



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE
CURSO DE SECRETARIADO EXECUTIVO

RAFAEL FERREIRA DE SOUSA BRAGA

DA GRADUAÇÃO AO EMPREENDEDORISMO: UMA ANÁLISE DAS
COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS DOS GRADUANDOS E EGRESSOS DO
CURSO DE SECRETARIADO EXECUTIVO

FORTALEZA

2023

RAFAEL FERREIRA DE SOUSA BRAGA

DA GRADUAÇÃO AO EMPREENDEDORISMO: UMA ANÁLISE DAS
COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS DOS GRADUANDOS E EGRESSOS DO
CURSO DE SECRETARIADO EXECUTIVO

Monografia apresentada ao Curso de Secretariado Executivo do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Secretariado Executivo.

Orientadora: Prof^a Me Sonia Regina Amorim Soares de Alcântara.

FORTALEZA

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

B795g Braga, Rafael Ferreira de Sousa.
Da Graduação ao Empreendedorismo: Uma Análise das Competências Empreendedoras dos
Graduandos e Egressos do Curso de Secretariado Executivo / Rafael Ferreira de Sousa Braga. – 2023.
63 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, , Fortaleza, 2023.
Orientação: Profa. Ma. Sônia Regina Amorim Soares de Alcântara .

1. Empreendedorismo. 2. Secretariado Executivo. 3. Competências Empreendedoras . I. Título.
CDD

RAFAEL FERREIRA DE SOUSA BRAGA

Matricula 402194

DA GRADUAÇÃO AO EMPREENDEDORISMO: UMA ANÁLISE DAS
COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS DOS GRADUANDOS E EGRESSOS DO
CURSO DE SECRETARIADO EXECUTIVO

Monografia apresentada ao Curso de Secretariado Executivo do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Secretariado Executivo.

Orientadora: Prof^a Me Sonia Regina Amorim Soares de Alcântara.

Aprovada em: 19/06/2023, com nota 10,00 (dez) e sugestão de publicação.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Me Sonia Regina Amorim Soares de Alcântara (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^a Me Ana Cristina Pacheco de Araujo Barros
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Diego Queiroz Machado
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Deus, o autor e consumidor da minha vida.
A minha mãe, pelos valores ensinados e pelo
cuidado. A minha esposa, fiel companheira nos
dias difíceis e nas vitórias. Ao meu filho amado,
meu motivo maior de nunca desistir.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por tudo, pelo dom da vida e por todas as oportunidades confiadas a mim. Agradeço por nunca me desamparar, por sempre me levantar e por me lembrar que sou Seu filho. Glória e honra a Ele eternamente.

À minha família, minha mãe Jaiza, minha esposa Hadassa e meu querido filho Miquéias, por serem a minha base, minha motivação e minha força para continuar sempre. Agradeço por serem a minha alegria nos momentos de angústia e por representarem a voz e o cuidado de Deus em minha vida. À minha sogra Cleide, pelas muitas orações e cuidados diários. Em especial, à minha esposa, que sempre acreditou em mim e esteve ao meu lado enfrentando os desafios dessa jornada, nunca me deixando desistir.

Aos meus queridos professores, por todo o tempo dedicado e pelo amor ao ensino, buscando sempre formar profissionais honrados. Em especial, agradeço à minha orientadora, Prof^a Sonia Regina, pelas aulas inspiradoras, pela confiança depositada em mim, que foi fundamental em todo o meu processo acadêmico, e principalmente pelas palavras de incentivo e desejos de sucesso.

Aos membros da banca examinadora, pelo tempo dedicado a esse momento tão importante para minha formação acadêmica.

Ao Edson Rodrigues, por ser um excelente profissional, muito competente, além de um amigo sempre disposto a ajudar os alunos em tudo quanto possível.

Aos meus amigos do secretariado, agradeço por tornarem meus dias mais leves e alegres nessa jornada. Em especial, à minha amiga Thays Lyanny, que além de me inspirar a ingressar no curso, sempre me ajudou muito durante todo o processo, me mostrando os melhores caminhos a seguir, compartilhando sua experiência acadêmica e profissional.

“O empreendedor tem um olhar diferente para o mundo, toma decisões acertadas e abre novos caminhos, explorando, assim, novos conhecimentos com a definição certa dos objetivos. Com isso, ele vai modificando o ambiente ao seu redor.” (Barbosa e Durante, 2013, p. 61).

RESUMO

O empreendedorismo tem se destacado cada vez mais como uma alternativa para a geração de emprego e renda, principalmente em cenários de instabilidade econômica. Nesse contexto, as competências empreendedoras se tornam essenciais para aqueles que desejam empreender. No entanto, é importante destacar que as competências empreendedoras não se limitam apenas a quem quer abrir um negócio, mas também para aqueles que desejam atuar em empresas, seja como gestor ou como colaborador. O curso de Secretariado Executivo forma profissionais com visão holística, capazes de assessorar organizações com base nos conhecimentos multidisciplinares adquiridos na formação. Desta forma, o objetivo geral da pesquisa que permeia este trabalho é: Investigar o grau de impacto das competências empreendedoras adquiridas pelos egressos e graduandos do curso de Secretariado Executivo na UFC para a sua atuação profissional. Foi realizada uma pesquisa de caráter qualitativo e quantitativo com os graduandos e egressos do curso citado, entre os períodos de 2017.1 a 2022.1. Os dados foram coletados através de um formulário eletrônico Survey. A análise dos dados foi feita usando a escala Likert de 5 pontos e uma tabela de competências baseada na tipologia das competências empreendedoras de Lenzi (2008). Após a análise dos dados, foi possível observar que o curso de Secretariado Executivo na UFC teve alto grau de impacto para uma parcela significativa dos respondentes da pesquisa, seja na aquisição das competências empreendedoras ou no aperfeiçoamento e compreensão teórica de competências já identificadas pelos profissionais antes do ingresso na graduação. A pesquisa também mostrou que há diferenças quando comparadas as percepções dos egressos e graduandos, indicando que a conclusão da graduação proporciona uma maior compreensão das competências em seu contexto profissional. Além disso os participantes elencaram barreiras diversas ao precisar das competências empreendedoras na sua atuação profissional, seja em aspectos práticos do empreendedorismo, limitações pessoais, limitações no ambiente de trabalho ou situações externas ao indivíduo. É importante ressaltar que os resultados revelam a possibilidade de abordagens mais profundas e claras sobre as competências nas disciplinas da graduação, para uma compreensão prática mais efetiva, conforme apontado por alguns participantes.

Palavras-chave: Empreendedorismo; Secretariado Executivo; Competências Empreendedoras

ABSTRACT

Entrepreneurship has been increasingly standing out as an alternative for job creation and income generation, especially in scenarios of economic instability. In this context, entrepreneurial skills become essential for those who wish to venture. However, it is important to highlight that entrepreneurial skills are not limited only to those who want to start a business, but also for those who wish to work in companies, either as managers or employees. The Executive Secretariat course trains professionals with a holistic vision, capable of advising organizations based on the multidisciplinary knowledge acquired during their education. Therefore, the general objective of the research that permeates this work is: To investigate the degree of impact of entrepreneurial skills acquired by graduates and undergraduates of the Executive Secretariat course at UFC on their professional performance. A qualitative and quantitative research was conducted with the mentioned course's undergraduates and graduates, between the periods of 2017.1 and 2022.1. Data was collected through an electronic survey form. Data analysis was performed using a 5-point Likert scale and a competency table based on Lenzi's (2008) typology of entrepreneurial skills. After analyzing the data, it was possible to observe that the Executive Secretariat course at UFC had high degrees of impact for a significant portion of the survey respondents, whether in acquiring entrepreneurial skills or in the improvement and theoretical understanding of competencies already identified by professionals prior to joining the undergraduate program. The research also showed that there are differences when comparing the perceptions of graduates and undergraduates, indicating that completing the degree provides a greater understanding of competencies in their professional context. Additionally, the participants listed various barriers when needing entrepreneurial skills in their professional performance, including practical aspects of entrepreneurship, personal limitations, limitations in the work environment, or external situations affecting the individual. It is important to emphasize that the results reveal the possibility of deeper and clearer approaches to competencies in the undergraduate curriculum for a more effective practical understanding, as pointed out by some participants.

Keywords: Entrepreneurship; Executive Secretariat; Entrepreneurial Skills

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo de Desenvolvimento Profissional	24
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Gênero versus faixa etária dos participantes	33
Gráfico 2 – Conjunto de realização das competências dos graduandos e egressos	37
Gráfico 3 – Conjunto de planejamento das competências dos graduandos e egressos	38
Gráfico 4 – Conjunto de poder das competências dos graduandos e egressos	40
Gráfico 5 – Categorização das respostas sobre a importância das competências no desenvolvimento profissional dos respondentes	41
Gráfico 6 – Categorização das principais barreiras dos egressos e graduandos no empreendedorismo	44
Gráfico 7 – Influência do curso e das disciplinas no desenvolvimento de competências empreendedoras	51

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Competências empreendedoras	21
Quadro 2 – Competências e habilidades empreendedoras identificadas no PPC do curso de Secretariado Executivo da UFC e sua correlação à tipologia de Lenzi	28
Quadro 3 – Resumo da metodologia da pesquisa	32
Quadro 4 – Atividades empreendedoras e possíveis influências do curso de Secretariado Executivo	48
Quadro 5 – Motivações dos participantes para empreender	50
Quadro 6 – Síntese dos objetivos da pesquisa	54

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Conjunto de realização	34
Tabela 2 – Conjunto de planejamento	35
Tabela 3 – Conjunto de poder	35

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BOI	Busca de Oportunidades e Iniciativa
BDI	Busca de Informações
COM	Comprometimento
CRC	Correr Riscos Calculados
DCNs	Diretrizes Curriculares Nacionais
EDM	Estabelecimento de Metas
EQE	Exigência de Qualidade e Eficiência
IAC	Independência e Auto Confiança
PER	Persistência
PMS	Planejamento Monitoramento Sistemáticos
PPC	Projeto Pedagógico do Curso
PRC	Persuasão e Rede de Contatos
GEM	Global Entrepreneurship Monitor
SE	Secretariado Executivo
UFC	Universidade Federal do Ceará

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
2	EMPREENDEDORISMO	17
2.1	Origem, conceito e cenários	17
2.2	Competências empreendedoras	20
3	SECRETARIADO EXECUTIVO	23
3.1	O desenvolvimento profissional do Secretário Executivo	23
3.2	A formação acadêmica do Secretário Executivo ante as competências empreendedoras	26
4	METODOLOGIA	30
4.1	Classificação da pesquisa	30
4.2	Estratégias da pesquisa e instrumento de coleta de dados	31
4.3	Universo e amostra	32
5	ANÁLISE DOS RESULTADOS	33
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
7	REFERÊNCIAS	55
8	APÊNDICE A	59

1 INTRODUÇÃO

O empreendedorismo tem ganhado cada vez mais destaque como uma opção viável para a geração de emprego e renda, especialmente em cenários de instabilidade econômica. De acordo com o relatório *Global Entrepreneurship Monitor*, também conhecido pela sigla GEM (2022), o empreendedorismo é visto como uma solução para o aumento da taxa de desemprego e a crise econômica global causada pela pandemia do COVID-19. Nesse sentido, as competências empreendedoras se tornam essenciais para quem deseja empreender na criação de seu próprio negócio, mas também para aqueles que desejam atuar como gestores ou colaboradores em uma empresa.

No âmbito do Secretariado Executivo (SE), o empreendedorismo é uma das opções de exercício profissional para os egressos deste curso, visto que oferece uma formação multidisciplinar, compreendendo diversas áreas do saber, proporcionando aos egressos do SE uma ampla gama de possibilidades de atuação. Conforme Barbosa e Durante (2013) a formação em Secretariado Executivo potencializa as características empreendedoras e intraempreendedoras, uma vez que abrange conhecimentos de diversas áreas, proporcionando embasamento e motivação para que o profissional de SE se tornar um empresário de sucesso. Além disso, a profissão de secretário executivo está em constante evolução e adaptação às mudanças do mercado, o que favorece a atuação empreendedora.

Esta pesquisa surge da necessidade de investigar como o secretário executivo se desenvolve e aplica competências empreendedoras. Outro fator relevante para a pesquisa é a preocupação iminente em relação às possíveis áreas de atuação dos estudantes do gênero masculino no curso de Secretariado Executivo. Isso se deve à notável predominância feminina no campo profissional e acadêmico, que reflete estereótipos historicamente construídos sobre a profissão e à falta de conhecimento da sociedade sobre a formação e atuação dos secretários executivos. Essa preocupação pode ser evidenciada nas ofertas de emprego que frequentemente exigem candidatas do gênero feminino. Desta forma, tem sido observado de forma empírica uma migração de egressos do curso, principalmente do gênero masculino, para atuação em áreas correlatas à sua formação. Assim, a formação em secretariado abre diversas possibilidades de atuação no mercado, e o empreendedorismo surge como uma importante opção para os egressos que se deparam com essa realidade, permitindo-lhes criar oportunidades de negócios e explorar novas áreas de atuação. Este é um tema relevante e atual que contribui para o avanço do conhecimento sobre a profissão e suas possibilidades de atuação no ambiente empresarial.

O problema de pesquisa: qual o grau de impacto que as competências empreendedoras adquiridas no curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal do Ceará (UFC) tiveram no desenvolvimento profissional dos secretários executivos? Para responder o problema de pesquisa foi definido o seguinte objetivo geral: investigar o grau de impacto das competências empreendedoras adquiridas pelos egressos e graduandos do curso de Secretariado Executivo na UFC para a sua atuação profissional. Seguidos dos objetivos específicos:

- a) Listar as competências empreendedoras presentes no Projeto Pedagógico do curso de Secretariado Executivo na UFC;
- b) Avaliar a influência do curso de Secretariado Executivo na UFC no desenvolvimento de competências empreendedoras na percepção dos egressos e graduandos do curso citado;
- c) Comparar o grau de impacto das competências empreendedoras no desenvolvimento profissional de egressos e graduandos do curso de Secretariado Executivo da UFC;
- d) Identificar as principais barreiras enfrentadas pelos egressos e graduandos do curso de Secretariado Executivo na UFC quando precisaram das competências empreendedoras na sua atuação profissional.

A metodologia adotada para o desenvolvimento deste estudo foi a pesquisa de caráter qualitativo e quantitativo. O universo da pesquisa foi composto por egressos e graduandos do curso de secretariado executivo da Universidade Federal do Ceará, no período de 2017.1 a 2022.1. Os dados foram coletados através da aplicação de formulário eletrônico *Survey* com perguntas objetivas e subjetivas sobre o a problemática que permeia este trabalho.

O trabalho está estruturado em cinco seções. A primeira é dedicada a introdução, onde é contextualizada a temática e apresentada a justificativa para a realização do trabalho. Traz ainda a problemática da pesquisa, objetivo geral e objetivos específicos, finalizando a seção com a descrição da metodologia. A segunda seção apresenta o referencial teórico, voltado para a discussão acerca das origens, conceitos e cenários do empreendedorismo, seguido das competências empreendedoras. Na terceira seção, uma explanação sobre o Secretariado Executivo e as competências empreendedoras no desenvolvimento desse profissional. A quarta seção define a metodologia da pesquisa e na quarta seção consta a análise dos resultados coletados. Por fim, a quinta seção contendo as considerações finais.

Portanto, a seguir, inicia o referencial teórico, abordando tema intrinsecamente vinculado à pesquisa, que é o empreendedorismo e as competências empreendedoras.

2 EMPREENDEDORISMO

Neste capítulo será abordado definições e conceitos importantes sobre empreendedorismo, bem como sua origem, importância para a economia e um panorama dos cenários atuais.

