



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIAS, CONTÁBEIS E
SECRETARIADO EXECUTIVO – FEAACS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
BACHARELADO EM SECRETARIADO EXECUTIVO

BRUNA DA SILVA BRAGA

IGUALDADE DE GÊNERO E ESPAÇO PARA A MULHER NO MERCADO:
PANORAMA PROFISSIONAL DA SECRETÁRIA EXECUTIVA EM EXERCÍCIO

FORTALEZA-CE

2017

BRUNA DA SILVA BRAGA

**IGUALDADE DE GÊNERO E ESPAÇO PARA A MULHER NO MERCADO:
PANORAMA PROFISSIONAL DA SECRETÁRIA EXECUTIVA EM EXERCÍCIO**

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Secretariado Executivo da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Secretariado Executivo.

Orientado por: Prof. Dra. Dolores
Aronovich Agüero

**FORTALEZA
2017**

BRUNA DA SILVA BRAGA

**IGUALDADE DE GÊNERO E ESPAÇO PARA A MULHER NO MERCADO:
PANORAMA PROFISSIONAL DA SECRETÁRIA EXECUTIVA EM EXERCÍCIO**

Monografia apresentada ao Curso de Secretariado Executivo do Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado Executivo da Universidade Federal do Ceará.

Orientadora: Prof^a. Dra. Dolores Aronovich Agüero.

Aprovada em ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Doutora Dolores Aronovich Agüero (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^a Doutora Maria Conceição Pereira Barros
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^a Mestre Daniela Giareta Durante
Universidade Federal do Ceará (UFC)

**A Deus,
à minha família e a todos que
contribuíram na trajetória acadêmica.**

AGRADECIMENTOS

A Deus em primeiro lugar, pela força e sabedoria concedidas até aqui.

Aos meus pais Maria do Carmo e Raimundo Revi, pelo esforço de educar enquanto puderam e pelo exemplo a buscar e não desistir. Aos meus irmãos, pelo apoio sempre que necessário.

Aos caríssimos mestres, que contribuíram para minha formação profissional e humana, em especial às professoras Daniela Durante, Conceição Barros e Joelma Soares, que conduzem com maestria o Curso de Secretariado Executivo da UFC.

À orientadora Lola Aronovich pelo apoio incondicional, ensinamentos e incentivos que me foram dispensados nessa trajetória.

A todas as amizades fraternais construídas durante a graduação, em especial à Jaciara Pinheiro, Décya Emanuela e Raul Mesquita, pela parceria e todas as experiências compartilhadas na vida acadêmica, que fazem de mim alguém melhor.

Ao Presidente e equipe da Federação das CDLs do Ceará, pela parceria e oportunidade de me desenvolver como ser humano e secretária executiva realizada, fazendo-me honrada pela escolha profissional.

No dia que for possível à mulher amar-se em sua força e não em sua fraqueza; não para fugir de si mesma, mas para se encontrar; não para se renunciar, mas para se afirmar, nesse dia então o amor tornar-se-á para ela, como para o homem, fonte de vida e não perigo mortal.

(BEAUVOIR, Simone. Todos os Homens são Mortais, 1946)

RESUMO

Ao longo da história, a mulher vem ocupando gradativamente o espaço que lhe é de direito nos diferentes ambientes da sociedade. No que tange à profissional de secretariado executivo, o desenvolvimento de suas competências e a consciência de sua condição técnica possibilitou a abertura do mercado à incorporação de atividades de cogestão e, conseqüentemente, uma atuação mais efetiva no direcionamento da organização. Tendo em vista que a mulher secretária executiva encontra-se no processo de busca de reconhecimento no ambiente de trabalho no que diz respeito às oportunidades, a presente pesquisa busca avaliar a visão das profissionais de Secretariado Executivo sobre seu espaço e oportunidades no mercado de trabalho, dentro da perspectiva de igualdade de gênero, buscando traçar um panorama da profissional, analisando a percepção das profissionais de Secretariado Executivo sobre as lutas de igualdade de gênero no mundo corporativo, e identificando os desafios enfrentados pela classe para reconhecimento igualitário da profissão. Para alcance dos objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa descritiva, de natureza qualitativa. O levantamento dos dados deu-se através de aplicação de questionário enviado a mulheres secretárias formadas ou em conclusão do bacharelado da UFC, elaborado de acordo com o levantamento bibliográfico da pesquisa, com um público de 54 respondentes. Como resultado, identificou-se que as profissionais secretárias entendem que há uma disparidade de oportunidades no mercado em função das condições de gênero, compreendendo que o secretariado está em crescente ascensão e tem ganhado espaço no mercado. A pesquisa identificou ainda percepção de resistência das organizações à liderança que pode ser bem exercida pelas mulheres na busca do reconhecimento à ampla competência de gestão das profissionais secretárias.

Palavras chave: Secretariado Executivo. Mercado de trabalho. Igualdade de gênero.

ABSTRACT

Throughout history, woman has gradually occupied the space that is her right in the different spaces of society. As far as the executive secretarial professional is concerned, the development of their competencies and the awareness of their technical condition made it possible to open the market to the incorporation of co-management activities and, consequently, to a more effective action in the direction of the organization. Considering that the female executive secretary is in the process of seeking recognition in the work environment with regard to opportunities, this research aims at evaluating the vision of the Executive Secretariat professionals about their space and opportunities in the labor market, within the perspective of gender equality, seeking to draw a panorama of the professional, analyzing the perception of these professionals about gender equality struggles in the corporate world, and identifying the challenges faced by the class for equal recognition in the profession. To achieve the proposed objectives, a qualitative descriptive research was carried out. The data was collected through a to women secretaries formed or in conclusion of the UFC bachelor's degree, elaborated according to the bibliographic survey of the research, with a public of 54 respondents. As a result, it was identified that professional secretaries understand that there is a disparity of opportunities in the market due to gender conditions, comprehending that the secretariat is growing and has gained market space. The research also identified organizations' perception of resistance to the leadership that can be well exercised by women in the search for recognition to the broad competence of management of the secretarial professionals.

Key words: Executive Secretaryship. Labor market. Gender equality.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Mulheres da família exercendo atividade laboral remunerada	40
Gráfico 2 – Mulheres da família com ensino superior	41

LISTA DE TABELAS – FINAL

Tabela 1 - Registro no contrato de trabalho,	37
Tabela 2 – Setores	39
Tabela 3 – Avaliação da profissional com relação ao mercado	43
Tabela 4 – Avaliação de oportunidades	45
Tabela 5 – Escolha da profissão	47
Tabela 6 -	
Tabela 7 –	

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

EUA	Estados Unidos da América
FEAAC	Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado Executivo
FENASSEC	Federação Nacional de Secretárias e Secretários
ONG	Organização Não-Governamental
OSCIP	Organização da Sociedade Civil de Interesse Público
UFC	Universidade Federal do Ceará

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
2. SECRETARIADO EXECUTIVO: IGUALDADE DE GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO	15
2.1. Contextualização da história do trabalho da mulher na sociedade	15
2.2. A evolução da profissional de Secretariado Executivo no mercado de trabalho	27
3. METODOLOGIA	34
4. APRESENTAÇÃO DA ANÁLISE DE DADOS	36
4.1. Perfil das secretárias	36
4.2. Visão de Mercado	42
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
6. REFERÊNCIAS	54
7. APÊNDICES	56

1. INTRODUÇÃO

Ser mulher na atualidade tem sido um constante mostrar-se capaz. O antigo papel a desempenhar de mãe e esposa deu lugar aos desafios de realização pessoal fora da função matriarcal, na busca de reconhecimento nos vários âmbitos sociais. A imagem da mulher frágil, direcionada para a formação familiar e submissa à vontade do patriarcado, dá, a passos firmes e constantes, espaço à mulher formada para a contemporaneidade, focada no mercado e com visão de futuro profissional.

Com relação à mulher profissional de secretariado executivo, existe ainda a busca para se estabelecer no mercado como uma profissão de liderança e alta competência no direcionamento corporativo junto aos executivos.

A profissão, com forte identidade feminina, tem acompanhado a evolução da mulher no mercado, ao passo em que as secretárias das décadas de 1960 e 1970 quase nada têm em comum com as profissionais atuais, tanto no perfil quanto na dinâmica de trabalho. A globalização e as constantes mudanças no mundo corporativo provocaram na profissional de secretariado uma evolução na forma de desempenho das atividades que modificou drasticamente a forma de trabalho. O advento tecnológico, as novas formas de desenho das corporações e a multifacetada dinâmica das corporações exigiram da mulher secretária um desenvolvimento intenso na maneira de trabalhar.

Partindo da premissa do constante desenvolvimento feminino no mercado através dos tempos, levantamos o seguinte problema: Qual a visão das profissionais de Secretariado Executivo sobre seu espaço e oportunidades no mercado de trabalho na contemporaneidade, dentro da perspectiva de igualdade de gênero?

Com base neste questionamento, esta pesquisa busca subsídios do contexto do mercado de trabalho sob a perspectivas das mulheres profissionais de secretariado para avaliar o perfil das atuantes na profissão, sob as perspectivas destas próprias, inseridas ao longo das últimas décadas. A intenção é de compreender os desafios trazidos pelas constantes imposições sociais de lutas de busca desafios e oportunidades que são sinalizados diariamente pelo mercado.

Portanto, o trabalho tem como objetivo geral traçar o panorama profissional das secretárias executivas em exercício, verificando os desafios enfrentados para a afirmação do perfil de liderança, dentro da perspectiva da

igualdade de gênero, evidenciando o destaque feminino no mundo corporativo atualmente.

Como objetivos específicos, a pesquisa visa:

1- Avaliar a visão das profissionais de Secretariado Executivo sobre as lutas de igualdade de gênero no mundo corporativo;

2- Identificar os desafios enfrentados pela classe para reconhecimento igualitário da profissão.

Esta pesquisa justifica-se pela ascendência feminina nas corporações há tempos, frente à forte evidência da ampla competência profissional, e mais precisamente dentro do Secretariado Executivo, em que ainda existe a figura estigmatizada da servente de café, atendente de telefone e subserviente.

A realidade é totalmente adversa: mulheres formadas com direcionamento para os diferentes segmentos demandados pelo mercado, mas ainda com forte resistência social, já que a “pintura” é, todavia, da retrógrada forma patriarcal, que limita e oprime a mulher, submetendo-a a diferenciações de salários e planos de carreira.

Vê-se, assim, que a questão do espaço da mulher na sociedade é complexa e tem questões culturais fortemente enraizadas, que fundem-se e formam a atual conjuntura de desigualdade de gênero.

Ao contrário dos que não concordam com a emancipação feminina, não são as feministas que travam uma “guerra dos sexos”, assim como não foram as feministas que inventaram a expressão “sexos opostos”. Essas são criações do patriarcado, que põem as mulheres como o contrário do homem, para sempre reafirmar a superioridade do homem sobre a mulher. O movimento feminista difundiu ideias de igualdade e fez com que as mulheres tivessem oportunidade de legitimar-se como protagonistas sociais.

2. SECRETARIADO EXECUTIVO: IGUALDADE DE GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO

Para fundamentação da pesquisa, o referencial teórico discorre em duas seções. A primeira aborda a contextualização histórica do trabalho da mulher no mercado de trabalho, à luz das lutas de igualdade de gênero. A segunda dispõe sobre a evolução da secretária executiva no mercado de trabalho.

2.1. Contextualização da história do trabalho da mulher na sociedade

O patriarcado, termo usado para denominar a organização familiar onde o homem tem total poder de dominação sobre todas as pessoas da família, abriu discussões contemporâneas que questionam a posição masculina de superioridade. A explicação tradicional para o papel da mulher na sociedade desde os primórdios finca-se na função da maternidade, vista como natural e biológica e, portanto, imutável. Vê-se, assim, que a função reprodutiva foi considerada durante muito tempo o principal objetivo de vida das mulheres.

A historiadora Gerda Lerner (1986, p. 212) explica que:

O patriarcado é uma criação histórica formada por homens e mulheres em um processo que levou quase 2500 anos até estar completo. No seu estágio mais precoce o patriarcado apareceu como um estado arcaico. A unidade básica de sua organização era a família patriarcal, que tanto expressava quanto constantemente gerava suas regras e valores.

Segundo Maturana (1993), a “cultura patriarcal é caracterizada pelas coordenações de ações e emoções que fazem de nossa vida cotidiana um modo de coexistência”. Maturana define a pré-orientação a seguir durante a formação familiar à cidadã, já estabelecida como “corretas”. Lerner (1986, p. 8) complementa ainda afirmando que:

a apropriação pelos homens da capacidade sexual e reprodutiva das mulheres ocorreu antes da formação da propriedade privada e sociedade de classes. A comodificação das mulheres é a fundação da propriedade privada.

Tem-se, acima, uma definição mais ampla do conceito de patriarcalismo e de como esta cultura se difunde na sociedade. Lerner (1986, p. 216) explica que “O

controle dos chefes de família homens sobre suas mulheres e filhos menores era tão importante para a existência do Estado quanto o controle do rei sobre seus soldados”. Em outras palavras, o controle masculino sobre as mulheres não era exercido apenas de fora para dentro, do Estado para a família, mas já começava (e começa ainda) dentro da própria família. Desta forma, vê-se, portanto, que existe uma ideologia embasando o comportamento sexista construído através da história.

