pesquisas e incentivo para que os mesmos possam aprofundar o assunto. Ressalta-se que este trabalho é relevante também em face da escassez de fonte sobre a carreira profissional do Secretário Executivo em Macapá.

# **1. TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DE GÊNERO.**

## **1.1 AS CONQUISTAS FEMININAS NO MERCADO DE TRABALHO.**

No Brasil Colônia, seguindo os costumes de influência moura, a mulher ficava restrita, quase mesmo confinada, ao âmbito da casa. Seus afazeres se restringiam às tarefas domésticas como cozinhar, fazer rendas, cuidar dos filhos, se os tivesse, ou da família de um modo geral. Não podiam estudar, pois sair de casa representava um perigo no sentido de que poderiam travar conhecimentos amorosos sem a permissão da figura paterna (HAHNER, 1981).

Os costumes da época definiam uma situação social extremamente inferior para a mulher. Não apenas a mulher negra e a de origem indígena eram exploradas como escravas ou objeto sexual, mas também as mulheres brancas, senhoras das grandes propriedades eram consideradas como seres inferiores. A mulher tinha como função principal a “procriação”, e, conseqüentemente, a supervisão das tarefas domésticas. Por sua condição inferior na sociedade, não tinha o menor direito à aquisição de cultura ou conhecimento de qualquer natureza (IDEM, 1981).

A primeira lei que permitiu que as mulheres frequentassem as escolas elementares surgiu em 1827, o que teve significado importante, mas não trouxe mudanças expressivas. No ano de 1879, o governo autorizou as mulheres a estudarem em Instituições de Ensino Superior em 1887, e Rita Lobato Velho Lopes se revela a primeira mulher a receber o grau de médica no Brasil (HAHNER, 1981). Para estas duas conquistas femininas, houve represárias da sociedade no geral. As mulheres que estudavam em cursos superiores, eram criticadas e as que exerciam a medicina enfrentavam problemas para se afirmar na profissão e eram ridicularizadas.

Em 1932, as mulheres brasileiras, embora partilhando de uma sociedade eminentemente machista e patriarcal, já haviam conquistado o direito à participação no Ensino Superior e na atividade política nacional. Entretanto, a trajetória em busca da igualdade e do direito a participar realmente na liderança econômica, acadêmica, científica e social seria ainda longa e difícil. Em meio a esse cenário de discriminação se encontram grupos de mulheres organizadas (que constituem o movimento feminista) que, de um modo geral, vêm tentando identificar e combater desigualdades e injustiças aplicadas aos gêneros na prática cotidiana.

Existem feminismos de diversas linhas: uns, lutam por igualdade entre os sexos, outros, pela diferença entre os sexos e sua valorização; outros ainda, pela equidade, etc.; e há quem diga que o feminismo não se opõe aos movimentos masculinistas ou machistas, e sim contra a “(...) naturalização dos homens nos espaços públicos de destaque e poder, como na produção do discurso científico e autorizado, assim como a naturalização das mulheres em ambientes domésticos ou de menor poder relativo” (WILLIAMS, 2000, p.22).

No Brasil, os anos de 1950, foi um período de ascensão da classe média. Com o fim da Segunda Guerra Mundial, o País assistiu otimista e esperançoso ao crescimento urbano e à industrialização sem precedentes que conduziram ao aumento das possibilidades educacionais e profissionais para homens e mulheres. Democracia e participação eram idéias fortalecidas nos discursos políticos, mas as distinções entre os papéis femininos e masculinos, entretanto, continuaram nítidas, principalmente com relação ao trabalho da mulher que era norteado de preconceitos e visto como subsidiário ao trabalho do homem, o “chefe da casa” (PRIORE, 1997, p. 608).

Em 1963, com a situação econômica já deteriorada, o País à beira de uma guerra civil foi submetido a um regime de governo militar extremamente autoritário, onde a classe trabalhadora foi impedida de reivindicar melhores salários ou benefícios. Sem um sistema democrático de liberdades plenas, com todo o poder centralizado no governo militar que controlava a mídia e não admitia oposição política legítima, o País passaria por um forte processo de desenvolvimento econômico (HAHNER, 1981).

Na década de 1970, as mulheres promoveram uma revolução ao visarem cada vez mais carreiras similares às dos homens. As referências que se pode encontrar de mulheres conquistando seu espaço na sociedade são inúmeras. Seja em grupo ou individualmente, elas souberam demonstrar seu poder.

A industrialização e o grande avanço econômico (embora não social), ocorrido nos anos 1960 e 1970, conduziram a necessidade de maior participação feminina no processo produtivo, especificamente nos setores de serviços e em atividades que exigiam maior capacidade intelectual. Esta capacitação exigia quase sempre formação de nível superior. Assim, as mulheres lotaram os cursos superiores, qualificando-se para os novos postos de trabalho. Um grande número delas passou a participar também de atividades de ensino e de pesquisa nas universidades brasileiras.

Depois desse período, inicia-se a era que ficou conhecida internacionalmente como “o milagre brasileiro”. Tal crescimento não poderia ocorrer sem aumentar o contingente de mão de obra, o que só se concretizou com o aumento vertiginoso da mão de obra feminina. Assim, tanto aumentou a oferta dos postos de trabalho para a mão de obra feminina efetivamente, como também, cresceu a participação feminina no mercado de trabalho em praticamente todos os setores da vida nacional. A necessidade de suprir a demanda por mão de obra qualificada possibilitou o aparecimento de muitas instituições de ensino superior privada e ainda propiciou o aumento de vagas nas instituições públicas.

O acesso a diferentes áreas do ensino superior trazendo oportunidades de qualificação profissional para as mulheres proporcionou um aumento de sua participação em setores de atividades de elevado cunho técnico-profissional. As mulheres passaram a ocupar funções que requeriam qualificação equivalente ao nível superior. Este aumento da participação da mão de obra feminina na atividade produtiva em setores importantes da economia nacional viria exercer poderoso impacto sobre a promoção da própria condição feminina no País. O avanço da industrialização e o processo de modernização da economia brasileira, liberando mão de obra do setor primário, serviram ainda para aumentar a participação feminina no setor secundário, altamente dinâmico nos principais centros urbanos.

A realidade que se apresenta é um aumento progressivo de mulheres no mercado de trabalho no Brasil e que tem como justificativa, fundamentalmente, dois quesitos: a queda da taxa de fecundidade e o aumento no nível de instrução da população feminina. Estes fatores vêm acompanhando, passo a passo, a crescente inserção da mulher no mercado (PRIORE e BASSANEZI, 1997). Além desses fatores se pode citar outro, que pode influenciar também nestas mudanças: é o fato de, dos aproximadamente 170 milhões de habitantes do País, conforme o censo de 2000 (IBGE), 86 milhões serem mulheres, ou seja, 50,6% da população.

As mulheres estudam mais tempo que os homens, mas ganham, em média, 30% menos (IBGE, 2003). Isso está criando uma mão de obra feminina muito mais qualificada a colocar pressão sobre a última reserva masculina: o mercado de trabalho. Para a pesquisadora Cristina Bruschini, da Fundação Carlos Chagas, as mulheres ainda recebem menos pelas mesmas funções, e essa diferença está diminuindo rapidamente (BRUSCHINI, 2008).

Mas, para Melo (1998, citado por MEDEIROS e HERNANDES, 2003, p.34), “Ter maior escolaridade não significa que as mulheres estejam garantindo também melhor

participação no mercado de trabalho”. Segundo ela, há alguns anos que as mulheres vêm apresentando maior escolaridade que os homens, mas isso seria a forma que encontraram para poder competir com eles no mercado de trabalho. E a autora ainda ressalta que na sociedade que privilegia o homem, a mulher precisa estar mais preparada ou não conseguirá competir no mercado de trabalho. Sobre esse aspecto, Carvalho (1998, citado por MEDEIROS e HERNANDES, 2003, p.34), acredita que a escolaridade é apenas um fator da emancipação da mulher, mas que não há uma relação imediata entre maior escolaridade e privilégio na carreira (IDEM, p.3).

A situação da mulher tem avançado no mundo dos negócios, na vida profissional, pessoal e no amparo legal, pois com a consolidação do sistema capitalista, inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino, desde então a lei estabelecida na constituição de 1932, passou a beneficiar as mulheres, abolindo a distinção de sexo e decretando a igualdade de salário. Entretanto, esta evolução foi, e ainda está sendo, conquistada penosamente em cada setor, devido à herança cultural da dominação do homem sobre a mulher. No mundo de hoje, a mulher demonstra ser multiespecialista e polivalente, para poder enfrentar os diversos papéis que a sociedade moderna impõe.

Para Ligocki (1995), desde os primórdios do século que se findou até a atual realidade, a mulher conquistou espaço legal no mercado de trabalho, mas muitas trazem consigo as raízes impregnadas de subordinação e não conseguem enfrentar o mundo. No processo de inserção na atividade econômica, as mulheres ficam mais expostas ao desemprego e permanecem por mais tempo à procura de trabalho. Uma vez empregadas, a desigualdade se expressa, sobretudo pela segregação ocupacional e pela remuneração inferior.

Ressalta-se que, quando a mulher exerce atividade em empresa ou em empreendimento tradicionalmente considerado “atividade masculina”, provoca reações negativas nos homens, destacando:

[...] que o poder e o sentimento de autonomia resultante destas buscas de realização pessoal e profissional das mulheres, quase sempre desagradam os homens. E, na maioria das vezes, ela se sente estimulada a entrar no mercado de trabalho para complementar o orçamento doméstico, mudando, desta forma, o formato do mundo, antes essencialmente masculino (CAMPOS, 1992, p.15).

Este autor comenta ainda que a mulher que fica em casa, sente-se infeliz, frustrada, incompetente e ignorante, com a sensação de inabilidade para o mundo, pois não encara o trabalho doméstico como atividade importante no contexto profissional. Ela não tem remuneração, aposentadoria, não é considerada como força de trabalho, não paga impostos, enfim, não existe economicamente para o país.