2.1 Origem, conceito e cenários

Derivado da palavra empreendedor, o termo empreendedorismo se refere a uma pessoa capaz de agregar valor a um produto ou serviço, identificar oportunidades e transformá-las em um empreendimento lucrativo. Simplificadamente, Schumpeter (1982) resumiu o empreendedorismo como sendo a capacidade de inovação, destacando a importância do empreendedorismo na criação de prosperidade. Leite (2017) afirma em seu livro *O fenômeno do Empreendedorismo* que o termo *entrepreneurship*, na língua inglesa, tem origem no verbo francês *entreprendre*, que foi utilizado no século XVII para se referir a uma pessoa que assumia riscos ao estabelecer um novo negócio. Schumpeter introduziu uma abordagem inovadora ao definir o empreendedorismo como "destruição criativa", reconhecendo a importância revolucionária da atividade empreendedora para a economia nacional. O termo se refere a ação de romper com velhos hábitos, gerando respostas inovadoras às demandas do mercado. Anteriormente, Schumpeter (1961) destacou a importância do empreendedorismo na aplicação da inovação na sua rotina diária. Isso envolve não apenas o aprimoramento de novas tecnologias na otimização de processos, mas também o uso da intuição para resolver os problemas cotidianos. Para o autor, o empreendedor antecipa riscos, minimizando-os e desenvolvendo ações que o diferem do indivíduo comum.

Drucker (1985) afirma que há muita confusão acerca das definições dos termos empreendedorismo e empreendedor. Facilmente confundem empresários como sendo empreendedores. Segundo Drucker (1985) empreendedores não são necessariamente empresários e até representam uma minoria entre os novos negócios. Para se enquadrarem nessa categoria, é preciso que tenham criado algo inovador, alterado valores estabelecidos ou realizado alguma mudança significativa. Assim é evidente que o termo inovação está sempre presente nas discussões acerca do empreendedorismo. Entretanto é necessário frisar que a inovação não está somente em criar novos recursos, mas em saber enxergar novas oportunidades até mesmo sob recursos já utilizados por outros atores. Como bem referenciado

por Drucker (1985), o caso da rede de fastfood McDonald's. Mesmo sem ter inovado na criação de recursos, o McDonald's soube criar um novo mercado atraindo um novo perfil de consumidor, através da aplicação de técnicas de gestão que visavam padronizar produtos, redesenhar processos e definir padrões operacionais. Técnicas que foram desenvolvidas a partir de análises cautelosas sobre o trabalho necessário para alcançar os resultados desejados, como observado pelo autor.

Embora o tema tenha sido extensivamente estudado e documentado, Filion (1999) compreende que o empreendedorismo ainda não é considerado uma ciência, onde também não existem padrões ou paradigmas estabelecidos para garantir o sucesso do empreendedor. Além de que, para o mesmo o tema é heterogêneo, cabendo vários níveis de análise por não possuir uma teoria universal consolidada.

De acordo com Dornelas (2021), houve um aumento significativo no uso do termo "empreendedorismo" no Brasil no final dos anos 90, consolidando-se a partir do ano 2000. Ele observa que a popularidade do termo se deve à necessidade de criar negócios duradouros e reduzir a alta taxa de mortalidade desses negócios no Brasil, o que tem recebido atenção especial do governo e entidades de classe, (DORNELAS, 2021). Dentre os estudos atuais acerca do fenômeno do empreendedorismo, Oliveira (2021) destaca a relevância do *Global Entrepreneurish Monitor (GEM)*, pelo grande esforço na coleta de dados. Segundo o autor, o programa fornece informações precisas através de relatórios abrangentes que são executados por diversos organismos e instituições públicas e privadas. A pesquisa realizada pelo GEM incentiva o desenvolvimento do conhecimento educacional sobre as atitudes que levam os empreendedores a seguir esse caminho, incluindo a compreensão da economia dos países como um dos fatores que garantem as necessidades que motivam esse processo. O Brasil participa do GEM desde o ano 2000.

O cenário empreendedor mundial tem passado por uma série de transformações nos últimos anos. A partir de 2020, o mundo tem enfrentado inúmeros impactos econômicos resultantes da pandemia de COVID-19. Essa crise gerou uma série de efeitos negativos e positivos que afetaram os negócios globalmente. Várias ações foram adotadas pelos governos com o intuito de minimizar o impacto causado pelo vírus que levaram a medidas como *lockdown*, impossibilitando várias empresas de funcionar parcial e até totalmente. No entanto, nem todos os efeitos da pandemia na economia foram negativos. A pandemia também levou a mudanças significativas no comportamento do consumidor, como um aumento no comércio eletrônico e na entrega de alimentos. As empresas foram forçadas a se adaptar rapidamente a essas mudanças, o que levou a novas oportunidades de negócios em áreas como tecnologia e

logística. Além disso, muitos governos implementaram medidas de estímulo econômico para ajudar a mitigar os efeitos negativos da pandemia. No Brasil algumas medidas adotadas foram: adiamento de recolhimento do imposto do Simples Nacional; suspensão temporária do contrato de trabalho; auxílio emergencial; apoio financeiro; liberação de saque do FGTS; desburocratização de acesso a créditos; simplificação de processos para pagamentos de impostos; aumento de limite de faturamento do MEI. (SEBRAE, 2020).

Desta forma, muitos empreendedores tiveram que se reinventar e reformular o modo de gerir suas empresas para sobreviver no mercado. Nesse contexto de crise, a inovação foi a solução crucial para muitos que conseguiram identificar novas oportunidades de negócio. Assim, o caráter inovador do empreendedorismo teve papel importante na economia mundial, evitando com que muitos negócios falissem gerando maior aumento da taxa de desemprego. Os empreendedores desempenham um papel fundamental no desenvolvimento econômico, pois estimulam a transição da economia em fluxo circular para uma economia mais dinâmica, competitiva e inovadora, abrindo novas oportunidades para o crescimento econômico. Assim sendo, empreender e inovar são exigências frequentes tanto na economia quanto na sociedade, e são considerados pilares do próprio sistema capitalista. (SCHUMPETER, 1982).

Referente ao cenário nacional, de acordo com o relatório do GEM de 2021, publicado pelo Sebrae (2022) o Brasil avançou para a 7ª posição no ranking de “Empreendedores Estabelecidos”, numa taxa de 50 países. O relatório informou ainda um total de 43 milhões de empreendedores no Brasil em 2021, considerando pessoas entre 18 e 64 anos que já tinham um negócio formal ou informal, e/ou que fizeram alguma ação, em 2021, visando ter um negócio no futuro. Dados do *Painel Mapa de Empresas* publicados no portal do Gov.br em 2022 apontam que das 20 milhões de empresas ativas no Brasil até a data da publicação, 2,7 milhões foram abertas no mesmo período em que o país buscava uma retomada da economia ainda em período pandêmico (BRASIL, 2022).

Esses dados apresentam um forte movimento empreendedor no Brasil, especialmente em meio a retomada da economia pós período pandêmico. A abertura de novas empresas e o aumento do número de empreendedores estabelecidos indicam uma busca por autonomia e independência financeira, bem como uma maior disposição para assumir riscos e buscar oportunidades de negócios em um momento desafiador. Contudo, é importante ressaltar que o empreendedorismo no País ainda enfrenta obstáculos significativos, como a falta de recursos e crédito, a burocracia e a complexidade regulatória, a informalidade e a baixa qualificação profissional. Ademais, a necessidade de empreender pode resultar em negócios menos estruturados e com menor potencial de crescimento.

Em resumo, o empreendedorismo no Brasil ainda enfrenta desafios significativos, mas o aumento do número de empreendedores estabelecidos indica uma busca por autonomia financeira e uma maior disposição para assumir riscos mesmo em momentos desafiadores para a economia. As competências empreendedoras são fundamentais para superar esses desafios e para construir negócios mais estruturados e com maior potencial de crescimento. O tópico a seguir explora o conceito dessas competências assim como sua importância para o empreendedorismo.

2.2 Competências Empreendedoras

O conceito de competência tem sido tema amplamente debatido no âmbito organizacional. Sendo esse conceito tido como multifacetado, podendo ser interpretado de várias formas. Na década de 70, estudos como o de McClelland (1973) ganham relevância sobre o tema, explorando a diferença entre competências, aptidões, conhecimentos e habilidades. Assim, a competência passa a ser vista como uma característica subjacente que possibilita ao indivíduo ter um desempenho superior em uma tarefa ou situação. Moreira et al. (2016) afirmam que as literaturas sobre competências levam a compreensão da mesma sobre dois níveis: o nível das competências individuais e o das competências organizacionais. Ainda de acordo com a pesquisa realizada por Moreira et al. (2016), há uma transição sobre as noções de competências, que evoluiu de uma abordagem mecânica como a taylorista para uma abordagem mais orgânica, baseada no conhecimento. As autoras consideram destacar assim a importância das habilidades individuais, defendidas no conceito original de competências concebido por McClelland (1973).

Cooley (1990) desenvolveu seu modelo acerca das competências empreendedoras baseado no modelo de McClelland. Sua pesquisa identificava que o empreendedor agia por três tipos de necessidades: realização, aflição e poder. Por sua vez, Lenzi (2008) elaborou sua tipologia com base nos estudos de Cooley (1990). Esse modelo é utilizado por órgãos importantes como o Serviço de Apoio a Pequena Empresa (SEBRAE), Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), e o Programa para Empresários e Futuros Empreendedores (EMPRETEC), conforme Lizote e Verdinelli (2014). A tipologia de Lenzi (2008) está descrita no Quadro 1.

Quadro 1 – Competências empreendedoras

CONJUNTO DE REALIZAÇÃO
Busca de oportunidades e iniciativa (BOI)
Lidera ou realiza iniciativas, concebendo, reinventando, produzindo ou vendendo novos produtos ou serviços por meio de novos projetos, ideias e estratégias. Gera resultados para a empresa a partir da comercialização dos produtos e serviços oriundos das oportunidades de negócio identificadas e capturadas no mercado.
Correr riscos calculados (CRC)
Avalia as possibilidades de risco associadas às suas decisões dentro da empresa ou do mercado, utilizando informações coletadas como base. Age proativamente para minimizar os riscos envolvidos nas ações propostas. Demonstra disposição em assumir riscos, considerando-os como um desafio pessoal e reconhecendo que podem gerar benefícios significativos para a empresa.
Exigência de qualidade e eficiência (EQE)
As atividades desenvolvidas são altamente inovadoras, proporcionando excelência e efetividade nos procedimentos. O desempenho é reconhecido pela satisfação dos clientes internos e externos, alcançada através dos resultados e das ações empreendidas. O cumprimento dos prazos é assegurado com um padrão de qualidade que é reconhecido por todos os envolvidos.
Persistência (PER)
A habilidade de driblar ou transpor obstáculos é empregada para lidar com as adversidades. Em vez de desistir diante de situações desfavoráveis, busca-se alternativas para alcançar os objetivos. Há uma disposição em assumir a responsabilidade por ações e resultados, adotando uma postura proativa para atingir o que foi proposto.
Comprometimento (COM)
Realiza uma tarefa de acordo com as condições estabelecidas, cumprindo as expectativas dos patrocinadores e colaboradores internos. Demonstra disposição em auxiliar a equipe na conclusão de uma tarefa, incluindo a disposição de executar atividades práticas, caso necessário. Se empenha em manter a satisfação dos clientes, ressaltando a boa vontade a longo prazo em detrimento ao lucro imediato.
CONJUNTO DE PLANEJAMENTO
Busca de informação (BDI)
Se dedica em buscar pessoalmente fontes confiáveis sobre fornecedores, clientes e concorrentes Explora pessoalmente novos procedimentos para seus projetos ou ideias inovadoras Consulta especialistas para obter assessoria quando necessário
Estabelecimento de metas (EDM)
Estabelece seus próprios objetivos, sem se limitar ao que é imposto pela empresa. Se certifica que suas metas sejam claras, específicas e compreendidas por todos os membros da equipe. Garante que suas metas sejam mensuráveis e acompanhadas de perto por todos os envolvidos.
Planejamento e monitoramento sistemático (PMS)
Desenvolve planos que incluem tarefas e prazos claros e bem definidos. Revisa regularmente seus planos, fazendo ajustes quando necessário. Toma decisões corajosas, mas sempre fundamentadas em informações e registros para prever resultados.
CONJUNTO DE PODER
Persuasão e rede de contatos (PRC)
É capaz de persuadir indivíduos a se tornarem parceiros em seus projetos, permitindo o acesso aos recursos necessários para alcançar os objetivos propostos. Habilidade em utilizar pessoas estratégicas para alcançar resultados e obter recursos necessários. Fortalece e amplia sua rede de relacionamentos interna e externa à organização.
Independência e autoconfiança (IAC)
Disposto a desafiar normas, ultrapassar barreiras e superar obstáculos enraizados na empresa Mantém a confiança em seu ponto de vista e o defende diante de oposições Demonstra autoconfiança em suas ações e encara desafios sem temor

Fonte: Adaptado para a pesquisa, a partir de Lenzi (2008, p. 49)

Nos últimos anos, as competências empreendedoras têm ganhado crescente importância no âmbito da pesquisa científica, devido ao papel fundamental que o empreendedorismo desempenha no contexto econômico atual (ARMUÑA et al., 2020). A habilidade de criar e gerenciar um pequeno negócio está intrinsecamente ligada ao plano de vida do empreendedor, aos seus valores e características pessoais, e isso é refletido na flexibilidade dessa definição. As competências consistem em características pessoais capazes de influenciar o processo de tomada de decisão e a forma como as ações são direcionadas, podendo refletir nos aspectos atitudinais que permeiam a intenção de realizar determinada atividade (DILLI; WESTERHUIS, 2018). As competências são essenciais para o sucesso de um empreendedor, pois permitem que ele identifique oportunidades de mercado, crie novos negócios e os gerencie de forma eficiente.

No tópico anterior, foi observado que o empreendedorismo por necessidade se tornou uma opção comum diante da crise financeira causada pela COVID-19. Segundo o Ministério da Economia, nos primeiros quatro meses do ano, quase 700 mil empresas foram abertas no Brasil (GOV.BR, 2020). De acordo com o relatório de 2021 do GEM, divulgado pelo Sebrae (2022), cerca de 48,9% dos empreendedores no Brasil eram motivados pela necessidade de encontrar uma alternativa de trabalho. No entanto, o alto índice de empreendedorismo por necessidade pode levar a negócios menos estruturados. Guimarães et al. (2020) afirmam que empreendedores que iniciam seus negócios por necessidade e sem preparação adequada podem retardar o desenvolvimento econômico, pois podem não estar prontos para competir eficazmente no mercado. Neste sentido, o desenvolvimento de competências empreendedoras se torna fundamental para a construção de negócios com maior potencial de crescimento, reduzindo os efeitos negativos desse tipo de empreendedorismo.

As competências empreendedoras estão presentes na formação do Secretário Executivo. O tópico seguinte abordará as características que permitem as múltiplas atuações do SE, assim como a necessidade do mesmo pela constante busca por novos espaços.

3 SECRETARIADO EXECUTIVO

A profissão secretarial está inserida em um universo amplo de atuação e que ainda segue em constante evolução, se adequando às dinamicidades do mercado, se adaptando as demandas emergentes do processo de globalização e dos avanços tecnológicos. Nos tópicos a seguir será explanado o desenvolvimento do SE em sua contemporaneidade, e sua formação acadêmica compreendendo as competências do mesmo para o empreendedorismo.

3.1 O Desenvolvimento profissional do Secretário Executivo

Desenvolvimento remete a evolução e pode ser entendido de diversas formas a depender do contexto em que é utilizado. Mourão (2018) compreende que o conceito de desenvolvimento por si só não está associado exclusivamente a crescimento, embora seja tantas vezes associado ao crescimento na carreira. Os conceitos remetem a aspectos mais amplos como progressão, evolução, propagação. Além disso, incluem elementos como aumento das competências ou capacidades ou mesmo aumento de qualidades, sejam elas, morais, psicológicas ou intelectuais.

