



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E**  
**CONTROLADORIA**  
**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA**

**EMILIANO SOUSA PONTES**

**O PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO PROFISSIONAL: ESTUDO COM**  
**SECRETÁRIOS EXECUTIVOS EM ORGANIZAÇÕES CEARENSES**

**FORTALEZA**

**2017**

EMILIANO SOUSA PONTES

O PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO PROFISSIONAL: ESTUDO COM SECRETÁRIOS  
EXECUTIVOS EM ORGANIZAÇÕES CEARENSES

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Administração e Controladoria. Área de concentração: Gestão Organizacional. Linha de pesquisa: Organizações, Estratégia e Sustentabilidade.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Sandra Maria dos Santos.

FORTALEZA

2017

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

---

P858p Pontes, Emiliano Sousa.  
O processo de socialização profissional : estudo com secretários executivos em organizações cearenses /  
Emiliano Sousa Pontes. – 2017.  
100 f. : il. color.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração,  
Atuária e Contabilidade, Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Fortaleza, 2017.  
Orientação: Profa. Dra. Sandra Maria dos Santos.

1. Socialização profissional. 2. Secretariado executivo. 3. Organizações cearenses. I. Título.

CDD 658

---

EMILIANO SOUSA PONTES

O PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO PROFISSIONAL: ESTUDO COM SECRETÁRIOS  
EXECUTIVOS EM ORGANIZAÇÕES CEARENSES

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Administração e Controladoria. Área de concentração: Gestão Organizacional. Linha de pesquisa: Organizações, Estratégia e Sustentabilidade.

Aprovado em: 14/07/2017.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Sandra Maria dos Santos (Orientadora)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Cibele Barsalini Martins  
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Tereza Cristina Batista de Lima  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Dr. Augusto César de Aquino Cabral  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Deus, porque Dele, por Ele e para Ele são todas as coisas.

À minha família, sempre presente: Evandro (*in memoriam*), Erisan, Emiliane, Eveline, Eline, Elisa e demais familiares.

Aos meus amigos e professores.

Aos estudantes, professores e profissionais de secretariado do Brasil.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, dono de toda ciência, sabedoria e poder, por me abençoar tão grandemente em todas as áreas da minha vida e me permitir, pela sua infinita misericórdia, iniciar e concluir o Mestrado Acadêmico em Administração e Controladoria na Universidade Federal do Ceará, instituição a qual tenho muito orgulho em fazer parte.

À minha família, base da minha formação enquanto ser humano: minha mãe, Erisan, pelo total apoio, por me incentivar e financiar meus estudos durante toda a minha vida; minhas irmãs, Emiliane e Eveline, por estarem sempre presentes; minhas sobrinhas Eline e Elisa, que me trazem alegria nos momentos difíceis; demais familiares, pela torcida.

À professora Sandra Santos, pela excelente orientação, por me permitir pesquisar a minha amada profissão e pela paciência e dedicação em todas as etapas da elaboração desta dissertação.

Ao professor Augusto Cabral, pelas valiosas contribuições, pela disponibilidade em ajudar sempre que solicitado, pelo incentivo à produção científica e à permanência no âmbito acadêmico e pela participação na banca examinadora.

À professora Tereza Lima, pelas inspiradoras aulas de Comportamento Organizacional, por ter me apresentado com o tema da Socialização Profissional, pelas contribuições à pesquisa e por compor a banca examinadora.

À professora Cibele Martins, pelas tão ricas contribuições feitas a este trabalho desde a etapa de projeto. Faltam-me palavras para descrever minha alegria e satisfação em ter alguém tão importante para o Secretariado como membro da minha banca examinadora.

À professora Daniela Durante, minha amiga, incentivadora e mentora, por acreditar no meu potencial, pelo incentivo em ingressar na pós-graduação *stricto sensu*, pela parceria nas pesquisas e por me ajudar em tantos momentos da minha vida.

Aos meus colegas do mestrado, turma 2015-2017, pelo partilhar dessa caminhada. Mestres, vocês são incríveis! Agradeço, em especial, ao amigo Régis Silva.

Aos professores e servidores do Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria. Gratidão à Maruza, pela presença constante e pela amizade construída.