As questões de gênero, que Scott (1989) define como “a organização social da relação entre os sexos”, têm sido amplamente debatidas no que diz respeito à luta de igualdade, nas questões familiares e, mais aprofundadas nesta pesquisa, profissionais. As conquistas de direitos iguais entre homens e mulheres tem tido sucesso ao longo da história, mas ainda não se atingiu uma situação confortável para as mulheres. Scott (1989, p. 10) pontua:

as teorias do patriarcado não explicam o que é que a desigualdade de gênero tem a ver com as outras desigualdades. Que a dominação venha na forma da apropriação masculina do labor reprodutivo da mulher, ou que ela venha pela reificação sexual das mulheres pelos homens, a análise baseia-se na diferença física.

Os movimentos feministas têm transformado a consciência das mulheres acerca da cultura patriarcal, o que modificou o desenho da família ao longo do século XX, com forte expectativa de transformações mais profundas para o novo milênio. Uma das modificações mais marcantes, e talvez a mais evidente, é a luta por igualdade de gênero no mercado de trabalho, que tem se instalado desde o período após a Segunda Guerra Mundial.

A figura feminina desenha sua trajetória no mercado de trabalho há muito tempo, tanto tempo quanto a masculina. Entretanto, as relações de gênero estabelecidas pela cultura do patriarcado sempre colocaram a mulher numa situação de subserviência que deixava opaca a influência da mulher nas relações de trabalho. No século XX, dentre as tantas mudanças advindas pela globalização, o gênero feminino destacou-se pelas multifacetadas potencialidades, o que muito contribuiu para o reconhecimento da importância do comportamento feminino contemporâneo.

O artigo 113, inciso 1 da Constituição Federal, já escrita em 1934, dispõe que “Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social,

riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas.” Sabe-se, pois, que sob os olhos da Lei homens e mulheres são iguais em seus direitos. O que se vê, entretanto, são disparidades de gênero, alicerçadas numa cultura retrógrada, que submete a mulher a uma condição de inferioridade em relação à figura masculina, sem quaisquer fundamentos para tal.

A emblemática figura de Eva, primeira mulher, sempre foi desenhada pela religião como um ser incapaz, por não resistir à tentação, segundo a história bíblica. Nascimento (1997, p. 85-6) assim descreve:

... pode-se perceber que a igreja está profundamente afetada pela imagem negativa que a tradição judaica criou em torno da primeira mulher. Eva é um ser pecador, incapaz de resistir à tentação, pelo que é necessário submetê-la à tutela masculina. Ao ser a primeira mulher, Eva passa a projetar sua carga de pecadora sobre a existência feminina. E embora ela tenha sido criada a partir do homem – e por isto seja parte integral da existência humana – ela representa a parte vulnerável deste. Ela é a responsável pela perda do paraíso.

Percebe-se, pois, que a imagem negativa emoldurada à mulher está ligada ao início da sua existência na cultura cristã. A noção de Eva como personificação do pecado foi e é amplamente difundida desde a era Medieval até hoje. Não à toa, um dos slogans feministas do EUA no final dos anos 1960 era “Eva was framed”, ou “Eva foi incriminada”.

O clero, importante segmento da sociedade na época feudal, fazia enxergar a imagem feminina já como um ser não merecedor de privilégios, inferior ao homem e com necessidade de redenção. Nas palavras de Nascimento (1997, p. 86):

Estas ideias tiveram ampla difusão dentro do mundo medieval e eram principalmente os homens da Igreja os encarregados de disseminá-las. Para eles estava claríssimo que a mulher era um perigo carnal e espiritual a ser evitado. Desta maneira, os discursos que justificavam o repúdio não se basearam exclusivamente nos legados dos grandes teólogos e filósofos, mas também se nutriram fartamente de crendices, que o baixo clero tratou de alimentar. Neste sentido, por exemplo, é bastante emblemático o significado de corrupção moral que adquiriu a menstruação. Acreditava-se que o sangue menstrual impedia a germinação das plantas, matava a vegetação, oxidava o ferro e transmitia raiva aos cachorros. Estas crenças terminaram por ajudar a justificar fatos tão transcendentais como a negação masculina em permitir a participação ativa da mulher nas missas, assim como a proibição de tocar os ornamentos sagrados e, finalmente, sua exclusão das funções sacerdotais.

Cabe lembrar que os preconceitos culturais que afastam mulheres da sociedade não estão restritos à Idade Média. Até hoje em países africanos e na Índia muitas mulheres deixam de ir à escola por não terem acesso a absorventes para os dias em que estão menstruadas, o que causa grande evasão escolar. Na estimativa da Unicef, uma em cada dez meninas africanas para de ir à escola quando está no período menstrual. Em alguns países, como a Uganda, o número alcança 60% (G1, 2015). Na Índia, muitas mulheres são vistas como "intocáveis" durante a menstruação. Uma em cada cinco meninas larga a escola por causa do período menstrual. Além disso, mulheres não podem entrar na cozinha ou nos templos enquanto estão menstruadas (Terra, 2014).

Os registros históricos descrevem a mulher camponesa da sociedade feudal auxiliando a família nas atividades agrícolas cotidianas, enquanto as nobres eram tecelãs. Há registros de que, nos grandes feudos da Idade Média, já existiam oficinas de produtos como pente, sabão, cosméticos e vestuário com mão de obra exclusivamente feminina. Apesar de empreendedoras, essas mulheres estavam, todavia, submetidas à vontade de seus pais e maridos, amparados pela hostilidade clerical. Percebe-se, desta forma, que o desequilíbrio da igualdade de gênero foi desenhado há muito tempo, e vem sendo costurado na história, tornando-se mais evidente e mais complexo através dos séculos.

Reportando à história brasileira, pode-se ressaltar a forma de organização social das tribos indígenas pré-colonização. Verifica-se que não havia uma organização comum a todas as tribos, e que o papel da figura feminina nestes espaços nem sempre estava ligado ao homem. Teles (1999, p. 16) descreve:

Havia aquelas que podiam ser virtualmente escravas de seu esposo, outras, companheiras, e até mesmo as que chefiavam grupos. Em algumas tribos, as mulheres possuíam a moradia e as áreas de cultivo. Mas em outras, as propriedades eram dos homens. As mulheres se ocupavam da plantação e da colheita. Homens e mulheres amparavam as que iam ter filhos, fazendo-lhes o parto. Em seguida voltavam às suas atividades.

A imposição da cultura europeia com a esmagadora colonização fez com que as índias brasileiras sofressem fortes abusos e exploração psicológica e física. Com trágico destino traçado, as mulheres indígenas passaram por exploração sexual e mão de obra escrava que os portugueses empregaram à exaustão. Vital Brazil (2000) comenta que “as índias representaram o elemento oculto, anônimo,

que participou, involuntariamente, da construção do Brasil. A maioria dos contemporâneos omitiu seus nomes, ignorou sua história e tratou como seres não-humanos”. Teles (1999, p. 13) ainda registra que “os colonizadores viam os índios da seguinte maneira: os homens para o trabalho e as mulheres para esposas, concubinas ou empregadas domésticas”.

A mulher europeia arriscava-se a atravessar o oceano nos insalubres navios, na longa e penosa travessia. Teles (1999, p. 18) ressalta que “havia uma grande preocupação dos jesuítas com a pequena população de mulheres brancas nas terras brasileiras no início da colonização, que teve como consequência dois fenômenos: a valorização da mulher branca e a miscigenação dos brancos com negras e índios”.

Teles descreve (1999, p.18) a condição da mulher no século XVI, época da colonização:

Um desses viajantes escreveu que os portugueses são de tal forma ciumentos que eles mal lhe [à esposa] permitia ir à missa aos domingos e feriados. Não obstante, apesar de todas as precauções, são elas quase todas libertinas e encontram meios de escapar à vigilância de seus pais e maridos, expondo-se à crueldade destes últimos, que as matam sem temor de castigo quando descobrem suas intrigas. Os exemplos são tão frequentes que se estimam em cerca de 30 mulheres assassinadas pelo marido em um ano.

Os Estados Unidos, à Era colonial, tinham a mulher como provedora da família, parte importante na produção de bens nas atividades econômicas, totalmente desligada da figura doméstica e com grande importância no papel social. Davis (1982, p.161) descreve que:

Mulheres também geriam serralharías, moinhos, cadeiras de metal e fabricavam mobílias, operavam matadouros, pintavam algodão e outras roupas, faziam rendas e eram donas de produtos secos e lojas de roupas. Trabalhavam em lojas de tabaco, drogarias com misturas feitas pelas mesmas, e lojas em geral que vendiam tudo desde de alfinetes a carne. Faziam óculos de terra, feito rede e corda, corte e costura de artigos de couro, faziam cartões para cardar lã e até eram pintoras de casa. Muitas eram as coveiras da cidade.

Com o avanço da industrialização, as atividades manufaturadas desenvolvidas pelas mulheres foram tomadas pelo sistema fabril, inferiorizando o trabalho doméstico em detrimento do novo modelo de trabalho capitalista,

demonstrando, portanto, um declínio na colocação da mulher dentro da sociedade norte americana. Nas palavras de Davis (1982, p. 162):

A realidade do lugar das mulheres na sociedade do século XIX envolvia mulheres brancas cujos dias passavam operando máquinas de fábricas por salários que eram uma penúria, assim como envolvia mulheres negras que trabalharam sob a coerção da escravatura. As donas de casa refletiam uma parte da realidade porque elas eram um símbolo de prosperidade econômica gozado pela classe média.

No Brasil, os escritos descrevem mulheres guerreiras, à margem da sociedade brasileira em formação, à moda europeia, que encorajaram homens em muitas batalhas ao longo dos séculos. Não as esposas, que se resguardavam em suas casas, tendo como responsabilidade o cuidado com a casa e os filhos, mas as mestiças amantes, que estiveram nas expedições que duravam meses, ou até anos, em busca de desbravar o vasto território brasileiro. Teles (1999, p. 24) descreve que “Durante a invasão dos holandeses no Brasil, no século XVII, as mulheres tiveram de se defender sozinhas, na região de Tijucoapo com o expediente de jogar água fervendo encosta abaixo, puseram os holandeses em fuga.”

As mulheres negras, trazidas da África em navios durante cerca de 300 anos em navios, se destacaram na formação da sociedade. Shumacher (2000, p. 12) descreve as principais ocupações das negras no período escravocrata brasileiro: “representavam ocupações típicas entre as mulheres negras: escravas do eito [lavoura] e domésticas, amas de leite, quituteiras, escravas prostitutas, escravas de ganho”.

Com o advento da formação da sociedade capitalista, a formação da figura feminina, fortemente ligada ao papel de dona de casa, esposa e mãe, começou a modificar-se à medida que a industrialização ampliava seus horizontes e impunha uma nova configuração da disposição das funções familiares. Teles (1999, p. 28-9) afirma que:

No Brasil apareceram sinais significativos desta transformação... Ao mesmo tempo que formava-se uma nova classe dominante, não mais ligada aos antigos engenhos de açúcar do Nordeste ou ao café do Vale do Paraíba; classe cuja mentalidade, por ser capitalista, voltava-se muito mais para a formação de mão de obra assalariada, para o desenvolvimento das cidades e para a ampliação dos meios de transporte e comércio. Tivemos então a urbanização e a imigração em larga escala. Com as mudanças na economia, na política e na sociedade, há espaço para novas ideias e a mulher inicia sua participação de maneira questionadora da sua condição e

do papel que vinha desempenhando. Era sem dúvida muito pequeno o número dessas mulheres, mas na época já registraram as primeiras formulações sobre o papel de submissão imposto às mulheres.

Identifica-se, portanto, que a formação histórica do Brasil foi desenhada de forma que subjuga a identidade feminina para uma situação periférica, de seres que foram classificados entre ser ou não “do lar”, tal qual o modo europeu de dominação masculina sobre o destino das mulheres da sua sociedade.

Os direitos conferidos a todos acerca da igualdade, então, devem ser articulados pelo estado de direito, cuja responsabilidade é desenvolver estratégias para garantia da aplicação deste princípio. Imposição necessária à sociedade criada na cultura do patriarcado, as leis de igualdade regulamentadas ao redor do mundo tiveram suas particularidades. Ávila (2008 p. 105) afirma que “foram necessários séculos de lutas para que os direitos concernentes ao gênero feminino fossem incluídos na sua definição”, para que se formasse, a partir de então, uma nova noção de cidadania.

Na definição de Ávila (2008, p. 107):

Ao lutarmos pela garantia de nossos direitos, fomos em busca de nosso itinerário político. Esquecê-lo seria contribuir para manutenção de um dispositivo de dominação do sistema patriarcal que restringe as mulheres ao mundo privado, destruindo, por este sistema, de valor político, social e econômico, sendo, portanto, o lugar da privação mais que da privacidade.

Verifica-se a resistência para abertura da atividade feminina na representação política do Estado, o que reafirma a construção histórica de abastamento da mulher nos espaços de atuação pública. A imagem da mulher desbravadora e imponente que hoje se difunde demorou a emplacar.

O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher estruturou a Campanha Mulher e Constituinte, em 1985, em que as mulheres de todo o país foram ouvidas e os canais de comunicação foram ampliados entre o referido movimento e os mecanismos de decisão política. A “Carta das Mulheres Constituintes” (Ávila 1988, p. 109-10) dizia que:

Para nós, mulheres, o exercício pleno de cidadania significa sim, o direito à representação, à voz e à vez na via pública, mas implica, ao mesmo tempo, dignidade na vida cotidiana, que a lei pode inspirar e deve assegurar; o direito à educação, à saúde, à segurança, à vivência familiar e sem trauma. O voto das mulheres traz consigo essa dupla exigência: um sistema político

igualitário e uma vida civil não autoritária. Nós, mulheres, estamos conscientes que este país só será verdadeiramente democrático e seus cidadãos e cidadãs verdadeiramente livres quando, sem prejuízo de sexo, raça, cor, classe, orientação sexual, credo político ou religioso, condição física ou idade, for garantido igual tratamento e igual oportunidade de acesso às ruas, palanques, oficinas, fábricas, escritórios, assembleias e palácios.