Ao discutir o desenvolvimento profissional, Mourão et al. (2015) afirmam que consiste no crescimento e amadurecimento do conhecimento, das habilidades e das atitudes do trabalhador, adquiridos ao longo da vida e resultantes de ações formais ou informais de aprendizagem no trabalho. Esse conceito reflete um processo de desenvolvimento e aprimoramento das habilidades profissionais, através da aquisição de novos conhecimentos e da evolução contínua das competências laborais.

Segundo Kolb (1984), a aprendizagem ocorre principalmente através da experiência, sendo a prática uma das principais fontes do desenvolvimento profissional. Assim, colocando em prática seus conceitos e ideias as pessoas tem a oportunidade de avaliar a eficácia de suas estratégias e, se caso for, corrigir suas falhas. Através da vivência de situações reais, da reflexão sobre elas, abstração de ideias e sua aplicação prática, as pessoas adquirem habilidades e competências que só podem ser desenvolvidas através da experiência direta.

Segundo Mourão e Monteiro (2018), o processo de aprendizagem pode ocorrer a partir de maneiras formais, através de cursos de qualificação profissional, graduação, treinamentos corporativos, entre outros, e de maneira informal, a partir das experiências cotidianas de trabalho, interação com os colegas, leitura de livros, entre outras atividades. Importa destacar que a aprendizagem do modo formal e informal não são excludentes, podendo essas se

complementarem mutuamente. Ainda para Mourão e Monteiro (2018), o desenvolvimento profissional ocorre em um processo cíclico que envolve a implementação de um plano de aprendizagem. Esse plano é alimentado por meio dos progressos identificados a médio e longo prazo, os quais dependem do plano estabelecido. Esse processo foi ilustrado pelas autoras a partir da figura 1.

Figura 1. Modelo de Desenvolvimento Profissional



Fonte: Mourão e Monteiro (2018, p. 41).

A atuação secretarial vem passando por diversas mudanças nos últimos anos, em função da evolução tecnológica e da globalização. O secretário executivo deixou de atuar apenas no operacional para também desenvolver seu potencial estratégico, envolvendo habilidades como a gestão de projetos, a comunicação interpessoal e a tomada de decisão. As diversas competências agregadas à profissão do secretário executivo fizeram com que o seu aparato técnico, tático e estratégico fosse quase inteiramente reformulado (NONATO JUNIOR, 2009). Nesse sentido, quatro pilares passaram a permear a profissão: assessoria; consultoria; gestão e empreendedorismo. De acordo com Brun et al. (2013), as mudanças que ocorrem no ambiente profissional devido às tecnologias digitais têm implicado na necessidade de as

funções secretariais possuem novas qualificações, que incluem habilidades de inteligência emocional. Assim o autor descreve o perfil do SE:

O perfil do secretário do terceiro milênio deve reportar-se a um profissional com postura ética, empreendedora e negociadora. Ele é capaz de trabalhar em equipe e ser um agente de mudanças. É alguém que desempenha papéis polivalentes, lidera grupos e mantém uma boa comunicação, bem como administra conflitos e relacionamentos entre clientes internos e externos. Dessa forma, compete ao profissional secretarial a iniciativa de se adaptar ao novo perfil e aos futuros, pois diante de inúmeras mudanças dentro das organizações e no mercado de trabalho em um curto período de tempo, esse novo perfil secretarial se tornará obsoleto (BRUN et al., 2013, p. 39).

Faria e Pacheco (2013) afirmam que o secretário procura constantemente se atualizar e se desenvolver pessoalmente, acompanhando as mudanças e expectativas do mercado profissional, seja em organizações públicas, empresas privadas ou instituições não governamentais. Para Paes et al, (2015) essa evolução da atuação do secretário foi necessária para que o mesmo se adequasse as atuais demandas do mercado de trabalho, deixando de ser responsável apenas por executar atividades, para o papel de delegar e gerenciar processos, informações e networks com seus stakeholders. Esse perfil inclui uma compreensão sistêmica da empresa, com foco na produtividade, competitividade e lucratividade

Costa e Costa (2015), entendem que o papel do secretário executivo consiste em fornecer soluções e respostas aos problemas e desafios enfrentados pelas organizações no dia a dia das mudanças mercadológicas, além de oferecer processos e criatividade como propostas. Os autores ainda afirmam que esse profissional é capaz de gerar resultados e possuem habilidade na elaboração de projetos, oferecendo assim mais uma oportunidade para atuar de forma independente.

O perfil atual do secretário executivo também enfrenta mudanças no tocante aos estigmas de gênero. Schultz et al. (2015) afirmam que mesmo com todas as transformações ocorridas no campo ocupacional do Secretariado Executivo, a profissão ainda é predominantemente desempenhada por mulheres. Aqueles homens que escolhem esse campo enfrentam um considerável estigma, o qual é reforçado tanto pela sociedade quanto dentro da própria área. Os autores ainda comentam que esses estigmas são reforçados muitas vezes em anúncios de vagas de empregos, que trazem termos estereotipados, como “secretária” atribuindo as funções secretariais somente a figura feminina, Schultz et al. (2015). Embora esses estigmas inibam interesses por parte do público masculino na atuação do secretariado, os autores citam um notável retorno dos homens à profissão, Schultz et al. (2015). A abrangência de atuação do profissional de SE acaba colaborando para a atuação do público

masculino, devido ao fato de o mesmo poder atuar em áreas menos estereotipadas no que se refere as atribuições precípuas do secretariado.

Nesse contexto, é importante ressaltar a necessidade de o secretário buscar novos espaços. Barbosa e Durant (2013) salientam que a busca é fundamental; muitas vezes, é neste processo que surgem novos desafios e mudanças e, assim, esse profissional pode vir a se tornar um empresário.

É evidente que os secretários executivos possuem um nível elevado de conhecimento, habilidades e competências em sua bagagem. O novo perfil do secretário executivo requer uma postura proativa, visão crítica, flexibilidade, habilidades administrativas, atitude empreendedora, criatividade e inovação, entre outras características. Essas características são desenvolvidas por meio da experiência profissional, qualificação e progressão acadêmica deste profissional. No tópico seguinte será abordado como essas competências são desenvolvidas pelo SE.

3.2 A Formação Acadêmica do SE ante as Competências Empreendedoras

O Secretário Executivo é polivalente, possibilitando assim um maior enquadramento funcional dentro das organizações e conseqüentemente no mercado de trabalho, pois atua desde o nível estratégico, passando pelo tático, até o operacional. Esse contato com diversos setores e atividades tem estimulado sua atuação em variados segmentos, como gestor, consultor, assessor e empreendedor. Barbosa e Durante (2013, p. 58) afirmam que o “empreendedorismo evidencia o indivíduo tanto na posição de empregado quanto na posição de empregador”. É bem verdade que a profissão de Secretário Executivo tem crescido nos últimos anos, porém não apenas como assessor – sua função precípua – mas também tem desenvolvido suas atividades com o binômio gestor-empendedor. Ainda conforme Barbosa e Durante (2013) a sociedade atual demanda cada vez mais empreendedores que possuam uma visão abrangente, sejam corajosos para assumir riscos e enfrentar dificuldades, e estejam sempre em busca de mudanças e inovações para transformar a realidade. Nesse sentido é fundamental que o Secretário Executivo desenvolva competências empreendedoras para atuar de forma proativa, inovadora e estratégica.

A graduação em Secretariado Executivo tem a característica de formar profissionais capacitados para atuar em empresas e organizações, prestando suporte às atividades administrativas e gerenciais. Durante et al. (2011) afirmam que a profissão secretarial evoluiu com o surgimento de cursos de nível superior, o que proporcionou uma formação mais

completa e melhor preparação para o mundo do trabalho. Ainda que as competências empreendedoras não sejam o foco principal do curso de Secretariado Executivo, essas habilidades são fundamentais para que o SE possa se destacar no mercado de trabalho. O secretário executivo atua ao lado dos níveis decisórios, gerenciando informações, desse modo, possui uma rica gama de ideias e conhecimentos.

O empreendedor é um ser social e seu papel é fundamental no desenvolvimento da sociedade, porque a evolução do mercado de trabalho exige indivíduos sempre atentos às mudanças, transformando, ousando e agindo com autonomia. O Secretário Executivo vem ressaltando seu perfil empreendedor e intraempreendedor e, em consequência, buscando novos rumos profissionais (BARBOSA e DURANTE, 2013, p. 59).

De acordo com o Projeto Pedagógico do curso (PPC) de Secretariado Executivo da UFC publicado no ano de 2017, a universidade se propõe a “formar profissionais que revelem, pelo menos, as competências, habilidades e atitudes fundamentados nas Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de Graduação em Secretariado Executivo” (UFC, 2017). Sobre isso o artigo 4º das Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) para o curso de Graduação em Secretariado Executivo descreve as competências e habilidades ensejadas para a formação do SE (BRASIL 2005):

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

Com base nessas informações foi elaborado o Quadro 2, que mostra as competências empreendedoras identificadas no PPC de Secretariado Executivo da UFC, fundamentado nas DCNs para o curso de Secretariado Executivo, correlacionando às competências empreendedoras da tipologia de Lenzi (2008).

Quadro 2 - Competências e habilidades empreendedoras identificadas no PPC do curso de Secretariado Executivo da UFC (UFC, 2017) e sua correlação à tipologia de Lenzi (2008, p. 49).

Competências Empreendedoras	Correlação	Síntese
Capacidade de articulação	Busca de oportunidade e iniciativa (BOI) Busca de informações (BDI) Persuasão e rede de contatos (PRC)	Ser capaz de se comunicar de acordo com os níveis de competências estabelecidos pelas organizações é uma habilidade crucial para empreendedores, pois permite uma comunicação clara e eficaz com diversas partes (internas ou externas) envolvidas.
Visão generalista	Correr riscos calculados (CRC) Planejamento e monitoramento sistêmico (PMS) Estabelecimento de metas (EDM)	Ter visão ampla e profunda do seu negócio e do mercado de atuação é permite o empreendedor identificar oportunidades de melhoria e assim tomar decisões estratégicas com maior embasamento e assertividade.
Exercício de funções gerenciais	Planejamento e monitoramento sistêmico (PMS) Estabelecimento de metas (EDM) Busca de oportunidade e iniciativa (BOI) Persuasão e rede de contatos (PRC) Planejamento e monitoramento sistêmico (PMS) Persistência (PER) Independência e autoconfiança (IAC) Exigência de qualidade e eficiência (EQE)	Conhecimentos sobre funções gerenciais permite ao empreendedor gerenciar todos os aspectos do seu negócio como finanças, recursos humanos, marketing e operações. O bom gestor preza pela eficiência dos processos e garantia da qualidade dos resultados. É persistente, persuasivo, independente e autoconfiante.
Raciocínio lógico, crítico e analítico	Persistência (PER) Planejamento e monitoramento sistêmico (PMS) Correr riscos calculados (CRC)	Um dos pilares do pensamento empreendedor, o raciocínio lógico, crítico e analítico permite identificar problemas, tomar decisões estratégicas e antecipar possíveis consequências. Relacionada a persistência pois é preciso avaliar situações de forma objetiva para buscar soluções baseadas em dados e assim superar desafios e obstáculos.
Habilidade de lidar com modelos inovadores de gestão	Correr riscos calculados (CRC) Busca de oportunidade e iniciativa (BOI) Busca de informações (BDI)	Habilidade relacionada a capacidade de identificar e analisar tendências emergentes na área de gestão, avaliar os riscos e benefícios de diferentes modelos de gestão, adaptar as práticas existentes e liderar mudanças organizacionais para incorporar novas técnicas ou metodologias de gestão.
Domínio dos recursos de expressão e de comunicação	Busca de informações (BDI) Persuasão e rede de contatos (PRC)	É fundamental para o empreendedor saber comunicar eficazmente e transmitir ideias com clareza e precisão para seus clientes, parceiros, funcionários e investidores. Ainda, a boa comunicação também é essencial para construir uma imagem positiva da empresa e fortalecer a marca.
Receptividade e liderança para o trabalho em equipe	Persuasão e rede de contatos (PRC) Comprometimento (COM)	Essa competência permite ao empreendedor a construção de relações saudáveis e produtivas com seus colaboradores, resultando em uma equipe engajada, motivada e eficiente na busca dos objetivos da empresa. Além disso, a capacidade de liderar e ser receptivo às ideias e

		sugestões dos membros da equipe pode gerar soluções inovadoras e melhorias contínuas no negócio.
Adoção de meios alternativos relacionados com a melhoria da qualidade e da produtividade dos serviços	Exigência de qualidade e eficiência (EQE) Comprometimento (COM)	Essa competência é relevante para o empreendedor pois permite buscar soluções e estratégia para o aprimoramento de produtos e serviços, tornando-os competitivos, reduzindo custos e aumentando lucratividade, prezando pela qualidade e eficiência dos produtos e serviços prestados.
Gerenciamento de informações	Busca de oportunidade e iniciativa (BOI) Busca de informações (BDI) Planejamento e monitoramento sistêmico (PMS) Correr riscos calculados (CRC)	Saber gerenciar informações eficazmente é crucial para o sucesso do empreendedorismo, pois possibilita decisões estratégicas baseadas em dados confiáveis e relevantes, minimizando riscos e maximizando oportunidades. Coletar, analisar e interpretar informações é uma competência essencial para aumentar a eficiência e a produtividade da empresa
Gestão e assessoria administrativa com base em objetivos e metas	Estabelecimento de metas (EDM) Planejamento e monitoramento sistêmico (PMS) Busca de oportunidade e iniciativa (BOI)	Essa competência é de suma relevância para o empreendedor poder alcançar seus objetivos e maximizar recursos, através de planejamento e execução eficiente das atividades empresariais. Além de permitir decisões informadas e estratégicas, identificação de oportunidades e melhoria na produtividade da equipe.

Fonte: Elaborado pelo autor (2023) com base no PPC do curso de Secretariado Executivo (UFC, 2017) e na tipografia de (Lenzi, 2008).

No Quadro 2 percebe-se forte correlação das competências ensejadas pela universidade na formação do SE, com o modelo de competências empreendedoras proposto por Lenzi (2008). Este alinhamento evidencia a importância do curso na formação de empreendedores na área secretarial, preparando os estudantes não apenas para atuarem como profissionais qualificados na sua formação precípua, mas também para obterem sucesso no empreendedorismo.

Para avaliar a efetividade do curso de Secretariado Executivo na formação de profissionais com competências empreendedoras, é importante investigar cientificamente a percepção dos egressos e graduandos em relação às competências adquiridas durante a graduação. A metodologia da pesquisa que permeia este trabalho está exposta na seção seguinte.

4 METODOLOGIA

Esta seção apresenta a metodologia da pesquisa que permeia este trabalho, contendo o tipo de abordagem adotada e os procedimentos utilizados para coleta e análise dos dados obtidos.

4.1 Classificação da pesquisa.

Esta pesquisa classifica-se como um levantamento de dados. De acordo com Gil (2010, p.35) esse tipo de pesquisa caracteriza-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer, através da solicitação de informações sobre o problema estudado. O autor ressalta que esse método possui algumas limitações, como a ênfase nos aspectos perceptivos, pouca profundidade no estudo da estrutura e dos processos sociais e limitada apreensão do processo de mudança.

O estudo caracteriza-se ainda como descritivo, quanto aos objetivos, pois consiste em expor “características de determinada população ou de determinado fenômeno” (VERGARA, 2013, p. 42). Essa classificação foi escolhida, pois se adequa ao objetivo principal do estudo, que é investigar o grau de impacto das competências empreendedoras adquiridas pelos egressos e graduandos do curso de Secretariado Executivo na UFC para a sua atuação profissional a partir da análise dos objetivos (geral e específico).