A todos os meus amigos, que compartilham comigo essa conquista. Agradeço, especialmente, ao Valdi Matos, por toda ajuda, incentivo e apoio.

A todos os secretários executivos entrevistados, que dispuseram do seu tempo para tornar esta pesquisa possível.

Por fim, agradeço à Funcap, pelo apoio financeiro, ao conceder a bolsa auxílio.

“Eu acho que todo mundo que ama a profissão tem um certo desejo de publicar, de fazê-la conhecida, porque é uma profissão bonita.”

(Entrevistada SE15)

## RESUMO

O fenômeno da profissionalização, considerado propulsor do desenvolvimento da sociedade moderna, é abordado na Sociologia das Profissões sob duas concepções teóricas tradicionais: o funcionalismo e o interacionismo simbólico (MENEGETTI, 2009). No âmbito deste, que enfatiza as interações e processos sociais no estudo das profissões, encontra-se a temática da socialização profissional, que consiste em um processo de inserção do indivíduo em uma profissão, abrangendo o aprendizado e aplicação prática dos conhecimentos, habilidades, normas e valores necessários ao exercício profissional (BORGES; ALBUQUERQUE, 2014). Nessa perspectiva, a presente pesquisa tem por objetivo analisar o processo de socialização profissional de secretários executivos em organizações cearenses, de acordo com o modelo teórico sintetizado por Kramer *et al.* (2013), que consideram que a socialização profissional compreende três fases: a separação da academia, a transição para a prática profissional e a integração em papéis e comunidades profissionais. Dessa forma, especificamente, busca-se investigar como ocorre o aprendizado dos conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes à profissão de secretário executivo na formação acadêmica, verificar como ocorre a aplicação dos conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes à profissão de secretário executivo na prática profissional e analisar os papéis profissionais principais e secundários desempenhados pelos secretários executivos e seu engajamento em comunidades profissionais. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, descritiva, realizada mediante entrevistas com quinze secretários executivos que atuam em organizações localizadas no estado do Ceará. Os dados são tratados por meio da análise de conteúdo e operacionalizados no *software* ATLAS.ti 7. Como resultados principais alcançados pode-se notar que: na formação acadêmica, o aprendizado por meio da Lei de Regulamentação e do Código de Ética da profissão foi o que ficou mais evidente; na prática profissional, ocorrem situações de contradição pelo desconhecimento e desvalorização da profissão; na integração em papéis e comunidades profissionais, a assessoria é o papel mais desempenhado e o engajamento em comunidades profissionais não ocorre. De modo geral, os resultados contribuem para preencher a lacuna da literatura empírica que aborda a socialização nas profissões ligadas à gestão organizacional, bem como promover o avanço científico do Secretariado Executivo.

**Palavras-chave:** Socialização profissional. Secretariado executivo. Organizações cearenses.



## ABSTRACT

The phenomenon of professionalization, considered a propeller of the development of modern society, is approached in Sociology of Professions under two traditional theoretical conceptions: functionalism and symbolic interactionism (MENEGHETTI, 2009). In this context, which emphasizes interactions and social processes in the study of professions, there is the theme of professional socialization, which consists of a process of insertion of the individual into a profession, encompassing the learning and practical application of knowledge, skills, norms and values required for professional practice (BORGES, ALBUQUERQUE, 2014). In this perspective, the present research aims to analyze the process of professional socialization of executive secretaries in organizations of Ceará, according to the theoretical model synthesized by Kramer *et al.* (2013), who considers that professional socialization comprises three phases: separation from academy, transition to professional practice and integration into professional roles and communities. In this way, specifically, it is sought to investigate how the knowledge, skills, norms and values inherent in the profession of executive secretary in academic formation occurs, verify how the knowledge, skills, norms and values inherent in the profession of executive secretary are applied in professional practice and analyze the main and secondary professional roles played by executive secretaries and their engagement in professional communities. This research is qualitative, descriptive, carried out through semi-structured interviews with fifteen executive secretaries who work in organizations located in the state of Ceará. The data are treated through the content analysis and operationalized in the software ATLAS.ti 7. As the main results achieved, it can be mentioned that: in the academic formation, the learning through the regulation law and the Code of Ethics of the profession was the most evident; in professional practice, situations of contradiction occur due to the lack of knowledge and devaluation of the profession; in integration into professional roles and communities, counseling is the most important role and engagement in professional communities does not occur. In general, the results contribute to filling the gap in the empirical literature that addresses socialization in the professions linked to organizational management, as well as promoting the scientific advance of the Executive Secretariat.