A posição da mulher no mercado de trabalho é hoje vista com olhos da transformação de sua posição. A mulher de hoje tem o espírito empreendedor e a capacidade de dirigir casa e filhos. É uma administradora graduada pela universidade da vida, educada pela dupla jornada em que sempre foi mantida.

French (1992) salienta que as políticas empresariais são estruturadas na crença generalizada, na maioria das sociedades, de que as mulheres são sustentadas pelos homens e não precisam, na verdade, do trabalho remunerado. A autora propõe que as empresas admitem que “algumas mulheres” precisam trabalhar, mas os seus respectivos maridos aceitam a situação apenas para complementar na renda familiar, como se as mulheres não tivessem talento ou capacidade para cumprir as tarefas fora do lar.

A autora, ainda ressalta, que apesar da realidade estar se modificando, a discriminação contra elas ainda persiste. E seja qual for a sua classe social, profissão, nível intelectual e cultural, experiência profissional, estrutura familiar, consciência de cidadania, independência financeira ou participação na vida política, ela ainda está sujeita, diariamente, a ser interpelada por atos de inferiorização crítica ou menosprezo à sua capacidade intelectual, ou por violência e assédio, dentre outros atos de uma discriminação constringedora e comprometedora.

Bruschini (1995) observa que, apesar das transformações do mundo moderno, cabe aos homens o papel de provedor do grupo familiar e às mulheres os cuidados da casa, dos membros da família e a responsabilidade pelas atividades reprodutivas. Esta definição social dos papéis masculinos e femininos, no âmbito familiar, tem consequências diferenciais sobre um e outro sexo e em sua participação no mercado de trabalho.

Stolcke (1980) compara o “casamento e a família” e os considera como arranjos institucionais de reprodução social, o autor acredita ser do consenso geral que as mulheres estão em desvantagem em relação aos homens no mercado de trabalho, por ser atribuída a elas a responsabilidade pela reprodução e pela criação dos filhos.

Nesse intenso debate, dois processos importantes fortalecem as consciências e os argumentos das mulheres. Por um lado, a necessidade de legitimar normas universais de igualdade leva as mulheres a quantificarem as situações de discriminação através de estudos e dados estatísticos. Por outro lado, as mulheres passam a investir na elaboração de regras, medidas e princípios capazes de garantir o equilíbrio da participação de homens e mulheres nas diferentes esferas da vida social; reivindicam que sejam formalizados juridicamente em nível nacional, regional e local (PRIORE e BASSANEZI, 1997, p.358).

Ajamil, Carreira e Moreira (2001) relatam que a ampliação do número de mulheres no mercado de trabalho não gerou mudanças significativas em relação à função tradicional de cuidar dos familiares e administrar o lar. As exigências continuaram iguais e, qualquer que seja a realidade para a mulher, ainda constitui um desafio harmonizar sua vida pessoal, profissional, familiar e afetiva. Os autores concluem que as mulheres precisam ser, literalmente, “malabaristas, equilibristas e um pouco mágicas” para, ao mesmo tempo em que negociam permanentemente uma ascensão profissional, terem a capacidade de garantir um tempo pessoal.

Carr-Rufino (2000, p.31) elabora a idéia de que, com a globalização dos anos noventa, muitos líderes empresariais passaram a reconhecer a necessidade de um tipo de liderança profissional com alto toque pessoal – um estilo que tende a ser o da maioria das mulheres – devido às exigências do novo ambiente de trabalho, intensamente tecnológico. As características tradicionais de cada sexo no ambiente de trabalho, segundo a autora, são:

- ✓ Características tipicamente masculinas: assertiva, independente, analítica, competitiva, dominante, autocrática, agressiva, dura.
- ✓ Características tipicamente femininas: gentil, educada, compreensiva, piedosa, sensível, emotiva, sentimental, submissa, dependente, irritável.
- ✓ Características neutras, encontradas no comportamento de ambos os sexos: adaptável, diplomática, sincera, comprometida, inovadora, inspirada, confiável, sistemática, eficaz.

Para Campos (1992), as formas como homens e mulheres lideram grupos são distintas: as mulheres mantêm o poder através da delegação do mesmo; liderando com base no envolvimento das pessoas, no potencial de cada funcionário e na força do trabalho em equipe. Elas têm uma comunicação mais rica, utilizando uma visão empresarial, participando e promovendo a igualdade, focando e motivando as pessoas.

O autor ainda salienta que a maioria das organizações sensatas precisa destes novos estilos de liderança, visando inspirar e motivar seus funcionários a formar equipes eficazes, autoadministráveis e inovadoras. Na atualidade, a força física ou assertiva, característica da liderança masculina, está sendo substituída pela informação. A flexibilidade tem conduzido as organizações para o sucesso com maior rapidez. E os atributos “femininos” de liderança são muito valorizados no mercado de trabalho.

A constante busca da mulher trabalhadora no sentido de harmonizar o ambiente familiar com o profissional – ter poder, autonomia, independência econômica, entre outras aspirações – traduzem alguns dos sentimentos vivenciados na realidade simples da trabalhadora de hoje. A cada dia, nota-se que ela ganha mais força na luta pelo seu espaço no mercado de trabalho e, de modo profissional, vem demonstrando decisão, organização, eficiência, competência, talento e cooperação. Ela tem assumido, com incrível rapidez, os cargos mais altos no ranking do mercado, que até bem pouco tempo pertenciam somente aos homens.

As mudanças culturais, demográficas e econômicas podem explicar o novo padrão de comportamento feminino frente ao mercado de trabalho, que começou a ganhar força a partir dos anos setenta e atinge as mulheres instruídas das camadas: alta e média da população. Entretanto, Campos (1992) enfatiza que as mulheres estão prontas a construir uma sociedade transformada em todos os seus níveis, não se conformando com os velhos padrões comportamentais e sacudindo das estruturas institucionais as velhas teias, como a praticar uma grande “faxina social”.

As alternativas técnicas de busca pela ascensão profissional – no sentido de evitar confrontos, mudar posturas, construir habilidades e, em um nível mais elevado, buscar aperfeiçoamento pessoal constante - habilita esta nova mulher do início do século XXI a ser partícipe igual na reconstrução de uma sociedade mais justa, mais fraterna e mais coesa. Apesar, ou até mesmo por causa, de todos os obstáculos colocados à sua progressão profissional, a mulher, dignamente neste milênio, vem ascendendo, sendo reconhecida e valorizada como mulher trabalhadora.

## 1.2 HOMENS EM PROFISSÕES DE PREDOMINÂNCIA FEMININA.

Desde a infância, depara-se com definições de gênero, aquisição de hábitos que, por exigência da sociedade (inicialmente representada pela família), identificam homens ou mulheres. Ao ingressar na carreira profissional, são estes comportamentos adquiridos na infância que, geralmente, influenciam na escolha da profissão. Para entender por que algumas atividades são tidas como femininas e outras como masculinas, é importante observar como masculinidades e feminilidades se apresentam no ambiente organizacional.

Lupton (2000), em seus estudos, fala exatamente sobre homens que trabalham em profissões eminentemente femininas e interpreta o comportamento deles nas organizações de duas formas:

Primeiro, afirma que masculinidade é um conjunto de comportamentos, socialmente criado, que cerca o grupo chamado ‘homens’. Ou seja, não são comportamentos que fazem parte do sexo masculino e sim comportamentos adotados por homens e por isso tido como masculinos.

A segunda forma discutida é o conceito de “hegemonic masculinity” (masculinidade hegemônica) que ajuda a compreender a forma do homem agir e se comportar. O conceito de masculinidade hegemônica é usado para referir a esta relação de superioridade que é atribuída socialmente ao masculino representado pelo homem, criando uma relação desigual de poder entre homens e mulheres (LUPTON, 2000).

As diferenças e desigualdades presentes no ambiente organizacional estão diretamente relacionadas a estes conceitos. Se a masculinidade faz parte de um sistema de relações sociais, ela está embutida na dinâmica das organizações quase tanto quanto a personalidade dos indivíduos. O homem vê, na profissão e nas organizações, um ambiente propício para desenvolver, definir e manter suas masculinidades e é no trabalho que o homem enfrenta desafios à sua masculinidade, especialmente quando em profissões predominantemente femininas.

Carrigan (citado por Lupton, 2000) argumenta que a disseminação da masculinidade hegemônica sustenta a definição de que alguns tipos de trabalho sejam para homens. Essas definições são socialmente criadas e despertam, nos homens, uma necessidade de afirmação de sua identidade masculina e, também, constante afirmação da supremacia do gênero

masculino no ambiente de trabalho. A construção do sujeito masculino é feita com base na afirmação constante de sua masculinidade; e masculinidades ficam altamente visíveis quando são desafiadas. Mulheres tentando alcançar uma posição dominada por homens ou o momento em que homens ingressam em profissões tradicionalmente femininas, são exemplos de desafios eminentes para ambos os gêneros. Este longo período de divisão do mercado de trabalho por sexo definiu que a maioria dos homens e mulheres trabalhe em profissões com maior número de pessoas do mesmo sexo.

É muito difícil encontrar uma função específica, onde haja um número equilibrado (ou quase equilibrado) de homens e mulheres executando as mesmas tarefas, no mesmo ramo de negócio, conforme explica Williams (2000, p.62), a maioria das pesquisas que estão disponíveis é focada nas barreiras encontradas por mulheres na tentativa de ingressar em campos de atuação tipicamente masculinos. Poucas pesquisam a exclusão de homens das ocupações tipicamente femininas, afirma Williams (2000).

A verdade é que não há interesse em desenvolver o assunto, uma vez que, o ingresso de homens em profissões tradicionalmente seguidas por mulheres, é até considerado um passo para trás na carreira profissional e, talvez, esta concepção explique a pequena representação masculina nestas profissões. Mas Lupton e Williams reuniram algumas pesquisas neste âmbito que falam sobre homens em algumas áreas específicas como enfermagem, assistência social, educação infantil e, até mesmo, secretariado.