A pesquisa seguiu com abordagem de caráter quantitativo e qualitativo, visto que este método permite tanto o alcance de dados objetivos e precisos, como também a compreensão do que não se pode mensurar. Desta forma essa metodologia quali-quantitativa torna-se fundamental para o alcance dos resultados esperados. Sobre a abordagem quantitativa Neuman (2014), diz que "O método quantitativo oferece uma estrutura clara para a coleta, análise e interpretação de dados, permitindo que os pesquisadores documentem suas descobertas de maneira sistemática e objetiva." Enquanto a abordagem qualitativa, segundo Lakatos e Marconi (2010, p. 269) “[...] preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano. Fornece análise mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamento etc”. Desta forma compreende-se que a metodologia quali-quantitativa “interpreta as informações quantitativas por meio de símbolos numéricos e os dados qualitativos mediante a observação, a interação participativa e a interpretação do discurso dos sujeitos” (KNECHTEL, 2014, p. 106)

4.2 Estratégias da pesquisa e instrumento de coleta de dados

A estratégia de pesquisa utilizada foi a pesquisa de campo. De acordo com Marconi e Lakatos (2010, p. 169), a pesquisa de campo baseia-se “na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presume relevantes, para analisá-los.”

O instrumento de coleta foi o formulário eletrônico Survey. O questionário era composto por 15 perguntas fechadas e 4 abertas. A primeira etapa de perguntas estava relacionada ao perfil do respondente, a segunda relacionava-se à percepção dos participantes sobre as competências empreendedoras e a terceira à percepção sobre a influência do curso de secretariado executivo da UFC no empreendedorismo. Para Vergara (2013, p. 52) no questionário Survey o respondente faz escolhas, ou pondera, diante das alternativas apresentadas. Esse tipo de coleta de dados foi escolhido, pois economiza tempo, atinge um maior número de pessoas simultaneamente e obtém respostas mais rápidas e precisas. O questionário foi construído através da ferramenta on-line Formulários Google, que é específica para a criação de questionários on-line disponibilizada gratuitamente pela empresa americana de serviços online e software, Google Inc. Logo após a sua criação, o questionário foi enviado por e-mail aos participantes da pesquisa, com prazo estipulado para o recebimento. A pesquisa possui limitações no que tange as respostas apuradas, devido ao método de coleta ser através de questionários online, isso favorece um menor número de respostas se comparado ao obtido por meio do contato pessoal.

A pesquisa foi aplicada entre os meses de abril/maio do corrente ano de 2023. Segundo Bryman (2016), "O uso de formulários de Survey permite coletar dados de forma mais objetiva do que em entrevistas, já que os participantes respondem a perguntas pré-estabelecidas e não são influenciados pelas questões ou pelo comportamento do pesquisador". Dessa forma, é possível construir perfis e identificar tendências com base nas experiências, conhecimentos, habilidades e comportamentos que contribuem para o desenvolvimento de competências empreendedoras.

A análise dos dados se deu com base na escala Likert, com pontuação de 1 a 5 de acordo com sua relevância. Conforme a literatura, a escala Likert foi desenvolvida em 1932 por Rensis Likert, educador e psicólogo americano. O método é caracterizado como uma escala de resposta psicométrica (LIKERT, 1932). De acordo com Feijó et al (2020) a escala de Likert tem sido amplamente empregada desde seu desenvolvimento, em razão da sua flexibilidade para a adaptação em pesquisas, o que facilita tanto a sua utilização quanto a

compreensão dos resultados obtidos. A escala mensurou as competências empreendedoras por meio da tipologia de Lenzi (2008).

4.3 Universo e amostra

O universo dos dados da pesquisa foi composto pelo total de egressos e graduandos ativos do curso de Bacharelado em Secretariado Executivo da Universidade Federal do Ceará de 2017.1 a 2022.1. Essa delimitação foi estabelecida, pois permite uma análise específica para a área de secretariado, desde a inclusão da disciplina de empreendedorismo que se deu com a publicação do PPC em 2017.

Nesta pesquisa utilizou-se como critério de amostragem o não probabilístico, justamente por não aplicar fundamentações estatísticas e por seguir a delimitação por viabilidade da pesquisa. Foi considerado o critério de amostragem por acessibilidade ou conveniência, que é o menos rigoroso entre todos os tipos de amostragem, sendo por esse motivo, destituído de rigor estatístico. “O pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam de alguma forma, representar o universo. Aplica-se este tipo de amostragem em estudos exploratórios ou qualitativos, onde não é requerido elevado nível de precisão”. (GIL, 2010, p. 94). Assim, a amostra total foi de 48 respondentes, sendo cerca de 37,50% de egressos e 62,50% graduandos do curso. A seguir, o Quadro 3, contendo o resumo da metodologia.

Quadro 3 – Resumo da metodologia da pesquisa

Tipo de pesquisa	Levantamento de dados, com abordagem quantitativa e qualitativa, e caráter descritivo;
Objetivo	Investigar o grau de impacto do curso de Secretariado Executivo da UFC no desenvolvimento de competências empreendedoras nos egressos e graduandos do curso.
Grupos pesquisados	Egressos e graduandos, por acessibilidade
Estratégia da pesquisa	Pesquisa de campo, utilizando formulário eletrônico Survey
Instrumento de coleta de dados	Questionário composto por 15 perguntas fechadas e 4 abertas, relacionadas ao perfil do respondente, percepção do mesmo sobre as competências empreendedoras adquiridas, e possíveis experiências com o empreendedorismo.
Ferramenta de criação do questionário	Formulários <i>Google</i>
Aplicação da pesquisa	Abril/Maio 2023, com 177 pessoas (30 graduandos e 18 egressos)
Análise de dados	Tabela com escala de competências, a partir da tipologia das competências empreendedoras de Lenzi (2008)

Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

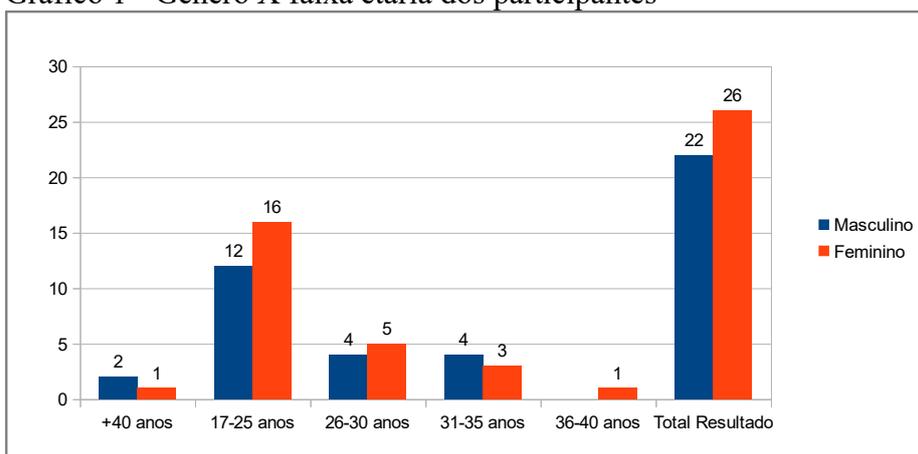
A seção seguinte apresentará a análise dos resultados obtidos, afim de, após interpretados, ser possível compreender as questões de pesquisa que permeiam este trabalho.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

O questionário utilizado na pesquisa foi aplicado de forma virtual, por meio de e-mails enviados pela coordenação do curso de Secretariado Executivo da UFC aos graduandos inscritos no período de 2017.1 a 2022.1. Além disso, o pesquisador também enviou o questionário através do aplicativo de mensagens WhatsApp para os contatos privados dos egressos do curso, que também estavam inscritos no mesmo período mencionado. Ao todo, 177 pessoas receberam o questionário, e 48 delas responderam, representando 27,11% do total de pessoas abordadas. Esse percentual é considerado aceitável dentro do contexto da pesquisa, que adotou o critério de amostragem por acessibilidade. Vale destacar que o questionário ficou disponível para resposta entre os dias 25/04 e 04/05.

A primeira etapa do questionário abordou o perfil dos participantes, com quatro perguntas básicas e objetivas para reduzir o tempo utilizado pelo entrevistado. As questões foram sobre: gênero, faixa etária, status acadêmico e o semestre cursado para os graduandos. Dos 48 resultados obtidos 54,17% dos respondentes são do sexo feminino e 45,83% do sexo masculino. Sobre a faixa etária dos participantes o maior público (58,33%) estava entre as idades de 17 a 25 anos, seguido dos demais: 18,75% entre 26 e 30 anos, 14,58% entre 31 e 35 anos, 2,08% entre 36 e 40 anos e 6,25% acima dos 40 anos. Conforme ilustrado no gráfico 1.

Gráfico 1 - Gênero X faixa etária dos participantes



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Quanto a variável sobre o status acadêmico, 37,50% dos respondentes são egressos do curso de Secretariado Executivo, e 62,50% graduandos, onde a maioria destes (46,66%) são alunos do terceiro semestre, seguido de 30% do oitavo semestre, 10% do primeiro semestre, 6,66% do quarto semestre, 3,33% do quinto semestre e 3,33% do sexto semestre.

O perfil médio identificado pela pesquisa é caracterizado por gênero feminino, até 25 anos, cursando a graduação. Destaca-se que em todas as faixas etárias houve a participação de pessoas de ambos os gêneros. Sobre essa ambiguidade de gêneros, Barros et al (2011, p.165, apud SCHULTZ et al, 2015) dizem que “Atualmente, observa-se o ressurgimento da figura do homem no exercício da profissão de secretariado para suprir as necessidades do mercado em virtude da globalização e da dinâmica administrativa. A evolução do gênero na profissão acompanha o avanço da globalização”. Assim, como cita Schultz (2015), apesar dos paradigmas que podem inibir a participação da atuação masculina na área secretarial, é notável o retorno exitoso dos homens à profissão.

Na segunda etapa da pesquisa foi realizada avaliação com um bloco de dez questões fechadas e uma aberta com o intuito de compreender o objetivo da pesquisa sobre o grau de impacto das competências empreendedoras adquiridas pelos participantes para sua atuação profissional. O bloco foi elaborado a partir da escala de Lenzi (2008), e foi analisado conforme os três conjuntos trazidos pelo autor. O primeiro é o conjunto de realização, composto pelas competências de busca de oportunidades e iniciativas (BOI), correr riscos calculados (CRC), exigência de qualidade e eficiência (EQE), persistência (PER) e comprometimento (COM). Cada competência foi avaliada em uma escala Likert de 5 pontos, variando entre nenhum impacto e impacto muito alto. As respostas obtidas estão identificadas no Tabela 1.

Tabela 1 – Conjunto de realização

Competência	Nenhum impacto	Pouco impacto	Impacto mediano	Alto impacto	Impacto muito alto	Total
BOI	1	5	14	15	13	48
CRC	0	6	11	20	11	48
EQE	0	6	10	19	13	48
PER	1	2	11	18	16	48
COM	1	2	3	24	18	48

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

De acordo com os resultados obtidos sobre o conjunto de realização, pode-se observar em geral que para todas as competências empreendedoras, a maioria dos respondentes indicou algum grau de impacto. Apenas um mínimo percentual (entre 0% e 2,08%) indicou que a competência não teve nenhum impacto em seu desenvolvimento profissional. No entanto houve uma variação considerável nas respostas. As competências com maior proporção de respostas indicando alto impacto ou impacto muito alto são COM (87,05%) em destaque, PER (70,83%) e EQE (66,66%) respectivamente. As competências com menor proporção de

respostas indicando alto impacto ou impacto muito alto são CRC (64,59%) e BOI (58,33%).

O segundo é o conjunto de planejamento composto pelas competências: busca de informações (BDI), estabelecimento de metas (EDM), planejamento e monitoramento sistemático (PMS). As respostas obtidas estão identificadas no Tabela 2.

Tabela 2 – Conjunto de planejamento

Competência	Nenhum impacto	Pouco impacto	Impacto mediano	Alto impacto	Impacto muito alto	Total
BDI	0	2	8	19	19	48
EDM	0	3	13	17	15	48
PMS	0	2	14	18	14	48

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Sobre os resultados do conjunto de planejamento foi possível observar que todos os respondentes perceberam algum grau de impacto dessas competências no seu desenvolvimento profissional. Apenas uma parcela mínima de com a média de 4,86% indicou pouco impacto referente as três competências. Com destaque para a competência BDI (79,16%) de percepção de alto ou muito alto impacto, apenas 16,66% indicou impacto mediano. Em seguida as competências EDM (66,66%) e PMS (66,66%) de percepção para alto ou muito alto muito alto impacto, demonstrando maior equilíbrio entre essas, porém com uma média mais considerável de impacto mediano entre ambas, cerca de 28,12% do total das duas competências.

O terceiro é o conjunto de poder, composto pelas competências: persuasão e rede de contatos (PRC), independência e autoconfiança (IAC). As respostas obtidas estão identificadas no Tabela 3.

Tabela 3 – Conjunto de poder

Competência	Nenhum impacto	Pouco impacto	Impacto mediano	Alto impacto	Impacto muito alto	Total
PRC	0	4	13	16	15	48
IAC	0	3	15	14	16	48

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Com relação aos resultados do conjunto de poder pode-se observar, semelhantemente ao quadro anterior, que todos os participantes perceberam algum impacto das competências empreendedoras no seu desenvolvimento profissional. Destes, apenas o total de 7,29% indicou

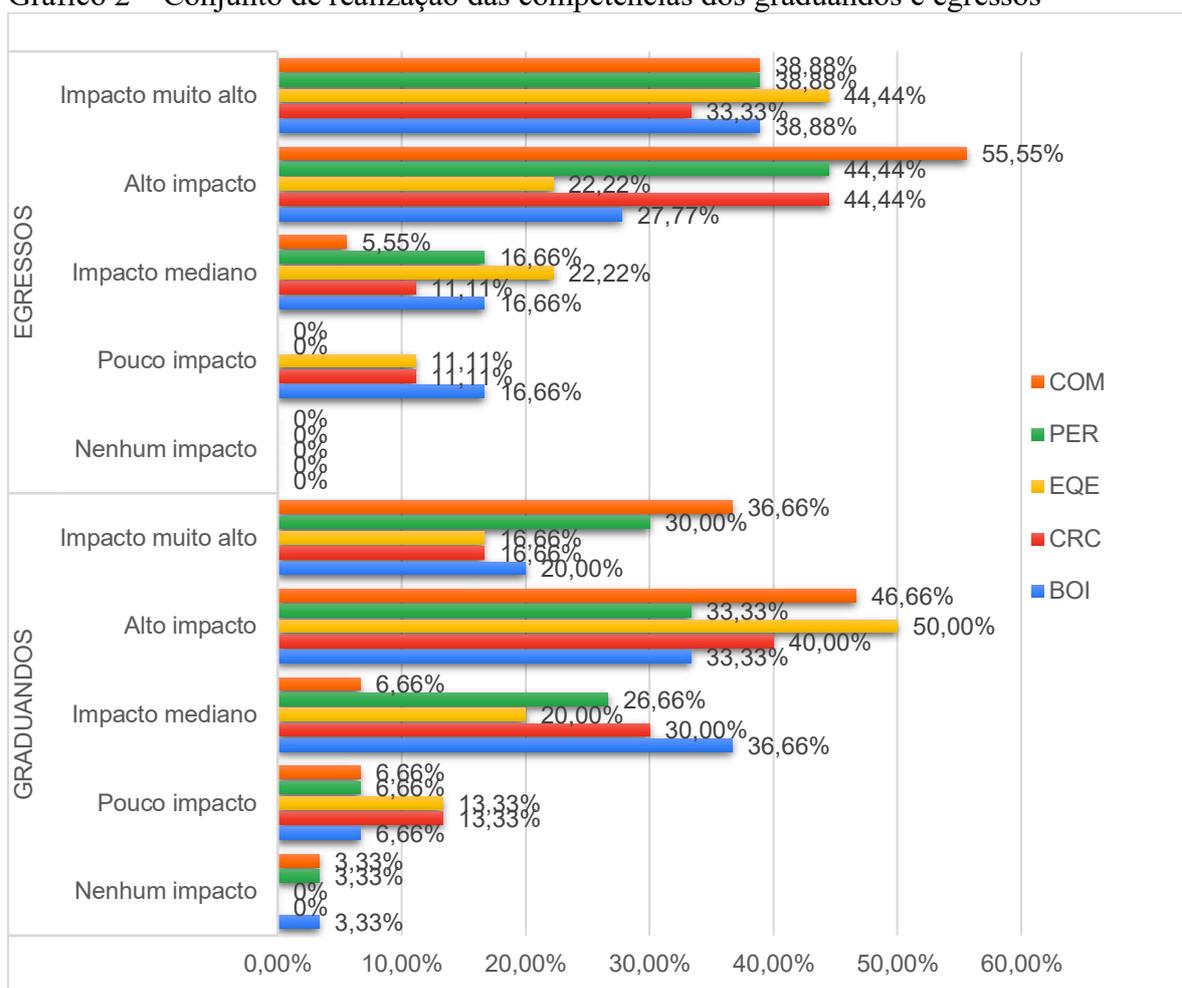
pouco impacto nas duas competências. Nota-se um equilíbrio entre os níveis de alto impacto e impacto muito alto para ambas, com 64,58% para a PRC seguido de 62,5% para a IAC. Os que indicaram impacto mediano também mostrou-se equilíbrio, sendo 27,08% para PRC e 31,25% para IAC.