**Keywords:** Professional socialization. Executive secretariat. Organizations of Ceará.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Evolução conceitual da socialização.....	29
Quadro 2 – Amostra de estudos empíricos sobre socialização profissional.....	34
Quadro 3 – A socialização profissional segundo Kramer <i>et al.</i> (2013).....	38
Quadro 4 – Elaboração das perguntas do roteiro de entrevista.....	53
Quadro 5 – Categorias analíticas e unidades de registro.....	58
Quadro 6 – Perfil dos secretários executivos entrevistados.....	61
Figura 1 – SPSE: Separação.....	64
Figura 2 – SPES: Transição.....	73
Figura 3 – SPSE: Integração.....	81
Quadro 7 – Síntese dos resultados da pesquisa.....	84

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Critérios de seleção dos sujeitos da pesquisa.....	56
---	----

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABPSEC	Associação Brasileira de Pesquisa em Secretariado
DCN	Diretrizes Curriculares Nacionais
ENADE	Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes
FENASSEC	Federação Nacional de Secretárias e Secretários
<i>HU</i>	<i>Hermeneutic Unit</i> (Humidade Hermenêutica)
IES	Instituições de Ensino Superior
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
RAIS	Relação Anual de Informação Sociais
SPSE	Socialização Profissional dos Secretários Executivos
UFC	Universidade Federal do Ceará
<i>VISE</i>	<i>Visualization, Integration, Serendipity e Exploration</i>

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	13
1.1	Questão de pesquisa.....	15
1.2	Pressupostos.....	15
1.3	Objetivos.....	16
1.3.1	<i>Objetivo geral</i> .....	16
1.3.2	<i>Objetivos específicos</i> .....	16
1.4	Justificativa.....	16
1.5	Síntese metodológica.....	18
1.6	Estrutura.....	18
<b>2</b>	<b>SOCIOLOGIA DAS PROFISSÕES</b> .....	19
2.1	Contextualização do conceito de trabalho.....	19
2.2	Funcionalismo.....	20
2.3	Interacionismo simbólico.....	25
<b>3</b>	<b>SOCIALIZAÇÃO PROFISSIONAL</b> .....	29
3.1	Conceituando socialização profissional.....	29
3.2	Estudos empíricos anteriores.....	32
3.3	A socialização profissional segundo Kramer <i>et al.</i> (2013).....	36
3.3.1	<i>Separação</i> .....	36
3.3.2	<i>Transição</i> .....	37
3.3.3	<i>Integração</i> .....	38
<b>4</b>	<b>SECRETARIADO EXECUTIVO</b> .....	40
4.1	Evolução histórica da profissão de secretário executivo.....	40
4.2	Formação em Secretariado Executivo.....	41
4.3	Conhecimentos e habilidades do secretário executivo.....	43
4.4	Normas e valores da profissão de secretário executivo.....	45
4.5	Papéis e comunidades profissionais.....	47
<b>5</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	50
5.1	Características epistemológicas.....	50
5.2	Tipologia de pesquisa.....	50
5.3	Coleta dos dados.....	51
5.3.1	<i>Instrumento de coleta de dados</i> .....	52