Williams (2000), afirma que mulheres em profissões tipicamente masculinas se deparam com o chamado “*glass ceiling*” em suas escalas nas organizações em busca de reconhecimento. O “*glass ceiling*”, ou “barreira invisível”, refere-se às barreiras que mulheres encontram nas organizações para chegar ao topo das pirâmides hierárquicas e geralmente são consequências de formas sexistas de administração utilizadas por homens em posições mais elevadas e, estão tão intrínsecas no ambiente empresarial, que não são facilmente visualizadas.

Na pesquisa de Williams, ficou evidenciado que tanto homens quanto mulheres podem sofrer discriminação em profissões não tradicionais para o gênero, mas as formas de discriminação são diferentes para ambos: para homens em profissões femininas, a discriminação geralmente vem de fora da profissão e do ambiente de trabalho, mas, ao mesmo tempo, homens têm justo (se não preferencial) tratamento em decisões de contratação e

promoção, podem usufruir de diversos benefícios e são aceitos por supervisores e colegas, enquanto as mulheres vivenciam situações de discriminação principalmente no próprio ambiente de trabalho, têm poucas chances de ascender na carreira e recebem pouca, se não nula, credibilidade de seus superiores e é na família e com amigos que, geralmente, encontram maior apoio.

Este autor concluiu ainda que “[...] um súbito mecanismo parece impulsionar a ascensão de homens nestas profissões – um fenômeno a que se referencia como ‘glass escalator effect’ (2000, p.63). Este termo ‘escada rolante de vidro’ se refere aos homens que são bem sucedidos, com rápida ascensão sobre as mulheres, em profissões tradicionalmente femininas, especialmente para posições de gerenciamento. E o autor ressalta que homens em posições tradicionalmente femininas não se diferenciam de homens em posições tradicionalmente masculinas contrariando o imaginário popular.

Lupton (2000) apresentou entrevistas com profissionais de diversas áreas que relataram situações de desconforto por estarem atuando em uma profissão atípica. O mesmo identificou algumas estratégias usadas por homens para lidar com estas dificuldades. Na entrevista com secretários, estas estratégias foram: a) o uso de diferentes nomenclaturas para identificar a atividade, como assistente administrativo, por exemplo, ou outro nome que não fosse associado ao feminino; b) a ênfase nas atividades mais masculinas da profissão, como marketing, planejamento e gestão; c) a reorganização das atividades de forma a preencher a maior parte do tempo com atividades mais “masculinas”.

Sabe-se que motivos histórico-culturais tornaram Secretário Executivo, uma profissão que era inteiramente masculina, em uma profissão quase que totalmente feminina. Mas, também, sabe-se que os homens estão retornando para o mercado de trabalho nessa profissão.

Essa questão de gênero foi o tema da reportagem especial da Revista Excelência (Edição nº12). Para Bernadete Lieuthier, presidente da FENASSEC, enquanto a Organização das Nações Unidas definiu que uma das metas do milênio é promover a igualdade entre os homens e mulheres, já que universalmente as mulheres são estaticamente as que possuem os salários mais baixos, além de um incalculável número de problemas de gênero, aqui no Brasil as mulheres já têm o nível de escolaridade maior que os homens e já são quase metade da população economicamente ativa. “Por outro lado, os homens na profissão de Secretariado

ainda são minoria, mas eles estão definitivamente na profissão, querem igualdade de direitos e respeito da sociedade”, diz Lieuthier (2006, p.08).

Mesmo sem estatísticas oficiais sobre homens na categoria, a revista entrevistou personagens na profissão, que estão nas universidades, nos locais de trabalho e até mesmo nos grupos de discussão na internet. A revista Excelência foi conhecer a experiência profissional e a motivação deles no ingresso da carreira.

Alguns depoimentos coletados pela citada revista se seguem:

Diego Machado Lustosa, 20 anos, é um apaixonado pela profissão. cursando Secretariado Executivo Trilingue, no Centro Universitário da Bahia (FIB), ele luta pela igualdade do gênero na área. “Já não há mais profissões exclusivamente femininas ou masculinas, e sim profissionais que sejam capazes de construir novas estradas e encurtar distâncias entre credos, classes sociais, raças e etnias” (2006, p.08).

Ficou motivado quando soube da grade curricular de Secretariado. Disciplinas como Administração, Tecnologia da Informação, Línguas, Gestão Estratégica e Liderança, Gestão de Pessoas são consideradas por Diego, como muito interessantes.

Assessorar o chefe, redigir documentos, preparar reuniões na Secretaria Especial de Direitos Humanos da Presidência da República, entre outras atividades, é o que Hugo Nister Pessoa Teixeira, 25 anos, faz depois que se formou em Secretariado Executivo pelo Instituto de Ensino Superior de Brasília. No entanto, atuar na área traz alguns detalhes inesperados. Ele conta que as pessoas quando querem agendar com seu chefe, sempre telefonam e perguntam; “A secretária está?” (2006, p.08).

Para explicar sua reação, ele diz “que é compreensível, visto que tal profissão era exercida no passado apenas por mulheres” (2006, p.08). Mas o pior mesmo é quando as pessoas demonstram claro preconceito com o fato de ele ter cursado Secretariado. “Boa parte das pessoas fazem indagações como, por exemplo: Esse curso não é de mulher?” (2006, p.08), reclama.

Régis de Souza sugere uma ação conjunta e urgente de instituições de ensino com órgãos como a FENASSEC, junto às agências de emprego para auxiliar a inserção dos profissionais masculinos que estão se formando nos cursos de Secretariado. “Os executivos e

donos das empresas/entidades precisam estar cientes que homens estão na disputa pela profissão de Secretariado executivo” (2006, p.08).

Ele, que cursa tecnologia em Gestão de Secretariado executivo Trinlingüe, pelo Centro Universitário do Sul de Minas, em Varginha, afirma que o preconceito pode surgir na contratação. “Por acharem que a mulher pode ser mais delicada e demais fatores que nada mais são que estereótipos” (2006, p.08).

Histórias semelhantes estão se tornando cada vez mais comuns e se observa que a questão do preconceito existe. Dados do Sindicato das Secretárias do Estado de São Paulo mostram que hoje 10% dos profissionais de secretariado no Brasil são homens. "Há quinze anos era quase impossível encontrar um homem secretário" (2006, p.08), diz a diretora da entidade, Marlene Gomes. Quando os *call centers* se popularizaram, há dez anos, as atendentes representavam 90% dos contratados, hoje, 30% são homens (QUADRO 1).

Sabe-se que os homens são a minoria no secretariado. Contudo, sua participação existe e não pode ser ignorada. O que se precisa é de um entendimento social que permita uma mudança de conceitos, pré-conceitos e quebra de paradigmas, gerando a exposição de uma nova visão do profissional de secretariado.

#### QUADRO 1: O MAPA DA CONQUISTA MASCULINA

##### ENFERMEIROS

O número de homens trabalhando no setor aumentou 25% nos últimos seis anos.

##### SECRETÁRIOS

Há quinze anos não havia registro de homens nessa categoria. Hoje eles são 10% do total de profissionais.

##### ATENDENTES DE CALL CENTER

Há dez anos eles representavam 10% da classe. Hoje, somam 30%.

##### PROFESSORES INFANTIS

Nos anos 90, o número de professores aumentou 15% na pré-escola e 34% no ensino fundamental.

Fonte: CARELLI, 2005.

Debatendo-se especificamente sobre a questão do gênero, sabe-se que desde o desenvolvimento da filosofia iluminista burguesa, iniciado no período pós Idade Média e intensificado e acelerado pelos cientistas do século XIX, os papéis reservados a homens e mulheres, na sociedade ocidental, basearam-se em características/diferenças biológicas. Assim, a virilidade é forjada a partir de idéias de força física e moral, desempenho sexual e

competência intelectual. A feminilidade, por outro lado, foi pautada pela fragilidade física, pela sensibilidade aflorada e pela capacidade biológica de parir, reservando às mulheres o papel de mãe como destino a ser realizado. Assim, os espaços destinados aos sexos são determinados por tais idéias: o locus público é de domínio masculino, o espaço privado - o “lar” - é o território feminino.

Os papéis sociais dos dois sexos se distanciaram desde que nossas avós ancestrais ficavam nas cavernas transmitindo cultura e cercando os filhos de carinho, enquanto os homens se agrupavam para caçar seus mamutes. Elas desenvolveram a intuição e a empatia. Eles aprimoraram as estratégias, a disposição para o confronto verbal e físico, a pugnacidade. Agora, esses papéis começam a se confundir a ponto de pesquisadores destacarem a existência de homens com cérebro predominantemente feminino – e mulheres cujo intelecto é especialmente dotado de características antes tidas como masculinas (SIMONETTI, 2005, p.9).

Também por essas capacidades biológicas se definem as tarefas relativas a cada sexo: homens devem ser provedores, responsáveis pelo sustento da família, são os atores da política e do poder, incluindo a defesa e a guerra. As mulheres, por sua vez, são as cuidadoras por natureza, responsáveis pelo bem-estar dos filhos e maridos. Sentimentos e expressão de afeto também receberam seu quinhão biológico: mulheres são ultrasensíveis, medrosas, afetivas e delicadas; homens são “durões”, são corajosos e não choram. Todas essas características diferenciadas de homens e mulheres são consideradas naturais, já que determinadas pela biologia, ou melhor, pelo sexo biológico, e, sendo assim, são imutáveis.

Tais papéis sociais reservados para homens e mulheres também foram valorizados de forma diferenciada. O que se refere ao masculino é tido como mais valoroso, honrado e digno. Os papéis femininos, ainda que reconhecidos como importantes, são depreciados quando comparados ao masculino. Como já havia verificado Justo (1997), a existência marcante da discriminação que impõe, na sociedade moderna, o predomínio do homem sobre a mulher, com o “masculino” significando valioso, poderoso, vitorioso; e “feminino” sendo definido como equivalente a obediente, servil, subalterno.