Percebe-se, portanto, o quão fatigante e exaustiva foi e é a luta das mulheres sem um reconhecimento de sua contribuição como ser social. Os entraves culturais foram construídos e causaram a diferenciação e desigualdade de gênero, que causaram a atual disparidade entre homens e mulheres nos acessos e oportunidades. O sistema igualitário, como direito e sem diferenciação de gênero, só existiu após inúmeras tratativas.

Grandes figuras femininas destacaram-se, ao longo da história, no Brasil e no mundo, reivindicando a igualdade da mulher nos direitos e deveres, que são importantes para as conquistas de espaço feminino na sociedade.

Patrícia Galvão, a Pagu, mulher de destaque pelo levante político às causas comunistas no início do século XX, tem biografia riquíssima e vasta experiência, pioneira à época, principalmente por não pertencer à classe social marginalizada. Pagu é uma das mulheres com notoriedade na militância pela igualdade de direitos entre homens e mulheres.

Antônio Risério (1978, p. 35) descreve Pagu:

Polêmica, primando pelo despudor verbal, Patrícia conhecia a distância entre retórica populista e a situação real da sociedade brasileira. Desconfiando da “paz social” getulista, ao criticar os quinze anos “de governo de um mentecapto”, centra seu ataque no tópico do custo de vida, revelando a natureza falsa do “distributivismo” de Vargas.

Outra figura notória e pioneira foi Simone de Beauvoir, filósofa que muito contribuiu para instigar a desigualdade de gênero na sociedade capitalista. Tratando o casamento como uma instituição problemática e falida da sociedade moderna, Beauvoir é, sem dúvida, uma figura de destaque:

A crítica à ideia de anatomia como um destino para as mulheres, a afirmação e exigência do nosso direito à transcendência, para além do reino imanente da biologia, são grandes legados e bases centrais do feminismo, ainda hoje. Não teremos igualdade substancial e continuaremos a ser o “segundo sexo” enquanto a transcendência, a capacidade de reflexão sobre

a vida e o mundo, sermos Sujeito, for uma possibilidade aceita apenas para os homens. Por esta razão, a obra de Simone de Beauvoir, e sua vida como filósofa, em um ambiente dominado pelos homens, pela valorização do conhecimento deles e pela desqualificação das mulheres como seres inteiros e que pensam, é, em si, uma conquista das mulheres e um enfrentamento ao patriarcado. (FERREIRA, 2008, p. 156)

Os projetos de vida traçados socialmente para homens e mulheres sempre tiveram uma disparidade que, gradativamente, aumentou as diferenças nas expectativas dos rumos que homem e mulher devem traçar ao longo da vida, e, inconscientemente, faz com que esta desigualdade permaneça, e a subserviência feminina seja considerada cultural. Castañeda (2006) registra a permanência da diferenciação nas oportunidades entre homens e mulheres:

Apesar das imensas transformações na condição socioeconômica das mulheres no último século, continua a existir uma profunda diferença entre os projetos de vida que a sociedade aprova e encoraja para homens e mulheres. Embora estas últimas tenham conquistado uma igualdade de oportunidades em muitas áreas da educação e do trabalho, o machismo continua a exercer uma influência em seus projetos de vida. Para a imensa maioria, a meta principal ainda é casar e ter filhos; não ser capaz de alcançá-la, seja qual for a razão, é algo visto como um fracasso. Não a desejar é visto como uma anomalia, uma falha na feminilidade. No entanto, ninguém questiona a masculinidade dos homens que não desejam casar ou ter filhos, e este é o caso de muitos: basta ver a quantidade de homens que rompem uma relação quando são indagados sobre possibilidade de uma casamento ou uma gravidez. (CASTAÑEDA, 2006, p. 257)

Os movimentos feministas hoje atuam no sentido de barrar e diminuir a cultura machista e de subserviência da mulher com relação ao homem na sociedade contemporânea. As chamadas “ondas feministas” têm alavancado as conquistas das mulheres ao longo das décadas. A primeira onda, conhecida como “Feminismo bem comportado”, promovida pelas sufragistas no fim do século XIX, lutou por igualdade no direito ao voto. No Brasil, o movimento contou com forte influência da diplomata e ativista dos direitos humanos Bertha Lutz. Nas reivindicações, além do voto, “Lutava-se contra as discriminações em relação à mulher e pelos seus direitos, em especial pela reforma no Código Civil, propondo-se então a anulação dos artigos discriminatórios à mulher casada” (Teles, 1999 p. 51).

“O pessoal é político”, expressão criada pela jornalista e feminista americana Carol Hanish, em 1969, foi o slogan da segunda onda feminista, iniciada por volta de 1940 com a publicação de *O Segundo Sexo*, de Simone de Beauvoir. A

obra foi um marco para o feminismo, pois discutiu a questão da mulher sob as perspectivas biológica, psicanalítica e relativa ao materialismo histórico. No cenário nacional, via-se a eclosão de um expressivo movimento de massas, efeito do desenvolvimento industrial na região Centro Sul. Com o golpe de 1964, os revolucionários foram exilados e os movimentos populares perderam força. Em paralelo, o capitalismo se desenvolveu de maneira rápida, causando o êxodo rural e crescimento nos centros urbanos. Teles (1999, p. 57) registra a condição das mulheres naquele mercado recente:

Dócil, submissa, sem reclamar dos salários menores que os de seus colegas homens, a mulher foi exercendo as tarefas mais monótonas e repetitivas. Obediente às novas orientações que exigem mais destreza e produtividade, ela foi amplamente incorporada os serviços das empresas. Se em 1950, a proporção de trabalhadoras mulheres era de 13,5%, em 1970 quase dobra este número (20,8%), e seis anos mais tarde (1976) a porcentagem de mulheres economicamente ativas atinge 28,8%. Em 1985, chegou a quase 37%, ou seja, triplicou em apenas 15 anos.

Percebe-se, portanto, a importância do levante da segunda onda feminista, visto que, de todas as lutas de igualdade, há indicações de maior resistência à isonomia no que concerne às oportunidades no mercado de trabalho, e este fator foi enraizado por questões históricas, como citado por Teles. À época, surge também o primeiro anticoncepcional, marcando o início da revolução sexual, e a desmistificação dos ideais femininos de “rainha do lar” pela escritora americana Betty Friedan, que identificou em sua obra o descontentamento das mulheres com sua identidade de apenas dona de casa, esposa e mãe.

A terceira onda, iniciada em 1990, propõe a distinção das ideias difundidas na primeira onda. Não se busca, atualmente, necessariamente igualar a mulher ao homem em direitos ou perante a sociedade. Narvaz e Koller (2006, p. 649) explicam que:

O desafio nesta fase do feminismo é pensar, simultaneamente, a igualdade e a diferença na constituição o das subjetividades masculina e feminina. Nesta terceira fase do movimento feminista, observa-se intensamente a intersecção entre o movimento político de luta das mulheres e a academia, quando começam a ser criados nas universidades, inclusive em algumas universidades brasileiras, centros de estudos sobre a mulher, estudos de gênero e feminismos.

Continuam havendo desigualdade de salários e direcionamentos de vocação em detrimento do gênero. Antes, a sociedade do patriarcado não deixava

muita opção para a carreira a seguir durante a vida: dona de casa ou freira. As mulheres não tinham acesso à educação básica, nem tampouco trabalhavam fora de casa. Com o advento da educação pública obrigatória, industrialização e urbanização, a sociedade ocidental iniciou o processo de liberdade de escolha. Como explica Castañeda (2006, p. 260):

A partir da Segunda Guerra, a discriminação aberta em relação aos estudos e às profissões diminuiu gradualmente. A mudança cultural, porém, foi muito mais lenta, e as barreiras que antes eram explícitas se perpetuaram nos costumes e nas ideias... Poderíamos dizer que a discriminação aberta cedeu lugar a seu equivalente psicológico: a vocação. Esta pode ser considerada escolha própria, aparentemente baseada em preferências pessoais, mas na realidade ela reforça a divisão do trabalho. Constitui uma maneira inconsciente de desqualificar a si mesmo para algumas ocupações e aprovar-se para outras. Lá onde a exclusão explícita desapareceu, a vocação pessoal continua a agir, diferente ainda para homens e mulheres.

Colocar-se no mercado de trabalho sempre foi desafiador para as mulheres em todo o mundo desde os primórdios do capitalismo. Transcender o estereótipo de dona de casa e doméstica para empreendedora sempre foi uma luta, e até hoje o é. A verdade é que o mundo dos negócios ainda é dominado pelos homens, que detém os melhores cargos, governam em maior quantidade, têm os melhores salários e as maiores oportunidades. Ocupar cargos de diretoria em grandes empresas ainda é privilégio de poucas. Sandberg (2013, p. 20-1) questiona:

Isso nos leva à pergunta óbvia: como? Como vamos derrubar as barreiras que impedem a ascensão de um número maior de nós mulheres que enfrentamos obstáculos concretos no mundo profissional, inclusive o machismo descarado ou sutil, a discriminação e o assédio sexual? Ao menos nos Estados Unidos, são raríssimos os locais de trabalho que oferecem flexibilidade e condições de cuidar dos nossos filhos e licença-maternidade remunerada, necessárias para seguir na carreira e ao mesmo tempo cuidar dos filhos.

O movimento feminista muito contribuiu para as significativas evoluções do espaço da mulher no cenário brasileiro. Durante muitos anos e com muita luta, as ideias avançaram e trouxeram alento às desbravadoras que desafiaram a cultura política de desrespeito ao trabalho desenvolvido por mulheres, inclusive relativos ao trabalho no campo, ainda que com desigualdade. Teles (1999, p. 163) registra:

As feministas propiciaram também às trabalhadoras em geral falar de si mesmas e refletir sobre sua vida e trabalho. A trabalhadora rural passa a denunciar sua condição de trabalho sem nenhuma cobertura da legislação trabalhista. Ao se desenvolver rapidamente, o capitalismo no Brasil atingiu o campo, e os trabalhadores rurais tiveram de enfrentar novas relações de produção. As mulheres sofreram maior prejuízo, pois as mudanças sociais e

econômicas não foram adequadas para absorvê-las e respeitá-lhes a dignidade.

Colocar-se no mercado foi um caminho árduo para a mulher. O ano de 1911 marca a violência e intolerância da sociedade contra a luta feminina por seus direitos. O tão comemorado 8 de março, dia internacional dedicado a homenagear as mulheres, custou mais que o sangue das 129 mulheres mortas na fábrica, incendiadas. Nos dias atuais, o trabalho em busca de igualdade ainda é uma constante, na tentativa de uma sociedade mais justa no âmbito profissional. A profissão de Secretariado, que tornou-se majoritariamente feminina, tem uma forte identidade na inclusão da mulher do mercado, tema que será tratado no capítulo a seguir.

Em 2017, o Índice Global Gender Gap, classificou 144 países na avaliação de igualdade de gênero, levando em consideração quatro variantes importantes: saúde, educação, economia e política. A revista Época Online (2017) publicou que a média global este ano fechou num aumento da desigualdade de 31,7% em 2016 para 32% este ano. Os países latino americanos evoluíram em cargos ministeriais em três anos.

2.2. A EVOLUÇÃO DA PROFISSIONAL DE SECRETARIADO EXECUTIVO NO MERCADO DE TRABALHO

A profissão de Secretariado Executivo, assim como o magistério e a enfermagem, tornou-se através das décadas uma área de atuação profissional exercida predominantemente por mulheres. A luta pelo espaço no ambiente empresarial é marcada por uma série de acontecimentos que conseguiram mudar concepções dentro da sociedade. A mulher despertou de sua condição social na cultura do patriarcado, que a impedira de transpor o ambiente doméstico e, ao longo do tempo, buscou o direito ao trabalho e ao sucesso no mercado. A entrada da mulher no mercado de trabalho foi uma das maiores conquistas do feminismo.

Ainda assim, só o feminismo não teria força suficiente para causar tamanha mudança na sociedade. Outro fator que provocou a ida da mão de obra feminina para o mercado foi a transformação da economia nos países capitalistas. Com os constantes arrochos salariais impostos aos trabalhadores por governos conservadores como os de Ronald Reagan, nos Estados Unidos, e Margaret Thatcher, na Grã Bretanha, aliado à perseguição aos sindicatos, uma família de classe média não conseguia mais se manter tendo apenas o homem como provedor. Mais do que nunca a mão de obra feminina se tornou fundamental para ajudar no sustento dos lares. Nas palavras de Faludi (1991, p. 83):

O homem médio com menos de 30 anos estava ganhando 25 a 30% menos do que o homem do começo dos anos 70. E em pior situação estava o jovem médio com apenas o primeiro grau: não conseguia mais do que 18 mil dólares por ano, a metade do que se ganhava uma década antes. Estas perdas, inevitavelmente, gerariam outras perdas. Como observou o pesquisador Louis Harris, a polarização econômica foi a mais dramática mudança comportamental dos últimos quinze anos: um espetacular aumento de 100% na proporção de americanos que se sentiam "sem ação".