O percentual de respondentes que não identificou nenhum impacto nas competências empreendedoras é quase nulo (0,006%), sugerindo que os respondentes percebem algum grau de impacto dessas competências no seu desenvolvimento profissional. As competências com maiores graus de impacto foram: COM (87,05%), BDI (79,16%), PER (70,83%). Essas três competências ficaram acima da média de somatória dos resultados com alto ou muito alto grau de impacto (68,96%). Já as competências que tiveram maior número de respostas em níveis mais baixos (de médio impacto a nenhum impacto) foram: BOI, IAC, PRC e CRC.

Embora seja percebido que todas as competências tenham sido identificadas na amostra, algumas competências podem ser mais relevantes do que outras para os participantes da pesquisa. Cabe ressaltar que a pesquisa compreende o empreendedor tanto no papel do empreendedor corporativo, quanto no empreendedor independente, como já citado anteriormente. Lenzi (2008) afirma que essa diferença de relevância pode acontecer em função da origem dos estudos dessas competências, sendo elas fundamentadas no ambiente dos empreendedores individuais. Assim, é possível acreditar que podem haver diferenças de enfoques desse conjunto de competências para os diferentes tipos de empreendedores.

Foi realizada uma análise comparativa entre as competências empreendedoras percebidas pelos egressos e graduandos do curso de Secretariado Executivo, a fim de atingir o objetivo da pesquisa. Seguindo a mesma metodologia anterior, foram utilizados os conjuntos propostos por Lenzi (2008), sendo o conjunto de realização dos graduandos e egressos, o primeiro analisado. Optou-se pela exposição dos dados em percentuais pelo fato das amostras (graduandos e egressos) serem diferentes em números. Desta forma os dados percentuais se demonstraram mais viáveis para os fins comparativos, conforme ilustrado no Gráfico 2.

Gráfico 2 – Conjunto de realização das competências dos graduandos e egressos



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Ao analisar o gráfico foi percebido que os egressos apresentaram maiores indicações em níveis mais elevados (alto impacto e impacto muito alto) em relação aos graduandos. Quando analisado individualmente, nota-se que a competência COM parece ter impacto mais significativo tanto para egressos (94,44%) quanto para graduandos (83,33%) quando somados os níveis mais altos. Isso demonstra que os dois grupos parecem compreender a alta relevância do comprometimento para seu desenvolvimento profissional. Lenzi (2008) afirma que essa competência consiste na realização de tarefas de acordo com as expectativas dos patrocinadores e colaboradores, disposição em ajudar a equipe e foco na manutenção da satisfação dos clientes, de boa vontade. Logo essa é uma competência possível tanto a trabalhadores quanto a alunos de graduação, desenvolvida principalmente no relacionamento com equipes, comum nos trabalhos acadêmicos da graduação.

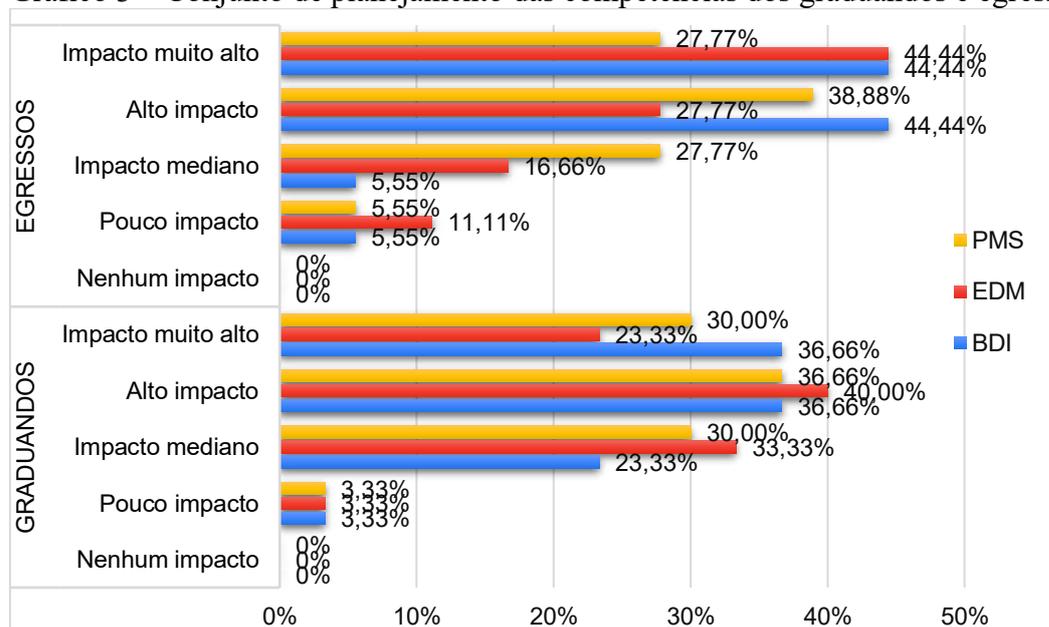
Outra competência que teve grande similaridade quanto a importância na avaliação de ambos foi a EQE, tendo exatamente o mesmo percentual de 66,66% para egressos e graduandos, considerando os níveis mais altos. Lenzi (2008) afirma que pessoas competentes

em qualidade e eficiência realizam atividades inovadoras e efetivas, reconhecidas pela satisfação dos clientes internos e externos, com cumprimento de prazos assegurado e reconhecido por todos os envolvidos. As Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de Secretariado Executivo estimulam a formação de profissionais com características inovadoras, domínio de planejamento, busca pela melhoria da qualidade e da produtividade dos serviços prestados (BRASIL 2005). Já a competência CRC apresentou uma maior relevância para os egressos (77,77%) do que para os graduandos (56,66%) somados os dois níveis mais altos. Sobre essa competência, Lenzi (2008) relaciona à avaliação das possibilidades de risco, ação proativa na busca de minimizá-los e reconhecimento do que pode gerar benefícios significativos para a empresa. Pode-se entender que essa competência é mais comum na rotina de quem já teve contato com o mercado de trabalho.

Outro destaque apontado pelos egressos foi a competência PER (83,32%) em níveis mais altos. Lenzi (2008) caracteriza a persistência como a habilidade de superar obstáculos, buscando alternativas para alcançar objetivos, assumindo responsabilidades ao que fora proposto. É de conhecimento comum que a conclusão de uma graduação exige persistência, onde o aluno enfrenta diversos obstáculos até o alcance dos objetivos propostos pela universidade. Logo, faz sentido que egressos da universidade tenham familiaridade com essa característica.

O segundo conjunto de análise comparativa entre as competências apontadas por graduandos e egressos é o conjunto de planejamento, conforme ilustrado no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Conjunto de planejamento das competências dos graduandos e egressos.



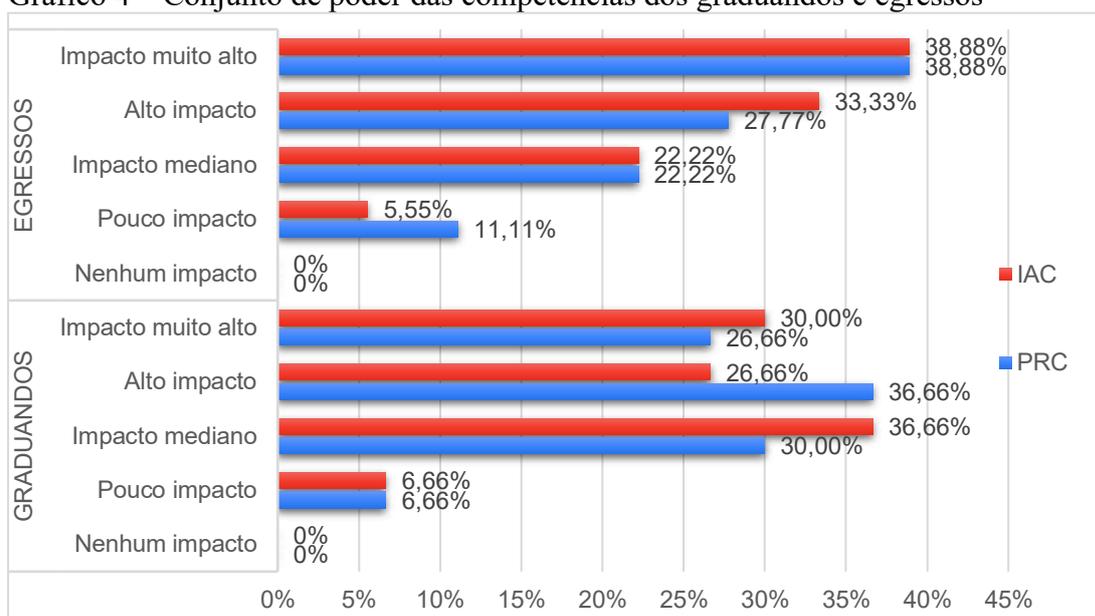
Fonte: Dados da pesquisa (2023)

No conjunto planejamento observa-se o mesmo fenômeno do conjunto anterior, onde os egressos apontam maior grau de impacto das competências em relação aos graduandos. Sugerindo uma compreensão mais profunda e experiência prática dos egressos em relação aos graduandos, por ainda estarem em processo de desenvolvimento. Quando analisadas individualmente as competências indicadas nos níveis mais altos pelos egressos foram BDI (88,88%) e EDM (72,21%). Os graduandos também tiveram maior indicação em níveis elevados para a competência BDI (73,32%). Sobre a competência busca de informação Lenzi (2008) afirma que consiste na busca pessoal por fontes confiáveis sobre fornecedores, clientes e concorrentes, exploração de procedimentos inovadores para seus projetos, e na consulta a especialistas quando há necessidade de assessoramento. Pode-se identificar nessas características, similaridades comuns às rotinas tanto de quem já teve contato com mercado de trabalho quanto de estudantes, principalmente no tocante a consulta de especialistas, presente nas atividades de pesquisas, orientações, e busca por inovação. Como já citado, a inovação é uma característica incentivada pelas DCNs para o desenvolvimento dos alunos do curso de SE da UFC.

Sobre a competência EDM também indicada pelos egressos em níveis mais elevados, Lenzi (2008) afirma que se relaciona ao estabelecimento de objetivos e metas pessoais, além do esperado pela empresa, garantindo a clareza desses objetivos e acompanhamento do progresso de todos os envolvidos para seu alcance. Essa é uma característica presente em profissionais que buscam alcançar níveis de destaque, assim como a satisfação pessoal no seu trabalho.

O terceiro conjunto da análise comparativa entre as competências indicadas pelos egressos e graduandos foi o conjunto de poder, conforme ilustrado no Gráfico 4.

Gráfico 4 – Conjunto de poder das competências dos graduandos e egressos



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

As características dos dados analisados neste conjunto são semelhantes às dos conjuntos anteriores em relação às competências apontadas pelos egressos, porém com menos disparidades. O destaque ficou para a competência IAC, onde os egressos indicaram 72,21% de impactos em níveis mais altos em relação aos graduandos (56,66%). Lenzi (2008) caracteriza a independência e autoconfiança como a capacidade de desafiar normas, superar obstáculos e manter confiança em suas ações e pontos de vista, mesmo diante de oposições. É normal que o egresso se sinta mais confiante e independente do que o graduando, por já ter concluído o curso, tendo assim maior embasamento da sua atuação em relação ao seu desenvolvimento profissional.

Ao analisar competência PRC pode-se perceber que embora haja uma pequena diferença na percepção de ambos, é possível considerar os níveis de impacto similares. Para os graduandos 63,32% indicaram níveis mais altos dessa competência, e somente 6,66% apontaram pouco impacto, enquanto para os egressos 66,65% afirmaram maiores graus de importância, porém uma parcela de 11,11% disse perceber pouco impacto dessa competência para seu desenvolvimento profissional. Sobre essa competência Lenzi (2008) conceitua como a capacidade de convencer outros a se tornarem parceiros em projetos, concedendo recursos necessários para alcançar objetivos, fortalecendo e ampliando as redes de relacionamentos internos e externos.

De modo geral é possível notar nos três conjuntos de competências que egressos apresentam um número maior de avaliações nos níveis de alto impacto e impacto muito alto

em comparação com os graduandos. Isso pode ser um indicativo de que a formação e as experiências profissionais dos egressos contribuíram para o desenvolvimento dessas competências em um nível mais elevado. Sobre isso Mourão e Monteiro (2018) afirmam que o desenvolvimento profissional envolve a construção de conhecimentos e competências por meio da combinação de processos de formação acadêmica e a prática profissional, resultando em reflexos na prática e interações sociais no ambiente de trabalho.

Outra diferença notável é que os graduandos apresentam um maior número de avaliações em níveis de médio impacto a nenhum impacto em comparação aos egressos. Isso pode ser explicado pelo fato de que os graduandos ainda estão em processo de formação e, portanto, podem não ter tido oportunidades ou experiências suficientes para desenvolver algumas dessas competências. Segundo os dados coletados, a maioria dos graduandos (56,66%) cursavam entre o primeiro e terceiro período quando responderam a pesquisa. De acordo com o PPC do curso de Secretariado Executivo da UFC (UFC, 2017), a disciplina de empreendedorismo é optativa, sendo provável que a maioria dos graduandos ainda não tivera contato com essa disciplina no período em que a pesquisa foi aplicada.

Em seguida foi feita uma pergunta aberta visando compreender de que forma as competências assinaladas pelos respondentes como alto impacto e impacto muito alto foram importantes no seu desenvolvimento profissional. Dos 48 participantes 35 responderam a essa pergunta, o que corresponde a 72,92% dos sujeitos. As respostas foram transcritas, analisadas e agrupadas em três categorias identificadas nas respostas que correspondiam com o objetivo da questão. As categorias foram: experiência profissional, empregabilidade e crescimento pessoal. Algumas dessas respostas continham elementos que as relacionava a mais de uma categoria. Assim, a categorização das respostas está representada no Gráfico 5.

Gráfico 5 - Categorização das respostas sobre a importância das competências no desenvolvimento profissional dos respondentes.