Ampliando o campo de análise, verifica-se que há distorções entre as condições de trabalho e renda de homens e mulheres. O trabalho doméstico é desvalorizado e não remunerado, mas se a mulher ocupa um posto de trabalho remunerado, seu salário é, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho, 30% menor, em média, do que o de um

homem que ocupe o mesmo cargo e desempenhe as mesmas tarefas. De fato, a desigualdade entre homens e mulheres existe e perdura em quase todas as esferas da vida social.

Em sua luta contra essas desigualdades, o movimento feminista retomou sua força a partir da década de 1970 e, na década seguinte, começou a utilizar a expressão gênero, em um sentido antropológico, como uma categoria de análise da sociedade que busca descrever e teorizar sobre as diferenças e desigualdades entre homens e mulheres e, principalmente, como uma ferramenta para desnaturalizar as diferenças entre os sexos. Assim, mostrar que as diferenças biológicas têm servido de suporte para se construir culturalmente as desigualdades sociais foi um primeiro e importante passo, pois o que é de ordem biológica e natural não é passível de mudança, mas o que é cultural pode ser desconstruído e transformado. Nesse sentido, gênero é um conceito de cunho político.

Quando se reflete sobre a dominação masculina, segundo Bourdieu (1998), a sociedade ainda se submete a modos de pensar que são produtos de milênios de dominação do gênero masculino, pois ela se insere em um contexto cujas estruturas sociais e históricas privilegiam os homens, em relação às mulheres.

A abordagem pós-estruturalista aciona que os atributos e/ou características femininas e masculinas são histórica, social e linguisticamente construídas (LOURO, 2000). Dito de outra forma, para os pós-estruturalistas não é o sexo o fator desencadeante das diferenças; o que desencadeia as diferenças é o significado socialmente construído de ser homem e de ser mulher, ou como homens e mulheres são 'generificados' (MEDRADO, 1996).

Nesta perspectiva, gênero passa a ser concebido como uma posição relacional, contextual/situacional e histórica, demonstrando que a diferenciação sexual é resultado de uma construção social, cultural e histórica. Com isso, gênero se constitui em práticas discursivas construídas na subjetividade dos sujeitos em relação com outro e com seus semelhantes. As mulheres e os homens são definidos em termos recíprocos e é impossível compreender as problemáticas que envolvem um dos atores sociais por meio de um estudo totalmente separado, ou seja, o estudo de um envolve, necessariamente, o outro (SCOTT, 1995). O gênero possui também uma dimensão contextual, isto é, é definido em termos da localização espacial e varia conforme a cultura em que se expressa (MEDRADO, 1996).

O gênero é considerado como uma categoria histórica, pois coexiste com um conjunto de categorias que se inter-relacionam e dão um sentido particular aos papéis que masculino e

feminino incorporam ao longo do tempo (MEDRADO 1996; SCOTT, 1995). O conceito de gênero apareceu como uma tentativa de compreender as relações entre os sexos, apoiando-se na idéia de que existem machos e fêmeas na espécie humana e que a qualidade de ser homem e ser mulher é definida em termos da relação entre ambos, como também do contexto sócio-histórico mais amplo em que eles interagem.

Portanto, a idéia da distinção entre sexo e gênero é colocada de forma que sexo se refere ao aspecto biológico relacionado à esfera reprodutiva, ao passo que gênero, aos significados socialmente construídos. O gênero se torna, como, aliás, lembra Scott (1995), uma maneira de indicar as ‘construções sociais’: a criação inteiramente social das idéias sobre os papéis próprios aos homens e às mulheres. É uma maneira de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas dos homens e das mulheres. O gênero é, segundo essa definição, uma categoria social imposta sobre o corpo sexuado.”

Para Louro (2000), gênero se caracteriza como uma construção social feita sobre as diferenças sociais. Trata-se, portanto, do modo como essas diferenças sexuais são compreendidas numa dada sociedade, num grupo, em um contexto determinado por um processo histórico. Dessa forma, o conceito de gênero está interligado à produção de identidades de homens e mulheres no interior de uma sociedade que, além de constituírem e instituírem esses sujeitos, também produzem e organizam as instituições sociais.

Percebendo que as relações de gênero não são uma imposição, mas parte de um processo dinâmico da realidade social, assume-se que a cultura é a base para a percepção de como as representações sociais são construídas e usadas para reforçar e instrumentalizar o poder dentro das organizações, o que também ocorre com a profissão de Secretário Executivo. Em relação à origem e à evolução da profissão de Secretário Executivo, ao ingresso da mulher na profissão e à presença masculina na carreira profissional, será realizada uma abordagem mais profunda no capítulo seguinte.

## **2. FORMAÇÃO E ADAPTAÇÃO NA PROFISSÃO DE SECRETÁRIO EXECUTIVO.**

### **2.1 PRIMEIROS SECRETÁRIOS E EVOLUÇÃO DA PROFISSÃO NO BRASIL.**

A palavra secretária tem origem no Latim, onde se encontrou, a princípio, a palavra *secretarium* que significa lugar retirado, conselho privado. Também, *secretum* que significa: lugar retirado, retiro, solidão, audiência secreta, particular, segredo, mistério. Secreta, por sua vez, significa particular, segredo, mistério. Acredita-se que, com o passar do tempo, a grafia e o significado de tais palavras tenham sofrido alterações, surgindo os dois gêneros: Secretária e Secretário.

O surgimento da profissão de Secretário remonta à Dinastia Macedônica, na época em que Alexandre Magno (356 a.C. – 323 a.C.), aluno de Aristóteles e Imperador da Macedônia, passou a reinar. Ele conquistou as nações do Oriente e expandiu o seu império, dominando o Egito, a Mesopotâmia, a Pérsia e a Índia. E no Egito, Alexandre Magno (também chamado de Alexandre o Grande), fundou Alexandria (SABINO e ROCHA, 2004).

Segundo Sabino e Rocha (2004), Alexandre Magno, nas batalhas para suas conquistas territoriais, cercava-se de Secretários, que o serviam tanto na composição de seus exércitos, defendendo os interesses de seu imperador, quanto nos registros escritos dos grandes feitos do conquistador macedônico. De acordo com estes autores esta proximidade impunha aos secretários fidelidade ao seu senhor e cautela no tratamento das informações que recebiam, já que faziam parte do círculo de elevados níveis de comandos.

As culturas agregadas ao império de Alexandre expandiram o horizonte do pensamento grego, tornando Alexandria um grande centro de confluência das culturas orientais e ocidentais além do berço de idéias filosóficas, científicas e religiosas.

Foi nessa nova sociedade cultural, sob a designação de escribas, que o secretariado sedimentou a sua história. Eles foram trabalhadores valiosos e requisitados às primeiras ações de organização burocrática na história social, consolidando uma de suas habilidades relativas à assessoria direta ao seu superior, especialmente na escrita. A valorização de habilidades

diversas e perfeito domínio do idioma, da literatura e da história do seu país foram características exigidas a esses assessores de reis, imperadores, filósofos e líderes.

Os escribas eram profissionais letrados responsáveis pela transcrição de diversos documentos, geralmente secretos, e gozavam de muitos prestígios. Segundo Natalense (1998), o escriba oriental dominava a escrita, classificava os arquivos, redigia as ordens, aquele que era capaz de recebê-las por escrito e, por conseguinte, naturalmente encarregado da sua execução. Eles pertenciam a uma classe muito importante no Egito Antigo. Somente eles tinham oportunidade de seguir carreira no serviço público ou como administrador de uma grande propriedade. O destino do Secretariado seguiu pelo afortunado caminho da cultura, pois para registrar a história, os secretários tinham que ter domínio da escrita. E quem tinha essa capacidade, exercendo funções ligadas aos governantes, obtinha o privilégio da leitura de obras cerceadas ao povo. Desta forma tinha o secretário, acesso ao conhecimento (SABINO e ROCHA, 2004).

Lendo a descrição do trabalho do escriba, observa-se que existe bastante semelhança com o trabalho do secretário, resguardando as características de cada época. Dentre as funções do escriba, destaca-se a tomada do ditado de seu superior. Para isto, sentava-se de pernas cruzadas, esticava seu saiote em uma das pernas, improvisando uma espécie de mesa, onde apoiava o papiro esticado para escrever com sua pena ou pincel de junco. Os pigmentos ficavam em tigelas, ao lado do escriba, que escrevia da direita para a esquerda na denominada escrita hierática<sup>1</sup>. Essa descrição pode explicar algumas das posturas dos secretários atualmente.

Outra curiosidade quanto ao desempenho dos escribas, mais tarde chamados de secretários, no Baixo Império Romano: muitos deles exerciam a taquigrafia<sup>2</sup>, também eram chamados de taquígrafos.

Durante a Idade Média a função do secretário praticamente desaparece, em face das condições políticas, econômicas e sociais. A função ficava restrita aos monges que faziam cópias e arquivos de documentos nos mosteiros. Na realidade, não eram exatamente

---

<sup>1</sup> Refere-se à escrita egípcia, inicialmente denominada hieroglífica, era composta de pequenas figuras que representavam objetos e situações. Essa era a escrita sagrada, que se encontrava nos túmulos e templos. Posteriormente foi simplificada, dando origem à escrita hierática, utilizada pelos sacerdotes e escribas (SABINO e ROCHA, 2004, p.5.).

<sup>2</sup> Taquigrafia: Processo milenar de escrita rápida e abreviada, por meio de signos especiais, com o objetivo de melhorar a velocidade da escrita ou a brevidade, em comparação a um método padrão de escrita (Revista, Edição 34, Cienciatecnologia).

secretários, mas, copistas. Na Idade Moderna, com o ressurgir do comércio, a necessidade da função do secretário reaparece. Integra-se, mais tarde, à estrutura organizacional das empresas e permanece em evolução até os nossos dias.

Para Natalense (1998), com relação ao gênero predominante, a profissão de secretariado passou por diversas mudanças, a começar pela Idade Antiga. No início do século XX a profissão foi eminentemente masculina. A partir da década de 1930 o domínio da profissão se tornou feminina; e nos últimos anos se percebe a presença masculina na profissão. Cerca de 10% dos profissionais existentes, atualmente, nessa área, são homens (CARELLI, 2005).