O fato é que, embora as atividades assumidas fossem idênticas às exercidas pelos homens, a ideia cultural de que as mulheres eram sustentadas pelos homens induziu os empregadores a desnivelar a valorização do trabalho para ambos os gêneros. No Brasil, as primeiras profissões exercidas por mulheres foram as de professora, enfermeira, empregada doméstica e secretária. A atuação feminina permitiu que fossem assumidos postos de trabalhos mais elevados no decorrer das décadas pós-guerra, embora ainda em quantidade bem inferior quando comparado

ao número de homens nos altos escalões hierárquicos das empresas. Probst explana (2005, p. 2-3) que:

No século XIX, com a consolidação do sistema capitalista, inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria, boa parte da mão de obra feminina foi transferida para as fábricas. Mesmo com essa conquista, algumas formas de exploração perduraram durante muito tempo. Jornadas entre 14 e 18 horas e diferenças salariais acentuadas eram comuns. A justificativa desse ato estava centrada no fato de o homem trabalhar e sustentar a mulher. Desse modo, não havia necessidade de a mulher ganhar um salário equivalente ou superior ao do homem.

A profissão de secretária, iniciada com os escribas na Idade Antiga, passou a ser exercida por mulheres após a ida dos homens para batalha nas duas Grandes Guerras (1914-1918 e 1939-1945), em virtude da falta de mão de obra no setor.

Sabe-se que atividades de assessoria foram iniciadas pelos escribas no tempo dos faraós, no Antigo Egito, que era um profissional de destaque na sociedade oriental por seu nível de conhecimento, sendo estes desenvolvedores da ciência e pessoas de confiança dos governantes, em virtude da intelectualidade. O site da FENASSEC justifica:

Através de pesquisas históricas, percebemos que o "antepassado" da secretária foi o Escriba - profissional de atuação destacada em toda a Idade Antiga, junto aos povos que desenvolveram a escrita e o comércio. Lendo a descrição do trabalho do escriba, observamos que existe bastante semelhança com o trabalho da secretária, resguardando, obviamente, as características de cada época: O escriba oriental é o homem que domina a escrita, classifica os arquivos, redige as ordens, aquele que é capaz de recebê-las por escrito e, que, por conseguinte, é naturalmente encarregado da sua execução.

Observa-se, portanto, que há grande semelhança nas atividades desenvolvidas pelos escribas com a atividade de assessoria desenvolvida hoje pelo profissional de Secretariado, guardadas as proporções e particularidades de cada época. Baptista e Ramos (2004, p. 159) registram que o profissional escriba era "treinado para escrever ou gravar hieróglifos e servia de intermediário entre o poder público e o povo. Desfrutavam do conhecimento da escrita, circulavam livremente entre a classe dominante". Na atual conjuntura, o profissional de Secretariado Executivo permanece desenvolvendo a assessoria dos altos níveis hierárquicos, agora dentro das corporações. O site da FENASSEC faz o registro histórico da profissão:

Nos remotos dias de Alexandre Magno, um secretário era "realmente" um secretário. Para levar a cabo este encargo, em 300 a.C., você passaria a noite em claro, entalhando uma tabuinha de cera com a espátula e todo o dia seguinte retalhando o inimigo com uma espada. Esta era uma posição de prestígio - porém perigosa - e, Alexandre Magno, unicamente em sua campanha da Ásia, perdeu 43 Secretários. Quando o Império Romano atingiu o seu ápice, os Secretários trocaram as suas espadas pelos deveres de simples escribas. Porém os Secretários, em sua maioria, eram escravos e suas condições de trabalho estavam longe de ser as ideais.

À época faraônica, a profissão foi exercida exclusivamente por homens, assim como todas as outras atividades externas ao lar nas comunidades geridas no regime do patriarcado. Com o advento da Revolução Industrial, volta-se a necessidade do exercício da função, em virtude da nova forma de estrutura organizacional em que se desenvolvera o modelo capitalista, que culminou no desenvolvimento do trabalho na assessoria administrativa nas recentes indústrias. Aqui, o trabalho ainda era desenvolvido exclusivamente por homens. As mulheres estavam resignadas à execução das atividades operacionais e rotineiras.

No século XVII, com o advento da Revolução Industrial, retorna a necessidade do trabalho de assessoria. Em 17 de agosto de 1714, a Rainha Anne da Grã-Bretanha concede ao engenheiro Henry Mill a patente da criação da máquina de escrever. É quando inicia a tecnologia da escrita, que até então só era desenvolvida manualmente. Silvio Atanes escreveu para a revista Superinteressante online (2016) que a intenção era criar uma máquina que fosse capaz de imprimir palavras em papel, pano ou pergaminho, sem sucesso, já que seu projeto não se concretizou.

Com o precedente, houve muitas tentativas de aperfeiçoar a ideia de Mill. Em 1867, o tipógrafo Christopher Sholes fabricou a primeira máquina de escrever. Após aperfeiçoamentos e parcerias para produção em larga escala, as máquinas começaram a ser comercializadas e concedidas às firmas como estratégia de marketing. O registro é de que as primeiras máquinas produzidas para a venda no mercado já possuíam as características das máquinas atuais, com o arranjo das barras de letras e a impressão com a fita adesiva. É interessante o registro feito por Atanes (2016) sobre a contribuição à época para a emancipação feminina através da facilidade do manuseio da máquina pelas secretárias de então:

Sholes, muito tímido, sumiu de vista assim que sua máquina se popularizou. Estava em todo caso orgulhoso de ter colaborado com a emancipação feminina, como afirmou certa vez, pois ajudou a criar a profissão de

secretária. De fato, quando a máquina de escrever entrou nos escritórios americanos, encontrou forte resistência dos homens – então, a grande maioria dos funcionários. Temerosos de perder o emprego, obtido graças ao domínio da caligrafia, diziam que a máquina não prestava. Foi inútil: as mulheres demonstraram que escrever com cinquenta teclas era tão fácil quanto costurar.

O inventor americano Thomas Alva Edison, para poupar a secretária, desenvolveu a primeira máquina elétrica em 1872 e anos mais tarde a impressora de teletipo. No início dos anos 1960 foi criada a máquina de escrever eletrônica, com circuitos que selecionavam letras e calculavam o avanço dos discos. As mais modernas possuíam outros recursos mais avançados como memória, programações e capacidade de anexar-se a impressoras. (Superinteressante online, 2016)

Vê-se, portanto, que a Revolução Industrial foi o início do trabalho da mulher fora de casa, e que a profissão de secretariado está fortemente ligada a este período, posto que as atividades de datilografia foram melhor desempenhadas por mulheres nas primeiras corporações. A FENASSEC congrega o artigo de Borba de Moraes (2010), que afirma que “A mulher trabalhadora foi um produto da Revolução Industrial, não tanto porque a mecanização tenha criado para ela postos de trabalho onde antes não existiam, mas porque no decurso dessa revolução a mulher se tornou uma figura perturbadora e visível.”

O terceiro e mais importante momento em que a profissão se destacou foi o período das Grandes Guerras Mundiais. Sêmona Landy (2008) registra que nos Estados Unidos “Por volta de 1902, havia cerca de 50.000 secretárias mulheres e isto provocou uma série de alterações nos escritórios”. Com a saída dos homens para os campos de batalha, as mulheres passaram a assumir as atividades até então exercidas somente pelos pais e maridos, e a profissão de secretariado, já com indícios de dominação feminina, alavancou de vez como profissão que não sairá de cena tão cedo. Após a Primeira Guerra, as mulheres conseguiram manter as posições arduamente conquistadas. Landy cita que “Por volta de 1920 já havia 1,2 milhão de mulheres desempenhando os cargos de Secretárias e Estenógrafas. No começo da década dos anos 30 havia três milhões de Secretárias e os empregos continuavam a chover, inclusive durante os anos de repressão”, o que registra a dominação feminina nas atividades de assessoria.

No Brasil, a profissão de Secretariado começa a surgir em 1950. De acordo com Vaz e Laimer (ano, p.14):

Neste período a secretária começa a atuar na estrutura empresarial brasileira, porém, executando algumas técnicas secretariais, como atendimento telefônico e recepção. Cabe destacar que os salários pagos a elas eram muito baixos, inferiores aos que eram pagos aos homens, no entanto, elas não desistiram de seguir na profissão e foram à luta. Além do salário baixo, outro problema enfrentado pelas profissionais foi a busca pelo reconhecimento da profissão, o qual teve êxito na década de 70.

Vê-se aqui a luta por colocação igualitária dentro do mercado de trabalho e a persistência feminina contra a dificultosa barreira de gênero estabelecida pelas organizações nas relações de trabalho entre homens e mulheres. O estigma de subserviência do trabalho feminino com relação ao masculino perdura até os dias de hoje e com a profissão de secretariado não é diferente. O reconhecimento da profissão só veio após um concurso de datilografia realizado no dia 30 de setembro de 1850 em comemoração ao aniversário de Lilian Sholes, em reconhecimento à habilidade necessária à época para exercício da profissão, atualmente uma habilidade obsoleta. Outra característica da profissão que deveria estar mais obsoleta do que a de ser exímia datilógrafa é a da “boa aparência”. O site Catho tem uma publicação datada de 30 de setembro de 2015 em que registra que o perfil esperado de uma profissional de secretariado há algumas décadas estava intimamente ligado a características físicas:

Antigamente, beleza era uma qualidade muito valorizada nas profissionais de secretariado. Os anúncios de vagas em jornais eram bem claros quanto ao perfil: procuravam secretárias jovens e bonitas. A primeira característica notada e valorizada era a beleza, pois a possível contratada se dedicava a tarefas básicas e rotineiras de um escritório.

Cabe destacar que a expressão “boa aparência”, exigência para várias vagas femininas, sempre foi um código para barrar candidatas negras, tanto que um projeto de lei de Mato Grosso exige que o termo seja banido. A intenção é evitar discriminação de candidatos em virtude da aparência física. A consultora de carreiras Marluce Dezorzi, entrevistada pelo *Folha Max*, de Cuiabá, registra que “Às vezes o empregador quer estabelecer critérios que não são coerentes com a vaga, e é preciso orientar qual deve ser o perfil dos candidatos e o porquê” (FOLHAMAX, 2016). Ainda hoje, onde entram os cabelos crespos e com penteado afro nos

escritórios? Mulheres negras muitas vezes são rejeitadas puramente em virtude de sua cor de pele.

Ao longo das décadas, a profissão se estabeleceu, com predominância feminina em virtude das habilidades exponenciais requisitadas, e instituiu-se um profissional de importante parceria dentro das organizações. A colocação da mulher no mercado de trabalho e sua ascensão em todos os campos possibilitou a transformação da visão de subserviência da mulher nas relações trabalhistas. A profissional de secretariado executivo contemporânea é, antes de qualquer coisa, uma co-gestora.

Em análise a sites que abordam o perfil da mulher secretária contemporânea, verifica-se registro de que, ainda hoje, a mulher precisa comprovar sua capacidade dentro da profissão. Na definição de Nathaly Bispo, no site Catho (2015):

O secretariado é uma profissão genuinamente feminina. Conforme dados do Sindicato das Secretárias do Estado de São Paulo, atualmente 99% das vagas são preenchidas por mulheres. Muitas delas iniciam suas carreiras em pequenas empresas ou escritórios, onde são contratadas como assistentes de outras secretárias. Elas precisam adquirir confiança, experiência e mostrar à empresa sua capacidade, afinal a ideia é facilitar ao máximo o trabalho de seu gestor e toda sua equipe.

Verifica-se que persiste a ideia de comprovar a capacidade para desenvolvimento de funções no mercado. O perfil desenhado da mulher secretária permeia as habilidades que perpassam os requisitos meramente técnicos, imprimindo cada vez mais a necessidade de aprimoramento profissional para colocação no mercado de trabalho. Estar atualizada é um constante desafio exigido pelas corporações através da extensão universitária e da criação da sinergia com os líderes no entendimento dos objetivos da empresa.

A ideia é que a profissional deve sempre atualizar seu conhecimento para estar no nível de exigência do mercado. Hernandez e Medeiros (2010, p. 316) fazem esta colocação relacionada à profissional secretária:

Uma secretária, além das habilidades genéricas que a profissão exige, deverá adquirir os conhecimentos da área do executivo. Assim, a secretária de um executivo financeiro procurará obter informações sobre essa área, aprender o jargão técnico, interessar-se por artigos que tratam do assunto em jornais ou revistas, ler alguns livros iniciais sobre o assunto.

Identifica-se na análise da citação acima a exigência de aprimoramento profissional da secretária dentro da especialidade da instituição para a qual trabalha, para que possa atingir o nível de exigência para as habilidades técnicas esperadas de uma secretária executiva. A capacidade de enxergar à frente para se antecipar às eventualidades é citada pelos especialistas. São identificadas como responsabilidades adicionais na rotina a serem desenvolvidas pela secretária:

- Obtenção de informações para o executivo: cópias de artigos de revistas e jornais, resumo de artigos de períodos (clipping);
- Consulta a fontes de informações (referência bibliográfica) para obtenção de informações desejadas pelo executivo;
- Participação ativa em encontros e, às vezes, coordenação e presidência dos trabalhos;
- Preparação de encontros, congressos, conferências;
- Redação de correspondências, com redação própria e conhecimento gramatical;
- Elaboração de relatórios administrativos;
- Redação de artigos;
- Digitação e edição de textos;
- Preparação de material de executivo em reuniões e encontros;
- Supervisão e treinamento de auxiliares;
- Seleção e recomendação de equipamentos de escritório;
- Aquisição de material de escritório.