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Observa-se no gráfico um total de 39 correlações das respostas às categorias. A maioria das repostas (16) foram relacionadas à experiência profissional, à importância das competências percebidas na realização de tarefas no ambiente de trabalho. Nesse grupo as competências mais listadas foram PMS, COM e PER, em 12 das 16 repostas (75%) cada. Essas competências foram consideradas fundamentais para a obtenção do sucesso profissional e para o desempenho eficiente no ambiente de trabalho, e como pilares para uma construção profissional sólida. Além disso, elas também foram consideradas necessárias para manter e agregar clientes, inovar em procedimentos e lidar com urgências e crises.

Alguns respondentes afirmaram que as competências já eram qualidades pessoais e foram aprimoradas na graduação e no mercado de trabalho. Também foi enfatizado que a graduação proporcionou um novo olhar sobre as competências, muitas vezes praticadas mas desconhecidas pelos devidos nomes ou importância. No geral, as respostas desse grupo indicaram que a aplicação das competências permite visão sistêmica, ampliação da capacidade de análise crítica e a resolução de problemas, contribuindo para a postura profissional e para a chegada dos resultados obtidos. As competências são consideradas vitais para formar o profissional que cada entrevistado é hoje e são necessárias para o cargo que ocupam. Sem elas, as atividades exercidas seriam mal executadas e não seria possível alcançar os objetivos propostos.

Sobre o desenvolvimento profissional, Mourão (2018) afirma que seu conceito abrange diversas atividades que visam auxiliar tanto a organização quanto as pessoas a alcançarem seus objetivos no ambiente de trabalho. O amadurecimento profissional ocorre em conjunto com a experiência profissional e o crescimento pessoal, e está relacionado à aquisição e aprimoramento de conhecimentos, habilidades e atitudes. Em suma, o desenvolvimento profissional é um processo contínuo de aprimoramento e aprendizagem, que pode ocorrer de diversas formas e em diferentes contextos no ambiente de trabalho.

O segundo grupo, relacionado a empregabilidade, onde os participantes demonstraram compreender que as competências de alto impacto e impacto muito alto eram ou foram importantes para obtenção de novas oportunidades de trabalho, manutenção ou avanços na carreira, obteve um total de 12 correlações das 39 repostas a essa categoria. Nesse grupo a competência mais listada foi a COM, 10 das 12 repostas (83,33%). Outras competências relacionadas foram EQE e PER em 10 repostas, correspondendo a 66,66% do total.

As respostas desta categoria enfatizaram a compreensão da importância de habilidades específicas para atender às demandas do ambiente corporativo, o empenho em alcançar altos

padrões de qualidade e desempenho, a necessidade de possuir habilidades que permitam a execução eficiente e efetiva de tarefas em um ambiente de trabalho dinâmico, a atualização constante diante das mudanças no mercado de trabalho e a aquisição de habilidades que possam oferecer vantagens competitivas. Além disso, as respostas dos participantes apontaram para a importância de estar consciente de suas limitações e disposto a trabalhar em si mesmo para melhorar suas habilidades e competências, entender a importância de fatores como qualidade, comprometimento, metas e análise de riscos para o sucesso profissional, se diferenciar em um mercado de trabalho saturado e buscar o desenvolvimento contínuo de habilidades e competências para alcançar novas oportunidades.

Mourão e Monteiro (2018) afirmam que o conceito de empregabilidade consiste em um conjunto de competências e habilidades necessárias para que uma pessoa possa conquistar oportunidades de empregos ou mantê-los. Mourão e Monteiro (2018) ainda afirmam que no cenário contemporâneo de crescente responsabilização dos trabalhadores pelas suas carreiras, o desenvolvimento profissional se torna um foco não apenas das organizações, mas também dos próprios indivíduos que buscam assegurar sua empregabilidade, investindo no desenvolvimento de competências que os coloquem em uma posição favorável no mercado de trabalho.

O terceiro grupo era relacionado a crescimento pessoal e obteve um total de 11 correlações das 39 respostas a essa categoria. A competência mais listada nesse grupo foi a COM, em 10 das 11 respostas (90,90%), seguido de IAC em 8 (72,72%). As respostas desse grupo indicaram que os participantes reconhecem a importância do crescimento pessoal no ambiente de trabalho e afirmam que as competências adquiridas durante o curso contribuíram significativamente para esse desenvolvimento. Em geral, os participantes enfatizaram a importância de competências como organização, planejamento, comprometimento, estabelecimento de metas, visão ampla de mercado e autoconfiança para o seu crescimento pessoal e profissional.

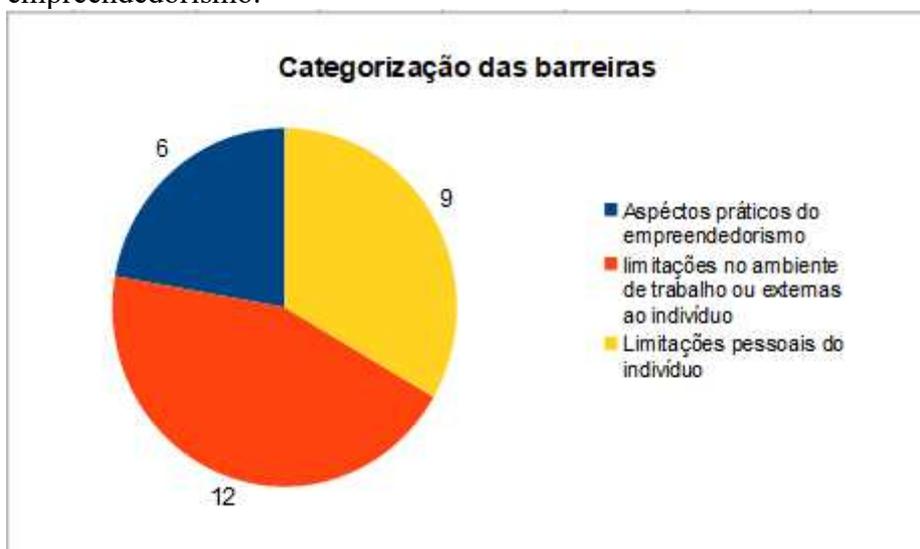
Em relação aos benefícios do crescimento pessoal, os participantes destacaram que as competências adquiridas os ajudaram a enfrentar os desafios com mais confiança e controle, possibilitaram o surgimento de novas oportunidades de trabalho e tornaram seus objetivos mais realizáveis. Além disso, eles afirmaram que as competências de crescimento pessoal os diferenciam no mercado e dentro de suas empresas, permitindo que se tornem profissionais mais competentes e preparados.

As competências adquiridas no curso parecem ter tido um impacto positivo na capacidade dos participantes de se organizarem, planejarem e se comprometerem, melhorando

assim suas habilidades profissionais. Os participantes também enfatizaram que o crescimento pessoal pode contribuir para o desenvolvimento de novas oportunidades de trabalho e tornar seus objetivos mais realizáveis. No entanto, alguns participantes reconheceram que ainda têm áreas para melhorar e precisam desenvolver coragem, proatividade e confiança constantes. Sobre crescimento e amadurecimento pessoal Lenzi (2008) afirma que inclui aspectos como independência, autonomia, autoconfiança, perícia e reconhecimento das próprias limitações.

A questão seguinte também foi abordada de forma aberta e visava responder a questão da pesquisa sobre as principais barreiras enfrentadas pelos egressos e graduandos do curso de Secretariado Executivo na UFC quando precisaram das competências empreendedoras na sua atuação profissional. Foi obtido um total de 34 respostas dos 48 participantes (70,83%). As respostas foram transcritas, analisadas e agrupadas em três categorias identificadas nas respostas que correspondiam com o objetivo da questão. As categorias das barreiras foram: aspectos práticos do empreendedorismo, limitações no ambiente de trabalho ou externas ao indivíduo, limitações pessoais do indivíduo. O quantitativo das respostas obtidas foi ilustrado no Gráfico 6.

Gráfico 6 – Categorização das principais barreiras dos egressos e graduandos no empreendedorismo.



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

No gráfico pode-se perceber que o grupo que contém a maioria das respostas está relacionado a barreiras referentes a limitações no ambiente de trabalho ou externas ao indivíduo, contendo 12 das 34 respostas (35,29%). Ao analisar as respostas desse grupo foi possível identificar que as principais barreiras elencadas pelos respondentes se relacionavam a falta de autonomia do empregado na tomada de decisões e aplicação das mesmas, a

"descrença" dos gestores em ideias advindas do profissional de secretariado, onde outras respostas atrelavam as limitações por parte dos gestores às ações empreendedoras propostas pelo profissional à falta de competências empreendedoras por parte desses líderes, não compreendendo ou não valorizando as ideias propostas. Outras respostas reforçaram a falta de independência e liberdade, o distanciamento entre a formação acadêmica e a vivência prática, falta de suporte técnico palpável ou de recursos adequados às necessidades atuais do mercado.

Também foi mencionada a dificuldade de exercer competências empreendedoras referente a atuação em área administrativa, onde a criação ou adaptação de produtos e ações pode ser limitada. Porém essa compreensão demonstra uma certa falta de conhecimento acerca das competências empreendedoras sem estarem atreladas exatamente a ideia de criação de um negócio ou produto novo. Como pode ser notado na resposta transcrita: "A ideia que possuo de empreendedorismo envolve a aventura individual baseada na criação de um produto e/ou adaptação de um produto para o mercado. Isso pode acabar não sendo tão presente quando você atua em uma área administrativa e não de desenvolvimento, que é o meu caso." Ideias inovadoras também acontecem devido às competências empreendedoras. Lenzi (2008) fala sobre a importância de funcionários que possuam características inovadoras para cobrir lacunas acerca da necessidade de constante inovação, que auxilia a empresa a estar sendo direcionada de forma estratégica e competitiva, buscando alternativas de novos negócios. Esse processo, segundo Lenzi (2008) perpassa pela figura do que ele chama de empreendedor corporativo ou intra-empreendedor. O autor ainda cita que estudos na área de administração buscam incorporar considerações acerca desse perfil empreendedor ao contexto das competências. Porém é compreensível esse fato devido a necessidade da própria organização precisar compreender e desenvolver essa cultura, conforme a explica Lenzi (2008) "as organizações empreendedoras devem desenvolver sua cultura intraempreendedora, enquanto os empreendedores corporativos devem desenvolver suas competências e lapidá-las amparados na cultura organizacional"

As respostas indicaram que essas barreiras afetam o desenvolvimento das competências empreendedoras dos profissionais de secretariado, prejudicando sua atuação e formação profissional. Além disso, alguns participantes destacaram a importância de abordar e desenvolver mais claramente essas competências dentro do curso de secretariado, para melhor preparar os profissionais para os desafios do mercado de trabalho.

Lenzi (2008) destaca que alguns fatores podem ser limitadores para o desenvolvimento do empreendedorismo corporativo, como a burocracia excessiva na empresa, a limitação de

pessoas que podem assumir esse nível de responsabilidades na empresa e ao enfoque somente em assuntos de baixa importância que muitas vezes é usado para essas ações. O autor ainda enfatiza a necessidade de uma abordagem específica para o empreendedorismo corporativo, para diminuir as limitações ao desenvolvimento dos indivíduos realmente empreendedores em organizações principalmente de grande porte, uma vez que ações nesse âmbito precisam ser bem fundamentadas (LENZI, 2008).

O segundo grupo analisado refere-se as limitações pessoais do indivíduo, onde foi encontrado 9 correlações nas 34 respostas (26,47%) sobre as barreiras percebidas pelos respondentes na utilização das competências empreendedoras na sua atuação profissional. Nas respostas desse grupo foi possível observar o enfoque dos respondentes nas barreiras referentes a questões de confiança, medo de enfrentar desafios, dificuldade em tomadas de decisões pessoais, falta de conhecimento na área empreendedora e dificuldade em colocar em prática o que foi aprendido apenas teoricamente. Além disso, algumas respostas destacaram desafios específicos, como a necessidade de atualização sobre o mercado digital e o uso da tecnologia como meio de aproximação ao cliente.

Outras barreiras mencionadas incluem a falta de experiência e a necessidade e dificuldade de conquistar uma imagem de profissional competente perante os gestores, quando se tem pouca idade. A liderança e a capacidade de reunir esforços em equipe também são mencionadas como desafios, destacando a importância das competências interpessoais.

As competências empreendedoras são passíveis de aprendizado. Mourão e Monteiro (2018) elencam que o processo de desenvolvimento profissional perpassa pelo auto identificação do indivíduo acerca das competências associadas ao objetivo almejado, levantamento das lacunas de competências, plano e ações de aprendizagens, identificação do progresso e reflexão sobre as metas pessoais até o retorno ao objetivo almejado, nesse processo cíclico. Lenzi (2008) menciona que o empreendedorismo individual pode ser desenvolvido em qualquer ponto da vida, bastando apenas do próprio desejo e a oportunidade em fazê-lo. Assim, o autor compreende que todos os indivíduos podem se aperfeiçoar nesse sentido, a depender dos objetivos pessoais e das condições do meio.

A terceira categoria de respostas analisadas correspondem ao grupo de barreiras sobre aspectos práticos do empreendedorismo. Esse grupo obteve 6 correlações às 34 respostas (17,64%). As respostas analisadas abordam questões sobre os desafios práticos inerentes da atuação empreendedora, como a compreensão da necessidade de uma visão analítica e ampla a respeito das oportunidades de mercado e do conhecimento sobre a concorrência, conhecimento profundo do mercado em atuação e capacidade analítica para aproveitar as

oportunidades de destacar o seu negócio. Dornelas (2018) afirma que o empreendedor de sucesso se difere dos demais pelo fato de conhecer como poucos o negócio em que atua, característica que requer tempo e experiência. O autor ainda afirma que a parte mais difícil do processo empreendedor é a de identificar e avaliar uma boa oportunidade, (DORNELAS, 2018)

Outras barreiras elencadas falam sobre aspectos subjetivos para a boa execução das ações práticas, como a persistência em todo o processo, principalmente no início, capacidade de tomar decisões assertivas, ter ambições realistas e compreensão do seu momento atual ou do seu negócio, além da bagagem e comprometimento em saber como conduzir bem seu negócio.

Outras dificuldades abordadas falavam sobre a capacidade de compreender as atualizações do mercado e saber como implementar as novidades de forma gradual e inteligente ao seu negócio ou área de atuação. Além das dificuldades nas ações empreendedoras dentro da sua organização de atuação, no sentido de ter o conhecimento sobre como executar funções de seu gestor, quando preciso, e saber como tomar decisões inerentes a liderança, assumindo essa posição de forma a adquirir respeito e reconhecimento dos demais funcionários. Faria e Pacheco (2013) afirmam que para que os profissionais de secretariado desenvolvam com eficiência e eficácia suas atividades, precisam dispor de competências gerenciais como: conhecimentos, habilidades e atitudes.

Com o objetivo de compreender a influência do curso de Secretariado Executivo na atuação empreendedora dos participantes, foi elaborada uma pergunta aberta sobre se eles já haviam exercido alguma atividade empreendedora e, em caso afirmativo, por quanto tempo. Como complemento, foi perguntado aos que responderam afirmativamente se o curso de Secretariado Executivo da UFC havia influenciado nesse processo. As respostas foram transcritas, compiladas e analisadas. Dos 48 respondentes, 26 afirmaram já haver exercido atividade empreendedora ou estar exercendo, correspondendo a um percentual de 54,16%, enquanto 22 responderam que ainda não haviam exercido atividade empreendedora (45,84%), embora alguns reconheçam que precisam trabalhar o empreendedorismo dentro da organização onde trabalham. O Quadro 4 ilustra os resultados compilados dos que responderam afirmativamente para a atividade empreendedora. O Quadro 4 mostra também a transcrição de parte de algumas respostas dos participantes.

Quadro 4 - Atividades empreendedoras e possíveis influências do curso de Secretariado Executivo.