Como no período de 1950 as mulheres não eram muito valorizadas no mercado de trabalho e sua participação nas organizações era incipiente, o papel da secretária, nesta conjuntura, pode ser comparado ao papel da mulher na família: maternal, serviçal e, geralmente, submissa. Segundo Natalense (1998), cria-se, então, um cenário empresarial com moldes domésticos, pois não havia modelo de mulher profissional a ser seguido nesta época. Faziam parte de suas tarefas a datilografia, o arquivo de documentos, a organização em geral, o atendimento ao telefone e outras tarefas que não exigiam muita criatividade, e, tão pouco, gerenciamento. Dessa forma, a profissional não era tão valorizada, pois não lhe atribuíam tarefas de maior importância e consideravam-lhe apenas uma executora das mesmas.

Os anos de 1970 foi um momento de grandes investimentos na indústria, aeronáutica, petroquímica, de telecomunicações, entre outras, visando o desenvolvimento do país. O (a) Secretário (a), nesta conjuntura, recebeu maior destaque, pois o (a) secretário (a) começa a ser visto (a) como um membro da gerência, capaz de influenciar decisões e pensamentos do executivo. O profissional começa a ter uma atuação mais dinâmica e abrangente, ganhando respeito nas organizações e passa a exercer, por vezes, uma mistura entre o papel de assessor e secretário. As associações de classe iniciaram uma movimentação em busca de regulamentação. Enquanto isso, as empresas com maior visão de negócio, buscavam a qualificação desta profissão através de cursos e treinamentos, entendendo a sua importância no assessoramento de executivos. Nesta década, criou-se a função de “assessoria gerencial” sendo uma das atividades a participar nas reuniões para redação de atas.

A década de 1980 representou um momento de grande importância para os profissionais da área, pois em 1985 a profissão foi regulamentada através da Lei nº 7377 e em

1989, criou-se o Código de Ética da Secretária Brasileira. Nesse período, as secretárias passaram a ser representadas por sindicatos, resultado das movimentações iniciadas na década anterior. Nesta época, conceitos de qualidade, planejamento empresarial, reengenharia e informática revolucionaram as empresas, e a secretária começou a ser percebida como peça fundamental no cenário corporativo.

As antigas características da profissão foram substituídas por excelência profissional, competência, conhecimentos múltiplos, cultura e aperfeiçoamento contínuo. Deixou de ser vista como “executora de rotinas” ou “apoio do executivo” e os anos 1990 dignificaram a profissão como “gestora de processos” (SABINO e ROCHA, 2004).

E nesse mesmo período, comentava-se sobre a extinção da profissão de secretária em função da evolução da informática (que facilitou a execução de várias rotinas e a organização gerencial) e da mudança de atitude dos administradores, que se tornaram mais independentes em suas tarefas. E juntamente com essas transformações a profissional também evoluiu, o mundo empresarial presenciou a despedida do modelo “secretária serviçal” (NATALENSE, 1998, p.45).

Essa previsão da extinção do profissional de secretariado chegou a ser considerada como uma etapa natural dos avanços tecnológicos, assim como a utilização do papel nos escritórios, que também deixaria de existir em consequência da facilidade de acesso aos dados através do computador. Mas, felizmente, a profissão não parou no tempo. Evoluiu até mesmo muito antes de ser ameaçada de extinção.

Nesse contexto, a secretária, consciente de sua importância no assessoramento a gerentes e executivos, tem buscado se qualificar através de cursos superiores, especializações e domínio de outras línguas, visando adequar-se às necessidades da empresa para o cargo. Muito mais do que um braço direito ou um cartão de visitas, há décadas ela já era considerada parceira, integrante e ativa das tomadas de decisão.

Isso contribui para que grande parte dos executivos desenvolvesse uma relação de confiança com sua secretária, relação essa, herdada da antiguidade. Elas gerenciam informações para que o administrador tenha sempre em mãos dados relevantes; direcionam assuntos específicos para as áreas pertinentes, filtrando assim, os assuntos críticos; além de serem responsáveis pela elaboração de apresentações importantes que exigem conteúdos precisos.

## 2.2 A INSERÇÃO FEMININA NA FUNÇÃO DE SECRETARIADO E O NOVO PERFIL NAS ORGANIZAÇÕES.

Em 1812, Napoleão Bonaparte, já como General do Exército Francês, reuniu 675.000 homens para invadir a Rússia. Entre os seus assessores diretos, Napoleão se valeu de uma secretária (cujo nome a história não registra) para escrever sobre seus feitos. No entanto, a idéia de manter uma secretária particular para Napoleão não agradou sua esposa Josefina, levando o grande General a contratar, em 1816, o secretário particular Jean-François Champolion considerado grande gênio linguístico e decifrador de hieróglifos. E mais uma vez salienta-se aqui a habilidade na escrita exigida aos Secretários (SABINO e ROCHA, 2004).

Napoleão morreu em 1821, e muitos anos se seguiriam para que houvesse uma nova tentativa da mulher em assumir os postos de secretária. E foi durante a segunda fase da Revolução Industrial, em 1867, que o inventor Christopher Sholer criou um tipo de máquina que se tornaria fundamental para as atribuições dos secretários. O invento, denominado Typewriter, foi testado por Lílian, filha do inventor. Sendo a primeira mulher a utilizar, em público, uma máquina de escrever. Em 1873 a indústria Remington iniciou a fabricação dessa máquina em grande escala (SABINO e ROCHA, 2004, p.8).

De acordo com Sabino e Rocha (2004), a profissão foi ganhando espaço nas organizações sociais, comerciais e políticas, assumindo diferentes nomenclaturas, mas sempre mantendo duas principais características: administração e escrita. Até o século XVIII, era uma profissão exclusivamente masculina.

Data de 1812, o ingresso da 1ª mulher no mercado de trabalho. E na profissão de Secretariado foi a partir da I Guerra Mundial (1914-1918), na Europa e nos Estados Unidos, que descortinou o mercado de trabalho para a mulher. Esse primeiro conflito armado, que envolveu as grandes potências do mundo, alterou a organização social e política em âmbito mundial. As lacunas no setor produtivo, abertas pelos homens que foram para as frentes de batalhas, cederam espaço para a contratação de mulheres, com remuneração muito inferior a do homem (SABINO e ROCHA, 2004, p.8).

Esse atual domínio não foi resultado de uma evolução da profissão; foi na segunda metade do século XIX, em plena Revolução Industrial europeia, aonde o mercado de trabalho ainda era o hábitat masculino. E com o passar do tempo, foi perdendo prestígio. O machismo

transformou a arte do secretariado, no início deste século, em função menor e se delegou às mulheres (na forma de tarefas repetitivas e meramente operacionais), que começavam a reivindicar seu lugar na sociedade. Fortemente influenciadas pela cultura patriarcal e pela posição inferiorizada no mundo do trabalho, durante décadas elas não foram consideradas verdadeiras profissionais. Por mais experientes que fossem as mulheres eram tratadas como se não soubessem pensar sozinhas (NATALENSE, 1998).

Esse fator estimulou a contratação feminina, e o trabalho que inicialmente era nas máquinas de tecelagem, foi aos poucos ganhando os escritórios das fábricas. O talento e as habilidades da mulher em organização passaram a ser valorizadas na administração das Companhias Têxteis. Dez anos mais tarde, o Pós-Guerra da segunda grande batalha mundial (1939), ampliou consideravelmente o mercado de trabalho dessas profissionais, registrando, em 1940, a presença de 20 milhões de secretárias no mundo. A profissão se tornou exclusivamente feminina e se desenvolveu em paralelo a evolução da humanidade.

Segundo Sabino e Rocha (1994), um fato histórico confirma o reconhecimento da profissão como restrita às mulheres: em homenagem ao centenário de nascimento de Lílian Sholes (1º datilógrafa), as indústrias fabricantes de máquinas de escrever organizaram em 1950 o primeiro Concurso de Datilógrafos (uma das inúmeras denominações que o Secretariado ganharia ao longo da sua história). Dada a presença maciça de mulheres ao concurso realizado em 30 de setembro, instaurou-se o Dia da Secretária.

Atualmente, percebe-se uma mudança significativa no perfil do profissional em detrimento da atual exigência do mercado. A globalização e os crescentes avanços tecnológicos conduziram um novo perfil, porque eles assimilam a evolução tecnológica e se qualificam para competir no mercado em qualquer parte do mundo. O Secretário foi ganhando novas funções, aumentando suas responsabilidades dentro da empresa, tornando-se um profissional capaz de pensar estrategicamente e dessa forma obteve a oportunidade de mostrar suas habilidades de gerir, organizar e liderar.

Hoje, suas funções abrangem as áreas de marketing, administração, recursos humanos, contabilidade, matemática financeira, mercado, psicologia. Velhos paradigmas enfocam o executivo como homem de negócios, com retomada experiência profissional, com cabedal de informações na sua área de atuação específica e uma dimensão multidisciplinar de áreas afins. As mudanças que se impõe hoje na sociedade podem ser consideradas por demais

dinâmicas, sugerindo buscar transformações nos módulos gerenciais. Nesse prisma, Faculdades Integradas da Bahia, cronologicamente, descrevem de forma ousada o novo perfil do Profissional de Secretariado Executivo. É importante compreender este processo e referir-se, apenas, como comparação, exaltando a importância de quebrar o paradigma de que esta profissão não existe.

Década de 1950 – A Secretária executava, apenas, algumas técnicas secretariais como: taquigrafia, datilografia, arquivo, atendimento telefônico e anotações de recados;

Década de 1960 – Início do treinamento gerencial – ter um Secretário passa a ser um status – houve uma valorização na mentalidade do empresário brasileiro;

Década de 1970 – O Secretário é visto como um membro ativo na gerência, participando de programas de desenvolvimento mais elaborados, atuação mais dinâmica e abrangente – ganha o respeito nas organizações;

Década de 1980 – O despertar da era da qualidade e da informática – ação conjunta entre chefes e secretários (administração participativa). Um time de dois, o trabalho passa a ser em equipe;

Década de 1990 – As megatendências obrigam um repensar destes profissionais. Desaparece a moça elegante, bem vestida e apenas digitadora. Nasce um novo perfil: gestor, empreendedor e consultor.