Percebe-se na descrição das atividades responsabilidades meramente técnicas, como digitação e preparo de correspondência, até a execução de atividades mais complexas, como coordenação de trabalhos que exigem um nível maior de preparo profissional.

Para as atividades de rotina de uma profissional de secretariado, Hernandez e Medeiros (2010, p. 317) registram ainda que “A competência de uma secretária pode ser avaliada não somente por sua capacidade em lidar com papéis e objetos materiais, mas também por sua habilidade em lidar com pessoas”, abordando, portanto, as habilidades humanas, também identificadas como aptidões necessárias de um gestor organizacional.

3. METODOLOGIA

Para a obtenção da pesquisa, existe a necessidade de estabelecimento de procedimentos metodológicos que deverão responder aos questionamentos estabelecidos no início da pesquisa. Andrade (2010, p. 117) define que “Metodologia é o conjunto de métodos ou caminhos que são percorridos na busca de conhecimento”. A aplicação dos métodos, será, portanto, fundamental na obtenção da proposta da pesquisa.

Para a aplicação da metodologia, devem-se aplicar técnicas de pesquisa que, segundo Andrade (2010, p. 123), “são conjuntos de normas usadas especificamente em cada área das ciências, podendo-se afirmar que a técnica é a instrumentação específica da coleta de dados”.

A pesquisa em questão se caracteriza pela pesquisa qualitativa, pois se dedica à interpretação e avaliação de dados, cujo objetivo é a compreensão da visão das profissionais de secretariado executivo sobre as lutas de igualdade de gênero no mercado de trabalho. Segundo Gerhardt e Silveira (2009, p. 31): “A pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc”.

Pode-se classificar ainda a pesquisa quanto ao seu objetivo, como pesquisa descritiva, porque visa identificar os desafios enfrentados pela classe para reconhecimento igualitário da profissão. Andrade (2010, p.112) afirma que “neste tipo de pesquisa, os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira neles”.

A metodologia adotada para a realização da pesquisa foi o levantamento de dados com profissionais secretárias. O instrumento foi um questionário enviado por email, elaborado de acordo com o levantamento bibliográfico da pesquisa, visando maior respaldo à realidade das profissionais secretárias no mercado. A coleta dos dados deu-se através do envio de e-mails com questionário, enviados a um público de 179 mulheres secretárias, com retorno de 54 profissionais respondentes, residentes no município de Fortaleza. Com o auxílio da coordenação do curso de Secretariado Executivo da FEAAC, foi enviado ao mailing de

profissionais mulheres formadas e em formação pela UFC, além de profissionais que exercem a função e tem formação em outras instituições. A seleção deu-se através da importância de obtenção do retorno pelas secretárias mulheres com formação acadêmica na Universidade Federal e em atuação no mercado. Kauark (2010, p. 53-4) define que “a metodologia é a explicação minuciosa, detalhada, rigorosa e exata de toda ação desenvolvida no método (caminho) do trabalho de pesquisa”.

O questionário foi elaborado visando responder aos questionamentos da pesquisa, com treze perguntas, indicando opções de resposta, com espaços já destinados à marcação de escolha, algumas com opção de descrição de comentários, para que a entrevistada tenha a opção de responder livremente sobre sua experiência, e ainda algumas com resposta de múltipla escolha.

O questionário foi dividido em duas partes, a primeira objetivando traçar o perfil profissional das entrevistadas, com sete perguntas que abordaram questões sobre a atual colocação no mercado das profissionais, e a segunda buscando identificar a experiência e a concepção destas acerca da sua colocação na sociedade e no mercado como mulher.

Para realizar a coleta dos dados, iniciou-se o envio do questionário às profissionais via e-mail, redes sociais e também pessoalmente no ambiente acadêmico, sendo convidadas a participarem da pesquisa por meio do preenchimento do questionário online ou impresso. A coleta foi realizada no período de 28 de outubro a 12 de novembro de 2017, obtendo um total de 54 respondentes.

Após o recebimento, os dados foram lidos, agrupados e tabulados para interpretação da coleta dos dados. A análise dos dados é uma das fases mais importantes da pesquisa, pois, a partir dela, é que serão apresentados os resultados e a conclusão da pesquisa, conclusão esta que poderá ser final ou apenas parcial, deixando margem para pesquisas posteriores. Para análise das questões fechadas, levou-se em conta o percentual de respostas de cada item para tabulação, identificando as respostas predominantes em cada questão. Com relação às perguntas abertas, as respostas foram agrupadas pela similaridade de experiências respondidas.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A pesquisa realizada foi destinada exclusivamente às profissionais de secretariado mulheres, posto que a intenção da pesquisa é identificar a visão das mulheres no mercado sob a perspectiva das mesmas.

4.1. PERFIL DAS SECRETÁRIAS

Para a primeira parte da pesquisa, buscou-se traçar o perfil do público respondente do questionário, dentro das atuais condições destas no mercado de trabalho.

Perguntou-se primeiro o tempo de trabalho na área secretarial. 25% das entrevistadas têm de 1 a 3 anos, 40% têm de 3 a 5 anos, 25% têm de 6 a 10 anos, e 10% tem acima de 11 anos, o que sugere que o público entrevistado tem diferentes visões a partir das diversas experiências. Apenas 55% das entrevistadas têm registro profissional como Secretária Executiva na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, sendo as outras registradas com outras categorias profissionais. Ressalta-se ainda que 18% estão em conclusão de curso de bacharelado em Secretariado Executivo, 2% com formação em Técnica em Secretariado e 80% com bacharelado concluído, com formação entre 2001 e 2017. Registra-se ainda a participação de estudantes em fase de conclusão de curso, que desenvolvem atividades como estagiárias.

Com relação à situação atual das respondentes no mercado de trabalho (tabela 1), 37% afirmam estar empregadas em empresa privada nacional, 20% são servidoras públicas concursadas, 8% exercem função como colaboradoras de cooperativas/entidades, 8% estão estagiando em empresas privadas, 6% encontram-se desempregadas, 6% afirmam ser autônomas, com desenvolvimento de seus próprios empreendimentos, e 2% estão empregadas em cargo eletivo/função de confiança. Das entrevistadas, 12% não desenvolvem atividades na área secretarial, embora tenham formação na área, sendo as atividades exercidas como recepcionistas, prestadoras de serviço, servidoras terceirizadas e guardas municipais.

Ressalta-se uma quantidade significativa de profissionais servidoras públicas concursadas (20%), o que revela uma importante ocupação feminina em cargos públicos. Registra-se ainda um número de 6% de profissionais desempregadas, frente à quantidade de entrevistadas. As profissionais afirmam que estão em busca de oportunidades no setor privado e se preparando para concursos públicos. A entrada no mercado pode ter sido dificultada principalmente por dois motivos: incompatibilidade de interesse entre as vagas ofertadas e os anseios das profissionais, e por conta da recessão econômica que o país tem atravessado, reduzindo as oportunidades de entrada no mercado. O jornal El País (2017) destaca que “a América Latina recupera a economia, porém sem criar empregos”. Sobre as mulheres empreendedoras, Amorim e Batista (2012, p. 7) registram que:

A importância das mulheres como empreendedoras para a sociedade gira em torno da sua contribuição econômica, pois gera emprego para si e para outros, na importância de seu comportamento em administrar a dupla jornada como exemplo social e ainda o aumento da autonomia feminina, antigamente julgado improvável e desnecessário.”

Perguntou-se às entrevistadas o contrato de trabalho destas, a fim de verificar a realidade destas com a formalização da profissão. A tabela 2 revela que o registro profissional é bem diverso:

TABELA 1 – REGISTRO NO CONTRATO DE TRABALHO

Secretária	31%
Assistente Administrativa	14%
Secretária Executiva	27%
Outro	29%

Fonte: pesquisa 2017.

A tabela 1 surpreende pela diversidade do registro profissional das entrevistadas. A pesquisa revelou que as secretárias exercendo atividades secretariais estão formalizadas em outros cargos. Na categoria “outro”, as entrevistadas estão registradas nos cargos de: recepcionista, operadora de logística, guarda municipal, vendedora e analista técnica. Em contraponto a isso, verifica-se também a habilidade da profissional de secretariado para atuar em diversas áreas, frente à formação acadêmica.

Acerca do valor da remuneração do público entrevistado, temos um panorama também diversificado, com relação à remuneração. O público respondente com remuneração inferior a um mil reais correspondem àquelas que desenvolvem atividades como estagiárias. As profissionais que recebem remuneração entre R\$ 1.000,00 e R\$ 3.999,00 estão em fase de ascensão profissional e seus vencimentos correspondem ao tempo nas empresas em que trabalham e ao cargo que ocupam. As entrevistadas que recebem acima de R\$ 4.000,00 são servidoras públicas concursadas, que atuam como profissionais de secretariado ou em outras áreas. De acordo com a pesquisa salarial da FENASSEC, a média para o profissional de secretariado do Estado do Ceará é de R\$ 1.650,00, o que condiz com a média dos salários identificados na pesquisa.

Neste panorama, buscou-se identificar a área de atuação de cada profissional, com quais setores estas executam suas atividades para as organizações em que estão trabalhando. A maior recorrência é para secretaria e administração:

TABELA 2 – SETORES

Administração	67%
Finanças	22%
Secretaria	73%
Comercial	6%
Marketing	10%
Compras	22%
Ensino em outras áreas	8%
Contabilidade	4%
Qualidade	8%
Direção	10%
Recursos Humanos	14%
Outras áreas	10%

Fonte: pesquisa 2017.

De acordo com as informações expostas na tabela 2, identifica-se a ampla competência das profissionais de secretariado para os diferentes setores de

uma organização, para além da profissão, a competência feminina para atuar nos mais diversos setores de uma corporação, sendo, portanto, polivalente em suas habilidades administrativas em função da formação acadêmica. Nas áreas não descritas no questionário, foram identificadas profissionais atuando nas áreas de logística, auditoria, eventos e coordenação pedagógica. Pode-se identificar, portanto, o panorama das profissionais secretárias no mercado de trabalho, atendendo ao primeiro objetivo da pesquisa. O perfil de formação atual da profissão é de agente de mudanças, facilitador, de qualidade, comunicador e empreendedor. Ramos e Baptista (2004, p. 159,169) explicam que:

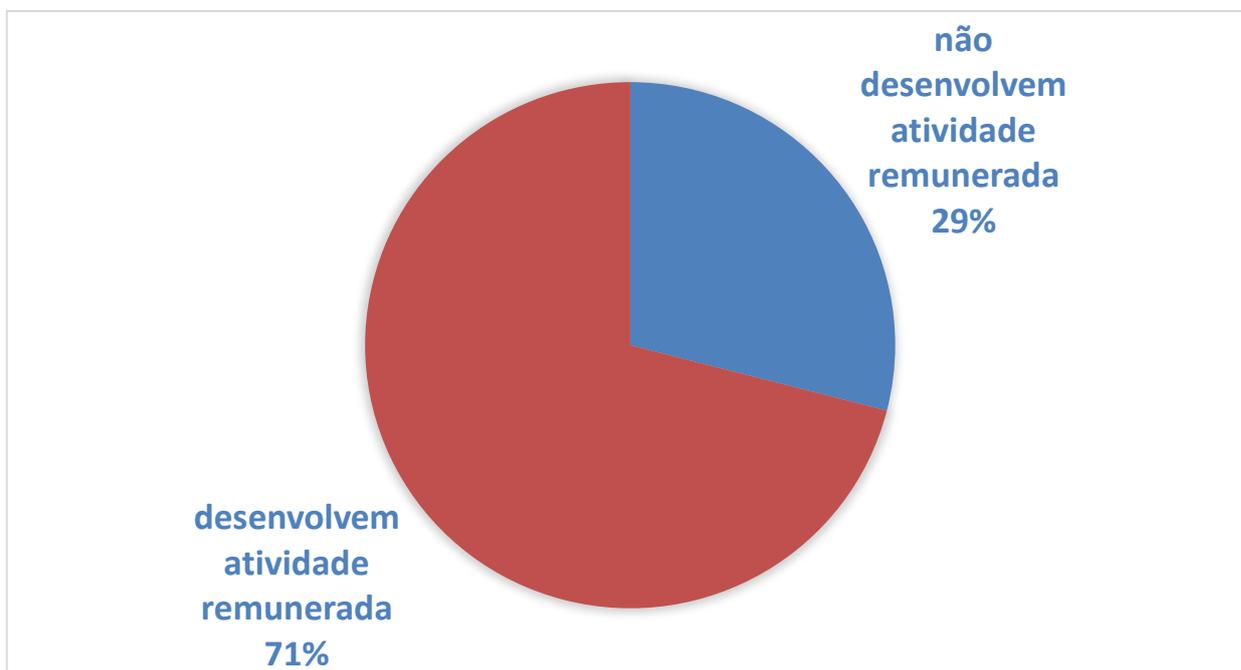
A secretária vem se tornando assistente qualificada de alto nível, quando possui as qualificações chaves: organização das técnicas de trabalho; pensamento empresarial; técnicas de gerenciamento; comunicação; trabalho em equipe; psicologia; criatividade; know-how intercultural; conhecimentos técnicos avançados com novas tecnologias, (programas de computador), ter consciência e envolvimento com o trabalho, ter objetivos explícitos, otimizar o tempo para um melhor rendimento, ser receptiva oferecendo e buscando orientação quando necessário, superar e fazer sempre melhor suas atividades, ser pró-ativa, criativa, estabelecer metas e desafios, separar vida pessoal da profissional, combinar razão e emoção, lidar bem com os próprios sentimentos e emoções, conhecer o seu ambiente para entender tudo o que acontece à sua volta, aprender e desenvolver suas habilidades. Por fim, deve procurar na educação, no estudo e na prática a melhor forma de continuar desenvolvendo-se pessoal e profissionalmente.