Resposta	Atividade Empreendedora	Duração	Influência do Curso de Secretariado Executivo
1	Confeiteira em desenvolvimento	Não especificado	“Não”
2	Auxílio familiar na venda de cosméticos	Não especificado	“Após meu início no curso, a parte de estoque e de divulgação foi reformulada e ajudou bastante para que as vendas não parassem durante a pandemia”
3	Alavancagem financeira	Não especificado	“...desenvolvemos algumas competências empreendedoras me influenciando nesse novo negócio”
4	Venda de produtos eletrônicos	2 anos	“...sim ajudou a organizar as finanças e potencializar o lucro”
5	Venda de produtos moda praia	1 ano e meio	“sim, ...disciplinas de empreendedorismo e gestão mercadológica auxiliaram para o melhor estudo de mercado”
6	Diversas atividades empreendedoras	Não especificado	“o curso não teve influência pois ainda não cursava”
7	Venda e fabricação de donuts	1 ano	"Aprendi muito sobre gestão de processos e delimitação de atividades."
8	Serviços de mentoria em trabalhos acadêmicos	Até 01 semestre letivo	Sim, essa atividade tem embasamento nos conhecimentos técnicos obtidos ao longo da formação em Secretariado Executivo”
9	Empresa de energia solar	Mais de 2 meses	"com certeza vivência do que se é aprendido no curso"
10	Não especificado	20 anos	”Tive influência”
11	Mentoria em trabalhos acadêmicos	3 meses	Não teve influência direta do curso
12	Blog de Finanças em rede social	Não especificado	Não
13	Vendedor	Não especificado	“Diria que foi graças ao curso”
14	Empreendimento em tempo integral	Não especificado	"Não teve influência, mas me ajudou na organização do início de tudo"
15	Não especificado	Não especificado	Não se sente confortável para falar sobre
16	Loja virtual e venda de trufas	Pouco tempo (loja)	Não
17	Confeiteira autônoma	Cerca de 3 anos	“Sem influência do secretariado”
18	Atividade empreendedora antes de cursar Secretariado Executivo	5 anos	Não
19	Não especificado	Não especificado	“o curso colaborou com negociações, plano de negócios, gestão de empresas etc”
20	Projeto de empreendedorismo da universidade	6 meses	“foi possível desenvolver várias competências aliadas ao momento de conhecimento na universidade.”
21	Não especificado	Cerca de 1 ano	Não especificado
22	Microempreendedor de serviços de tráfego pago	Antes de cursar faculdade	Não
23	Projeto de empreendedorismo social	3 anos	“Não, pois ainda não cursava o curso”

24	Venda de doces	Pouco tempo	“Eu ainda não cursava a graduação”
25	Já exerceu (Não especificado)	Não especificado	Não
26	Curso de idiomas	5 anos	“Nenhuma influência perceptível”

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

No quadro é possível observar uma diversidade de atividades empreendedoras em que os participantes estão envolvidos ou já se envolveram. As atividades variam entre setores alimentícios, vendas e E-commerce, serviços e consultoria, educação e desenvolvimento pessoal. Quando questionado sobre o fato de o curso haver influenciado o participante no empreendedorismo dessas atividades, dos 26 respondentes 11 relataram ter sofrido influência do curso (42,30%), enquanto 12 participantes afirmaram não terem sido influenciados pelo curso (46,15%). Alguns afirmaram não ter sido influenciados pelo curso na decisão de empreender pelo fato de terem iniciado essa atividade antes de iniciar o curso, porém reconhecem que os conhecimentos adquiridos no curso ajudaram nos negócios. Sobre as várias possibilidades de atuações do profissional de SE, Durante et al. (2011) afirmam que a base interdisciplinar do curso proporciona conhecimentos de diversas áreas, a serem aperfeiçoadas de acordo com a necessidade em que cada profissional está inserido.

Entre as atividades em que o curso de Secretariado Executivo demonstrou influência positiva, destaca-se a venda de cosméticos, na qual o participante mencionou que o curso ajudou na organização do estoque e na divulgação durante a pandemia. Da mesma forma, a venda de produtos eletrônicos e a venda de produtos moda praia relataram que disciplinas relacionadas ao empreendedorismo e à gestão mercadológica auxiliaram no estudo de mercado, organização financeira e aumento do lucro.

Quanto ao tempo dessas atividades, a maioria apresenta duração relativamente curta, variando de 6 meses até 1 ano. Esses empreendimentos de menor duração podem representar empresas ainda no início da atividade. Por outro lado, algumas atividades apresentam maior tempo de atividade, variando de 2 anos até 20 anos. Esses empreendimentos de maior duração podem sugerir uma maior estabilidade e sucesso na gestão dos negócios.

Em continuidade ao questionário, ainda visando compreender a influência do curso na atuação empreendedora dos participantes, foi elaborada uma pergunta aberta com as seguintes indagações: Pretende exercer atividade empreendedora? Por quê? Quando? O curso de Secretariado Executivo te influenciou nesse plano? Como resultado obtido, das 48 respostas, 27 participantes (56,25%) afirmaram ter interesse em exercer atividade empreendedora, embora somente 21 desses tenham informado as motivações para tal. Os participantes que

afirmaram não ter planos de empreender foram um total de 21, correspondente a 43,75%. Entre os participantes que relataram falta de interesse no empreendedorismo, justificaram como não se sentirem motivados para empreender na área secretarial, por não estar nos objetivos pessoais, a imprevisibilidade do mercado, a falta de tempo, a falta de identificação com o ramo e a preferência por concurso público.

Com relação aos que responderam afirmativamente e justificaram, as motivações foram diversas. Desta forma as respostas foram transcritas, analisadas e categorizadas em três grupos com as principais motivações sobre: Conhecimento da área, Independência financeira e flexibilidade de horários, Identificação pessoal com o empreendedorismo. As respostas foram ilustradas no Quadro 5.

Quadro 5 – Motivações dos participantes para empreender

Respostas	Motivações
Grupo 1 - Conhecimento da área	
1	Tem o empreendedorismo como ferramenta do futuro
2	Reconhece o mercado secretarial como opção viável, e vê nele uma opção de renda extra com pretensão na acessória remota
3	Já atua de modo informal como freelance. Pretende ampliar rede de contatos para alavancar a carreira mesmo em paralelo a outra profissão.
4	Já atua na área
5	Já exerce atividade empreendedora
6	Já atua na área, embora ainda a considera desafiadora. Porém o aprendizado com o desafio está sendo satisfatório
Grupo 2 - Independência financeira e flexibilidade de horários	
7	Buscar a realização financeira através do negócio empreendedor.
8	Preferência por não trabalhar para os outros, valorização da liberdade de horários, possibilidade de fazer o que gosta e os benefícios que isso traz.
9	Ter independência financeira, flexibilidade de horários.
10	Necessidade de uma renda extra. Considera como uma atividade essencial para qualquer profissional.
11	Ter outras fontes de renda, ganhos escaláveis, autonomia.
12	Horários flexíveis e liberdade financeira
13	Flexibilidade de horários
14	Autonomia, flexibilidade e rentabilidade no mercado atual
15	Liberdade financeira
16	Autonomia na atuação
Grupo 3 - Identificação pessoal com o empreendedorismo	
17	Algo que traz estímulos cotidianos
18	Identificação com novos desafios
19	Amor por criar, liderar, gerenciar e prosperar
20	Fazendo pós-graduação para aprofundar os conhecimentos
21	Pretensão em atuar no ramo de vestuário

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Sobre a pergunta acerca da influência do curso no plano de empreender, 11 do total de 27 participantes (40,74%) que responderam afirmativamente para a pretensão de empreender, mencionaram que o curso de Secretariado Executivo teve alguma influência nesse plano. Com relação à quando os participantes pretendem empreender, a maioria dos que responderam relacionaram a conclusão da graduação como delimitador desse prazo, outros responderam já ter esse plano em execução e uma minoria não sabem ao certo.

Por fim, foi questionado aos estudantes sobre como eles avaliam a influência do curso e das disciplinas cursadas no seu desenvolvimento de competências empreendedoras. Para esse objetivo foi elaborado uma questão fechada e obrigatória, com uma escala Likert de 5 pontos, contendo opções que variavam de pouca influência a influência muito alta. As respostas obtidas estão ilustradas no gráfico 7.

Gráfico 7 – Influência do curso e das disciplinas no desenvolvimento de competências empreendedoras



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Ao analisar o gráfico 7, podemos notar que a maioria dos participantes (43,75%) relatou uma influência média do curso e das disciplinas no desenvolvimento das competências empreendedoras. Em seguida, aproximadamente um terço dos participantes (31,25%) reconheceu uma alta influência, enquanto 10,41% consideraram a influência muito alta. Por outro lado, uma parcela semelhante de 10,41% afirmou perceber uma baixa influência do curso e das disciplinas nesse desenvolvimento, e apenas 4,16% não atribuíram nenhuma influência do curso.

Após análise dos dados o capítulo a seguir trará as considerações finais, contendo as verificações sobre o possível alcance dos objetivos propostos, dificuldades da pesquisa e sugestões para o curso de Secretariado Executivo na UFC sobre os assuntos pesquisados.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo abordou os principais tópicos relacionados ao secretário executivo no desenvolvimento e aplicação das competências empreendedoras. Diante disso a pesquisa teve como objetivo geral investigar o grau de impacto das competências empreendedoras adquiridas pelos egressos e graduandos do curso de Secretariado Executivo na UFC para a sua atuação profissional.

Constata-se que o objetivo geral foi atendido, porque efetivamente o trabalho conseguiu verificar que a maior parte dos entrevistados perceberam impactos em níveis altos ou muito altos das competências empreendedoras apresentadas na pesquisa, no seu desenvolvimento profissional. Mesmo havendo uma parte menor que, de modo geral identificou os impactos das competências apresentadas em níveis medianos, pode-se perceber que os participantes têm consciência da importância dessas competências para sua atuação profissional.

Para melhor compreensão dos resultados foi feita uma síntese dos principais achados da pesquisa sobre cada objetivo específico conforme apresentado no Quadro 6.

Quadro 6 – Síntese dos objetivos da pesquisa

Objetivo Geral Investigar o grau de impacto das competências empreendedoras adquiridas pelos egressos e graduandos do curso de Secretariado Executivo na UFC para a sua atuação profissional	
Objetivos Específicos	Síntese dos achados
Listar as competências empreendedoras presentes no Projeto Pedagógico do curso de Secretariado Executivo na UFC	As competências empreendedoras foram efetivamente identificadas e listadas a partir do Projeto Pedagógico do curso. Essas competências foram relacionadas com base no referencial teórico, utilizando a tipologia proposta por Lenzi (2008). Essa abordagem permitiu a utilização dessa tipologia na elaboração do questionário da pesquisa.
Avaliar a influência do curso de Secretariado Executivo na UFC no desenvolvimento de competências empreendedoras na percepção dos egressos e graduandos do curso citado	O questionário revelou que a maioria dos participantes percebeu uma influência mediana do curso no desenvolvimento das competências, seguidos de uma parcela também considerável que relacionou o curso como uma influência de nível alto ou muito alto. Apenas uma pequena parcela não relacionou influência do curso nas competências listadas. Foi identificado como justificativa desse resultado que alguns participantes já possuíam essas competências em sua atuação profissional antes mesmo de iniciar o curso, e que o curso serviu para aprimorar e fornecer uma compreensão teórica sobre as competências empreendedoras.
Comparar o grau de impacto das competências empreendedoras no desenvolvimento profissional de egressos e graduandos do curso de Secretariado Executivo da UFC	Os dados obtidos revelaram que, de maneira geral, os egressos apresentaram um número maior de avaliações em níveis de alto impacto e impacto muito alto em comparação aos graduandos. Por outro lado, o número de atribuições em níveis de médio, baixo ou nenhum impacto foi mais frequente entre os graduandos do que entre os egressos. Esses resultados sugerem que os alunos vão desenvolvendo as competências ao longo do curso, adquirindo uma compreensão mais aprofundada das mesmas durante sua progressão acadêmica. Isso indica que a conclusão da graduação proporciona uma maior compreensão das competências em seu contexto profissional, refletindo-se na capacidade

	de gerar um impacto mais significativo.
Identificar as principais barreiras enfrentadas pelos egressos e graduandos do curso de Secretariado Executivo na UFC quando precisaram das competências empreendedoras na sua atuação profissional	<p>A pesquisa identificou barreiras presentes em diferentes áreas abrangendo desde aspectos práticos do empreendedorismo como: desafios inerentes ao mercado empreendedor, desafios da abertura de um negócio próprio, a capacidade de lidar com a concorrência, conhecimento para condução do negócio, visão de mercado, conhecimentos sobre funções de gestão, capacidade de tomada de decisões gerenciais.</p> <p>Limitações no ambiente de trabalho ou externas ao indivíduo: falta de autonomia no trabalho, ausência de uma cultura empreendedora dentro das organizações, falta de confiança por parte dos gestores sobre as ideias advindas dos profissionais de secretariado, falta de independência e liberdade criativa, distanciamento entre a formação acadêmica e a vivência prática, dificuldade de exercer competências empreendedoras referente a atuação em área administrativa</p> <p>Limitações pessoais dos indivíduos: falta de experiência profissional, medo nas tomadas de decisões, falta de confiança e dificuldades em aplicar o conhecimento teórico adquirido durante a graduação na prática profissional.</p>

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Com isso foi possível responder ao questionamento levantado anteriormente sobre qual o grau de impacto que as competências empreendedoras adquiridas no curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal do Ceará (UFC) tiveram no desenvolvimento profissional dos secretários executivos. Verificou-se que o curso teve grau de impacto significativo das competências empreendedoras no desenvolvimento profissional dos secretários executivos participantes da pesquisa, seja na aquisição dessas competências ao ingressar no curso ou da compreensão teórica e aprimoramento de competências já identificadas antes de iniciarem a graduação. Foi percebido também que os graus de impacto têm diferenças significativas quanto ao nível de formação em que o secretário se encontra, sendo também uma das justificativas para a compreensão do resultado que aponta para a influência do curso no desenvolvimento das competências empreendedoras nos alunos e graduados.

Com base nas análises dos dados coletados, principalmente nas respostas das perguntas abertas, foi possível perceber que alguns participantes não tinham total compreensão teórica das competências pesquisadas. Assim também como alguns ainda não conseguiam compreender o pensamento empreendedor dentro de uma organização, no caso, o intraempreendedorismo, atrelando frequentemente o empreendedorismo somente à abertura de um negócio próprio. Desta forma, entende-se que há uma necessidade de o curso abordar, mais enfaticamente, o estudo das competências empreendedoras nas disciplinas, principalmente na cadeira de empreendedorismo.

Outro fator que pode ser melhorado no curso é a busca pela proximidade do estudo

das competências empreendedoras, por exemplo, com a realidade vivenciada nas organizações, conforme abordado em algumas respostas sobre as barreiras enfrentadas pelos participantes. A profissão secretarial ainda é muito estigmatizada. Portanto o mercado ainda carece de um conhecimento mais aprofundado sobre as múltiplas competências do profissional de SE, que o possibilita atuar em diversas áreas nas organizações. Desta forma, ainda há distanciamento entre o que se ensina na graduação com relação a atuações para além das bases secretariais, e o que de fato o profissional consegue de espaço para atuar dentro das organizações, a perceber pelos anúncios de vagas na área, frequentemente atrelando o cargo a figura feminina, para atuação em funções básicas.

Vale ressaltar que os resultados obtidos tiveram limitações quanto a amostra, onde o uso da metodologia de coleta utilizando questionário por meio de formulário eletrônico, com aplicação de forma virtual, favoreceu um menor retorno de respostas do que as coletas feitas de forma pessoal, devido ao critério de amostragem por acessibilidade ou conveniência. Outra questão limitadora foi o fato da pesquisa ter sido através de auto avaliação dos participantes, onde as respostas dependem de vários fatores relacionados ao momento atual do respondente, seja em questão de disponibilidade de tempo para uma maior dedicação na compreensão das perguntas e reflexão acerca das respostas, engajamento ou motivações dos estudantes, entre outros fatores que podem influenciar a realidade das respostas no ato da pesquisa.