Para Medeiros e Hernandez (2003), em suas funções diárias, o (a) secretário (a) deve ser mais que uma pessoa encarregada de digitação da correspondência, manutenção de arquivo e atendimento de telefonemas. Às vezes, esse profissional é a ponte entre aqueles que tomam decisões gerenciais e os que as executam. É, pois, nesse momento, verdadeiro assessor, função que exige competências e formações básicas bem específicas.

O empresariado descobriu que tinha em seu quadro funcional não só uma profissional com formação voltada para o conhecimento técnico, como também para habilidades gerenciais, além de primar pela eficiência, criatividade e produtividade (SABINO e ROCHA, 2004, p.10).

As relações interpessoais sugerem que o profissional em secretariado adquira capacidade de empatia, entendendo que os desejos, as motivações e os temperamentos modificam-se de pessoa para pessoa. O que se deseja, também, é um profissional livre capaz de auto construir-se, comprometido com a sociedade e com os valores sociais, centrados no cotidiano.

Diante de um mercado competitivo, onde as informações e o conhecimento fazem parte do perfil de qualquer profissional, é necessário ter estratégia para enfrentar desafios.

Pró-atividade e constante atualização são algumas das qualidades deste novo perfil, de modo que o profissional possa dominar os equipamentos tecnológicos de última geração relativos à sua área de atuação.

O empreendedorismo faz parte do profissional que quer se inserir neste mercado competitivo, pois o empreendedor possui competência para promover e implantar idéias, práticas e resoluções inovadoras, bem como, capacidade crítica, reflexiva e criativa para montar seu próprio negócio (MOTTA, 2002).

O profissional deve conhecer a empresa, organograma, seus produtos, dominar pelo menos dois idiomas, ficando em condições de inclusive, por delegação, tomar decisões, deixando o executivo com mais tempo para tratar de assuntos julgados de maior importância à empresa. Assim o profissional secretário tende a assumir papéis polivalentes, o que exige boa cultura e conhecimentos gerais nas áreas de comunicação e liderança, adaptando-se com agilidade às mudanças organizacionais, estando inclusive capacitado a administrar relacionamentos e conflitos entre clientes internos ou externos e colegas.

Essa função tem sido afetada por drásticas mudanças para atender as novas demandas impostas por transformações trazidas pela chamada “globalização”. Hoje, a fim de atender as grandes organizações empresariais em secretariado multiprofissional atuante, busca alcançar os objetivos da empresa que agora também passam a ser os seus.

Para Medeiros e Hernandes (2003), a profissão de Secretariado Executivo exige principalmente discrição. Muitas informações que lhe são confiadas, não podem ser divulgadas. Embora chegue a seu conhecimento notícias sobre o que acontece em toda a empresa, se quiser manter alto grau de profissionalismo e a estima de todos, deverá manter sigilo sobre tais notícias, principalmente sobre aquelas conhecidas pelo nome de fofoca, por causar intrigas.

Por essa razão, a cobrança de qualificação e experiência do Secretariado Executivo, é muito grande. As pessoas que se dedicam a essa profissão, devem estar qualificadas plenamente. O convívio com o profissional e direto com executivos empresariais ou públicos, na mesma sala ou em sala ao lado, dentro de uma grande organização, faz com que o (a) Secretário (a) Executivo (a) adquira um nível de informação maior que outros escalões da estrutura empresarial, talvez não disponham de imediato ou nunca venham a obtê-lo. Daí a importância, imperativa, do comportamento ético no exercício da profissão.

### **3. A CARREIRA DE SECRETÁRIO EXECUTIVO NO AMAPÁ**

#### **3.1 LEGALIZAÇÃO DA PROFISSÃO**

Muitos anos antes de existir uma lei que regulamentasse a profissão, foi fundada a primeira organização de Secretárias, sob a denominação de Clube das Secretárias Executivas do Rio de Janeiro, em dezembro de 1967.

Os interesses e problemas que a classe enfrentou ao longo dos anos eram discutidos na ASERGS<sup>3</sup>, que iniciou um processo de formalização para transformar a entidade em Associação Profissional das Secretárias, com o objetivo de fundar um sindicato da categoria.

Secretárias precursoras do movimento sindical debateram, em nível nacional, a importância do reconhecimento formal da profissão. Organizado, determinado e vencendo resistências, o Secretário teve seu pleito atendido através da Lei 6.556, de 05 de Setembro de 1978.

A ampliação do conceito e a distinção entre o Secretariado Técnico e o Executivo veio somente em 30 de setembro de 1985, quando foi assinada a Lei 7377. Esta lei foi alterada em sua redação, transformando-se na Lei 9.261 de 10 de Janeiro de 1996. É importante citar que a legislação preservou os direitos dos secretários que já atuavam na área e estabeleceu o Secretariado como profissão e não uma simples função como era considerada anteriormente.

Nesse aspecto, a profissão se disseminou por várias partes do Brasil e se estabeleceu no Amapá quando da criação da Universidade Federal do Amapá (UNIFAP), através do Decreto Lei nº 98.977 de 02 de março de 1990, ou seja, dois anos após a transformação do Território Federal do Amapá em estado. Realizou seu primeiro vestibular em janeiro de 1990, ofertando vagas para os cursos de: Direito, História, Geografia, Educação Artística, Letras, Pedagogia, Enfermagem, Matemática e Secretário Executivo.

A criação do Curso de Secretário Executivo partiu da solicitação do Sindicato das Secretárias – ASAP<sup>4</sup>, por meio do ofício nº004/87 cuja presidência estava a cargo da Sr<sup>a</sup>. Sônia Maria Amaral Matos. Tal ofício foi encaminhado a Sr<sup>a</sup>. Maria Raimunda Ribeiro da

---

<sup>3</sup> Associação das Secretárias do Rio Grande do Sul. A ASERGS atuava como entidade civil que reunia a categoria e realizava eventos culturais, sem representatividade legal perante a justiça e a sociedade.

<sup>4</sup> Associação de Secretários do Território Federal do Amapá, fundada em 22 de Junho de 1980.

Costa, Secretária Federal de Educação e Cultura da época. O ofício continha em seu anexo o documento intitulado “Carta de Brasília”<sup>5</sup>. O item A do referido documento reivindicava do Governo Federal através do MEC que “O Ministério da Educação providencie a criação urgente e imediata de cursos superiores de secretariado em todas as unidades da Federação que ainda não o possuam, estimulando, outrossim, o incremento de cursos técnicos de secretariado em todo o Território Nacional”.

Diante dos esforços e lutas da classe o curso foi implantado na região norte apenas na UNIFAP. Passados onze anos o curso se encontra implantado em mais de cem universidades brasileiras, conforme pesquisa realizada pela Federação Nacional das Secretárias e Secretários – FENASSECC, no ano de 2001.

O objetivo do curso é: “oferecer ao mercado de trabalho bacharéis em Secretariado Executivo, com competência para promover e participar da melhoria do processo de gestão e desenvolvimento das organizações públicas e privadas, na busca do aumento de produtividade e competitividade” (UNIFAP – CURSOS).

É importante assinalar que no ano de 1994, o curso foi suspenso, por questões políticas e decisão unilateral por parte da Magnífica Reitora Sr<sup>a</sup>. Laíses do Amaparo Braga e do Senador Jonas Pinheiro Borges, sem qualquer participação e opinião dos acadêmicos. A justificativa foi associada à incipiência de mercado de trabalho para o Secretário Executivo em Macapá. Desde então, o curso adquiriu um estereótipo de que não daria certo em seu retorno no ano de 1998 (MELLO e SANTOS, 2007).

### 3.2. A ATUAÇÃO E PERSPECTIVAS DO PROFISSIONAL DO SECRETÁRIO EXECUTIVO NO ESTADO DO AMAPÁ.

Com o intuito de analisar qual percentagem dos acadêmicos de ambos os sexos que ingressam e concluem o curso na Universidade Federal do Amapá (UNIFAP) e se atuam especificamente na área. Também, buscaram-se dados da Delegacia Regional do Trabalho (DRT) a respeito dos profissionais registrados no Estado do Amapá.

---

<sup>5</sup> Documento elaborado no XI Encontro de Dirigentes de Entidades de Secretárias, realizado em Brasília-DF, de 30 de abril a 02 de maio de 1987.

Comparando-se os dados extraídos da UNIFAP, observou-se que a demanda de acadêmicos no curso de Secretariado no período de 1991 a 2004 totalizou um número de 467 acadêmicos matriculados. Destes, constatou-se que apenas 143 concluíram o curso. Esse número diminuiu ainda mais se comparando os dados da Delegacia Regional do Trabalho (DRT), onde houve uma estimativa do número de profissionais graduados registrados, conforme citado a seguir: registrados 35 profissionais da área no período de 1996 a 2009, sendo que no período de 1996 a 2004.

Vale ressaltar, que o registro profissional era efetuado manualmente no livro de Registro Profissional de Secretárias, somente a partir do ano de 2005 com o advento da informatização, esses registros passaram a ser automatizado. Esses dados foram fornecidos conforme o ofício nº 031/2010 da Delegacia Regional do Trabalho, representado pelo Sr. Glicerio Tavares da Silva – Superintendente Regional do Trabalho no Amapá.

Analisando os dados expostos acima, observa-se que há uma disparidade entre o número de profissionais que concluíram o curso e aqueles registrados na DRT até o ano de 2009. A causa de tal disparidade se pauta em dois principais fatores: primeiro, trata-se da questão da não existência dos Conselhos Federal e Regional, pois o projeto da criação de tais conselhos está aguardando a aprovação do Congresso Nacional. Com isso, atualmente o registro é realizado na Delegacia Regional do Trabalho – DRT. Segundo se trata da desinformação dos acadêmicos ou descaso dos mesmos em relação ao Registro Profissional que é realizado pela DRT, deixando aqueles de efetuar o seu registro ao concluir o curso. Todavia, Secretário habilitado ao exercício da profissão é aquele que possui o registro da DRT na Carteira de Trabalho.