Com os dados acima, pode-se identificar o panorama das profissionais secretárias no mercado de trabalho, atendendo ao primeiro objetivo da pesquisa.

A partir de então, trataremos da visão das entrevistadas sobre seus desafios no mercado de trabalho e sobre igualdade de gênero no mundo corporativo, para responder aos objetivos específicos da pesquisa.

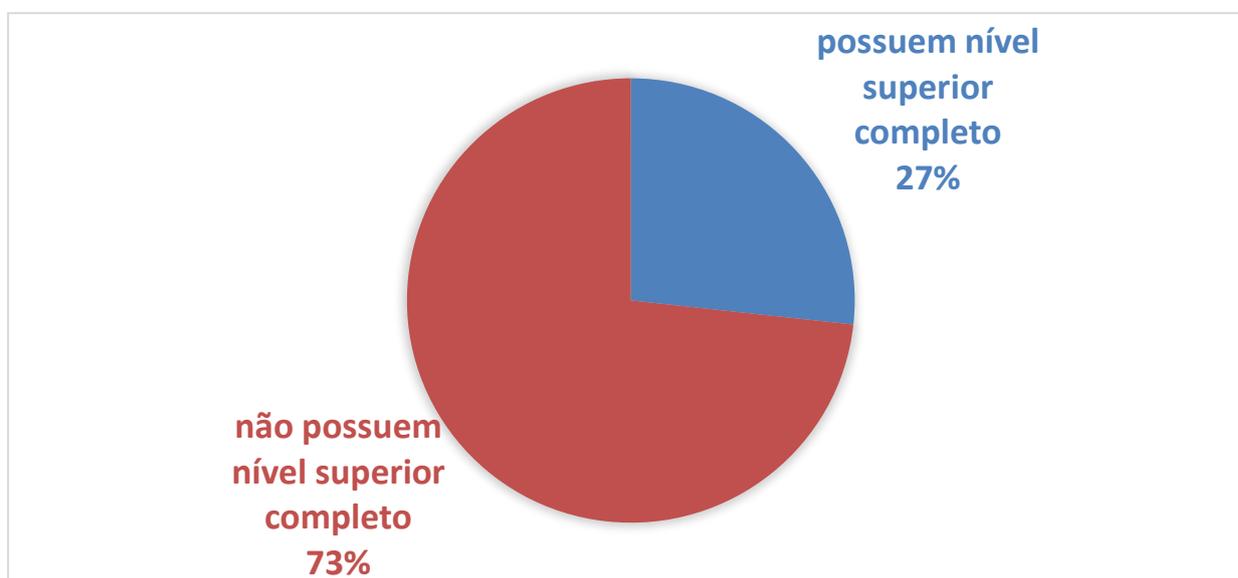
A pesquisa elaborada buscou identificar a situação familiar das entrevistadas no que diz respeito a trabalho e educação. Foi questionado sobre formação acadêmica e empregabilidade das mulheres da família das entrevistadas, cujas respostas foram significativas:

Gráfico 1 – Mulheres da família exercendo atividade laboral remunerada



Fonte: pesquisa 2017.

Gráfico 2 – Mulheres da família com ensino superior



Fonte: pesquisa 2017.

Verifica-se aqui, nas respostas do público entrevistado, que as mulheres da família destas estão em grande parte no mercado de trabalho, o que sinaliza a importante tomada das mulheres às atividades laborais. Hoffman e Leone (2004, p. 38) explanam que “de fato, entre 1981 e 2002, a taxa de atividade feminina elevou-se de 32,9 para 46,6%, ou seja, um acréscimo de 13,7 pontos percentuais em 21

anos". Fontoura e Gonzalez (2009, p. 21) informam que no Brasil "os maiores rendimentos são os das mulheres na posição de pessoa de referência na família ["chefes"], com idade entre 30 e 59 anos e que habitam as regiões metropolitanas."

Em contraponto, as entrevistadas responderam que as mulheres de sua família, em sua maioria, ainda não possuem nível superior completo. Guedes (2004, p. 5) registra que:

A análise da trajetória do contingente feminino com nível universitário é fundamental, uma vez que o acesso às universidades se traduz em ascensão social e possibilidade de concorrência por melhores postos de trabalho e, do ponto de vista das relações de gênero, em ocupação de postos de poder/comando controlados tradicionalmente por homens.

Na sequência da pesquisa, questionou-se sobre o sentimento de realização profissional das entrevistadas, a fim de analisar o sentimento de satisfação destas. Quando questionadas, 21% afirmam ser realizadas profissionalmente, que em sua maioria corresponde àquelas que estão em cargos públicos, enquanto que 79% afirmam que estão em busca de realização profissional, estas que estão há poucos anos na profissão, ainda em processo de desenvolvimento profissional. A questão da realização profissional está intimamente ligada às questões de realização pessoal, visto que um complementa o outro. Para Leite *apud* Gomes (2005, p. 5) "o conhecimento é a chave que tem aberto e que pode proporcionar às mulheres oportunidades concretas de realização profissional. É ele também que lhes pode dar liberdade e mobilidade dentro do mercado de trabalho, ampliando os horizontes de sua realização pessoal."

Outro questionamento foi acerca da independência financeira das entrevistadas. Destas, 67% afirmam serem independentes financeiramente, enquanto que 33% considera-se ainda dependente em suas finanças de outro familiar. Há ainda a dependência financeira por parte daquelas mulheres que estão iniciando sua carreira profissional e ainda não tem uma remuneração que cubra todos os gastos que estas têm para viver.

Dando sequência, questionou-se sobre a percepção das entrevistadas sobre a colocação no mercado, para avaliar se estas consideram-se em uma situação confortável ou não. O resultado é proporcional às respostas anteriores: 68% das entrevistadas afirma estar em busca de uma melhor colocação no

mercado, enquanto que 32% consideram-se bem colocadas no mercado. Destes resultados, uma surpresa: profissionais com cargos públicos concursados responderam estar em busca de melhor colocação.

Questionadas acerca do sentimento de apoio familiar e social, as secretárias responderam da seguinte forma: 71% das entrevistadas reconhece apoio na família acerca dos anseios profissionais, o que é um resultado bastante positivo, posto que a família é a base da educação e do desenvolvimento do indivíduo. Em seguida, questionou-se sobre o sentimento de apoio da sociedade no plano profissional. Para este item, apenas 12% respondeu positivamente, o que revela uma avaliação negativa do meio por parte das mulheres para a forma como estas se percebem no ambiente social.

4.2. VISÃO DE MERCADO

Na sequência da pesquisa, buscou-se verificar a percepção da abertura do mercado de trabalho ao desempenho profissional das mulheres.

Foi questionado às entrevistadas acerca da compreensão destas com relação à abertura do mercado de trabalho para as profissionais secretárias nas suas atividades dentro da empresa, questões gerais sobre a autonomia e visão do mercado sobre a importância da profissional dentro da corporação. Com isso, foi possível avaliar a visão das mulheres sobre os desafios e as oportunidades que o mercado oferece, sob a perspectiva de igualdade de gênero.

TABELA 3 – AVALIAÇÃO DA PROFISSIONAL COM RELAÇÃO AO MERCADO

	SIM	NÃO
As corporações oferecem igualmente oportunidades de ascensão profissional para homens e mulheres	12%	88%
O mercado está mais aberto às mulheres na área secretarial	76%	24%
O mercado aceita bem homens na área secretarial	2%	98%
A profissional de secretariado é ouvida em suas opiniões acerca das decisões na sua área de atuação	29%	71%
Ainda há resistência nas empresas à atuação de liderança das	73%	27%

profissionais de secretariado		
As mulheres secretárias ainda têm um longo caminho a percorrer para reconhecimento das competências profissionais de liderança	63%	37%
O mercado é receptivo ao perfil atual das profissionais de secretariado	14%	86%
Há uma imagem de subserviência das secretárias em relação ao executivo	63%	37%
Os executivos reconhecem as competências das profissionais secretárias e dão autonomia para sua atuação	20%	80%

Fonte: pesquisa 2017.

O público entrevistado compreende, em sua maioria, que ainda há desequilíbrio das ofertas de oportunidades de ascensão profissional entre homens e mulheres nas corporações. O mercado de trabalho é amplo e diversificado, porém os cargos de lideranças continuam a ser oportunizados ao público masculino. Quanto à área secretarial, entende-se que as empresas oportunizam as vagas ao público feminino, mais que ao masculino. Nas respostas obtidas, somente 12% das mulheres secretárias entendem que as corporações oferecem igualmente oportunidades de ascensão profissional para homens e mulheres. De acordo com Machado *et al* (2005, p. 59):

Em 2000, a proporção de mulheres entre os ocupados de nível de educação superior representa cerca de 52%. As formações femininas predominantes são na área de ciências humanas e sociais, as quais se traduzem em uma inserção tradicional de ocupações femininas. Formações que representam maiores níveis de rendimentos, como Engenharia, Medicina, Direito, Computação e outras ciências exatas apresentam baixos níveis de participação das mulheres.

Quando questionadas sobre tomada de decisão nas demandas de função, 29% das entrevistadas afirmou ter autonomia para opinar e decidir em conjunto. Frente a isso, 73% avalia que ainda há resistência das organizações para a atuação de liderança da profissional de secretariado. Entendendo que o papel da assessoria que uma secretária executiva presta a uma corporação é fundamental, percebe-se que as mulheres entrevistadas sentem que não têm espaço para decidir e atuar com as habilidades desenvolvidas e aptas pela formação profissional. Fontoura e González (2006, p. 26) afirmam que:

A mulher que não obtém um posto no mundo do trabalho dificilmente conseguirá romper com as desigualdades existentes no âmbito doméstico; além disso, estas mesmas desigualdades se reproduzem em grande medida na não inserção ou na inserção precária das mulheres no trabalho. É na ruptura deste ciclo vicioso que pode ser encontrada uma das chaves para a promoção de autonomia e empoderamento das mulheres e de maior equidade no mundo do trabalho.

Corroborando o resultado anterior, 63% das entrevistadas julga que as mulheres secretárias ainda têm um longo caminho a percorrer para reconhecimento das competências profissionais de liderança, o que surpreende, visto que todo o preparo acadêmico proporciona à profissional ampla competência para desempenhar liderança em múltiplas atividades administrativas.

Na sequência, instigou-se acerca a existência de uma imagem de subserviência das secretárias em relação ao executivo, em que 63% das entrevistadas admitiram existir sim.

Em oposição, 20% tem a percepção de que os executivos reconhecem as competências das profissionais secretárias e dão autonomia para sua atuação e 27% afirma participar ativamente da tomada de decisão junto ao executivo. Torres *apud* Durante (2008, p. 6) afirma que “Essa profissão é uma das que mais cresce, pois é nas características do secretário executivo que os diretores encontram apoio e delegam atividades e decisões”. Quando questionadas sobre a autonomia nas atividades exercidas, 47% das entrevistadas confirmaram positivamente. Ainda nesta vertente, 57% das entrevistadas afirmou haver o reconhecimento da equipe relativo à função, o que significa que, mesmo ainda com os desafios a ser enfrentado, as mulheres se sentem acolhidas e com sua importância reconhecida no ambiente de trabalho.

Quanto aos questionamentos acerca da autoavaliação quanto aos desafios profissionais, ligados à questão de gênero, obteve-se o seguinte resultado:

TABELA 4 – AVALIAÇÃO DE OPORTUNIDADES	SIM	NÃO
Compete de forma igualitária com os homens da empresa	24%	76%
Sofre ou sofreu discriminação em atividades por questões de gênero, mesmo que de maneira implícita	18%	82%
É constantemente desafiada na função	33%	67%

Responde satisfatoriamente aos objetivos da empresa	37%	63%
Responde satisfatoriamente aos objetivos pessoais	16%	84%
É uma secretária realizada	14%	86%
Consegue conciliar satisfatoriamente vida pessoal e profissional	63%	37%
Está em constante qualificação para acompanhar os desafios que o mercado propõe à profissão	41%	59%

Fonte: pesquisa 2017.

Nesta parte da pesquisa buscou-se avaliar a experiência das entrevistadas no que diz respeito a questões de gênero no ambiente de trabalho. Entender que pode competir igualmente por oportunidades no mercado, independente do gênero, porque não há impedimentos para que exista igualdade nas oportunidades. Na pesquisa, 24% do público respondeu que concorre de maneira igualitária dentro da organização com os homens, o que reflete na realidade de diferenciação do mercado no que diz respeito a gênero. Costa (2016, p. 562) afirma que “se a mulher encontrasse no mercado de trabalho as mesmas aberturas que o homem, sua distribuição setorial seria muito semelhante à masculina, salvo variações aleatórias, que tendem a ser pequenas.”

Na sequência, 18% afirmou que sofre ou já sofreu discriminação por questões de gênero, mesmo que de maneira implícita. A afirmativa, embora com pouca representação, mostra a realidade retrógrada que persiste em algumas organizações, e que, apesar das condições de direito concedidas às mulheres, ainda há situações de exclusão e rebaixamento das competências femininas.