O presente trabalho tem a pretensão de seguir abrindo espaço para novas pesquisas mais aprofundadas sobre a temática, visando uma melhor compreensão da abordagem sobre o empreendedorismo na atuação do profissional de Secretariado Executivo, seja aplicando os conhecimentos adquiridos na graduação sobre as competências empreendedoras nas diversas áreas corporativas onde esse profissional atua, ou na abertura de um negócio próprio, aplicando os vastos conhecimentos que a graduação em SE fornece aos seus profissionais.

REFERÊNCIAS

ARMUÑA, C. et al. From stand-up to star-up: exploring entrepreneurship competences and STEM women's intention. *International Entrepreneurship and Management Journal*, v. 16, p. 69-92, 2020.

BARBOSA, Sheila Mara Costa. DURANTE, Daniela Giaretta. **Secretariado executivo e empreendedorismo: realidade ou utopia?**. *Revista de Gestão e Secretariado - GeSec*, São Paulo, v. 4, n. 1, p. 56-74, jan./jun. 2013. Disponível em: https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/143/pdf_1

BRYMAN, A. **Social Research Methods**. Oxford University Press. 2016. p. 97

BRASIL. GOVERNO FEDERAL. **Mapa de Empresas**. Painel Mapa de Empresas. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapade-empresas>. Acesso em: 08 abr. 2023.

BRASIL. **Resolução 3, de 23 de junho de 2005**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de Secretariado Executivo. *Diário oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 4 de julho de 2005. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces003_05.pdf. Acesso em: 11 abr. 2023.

BRUN, A.; CECHET, G.; NEUMANN, S. **Gestão secretarial: a evolução das funções do profissional de secretariado e a efetividade da inteligência emocional nos processos de trabalho**. *Secretariado Executivo em Revist@*, v. 8, 6 mar. 2013.

COOLEY, L. **Entrepreneurship Training and the Strengthening of Entrepreneurial Performance**. Final Report. Washington: USAID, 1990

COSTA, Robson Antonio Tavares; COSTA, Jessica Sabrina. **O curso de Secretariado Executivo como agente de formação de empreendedores**. *Revista de Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia*, v. 2, n. 2, p. 69-82, 2016.

DORNELAS, J. C. **Empreendedorismo: Transformando ideias em negócios**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2018. p. 54.

DORNELAS, José. **Empreendedorismo: Transformando Ideias em Negócios**. Empreende. 7. ed. São Paulo: Empreende, 2021.

DILLI, S.; WESTERHUIS, H. **How institutions and gender differences in education shape entrepreneurial activity: a cross-national perspective**. *Small Buss Econ*, v. 51, p. 371-392, 2018.

DRUCKER, P. **Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles**. Londres: Heinemann, 1985.

DURANTE, Daniela Giaretta; VAZ, Caroline de Fátima Matiello; BERTOLETTI, Roberta; SANTOS, Maria Elizabete Mariano dos; CHAIS, Cassiane. **Atuação e ascensão profissional a partir da formação em Secretariado Executivo: levantamento com egressos da UPF/RS**. *Revista de Gestão e Secretariado*, São Paulo, v. 2, n. 2, 2011.

FARIA, D. A. de A.; PACHECO, F. L. **O Secretário Executivo e a Tomada de Decisão em uma Instituição de Ensino Superior do Estado de Sergipe**. Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review), [S. l.], v. 4, n. 1, p. 104–125, 2013. DOI: 10.7769/gesec.v4i1.141. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/141>

FEIJÓ, Amanda Monteiro; VICENTE, Ernesto Fernando Rodrigues; PETRI, Sérgio Murilo. **O uso das escalas likert nas pesquisas de contabilidade**. Revista Gestão Organizacional, [S.L.], v. 13, n. 1, p. 27-41, 30 mar. 2020.

FILION, L. J. **Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios**. Revista de Administração da USP, São Paulo, v.34, n.2, p.05-28, abr.-jun. 1999.

GEM (Global Entrepreneurship Monitor). **Global Entrepreneurship Monitor 2021/2022** Global Report: Opportunity Amid Disruption. London: GEM, 2022

GOV.BR. **Brasil registra saldo de quase 700 mil empresas abertas nos primeiros quatro meses do ano. 2020**. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2020/06/brasil-registra-saldo-de-quase-700-mil-empresas-abertas-nos-primeiros-quatro-meses-do-ano>. Acesso em: 11 abr. 2023.

GUIMARAES, C. P.; OLIVEIRA, Q. K. H.; DIMAS, M. S.; CORREA, T. M. M. **O empreendedorismo no contexto da covid-19: Necessidade, oportunidade e solidariedade**. In: VI Seminário Científico do UNIFACIG, 2020, Manhuaçu. Anais do seminário científico do UNIFACIG, 2020. v. 6.

KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

LAKATOS, E. M.; Marconi, M. de A. **Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LEITE, Emanuel Ferreira. **O fenômeno do empreendedorismo**. Saraiva Educação SA, 2017.

LENZI, F. C. **Os empreendedores corporativos nas empresas de grande porte: um estudo da associação entre tipos psicológicos e competências empreendedoras**. Tese de doutorado - Universidade de São Paulo, 2008. p. 49 Disponível em: <www.teses.usp.br/teses/.../12/.../tese_fernando_lenzi_usp.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2023.

LIKERT, Rensis. **A technique for the measurement of attitudes**. Archives of psychology, 1932.

LIZOTE, Suzete Antonieta; VERDINELLI, Miguel Angel. **Relação entre competências empreendedoras e desempenho: um estudo em empresas prestadoras de serviços contábeis**. Revista de Contabilidade e Organizações, v. 8, n. 22, p. 49-59, 2014.

NEUMAN, W. L. **Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches**. Pearson, 2014. p. 43

NONATO JUNIOR, R. **Epistemologia e teoria do conhecimento em Secretariado Executivo: a fundação das ciências da assessoria**. Fortaleza: Expressão Gráfica, 2009.

MCCLELLAND, David C. **Testing for competence rather than for" intelligence."** American psychologist, v. 28, n. 1, p. 1, 1973. Disponível em <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0034092>

MOREIRA, Katia Denise et al. **As competências contemporâneas do Secretário Executivo e a relação com as competências do Middle Manager.** Revista de Gestão e Secretariado, v. 7, n. 1, p. 45-66, 2016.

MOURÃO, L.; PUENTE-PALACIOS, K.; PORTO, J. B.; MONTEIRO, A. C. F. **Percepção de desenvolvimento profissional.** In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (Orgs.). Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2015.

MOURÃO, Luciana; MONTEIRO, Ana Claudia. **Desenvolvimento profissional: Proposição de um modelo conceitual.** Estudos de Psicologia (Natal), v. 23, n. 1, p. 41, 2018. Boletim nº 27, 15 de outubro de 2020.

OLIVEIRA, J. L. et al. **Empreendedorismo e pandemia: o aumento de novos negócios no Brasil.** Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional, v. 17, n. 4, p. 51-66, 2021.

OLIVEIRA, A. de S. **Empreendedores: pessoas essenciais que fazem acontecer.** Curitiba: PUCPRESS, 2021.

PAES, Raul Vitor Oliveira et al. **Novas formas de atuação do profissional de secretariado executivo.** Revista de Gestão e Secretariado, v. 6, n. 1, p. 99-125, 2015.

SCHUMACHER, Alexandre J.& PORTELA, Keyla C. A. **Gestão Secretarial: o desafio da visão holística.** Cuiabá: Adeptus, 2009.

SCHUMPETER, J.A. **Capitalismo, Socialismo e Democracia.** Rio de Janeiro: Editora Fundo de Cultura, 1961.

SCHUMPETER, J. A. **The theory of economic development.** Oxford University Press, 1982. Schultz, E. G.; Soares, J. V.; Nunes, M. V., & Matiello, C. F. (2015). **O perfil, os desafios e as perspectivas do sexo masculino na área secretarial.** Revista Expectativa Secretariado Executivo, 14(14).

SEBRAE. GEM: **Empreendedorismo no Brasil - Relatório Executivo.** [S.l.]: SEBRAE, fevereiro de 2022. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Sebrae%2050+50/Not%C3%ADcias/gem-fev-2022.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2023.

SEBRAE (Brasil). **Observatório Global: apoio ao empreendedorismo na pandemia.** Apoio ao empreendedorismo na pandemia. 2020. Boletim nº 27, 15 de outubro de 2020. Disponível em: [https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/156c00f0e229ab784ba84015a637c84f/\\$File/30378.pdf](https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/156c00f0e229ab784ba84015a637c84f/$File/30378.pdf). Acesso em: 08 abr. 2023

SILVA, Ana Cristina Brandão Ribeiro. **Atuação e competências do secretário executivo:** assessor, gestor, consultor, empreendedor. In: Enasec, 1, Toledo, Pr. 2010.

UFC – UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. Biblioteca Universitária. **Projeto Pedagógico do Curso de Secretariado Executivo.** Fortaleza, 2017. 75 p. Disponível em: https://si3.ufc.br/sigaa/public/curso/ppp.jsf?lc=pt_BR&id=657453. Acesso em: 17 abr. 2023

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA APLICADO AOS EGRESSOS E GRADUANDOS DO CURSO DE SECRETARIADO EXECUTIVO NA UFC DE 2017 A 2022.

1 - Sexo biológico

- Masculino
 Feminino

2 - Idade

- 17-25 anos
 26-30 anos
 31-35 anos
 36-40 anos
 +40 anos

3 - Status acadêmico

- Egresso do Secretariado Executivo
 Graduando do Secretariado Executivo

4 – Se é graduando, qual semestre você está cursando?

- 1º semestre
 2º semestre
 3º semestre
 4º semestre
 5º semestre
 6º semestre
 7º semestre
 8º semestre

Percepção sobre as competências empreendedoras

A seguir, encontra-se uma lista com 10 competências empreendedoras. Por favor, leia com atenção e avalie em que medida você demonstra comportamentos que se encaixam nessas competências. Utilize os conhecimentos adquiridos no curso como referência para sua avaliação.

Na sua percepção qual o grau de impacto das seguintes competências empreendedoras no seu desenvolvimento profissional? (Assinale a opção correspondente)

5 - Busca por oportunidade e iniciativa (BOD): Envolve liderar ou executar iniciativas que visam criar, reinventar, produzir ou vender novos produtos ou serviços por meio de novos projetos, ideias e estratégias. Pessoas com essa competência são capazes de gerar resultados positivos para a empresa ao identificar e capturar oportunidades de negócios no mercado, e ao comercializar os produtos e serviços criados

Nenhum impacto	Pouco impacto	Impacto mediano	Alto impacto	Impacto muito alto

6 - Correr riscos calculados (CRC): Envolve avaliar as possibilidades de risco associadas às suas decisões dentro da empresa ou do mercado, utilizando informações coletadas como base. Pessoas com essa competência agem proativamente para minimizar os riscos envolvidos nas ações propostas. Demonstram disposição em assumir riscos, considerando-os como um desafio pessoal e reconhecendo que podem gerar benefícios significativos para a empresa.

Nenhum impacto	Pouco impacto	Impacto mediano	Alto impacto	Impacto muito alto

7 - Exigência de qualidade e eficiência (EQE): Pessoas com essa competência envolvem desenvolvem atividades altamente inovadoras, proporcionando excelência e efetividade nos procedimentos. Têm o desempenho reconhecido pela satisfação dos clientes internos e externos através dos resultados e das ações empreendidas. Cumprem prazos como um padrão de qualidade que é reconhecido por todos os envolvidos.

Nenhum impacto	Pouco impacto	Impacto mediano	Alto impacto	Impacto muito alto

8 - Persistência (PER): Envolve a habilidade de driblar ou transpor obstáculos para lidar com as adversidades. Em vez de desistir diante de situações desfavoráveis, busca alternativas para alcançar os objetivos. Disposição em assumir a responsabilidade por ações e resultados, adotando uma postura proativa para atingir o que foi proposto.

Nenhum impacto	Pouco impacto	Impacto mediano	Alto impacto	Impacto muito alto

9 - Comprometimento (COM): Pessoas com essa competência realizam tarefas de acordo com as condições estabelecidas, cumprindo as expectativas dos patrocinadores e colaboradores internos. Demonstram disposição em auxiliar a equipe na conclusão de uma tarefa, incluindo a disposição de executar atividades práticas, caso necessário. Se empenham em manter a satisfação dos clientes, ressaltando a boa vontade a longo prazo em detrimento ao lucro imediato.

Nenhum impacto	Pouco impacto	Impacto mediano	Alto impacto	Impacto muito alto

10 - Busca de informações (BDI): Pessoas com essa competência se dedicam em buscar pessoalmente fontes confiáveis sobre fornecedores, clientes e concorrentes. Exploram pessoalmente novos procedimentos para seus projetos ou ideias inovadoras. Consultam especialistas para obter assessoria quando necessário.

Nenhum impacto	Pouco impacto	Impacto mediano	Alto impacto	Impacto muito alto

11 - Estabelecimento de metas (EDM): Pessoas com essa competência estabelecem seus próprios objetivos, sem se limitar ao que é imposto pela empresa. Se certificam que suas metas sejam claras, específicas e compreendidas por todos os membros da equipe. Garantem que suas metas sejam mensuráveis e acompanhadas de perto por todos os envolvidos.

Nenhum impacto	Pouco impacto	Impacto mediano	Alto impacto	Impacto muito alto

12 - Planejamento e monitoramento sistemático (PMS): Pessoas com essa competência desenvolvem planos que incluem tarefas e prazos claros e bem definidos. Revisam regularmente seus planos, fazendo ajustes quando necessário. Tomam decisões corajosas, mas sempre fundamentadas em informações e registros para prever resultados.

Nenhum impacto	Pouco impacto	Impacto mediano	Alto impacto	Impacto muito alto

13 - Persuasão e rede de contatos (PRC): Envolve a capacidade de persuadir indivíduos a se tornarem parceiros em seus projetos, permitindo o acesso aos recursos necessários para alcançar os objetivos propostos. Habilidade em utilizar estrategicamente pessoas para alcançar resultados e obter recursos necessários. Fortalecimento e ampliação da rede de relacionamentos interna e externa à organização.

Nenhum impacto	Pouco impacto	Impacto mediano	Alto impacto	Impacto muito alto

14 - Independência e autoconfiança (IAC): Pessoas com essa competência são dispostas a desafiar normas, ultrapassar barreiras e superar obstáculos enraizados na empresa. Mantém a confiança em seu ponto de vista e o defende diante de oposições. Demonstram autoconfiança em suas ações e encara desafios sem temor.

Nenhum impacto	Pouco impacto	Impacto mediano	Alto impacto	Impacto muito alto

15 - Explique de modo geral, de que forma as competências assinaladas como 4 (alto impacto) e 5 (impacto muito alto) foram importantes no seu desenvolvimento profissional.

16 - As competências empreendedoras auxiliam no exercício profissional independente de vínculos contratuais. Tanto empresários como empregados precisam em diferentes momentos dessas competências. Quais as principais barreiras você vivenciou enquanto profissional de secretariado quando precisou das competências empreendedoras na sua atuação profissional?

17 - Já exerceu atividade empreendedora? Qual? Por quanto tempo? Teve alguma influência do seu curso de Secretariado Executivo?

18 - Pretende exercer atividade empreendedora? Por quê? Quando? O curso de Secretariado Executivo te influenciou nesse plano?

19 - Como você avalia a influência do curso e das disciplinas cursadas no seu desenvolvimento de competências empreendedoras? (Assinale a opção correspondente)

Nenhuma influência	Pouca influência	Influência mediana	Alta influência	Influência muito alta