Sabe-se que a sociedade ainda se orienta para a manutenção de profissões, atividades e campos de atuação exclusivamente femininos ou masculinos, alimentando assim, este estereótipo. Este fato ocorre fortemente no Secretariado pelo fato de ser uma profissão majoritariamente exercida por mulheres.

Para mostrar de que forma a sociedade vem contribuindo para sustentar o estereótipo de que o ramo do Secretariado Executivo é uma profissão feminina, apresentam-se alguns dados obtidos da UNIFAP que revelam que no período de 1991 até 2004, de 467 acadêmicos matriculados no curso, apenas 26,12% são do sexo masculino. E o número total de graduados

no período de 1997 a 2003 foi de 143 acadêmicos, sendo 24,47% do sexo masculino e 75,52% do sexo feminino.

De fato esses números apontam uma disparidade entre a presença de homens e mulheres no curso. E que apesar de serem a minoria, os acadêmicos do sexo masculino que ingressaram na Universidade em Macapá, foram assíduos e a diferença entre acadêmicos matriculados e graduados foi de apenas 2%, mostrando dessa forma que o curso é atrativo para o sexo masculino e que o número de desistência é pequeno com relação ao número dos que se formaram.

Diante da presença do sexo masculino na profissão algumas entidades estão acenando para uma atitude de inclusão de profissionais homens através de ações como a mudança da nomenclatura destas instituições, como é o caso de alguns sindicatos que, de Sindicato das Secretárias, passaram a ser denominados de Sindicato das (os) Secretárias (os) ou dos Profissionais de Secretariado. Inclusive a diretoria da FENASSEC já alterou a nomenclatura do Dia Nacional da Secretária para o Dia do Profissional de Secretariado. Essa ação da Fenassec visa incentivar e valorizar os Secretários, com a intenção de quebrar este paradigma e dar voz ativa aos integrantes do sexo masculino que fazem parte ou têm interesse em fazer parte de tal profissional.

Partindo para análise das perspectivas, satisfação e avaliação de alguns Bacharéis em Secretário Executivo entrevistados (ANEXO 1), aplicou-se um questionário (ANEXO 2) com seis perguntas subjetivas, onde se examinou a opinião dos respondentes.

Perguntado por que você escolheu a profissão de Secretário Executivo, os entrevistados responderam:

Alan Aguiar	Porque me identifico com a profissão e quero reformulá-la para ser reconhecida como uma das melhores profissões para a sociedade.
Aline Aguiar	Pelo fato do único curso da Unifap ligado a área administrativa. Adorei o curso e as oportunidades que tive em função da minha escolha.
Jony Romeu	Por acreditar que o ofício do Secretário Executivo ser uma profissão promissora.
Natiara Seabra	Na verdade minha escolha pela profissão foi algo aleatório e de disponibilidade, pois no começo almejava fazer psicologia, porém como na época não tinha ofertas para as instituições de ensino existentes, acabei escolhendo Secretariado por maior afinidade entre as opções disponíveis.
Regilene Nascimento	Pelo fato da diversidade de disciplinas que o curso oferece ligadas a administração.
Regiene Nascimento	Porque me identifico com as atribuições da profissão.

As respostas foram bastante diversificadas. Duas delas, como a de Alan e de Regiene falam de sua identificação com o curso. Outras duas, Regilene e Aline, tiveram como resposta a ligação do curso com a área administrativa. A Natiara afirma que escolheu de forma aleatória, tendo como um critério de sua escolha a área que teve mais afinidade com as atividades que o curso oferece. E o Romeu afirma que parte da visão sobre o que a curso poderia lhe proporcionar futuramente.

Dessa forma é possível perceber que boa parte dos respondentes escolheu estar na área porque as atribuições da profissão são atraentes tanto para homens quanto para as mulheres.

Perguntado: Você atua/atuou na profissão de Secretário Executivo. Os entrevistados responderam:

Alan Aguiar	Sim.
Aline Aguiar	Atuo, mas com outras atribuições.
Jony Romeu	Sim.
Natiara Seabra	Atuo na profissão, porém meu cargo é de Agente Administrativo, mas atuo como Secretária Executiva que está nas atribuições do meu cargo.
Regilene Nascimento	Sim.
Regiene Nascimento	Não completamente.

Com as respostas dessa questão se pode notar que três atuaram integralmente a profissão, e os outros três atuaram, mas parcialmente em áreas afins da profissão de Secretário Executivo. Vale ressaltar que um dos respondentes afirma estar em desvio de função.

Perguntado: Se você trabalha atualmente, qual é o cargo que ocupa. Os entrevistados responderam:

Alan Aguiar	Trabalho como Assessor Técnico do Governo do Estado do Amapá, onde exerço a função de Secretário, através de Assessoria e Representação.
Aline Aguiar	Auxiliar Florestal, com Auditora Florestal.
Jony Romeu	Hoje não trabalho mais como Secretário, pois sou funcionário público da Fundação da Criança e do Adolescente.
Natiara Seabra	Trabalho na FECOMERCIO/AP e meu cargo é Agente Administrativo.
Regilene Nascimento	Trabalho no cargo de Assistente Administrativo.
Regiene Nascimento	Trabalho atualmente como Agente Administrativo.

Nessa questão pode ser observado um fator positivo para quem escolheu a área de Secretário Executivo, com exceção do Jony Romeu que é um funcionário público, observa-se que todos estão trabalhando, embora não exercendo, necessariamente, todas as funções da área escolhida, mas apenas uma parte dela. E em função disso, a profissão assume diversas nomenclaturas como: Assessor Técnico, Auxiliar Florestal, Agente Administrativo ou Assistente Administrativo que são os nomes atribuídos aos cargos dos respondentes. Essa é uma questão que poderá ser superada na medida em que se vislumbra o reconhecimento da profissão.

Perguntado: Como você avalia o mercado de trabalho na área de Secretariado Executivo em Macapá. Os entrevistados responderam:

Alan Aguiar	É um mercado razoável, para algumas pessoas pode ser inexistente, mas se olhar de um ângulo diferente pode se ver muitas oportunidades.
Aline Aguiar	Em expansão, com oportunidades grandiosas, variando com a qualificação de cada profissional.
Jony Romeu	É promissor ser Secretário Executivo em nossa cidade, pois o crescimento de empresas demanda profissionais com o perfil de Secretariado.
Natiara Seabra	Apesar das instituições de ensino não voltarem a oferta de seus cursos para a área secretarial, acredito nos profissionais que trabalham na área pra buscarem a valorização e reconhecimento do profissional.
Regilene Nascimento	Fraco, o Estado não oferece mercado para essa carreira profissional especificamente, no entanto aprimora o conhecimento para outras áreas.
Regiene Nascimento	Ainda muito escasso.

As opiniões são bastante diversificadas, pois se pode destacar que três delas caracterizaram o mercado para a profissão como razoável, fraco e escasso, porém eles afirmam que ainda assim a profissão pode abrir diversos caminhos, oferecendo outras oportunidades e conhecimentos para outras áreas. E apenas dois avaliaram positivamente o mercado de trabalho para carreira profissional.

Perguntado: Sabe-se que no ano de 1994 o curso foi suspenso, por questões políticas e decisão unilateral por parte da Magnífica Reitora Sr<sup>a</sup>. Laíses do Amaparo Braga e do Senador Jonas Pinheiro Borges, sem qualquer participação e opinião dos acadêmicos, sendo a alegação à suspensão dos vestibulares a ausência de mercado de trabalho para o Secretário Executivo em Macapá. Você concorda com esta justificativa? Comente. Os entrevistados responderam:

Alan Aguiar	Para aquela época o que existia era um mercado inexistente devido à grandeza econômica que o Estado passava, mas hoje é diferente e temos muitas perspectivas e a tendência é sempre melhora, por isso não concordo com a decisão.
Aline Aguiar	Não, pois a função de Secretário Executivo é totalmente flexível, podendo atuar nos diversos ramos da administração, seja ela pública ou privada.
Jony Romeu	Antes e atualmente os cargos para Secretários e Assessorias são em sua maioria políticas, no entanto o mercado de trabalho nessa época era mais fechado, hoje esse quadro mudou, atualmente é a profissão que cresce gradativamente.
Natiara Seabra	Não concordo com a justificativa, pois como explanado na pergunta foi político e nada foi consultado com os acadêmicos envolvidos, decisão totalmente arbitrária e antipolítica.
Regilene Nascimento	Não, devido o curso ter uma ampla diversidade de disciplina que gera oportunidades em áreas diversas de trabalho.
Regiene Nascimento	Não. Apesar do mercado ainda ser mínimo a profissão abrange várias áreas de atuação podendo sim o Secretário atuar em diversas áreas.

Dentre os respondentes, observa-se que duas respostas se destacam pelo fato de ter citado a questão política, que é uma realidade lamentável para a profissão de Secretário Executivo. E as outras respostas enfatizam ainda mais a questão da variabilidade que a profissão proporciona aos que nela atuam. E por unanimidade todos não concordam com a justificativa dada pela Sr<sup>a</sup>. Laíses e do Senador Jonas com relação à ausência do mercado de trabalho para o Secretário Executivo em Macapá.

Perguntado: Fala-se muito sobre o crescimento da mulher no mercado de trabalho e que na profissão de Secretariado elas são a maioria, porém, sabe-se que existe a presença masculina na profissão. Como você avalia o fato. Os entrevistados responderam:

Alan Aguiar	Historicamente essa era uma profissão masculina, com o tempo se perdeu o espaço para o público feminino e agora muitos homens estão competindo o espaço de uma maneira saudável e isso é bom para o fortalecimento da classe profissional.
Aline Aguiar	Acredito que no mercado de trabalho as oportunidades devam ser tidas de modo que haja oportunidade iguais para ambos. Não vejo motivo para discriminação.
Jony Romeu	Como podemos notar a profissão de secretariado é muito dinâmica e hoje não podemos ter a idéia de que secretariado é uma profissão predominantemente feminina.
Natiara Seabra	Esse fato é histórico, pois primeiramente somente as mulheres nas profissões, porém a existência atualmente de Secretários é algo notável, pois no momento algumas instituições ou empresas buscam esse profissional claro que adequando ao perfil que eles desejam.
Regilene Nascimento	Fato positivo. Mostra que o interesse masculino pela profissão mostra que ela é ampla e diversa não exclusiva para qualquer sexo, seja homem ou mulher.
Regiene Nascimento	Pela diversidade das atribuições da profissão que hoje não é só mais atender telefone.