Quanto aos desafios dentro da organização, 33% afirma que se sente constantemente desafiada na função que exerce, o que é algo bom para a profissional, visto que a experiência de superar os desafios proporciona à profissional crescimento profissional. Na sequência 37% afirma que consegue responder aos objetivos da empresa, o que pontua como positivo à pesquisa, posto que identifica um sentimento de satisfação com o trabalho. Ampliando a avaliação, 41% afirmou que está em constante qualificação para acompanhar os desafios que o mercado propõe à profissão, o que reflete na preocupação positiva da mulher

secretária em estar atualizada e sempre preparada aos desafios profissionais que possam surgir. Gomes (2005, p. 5) afirma que:

A educação é a via pela qual a mulher pode abreviar seu ingresso, com segurança, nas carreiras profissionais. Aqui reside o principal desafio a ser vencido por ela: recuperar de forma rápida o tempo perdido e aplicar todo o seu talento na conquista, na preservação e na constante ampliação de seu conhecimento.

Quanto à avaliação pessoal, apenas 16% afirmou que o trabalho responde satisfatoriamente aos objetivos pessoais. Machado (2005, p. 11) explica que “Identificam-se mudanças nas expectativas sociais quanto ao papel das mulheres e nas suas expectativas pessoais, isto no desempenhar somente o papel de mãe, mas também de trabalhadoras, já que a perspectiva de realização pessoal passa a englobar outras funções, além da maternidade.” Pode-se avaliar que o fato deve-se à grande parte das entrevistadas estarem iniciando suas atividades profissionais e em fase de construção da vida profissional, o que reflete diretamente nas questões de realização pessoal.

Quando questionadas sobre conciliar satisfatoriamente a vida profissional e pessoal, 63% responderam positivamente, o que avalia-se como excelente resultado, face às questões tradicionais de obrigações familiares da mulher na sociedade.

Sobre o questionamento acerca da visão do público entrevistado acerca da igualdade de oportunidades para homens e mulheres, apenas 14% afirmou haver, enquanto 59% afirmou identificar desigualdade ao que condiz às oportunidades de gênero no mercado de trabalho. Araújo (2002, p. 17) “O feminismo teve papel central ao introduzir na vida sindical o questionamento do poder masculino, da invisibilidade das mulheres e de suas questões específicas.”

Para este retorno do público entrevistado, Gomes (2005, p. 5-6) identifica os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado:

- a) salários menores do que os dos homens por trabalhos equivalentes;
- b) dupla jornada, produto de uma divisão sexual do trabalho que ainda prevê que todo o gerenciamento da vida doméstica é trabalho feminino;

c) deficiências nas políticas sociais, o que impede o acesso aos serviços de apoio familiar, como creches, refeitórios e outros equipamentos sociais para mulheres de menor renda;

d) menores chances de capacitar-se profissionalmente nas áreas rentáveis, cujas vagas são destinadas majoritariamente aos homens (as profissões vistas como extensões do trabalho reprodutivo e, portanto, com remunerações menores são ainda as que oferecem maiores chances às mulheres);

e) falta de voz nos espaços de decisão e de poder para negociar acordos coletivos de trabalho, em razão das desigualdades de gênero nas próprias relações sindicais.

Dando sequência à pesquisa, questionou-se sobre a escolha da profissão, em que obteve-se o seguinte resultado:

TABELA 5 – ESCOLHA DA PROFISSÃO

Oportunidade de entrada no mercado de trabalho	33%
Identificação com as funções exercidas pela profissão	54%
Falta de oportunidade em outras áreas	9%
Possibilidade de boa remuneração salarial	4%

Fonte: pesquisa 2017.

Finalizando o questionário, perguntou-se sobre a avaliação das entrevistadas acerca da concepção destas à igualdade de gênero no ambiente de trabalho. Como resultado, 37% considera que atualmente existe sim igualdade, enquanto que 63% discorda da existência desta paridade. Para contextualizar a resposta, as entrevistadas comentaram sobre a concepção de uma maneira mais subjetiva, em que se obteve comentários relevantes:

Considero que ainda existe preconceito no mercado de trabalho por motivo de gênero, principalmente na profissão de secretariado. O mercado de trabalho precisa melhorar muito em relação a valorização do profissional de secretariado nas organizações. Muitas organizações precisam do profissional, mas não o valoriza, deixando o reconhecimento a desejar e com isso resulta em uma falta de satisfação do profissional como secretária. E o preconceito de gênero também faz parte dessa profissão, muitas pessoas pensam que a profissão de secretariado só pode ser exercida por mulheres, pois acham que as atividades executadas só podem ser exercida por mulheres, resultando assim um preconceito e desvalorização da profissão. (Resp. 1)

Infelizmente, ainda vemos diferenciação entre gêneros no mercado, como o desconhecimento ou a pouca aceitação de homens na profissão, assim como vemos a questão da estereotipação, do preconceito, do abuso e do assédio contra as mulheres. (Resp. 2)

Atualmente muitos paradigmas estão sendo questionados e quebrados de forma que a igualdade de gêneros no ambiente de trabalho é um dos temas abordados pela sociedade. O reconhecimento da mulher profissional nas diversas áreas de trabalho passou a ser apontado como importante não só para a própria mulher, mas para as empresas que investem nelas com intuito de obter retorno positivo em suas atividades. Pode-se dizer que a mulher vem conquistando seu espaço no mercado profissional e mostrando a sua importância através de seus resultados quando observamos altos cargos de liderança sendo ocupados por elas. (Resp. 3)

Os registros das entrevistadas revelam que a profissional identifica situações de desigualdades no mercado com relação a gênero, para além disso, afirma que a profissão de secretariado é desvalorizada pelas organizações, embora reconheça a importância das atividades desenvolvidas pelo profissional.

Na coleta dos dados, foi possível identificar que não é uma realizada de apenas do setor privado. No ambiente de trabalho público também são identificadas situações de desequilíbrio de oportunidades:

As pesquisas ainda demonstram que homens e mulheres ganham salários diferentes nas mesmas funções. No caso do funcionalismo público, há um plano de cargos e carreiras que vale para todos, ou seja, o salário é padrão. Na instituição em que trabalho, observa-se que a maioria dos cargos de chefia ainda são exercidos mais pelos homens. (Resp. 4)

Vemos que o mercado ainda está com a ideia arcaica de diferenciação de gênero para as oportunidades profissionais, e que a profissional de secretariado executivo consegue analisar a realidade de diferenciação pelas organizações:

O mercado de trabalho hoje ainda é muito machista e elitista. Os executivos ainda precisam tomar conhecimento das reais competências e atribuições que uma secretária executiva realiza hoje em dia. O mito do cafezinho ainda existe, principalmente nas empresas de pequeno porte. Atrelado ao fato de ser mulher e na “cabeça dos empresários” recepcionar pessoas é uma das principais atividades de uma secretária. Pouco homens tem a coragem de entrar nessa profissão; os que entram sofrem preconceito e o mercado de trabalho para eles nessa área acaba se tornando desmotivador. (Resp. 5)

Uma das respostas aponta a diferenciação das funções em virtude de gênero, com a indicação do exercício da profissão de secretariado pelos homens:

Sabemos que atualmente muitas empresas tem visto os gêneros de forma igualitária, porém o preconceito ainda persiste na sociedade. A mulher por ser mãe, inferior, não pega cargos de gestão, por exemplo. O homem por ser “superior”, não é contratado para ser secretário executivo, pois existe uma presença muito grande da figura feminina nessa função. (Resp. 6)

Diversas pesquisas mostram o baixo percentual de mulheres em uma empresa e menor ainda é o percentual destas em cargos de gestão. Isso também é evidenciado na proporção de remuneração, em que mulheres ainda ganham menos do que homens embora exerçam as mesmas funções. Existe uma grande consultoria empresarial no Ceará que atua em vários estados do Brasil e não é comum ver mulheres consultoras, a maioria massiva é de homens e isso se dá por questões culturais da própria diretoria da empresa. (Resp. 7)

A sociedade em que vivemos teve alguns avanços, mas é necessário que haja mais reconhecimento profissional no que se refere ao gênero feminino. Sofremos preconceitos no mercado de trabalho pelo simples fato de sermos mulheres, mães ou por menstruarmos... em alguns ambientes somos inferiorizadas pelo fato de sermos o que somos. A sociedade (e o mercado, às vezes) exige que tenhamos corpos perfeitos, habilidades “maternais” e que nos submetamos, em alguns casos, a situações desumanas para que sejamos a “secretária ideal”, linda, recatada, que cuida do escritório, faz e serve café, cuida da agenda profissional e pessoal do patrão, sofre assédios morais e sexuais e ainda tem que sorrir para não perder o emprego. Outras vezes, trabalhamos tanto quanto o gestor ou até bem mais do que muitos colegas que desenvolvem atividades menos complexas, mas muitas vezes não temos o nosso trabalho reconhecido nem profissionalmente e muito menos financeiramente. (Resp. 8)

Vê-se, portanto que as mulheres secretárias avaliam negativamente as relações de gênero no ambiente de trabalho em que atuam, visto às diferenciações estabelecidas pelo mercado, e conseqüentemente, pela sociedade, de gênero. Embora a profissão tenha avançado, há uma resistência em proporcionar a estas mulheres condições de crescimento na área de atuação. Hirata (2001, p. 145) afirma que:

Trata-se de um dos paradoxos da globalização, este aumento do emprego remunerado acompanhado pela sua precarização e vulnerabilidade crescentes. Pode-se dizer que as desigualdades de salários, de condições de trabalho e de saúde não diminuíram, e que a divisão do trabalho doméstico não se modificou substancialmente, a despeito de um maior envolvimento nas responsabilidades profissionais por parte das mulheres.

Entende-se, portanto, que as relações de trabalho para as mulheres secretárias cresceram e ampliaram-se no que condiz às oportunidades, porém ainda têm-se grandes condicionantes para que esta mulher secretária atinja seus objetivos de crescimento profissional, a serem proporcionados pelo mercado, e que as organizações reconheçam nesta profissional uma fonte em potencial de desenvolvimento.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Acompanhando a evolução do mercado de trabalho ao longo dos anos, pode-se perceber a vasta configuração nas relações de trabalho feminino. A profissão de Secretariado Executivo acompanhou a evolução do mercado de maneira que não há retorno, tendo a mulher secretária atualmente uma condição de gestão e empreendedorismo sem parâmetros na história. Baseados nas transformações sociais que a mulher profissional de secretariado passou, na quebra das condições culturais de diferenciação de trabalho, o presente estudo buscou analisar o panorama do mercado, sob a perspectiva das secretárias, no que condiz à igualdade de gênero.

Os dados da pesquisa mostraram que, com a polivalência atual da profissão, as mulheres secretárias atuam nas mais diversas organizações, públicas e privadas, desenvolvendo atividades de assessoria ligadas a diversos setores, com grande oportunidade de crescimento dentro das instituições em que atuam, e remuneração média em consonância com os dados da FENASSEC.

Para o objetivo geral, identificou-se que as mulheres secretárias estão em busca de ascensão profissional no mercado, que para a visão destas resiste, em geral, à sua condição de profissional com funções de liderança, porém com indícios de necessidade da atuação das mulheres para desenvolvimento, frente ao melhor preparo feminino atualmente, com relação aos homens.

Em resposta ao primeiro objetivo da pesquisa, que visou avaliar a visão das profissionais de Secretariado Executivo sobre as lutas de igualdade de gênero no mundo corporativo, identificou-se que as profissionais secretárias reconhecem que há uma disparidade de oportunidades oferecidas pelo mercado por serem mulheres, e que tem sido desafiadas a mostrar sua competência para crescimento profissional, embora tenham compreendido que há condições de desenvolvimento da função da assessoria, e que a profissão deverá oportunizar a estas mulheres crescimento como indivíduo, nos campos profissional e pessoal. Verificou-se ainda que as mulheres secretárias tem consciência da desigualdade em que estão inseridas e procuram desenvolver suas competências e habilidades através da constante qualificação.

Pode-se identificar ainda que as mulheres entrevistadas têm um grande percentual de mulheres em suas famílias que desenvolvem atividade laboral remunerada, porém uma menor parcela possui escolaridade em nível superior, o que identifica que estas mulheres secretárias são indivíduos que reconhecem a importância da qualificação através da universidade para crescimento profissional, apesar da pouca referência familiar para tal.

O segundo objetivo buscou identificar os desafios enfrentados pela classe para reconhecimento igualitário da profissão, sob a perspectiva destas, em que se pode avaliar que as mulheres secretárias veem o mercado de trabalho bem receptivo ao trabalho de assessoria desenvolvidas por secretárias, mas que há resistência das organizações à liderança que pode ser bem exercida pelas mulheres, o que distancia do reconhecimento à ampla competência de gestão das profissionais secretárias. Pode-se identificar ainda que as mulheres secretárias veem que as funções da profissão são, equivocadamente, reconhecidas como inferiores à da co-gestão a que estas estão aptas a desenvolver, ainda permanecendo a imagem ultrapassada e obsoleta da secretária meramente executora de processos.

Pode-se registrar que como resultado da pesquisa, obteve-se um panorama de mulheres secretárias engajadas com o desafio de crescer profissionalmente e como participantes da sociedade em que estão inseridas, cientes da condição de diferenciação a que estão subjugadas por questões culturais, porém com vontade de desenvolver-se e elevar a mulher profissional e a secretária gestora de processos.

Os resultados da pesquisa demonstram que a realidade das oportunidades de crescimento da mulher no mercado de trabalho, embora difundidas as ideias de empoderamento feminino, ainda se constitui em desafio. As discussões em torno da igualdade de gênero têm possibilitado às mulheres o questionamento e a quebra de paradigmas seculares em torno de sua condição na sociedade. Os poucos, embora significativos exemplos de mulheres que têm alavancado as empresas nos cargos de gestão que ocupam demonstram a total condição feminina de competir e trabalhar em condições iguais aos homens que desempenham a mesma função, tendo oportunidade às mesmas condições e sendo remuneradas de

maneira igualitária e justa com a função que desempenham. Pode-se, ainda, registrar a nova vertente da profissional secretária, que exerce a função de empreendedora, com a condução de seus próprios negócios com estatísticas de evolução das empresas e, comparando com as empresas conduzidas por homens, com poucas taxas de falência.

Salienta-se que os resultados da pesquisa são limitados pela quantidade de respondentes, registrando a condição e avaliação de parte do extenso público feminino apto a contribuir com os objetivos da pesquisa. Corresponde, entretanto, à realidade da consciência feminina de maneira homogênea na busca de superação dos seus desafios.

O reconhecimento da necessidade de igualar oportunidades à mulher no mercado possibilita, além do crescimento pessoal e profissional da própria, o desenvolvimento social por inteiro. Cada conquista feminina é um avanço e incentivo para que outras mulheres também possam se realizar. A superação das *pseudo* diferenças enraizadas pela cultura patriarcal é fundamental para a promoção de uma sociedade que não veja homens e mulheres, mas sim seres humanos, educando para a tolerância e respeito a qualquer diferença.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMORIM, Rosane Oliveira; BATISTA, Luiz Eduardo. Empreendedorismo feminino: razão do empreendimento. Disponível em <<http://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20170602115149.pdf>>. Acesso 26 nov. 2017.
- ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à Metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. São Paulo, Atlas, 2010.
- ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. **Dossiê: Gênero no trabalho**. 2002. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332002000100005>. Acesso em 26 nov. 2017.
- ATANES, Silvio. A Máquina de escrever. in Revista **Superinteressante**, 2016. Disponível em <<https://super.abril.com.br/historia/a-maquina-de-escrever/>>. Acesso em 30 set. 2017.
- ÁVILA, Maria Betânia. Homens e Mulheres são iguais em direitos e obrigações. **Caderno da crítica feminista**. São Paulo, ano II, n 1, p. 105, dez-2008.
- BISPO, Natally. **O Perfil da secretária moderna**. Disponível em <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/noticias/o-perfil-da-secretaria-moderna>>. Acesso em 13 set. 2017.
- BRASIL. **Constituição 1934**. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm> Acesso em 22 jul. 2017.
- BRAZIL, Érico Teixeira Vital; SCHUMAHER, Maria Aparecida. **Dicionário mulheres do Brasil: de 1500 até a atualidade**. São Paulo: Zahar, 2000.
- CASTANEDA, Marina. **O machismo invisível**. São Paulo: Girafa, 2006.
- COSTA, L. B. **Absorção diferencial da mulher no mercado de trabalho**. In ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 10, 1996, Caxambu, Anais, Campinas: ABEP, 1996.
- DAVIS, Ângela; CANDIANI, Heci Regina. **Mulher, raça e classe**. São Paulo: BOITEMPO, 2016.
- FALUDI, Susan. **Backlash: o contra ataque na guerra não declarada às mulheres**. Tradução de Mario Fondelli. Rio de Janeiro: Rocco, 2001.
- FEDERAÇÃO NACIONAL DAS SECRETÁRIAS E SECRETÁRIOS. **Guia de salários**. Disponível em: <http://www.fenassec.com.br/site/b_osecretariado_historico.html>. Acesso em 20 out. 2017.
- FERREIRA, Verônica. Simone de Beauvoir e eu ou Adeus à menina bem-comportada. **Caderno da crítica feminista**. São Paulo, ano II, n 1, p. 156, dez-2008.

FONTOURA, Natália de Oliveira; GONZALEZ, Roberto. Guedes. **Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade?** Mercado de Trabalho. IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

GEHART, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos da Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GOMES, Almira Ferraz. O outro no trabalho: mulher e gestão. **Revista de Gestão USP**. São Paulo, v. 12, n. 3, p. 1-9, julho/setembro 2005.

HIRATA, Helena. **Globalização e Divisão Sexual do Trabalho**. 2001. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a06>>. Acesso em 27 nov. 2017.

HOFFMAN, Rodolfo; LEONE, Eugênia Trancoso. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Revista Nova Economia**. n. 2, 2004. Disponível em <<http://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeconomia/article/view/430>>. Acesso em 26 nov. 2017.

KAUARK, Fabiana da Silva; MANHÃES, Fernanda Castro; MEDEIROS, Carlos Henrique. **Metodologia da Pesquisa: um guia prático**. Itabuna: Via Litterarum, 2010.

LASTA, Adriane; DURANTE, Daniela Giareta. **a gestão secretarial no cenário organizacional contemporâneo**. Disponível em <<http://www2.unifap.br/executivo/files/2013/06/10-Gest%C3%A3o-Secretarial-caracteristicas-e-influ%C3%Aancias-nas-organiza%C3%A7%C3%B5es.pdf>>. Acesso em 27 nov. 2017.

LERNER, Gerda. **A criação do Patriarcado**. Barcelona: Critica, 1986.

MACHADO, Ana Flávia; OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto C. de; WAJNMAN, Simone. **Sexo frágil? Evidências sobre a inserção da mulher no mercado brasileiro**. São Paulo: Gelre, 2005.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2010.

MATURANA, Humberto. **Patriarcado**. 1993. Disponível em: <[http://www.noos.org.br/userfiles/file/CulturaPatriarcal\(Maturana\).pdf](http://www.noos.org.br/userfiles/file/CulturaPatriarcal(Maturana).pdf)>. Acesso em 15 ago. 2017.

MEDEIROS, João Bosco; HERNANDES, Sônia. **Manual da Secretária**. São Paulo: Atlas, 2010.

MORAES, Leida Borba de. Assédio Sexual - Sistema de Dominação Remanescente in **FEDERAÇÃO NACIONAL DAS SECRETÁRIAS E SECRETÁRIOS**. Disponível em <http://www.fenassec.com.br/site/c_artigo_assedio_sexual_sistema_de_dominacao_remanescente.html>. Acesso em 26 nov. 2017

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Silvia Helena. Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando, pesquisa, clínica e política. **Psicologia em Estudo**,

Maringá, v. 11, n. 3, p. 647-654, set./dez. 2006.

SANDBERG, Sheryl. **Faça acontecer: mulheres, trabalho e a vontade de liderar.** São Paulo: Companhia das Letras, 2013.

NASCIMENTO, Maria Filomena Dias. Ser Mulher na Idade Média. **Revista de Pós Graduação em História da UNB.** 1997. Disponível em: <http://periodicos.unb.br/index.php/textos/article/view/5807/4813>. Acesso em 15 ago. 2017.

Os países com maior igualdade de gênero no mundo. In **Revista Época Online.** Disponível em < <http://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/11/os-paises-com-maior-igualdade-de-genero-no-mundo.html>>. Acesso em 17 dez. 2017.

PROBST, Eliana Renata. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho.** Disponível em [file:///C:/Users/bruna.silva/Downloads/1783-6768-2-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/bruna.silva/Downloads/1783-6768-2-PB%20(1).pdf). Acesso em 22 set. 2017.

RAMOS, Manuela Aparecida Nalio; BAPTISTA, Dulce Maria Tourinho. O Novo Perfil da Secretária Executiva in Revista **PIBIC**, v. 1, n. 1, p. 155-168, 2004.

RISÉRIO, Antônio. Pagu: vida-obra, obravida, vida. In **Pagu: vida-obra.** São Paulo, Companhia das Letras, 2014.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil para análise histórica.** Nova Iorque: Columbia University Press. 1989.

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve História do Feminismo no Brasil.** São Paulo: Brasiliense, 1999.

VAZ, Caroline de Fátima Matiello; LAIMER, Rosane Teresinha. **A inserção da mulher no mercado de trabalho e o surgimento da profissão secretária.** Disponível em <[file:///C:/Users/bruna.silva/Downloads/1783-6768-2-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/bruna.silva/Downloads/1783-6768-2-PB%20(2).pdf)>. Acesso em 26 nov. 2017.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO PARA COLETA DE DADOS DA PESQUISA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIAS, CONTÁBEIS E SECRETARIADO EXECUTIVO – FEAACS BACHARELADO EM SECRETARIADO EXECUTIVO

Este questionário é referente à pesquisa “Igualdade de Gênero e Espaço para a Mulher no Mercado: Panorama da Secretária Executiva em Exercício na Contemporaneidade”, desenvolvida no âmbito da disciplina de Monografia em Secretariado, de autoria de Bruna Braga. As informações têm finalidade estritamente acadêmica e serão publicadas no conjunto.

Sua participação é muito importante!

PARTE I – PERFIL PROFISSIONAL

1. Há quantos anos exerce a profissão?

- () 1 a 3 anos
- () 3 a 5 anos
- () 6 a 10 anos
- () mais de 11 anos

2. Possui registro profissional como Secretário Executivo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego?

- () Não
- () Sim. Ano do registro: _____

3. Tem graduação na área secretarial?

- () Não
- () Técnica em Secretariado. Ano de conclusão: _____
- () Tecnóloga em Secretariado Executivo. Ano de conclusão: _____
- () Bacharel em Secretariado Executivo. Ano de conclusão: _____

4. Sua situação atual no mercado de trabalho é:

* Marcar apenas uma opção.

- Desempregada. Há quanto tempo? _____
- Colaboradora em cooperativa, entidade, associação, ONG ou OSCIP
- Empregada em empresa privada nacional
- Empregada em empresa privada multinacional
- Empregada / servidora público concursado
- Empregada / servidora / agente pública em cargo eletivo/função de confiança
- Estagiária
- Sócia/ Proprietária de organização privada
- Trabalhadora autônoma
- Trainee
- Outro: _____

5. Em qual cargo você está registrada no contrato de trabalho:

- Assessora
- Consultora
- Secretária
- Assistente administrativa
- Gestora
- Secretária executiva
- Atendente
- Outro: _____

6. Qual a sua remuneração atual?

- Menos de mil reais
- Entre R\$ 1.000 e R\$ 1.999
- Entre R\$ 2.000 e R\$ 2.999
- Entre R\$ 3.000 e R\$ 3.999
- Entre R\$ 4.000 e R\$ 4.999
- Acima de R\$ 5.000

7. Em que setor(es) que desenvolve atividades dentro da organização? Pode-se assinalar mais de uma opção.

- Administração
- Finanças
- Secretaria
- Comercial
- Marketing
- Ensino em Secretariado
- Compras
- Produção
- Ensino em outras áreas

- Contabilidade
- Qualidade
- Direção
- Recursos Humanos
- Outro: _____

PARTE II – PERFIL HUMANO: MULHER E A COLOCAÇÃO NA SOCIEDADE

8. Sobre a maioria das mulheres da sua família:

Trabalho:

- não desenvolvem atividade remunerada
- desenvolvem atividade remunerada

Formação Acadêmica

- possuem nível superior completo
- não possuem nível superior completo

9. Realizando autoanálise, você se considera:

OBS: pode-se marcar mais de uma opção:

- realizada profissionalmente
- em busca da realização profissional
- independente financeiramente
- dependente financeiramente
- bem colocada no mercado
- em busca de uma boa colocação no mercado
- apoiada pela família no plano profissional
- apoiada pela sociedade no plano profissional

Observações que queira relatar: _____

10. Dentro da sua compreensão e experiência, você considera que:

OBS: pode-se marcar mais de uma opção:

- as corporações oferecem igualmente oportunidades de ascensão profissional para homens e mulheres;
- o mercado está mais aberto às mulheres na área secretarial;
- o mercado aceita bem homens na área secretarial;
- a profissional de secretariado é ouvida em suas opiniões acerca das decisões na sua área de atuação;
- ainda há resistência nas empresas à atuação de liderança das profissionais de secretariado
- as mulheres secretárias ainda têm um longo caminho a percorrer para reconhecimento das competências profissionais de liderança
- o mercado é receptivo ao perfil atual das profissionais de secretariado
- há uma imagem de subserviência das secretárias em relação ao executivo
- os executivos reconhecem as competências das profissionais secretárias e dão autonomia para sua atuação

11. Realizando autoanálise, você considera que:

OBS: pode-se marcar mais de uma opção.

- participa ativamente da tomada de decisão junto ao executivo
- tem autonomia nas atividades exercidas
- tem reconhecimento da equipe pela função que exerce
- tem perspectiva de crescimento profissional na instituição em que trabalha
- compete de forma igualitária com os homens da empresa
- sofre ou sofreu discriminação em atividades por questões de gênero, mesmo que de maneira implícita
- é constantemente desafiada na função
- responde satisfatoriamente aos objetivos da empresa
- responde satisfatoriamente aos objetivos pessoais
- é uma secretária realizada
- consegue conciliar satisfatoriamente vida pessoal e profissional
- está em constante qualificação para acompanhar os desafios que o mercado propõe à profissão
- acredita que há igualdade de gênero nas oportunidades
- acredita que há desigualdade de gênero nas oportunidades das empresas

12. Por que escolheu ser secretária?

OBS: pode-se marcar mais de uma opção.

- oportunidade de entrada no mercado de trabalho
- identificação com as funções exercidas pela profissão
- falta de oportunidade em outras áreas
- influência da família
- possibilidade de boa remuneração salarial

Outro: _____.

13. Considera que a sociedade atual promove igualdade de gênero no ambiente de trabalho?

- sim
- não

Comente