Destaca-se aqui nessa questão que na visão dos graduados, a profissão proporciona dinamicidade não só para o sexo feminino como também para o masculino. Dinamicidade essa que justifica a presença deles na função de Secretário Executivo reduzindo-se dessa forma os preconceitos que ainda não se conseguiu equacionar.

Salienta-se ainda, com o comentário de Alan Aguiar, a questão do fortalecimento da classe profissional através de uma competição saudável dos homens para a conquista do seu espaço no mercado de trabalho na profissão de Secretariado.

Avaliando as respostas dos graduados de forma geral se pode observar que a profissão de Secretário Executivo através de sua diversidade, bastante destacada pelos respondentes, proporciona grandes oportunidades de emprego em Macapá. Apesar de a função ser ampla a disponibilidade que o mercado de trabalho oferece não é diretamente voltado ao cargo de secretário, mas sim a áreas interligadas com o curso como, por exemplo, a área administrativa que engloba: agente, assistente, auxiliar, técnico administrativo etc. Com isso, a profissão torna-se bastante atrativa para aqueles que ainda estão em fase de análise para a sua escolha profissional, inclusive sem restrição no que se relaciona ao gênero.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As recentes mudanças em relação à escolha profissional com uma distinção de gênero menos acentuada provocaram uma alteração na relação entre acadêmicos do sexo masculino e feminino em vários cursos de graduação, destacando nesta pesquisa o curso de Secretariado Executivo. Dito de outra forma, a inserção de mulheres em profissões consideradas masculinas e a inserção de homens em profissões femininas permitiram o desenho de um novo cenário no qual se pode perceber, atualmente, que há a presença de alunos femininos e masculinos em muitas áreas que antes eram restritas a um só gênero e isto provocou mudança no processo de identificação dos mesmos.

Na área de Secretariado, esse processo de identificação é favorecido devido às diversas atribuições que a profissão possui e dessa forma oferece opções de cargos para atuar no mercado de trabalho. Através dessas opções a profissão se torna mais atrativa para os homens, mitigando dessa forma, o preconceito imposto pela sociedade.

Percebe-se na realidade que há carência de profissionais atuando na área, devido à falta de reconhecimento governamental. Os governantes nomeiam Secretários Executivos por afinidades e que por vezes não possuem a qualificação devida para tal. Dessa forma, as implicações interferem na consolidação da profissão, tornando-se ainda mais difícil a estabilidade profissional. Isso se evidencia na indisponibilidade de vagas em concursos públicos para este cargo, especialmente no estado do Amapá.

Esta situação se reflete na capital Macapá, principalmente pelo fato de não existir empresas de grande porte (multinacionais), conseqüentemente a contratação do profissional da área é inferior em relação aos outros Estados brasileiros. Sabe-se, também, que apesar da profissão ser legalizada, os resultados deste trabalho apontam a necessidade de valorização do profissional de Secretário Executivo.

Ressalta-se que na pesquisa de campo houve um contratempo apenas com uma entidade que foi omissa no repasse de informações sobre o contingente de profissionais contratados, que sejam graduados, atuando na função de Secretário Executivo. A omissão dessa informação não afetou consideravelmente o resultado final da pesquisa, mas seria uma informação que contribuiria para o enriquecimento da análise do trabalho.

## REFERÊNCIAS

AJAMIL, M.; CARREIRA, D.; MOREIRA, T.. **A Liderança Feminina no Século 21: mudando o mundo**. São Paulo: Cortez Editora, 2001.

BOURDIEU, Pierre. Conferência do prêmio Goffman: a dominação masculina revisitada. LINS, Daniel (org). **A dominação masculina revisitada**. Tradução: Roberto Leal Ferreira. Campinas, SP: Papius, 1998. p. 11-26.

BRUSCHINI, C.. Desigualdades de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro: o trabalho da mulher no Brasil e nas regiões nordeste e sudeste na década de oitenta. In. LIGOCKI, M.S.L. (Org.) **Discriminação Positiva: ações afirmativas em busca da igualdade**. Brasília: CFEMEA, 1995, p. 87-107.

\_\_\_\_\_, Cristina. Mulheres no comando: trabalhando com as líderes. Disponível em:<[HTTP://www.secretariado.com.br/carreira](http://www.secretariado.com.br/carreira). Acesso em: 30 mai. 2008.

CAMPOS, T. M.. **Ser Mulher: o desafio**. São Paulo: Makron, 1992, p. 09-38.

CARELLI, Gabriela. **Eles querem o emprego delas**. Disponível em: <<http://memoria.cnpq.br/noticias/2005/080305.htm>> Acesso em: 10 nov 2006.

CARR-RUFINO, N.. **A mulher bem sucedida: um novo conceito de gerenciamento**. São Paulo: Market Books, 2000, p. 15-45.

LUSTOSA, Diego; NISTER, Hugo; SOUZA, Régis de. **Homens no Secretariado: Uma Questão de Gênero**. Revista Excelência. Edição nº12, p. 08. outubro/novembro e dezembro de 2006.

FRENCH, M.. **A Guerra contra as Mulheres**. São Paulo: Nova Cultura Ltda., 1992.

HAHNER, June E. **A Mulher Brasileira e suas Lutas Sociais e Políticas 1850-1937**. São Paulo: Brasiliense S.A., 1981.

JUSTO, H.. **Você também é diferente: Psicologia diferencial da idade adulta, da maturidade dos gêneros (sexo), da inteligência dos caracteres do povo brasileiro**. Petrópolis: Vozes, 1997.

LOURO, G.L. **Nas redes do conceito de gênero**. 2000. Disponível em <<http://www.ufrgs/faced/geerge/duvida.html>>. Acesso em: 18 nov. 2008.

LUPTON, Ben. **Maintaining Masculinity: Men Who do ‘Women’s Work’**. British Academy of Management, 2000.

MEDEIROS, João Bosco e HERNANDES, Sonia. **Manual da Secretária**. 6 ed. São Paulo: Atlas. 2003. 107 p.

MEDRADO, B. **A masculinidade nos comerciais de televisão**. XX Reunião Anual da ANPOCS. Caxambu, 1996.

MELLO, Manuelle Bianca Santana; SANTOS, Étria Sâmara. **O Perfil do Secretário Executivo no Município de Macapá**. Trabalho de Conclusão de Curso 20070090.

MOTTA, P. R. *Gestão Contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente*. 13 ed. Rio de Janeiro, Record, 2002. p.26-48.

NATALENSE, Liana. **Gerente e Secretária - Uma equipe de sucesso**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

\_\_\_\_\_. **A secretária do futuro**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998. 104p.

PRIORE, Mary Del e BASSANEZI, Carla. *História das Mulheres no Brasil*. 2 ed. São Paulo: Contexto. 1997. 678 p.

SABINO, Rosimeri Ferraz e ROCHA, Fábio Gomes. **Secretariado: do escriba ao web writer**. Rio de Janeiro: Brasport, 2004. 166 p.

SCOTT, J. W. **Gênero: uma categoria útil para análise histórica**. In: *Educação & realidade*. Porto Alegre, v. 20, n.2. jul/dez, 1995.

SIMONETTI, Eliana. **O fim do feudo masculino. As mulheres estão ocupando as vagas de trabalho que antes eram só para homens**. *Revista VEJA*, 2005, p.9.

STOLCKE, V.. *Mulheres e Trabalho*. In. LOPES, J.R.B.. **Trabalho e Dominação**. São Paulo: Brasileira de Ciências Ltda., 1980. p. 81-118.

TEIXEIRA, Elizabeth. **As Três Metodologias: Acadêmica, da Ciência e da Pesquisa**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

WILLIAMS, Christine L. **The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the “Female” Professions**. EUA: Social Problems, 2000. 83p.

ANEXOS

## ANEXO 1

<b>Graduados</b>	<b>Turma</b>	<b>Idade</b>
Alan Aguiar	2003	25 anos
Aline Aguiar	2004	23 anos
Jony Romeu	2002	26 anos
Natiara Seabra	2004	24 anos
Regilene Nascimento	2001	31 anos
Regiene Nascimento	2002	31 anos

Fonte: Pesquisa de campo (2009).

## ANEXO 2

Nome: \_\_\_\_\_

Idade: \_\_\_\_\_

Curso de Formação: \_\_\_\_\_ Ano: \_\_\_\_\_

## QUESTIONÁRIO

1. Porque você escolheu a profissão de Secretariado Executivo?

---

---

2. Você atua/atuou na Profissão de Secretariado Executivo?

---

3. Se você trabalha atualmente qual é o cargo que ocupa?

---

---

---

---

4. Como você avalia o mercado de trabalho na área de Secretariado Executivo em Macapá?

---

---

---

---

5. “Sabe-se que no ano de 1994 o Curso foi suspenso por questões políticas e decisão unilateral por parte da Magnífica Reitora Sr<sup>a</sup> Laíse do Amaparo Braga, e do Senador Jonas Pinheiro Borges, sem qualquer participação e opinião dos acadêmicos. Tendo como alegação da suspensão dos vestibulares a ausência do Mercado de Trabalho para o Secretário Executivo em Macapá”.Você concorda com essa justificativa? Comente.

---

---

---

---

6. Fala-se muito sobre o crescimento da mulher no mercado de trabalho e que na Profissão de Secretariado elas são a maioria, porém, sabe-se que existe a presença masculina na Profissão. Como você avalia o fato?

---

---

---