5.4	Sujeitos da pesquisa.....	54
5.5	Análise de dados.....	56
5.5.1	<i>Pré-análise.....</i>	57
5.5.2	<i>Exploração do material.....</i>	57
5.5.3	<i>Tratamento dos resultados, inferência e interpretação.....</i>	59
6	<b>ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	61
6.1	Perfil dos sujeitos da pesquisa.....	61
6.2	Separação.....	63
6.2.1	<i>Lei de Regulamentação e Código de Ética.....</i>	64
6.2.2	<i>Teoria aliada à prática.....</i>	65
6.2.3	<i>Pesquisa e produção acadêmica.....</i>	67
6.2.4	<i>Aprendizado técnico.....</i>	68
6.2.5	<i>Experiência profissional dos professores.....</i>	69
6.2.6	<i>Professores de outras áreas.....</i>	70
6.2.7	<i>Interdisciplinaridade.....</i>	71
6.3	Transição.....	72
6.3.1	<i>Desconhecimento e desvalorização da profissão.....</i>	73
6.3.2	<i>Sigilo profissional.....</i>	75
6.3.3	<i>Proatividade.....</i>	76
6.3.4	<i>Estágio.....</i>	77
6.3.5	<i>Relacionamento interpessoal.....</i>	78
6.3.6	<i>Técnicas de secretariado.....</i>	78
6.3.7	<i>Língua estrangeira.....</i>	79
6.3.8	<i>Honestidade.....</i>	80
6.4	Integração.....	81
6.4.1	<i>Assessoria.....</i>	81
6.4.2	<i>Difusão da profissão.....</i>	82
6.4.3	<i>Gestão.....</i>	83
6.4.4	<i>Pesquisa e ensino.....</i>	84
6.5	Síntese dos resultados.....	84
7	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	86
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	89
	<b>APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....</b>	99

## 1 INTRODUÇÃO

As transformações sociais ocorridas nos dois últimos séculos têm modificado o conceito de trabalho (BORGES; YAMAMOTO, 2014). De acordo com Dubar (2012), o trabalho deixou de ser apenas a troca econômica de gasto de energia por um salário para se tornar, nos países desenvolvidos, resolução de problemas e serviço prestado a outro. Hoje, muitas das atividades de trabalho possibilitam uma identificação positiva, porque podem ser escolhidas, autônomas e passíveis à construção de carreira, possuindo uma dimensão simbólica em termos de realização de si e de reconhecimento social (DUBAR, 2012).

Nesse sentido, o fenômeno da profissionalização é considerado um propulsor do desenvolvimento da sociedade moderna, tornando-se temática de pesquisa de áreas como a Psicologia Social, os Estudos Organizacionais e, em especial, a Sociologia, ao se demarcar um campo disciplinar específico denominado de Sociologia das Profissões (BONELLI, 1993; DINIZ, 2001; RODRIGUES, 2002; BARBOSA, 2003; GONÇALVES, 2007; PEREIRA; CUNHA, 2007; MENEGHETTI, 2009).

Considerando que as profissões desempenham papel de fundamental importância na esfera social, a sociologia das profissões, que surgiu na primeira metade do século XX (DINIZ, 2001; MENEGHETTI, 2009), acompanhando o advento da teoria organizacional, procura explicar a profissionalização das atividades de trabalho por meio de duas concepções tradicionais distintas, mas que se complementam: o funcionalismo e o interacionismo simbólico (BONELLI, 1993; DINIZ, 2001; RODRIGUES, 2002; BARBOSA, 2003; GONÇALVES, 2007; PEREIRA; CUNHA, 2007; MENEGHETTI, 2009).

Autores da abordagem funcionalista evidenciam que as profissões devem ser separadas de outras atividades de trabalho ao seguirem critérios de prestígio atendidos apenas por um grupo seleto de ocupações, a exemplo de médicos, advogados e engenheiros (DINIZ, 2001). Para os interacionistas simbólicos, que trabalham com um quadro mais vasto de atividades, o estudo das profissões enfoca as interações e processos sociais (ANGELIN, 2010), sendo a socialização o que permite a aquisição de competências e o reconhecimento de todos os que exercem e compartilham uma mesma atividade profissional (DUBAR, 2012).

Dessa forma, dentro do interacionismo simbólico, encontra-se a socialização profissional, que consiste em um processo de inserção do indivíduo em uma profissão, abrangendo um conjunto de conhecimentos, habilidades, normas e valores adquiridos na formação e aplicáveis a diversas instâncias durante todo o período do exercício profissional (BACCARO; SHINYASHIKI, 2011; BORGES; ALBUQUERQUE, 2014).

Pesquisas recentes publicadas internacionalmente abordam a socialização profissional, em sua maioria, nas Ciências da Saúde, a exemplo das profissões da área de Enfermagem (KRAMER *et al.*, 2013; ZARSHENAS *et al.*, 2014; THOMAS; JINKS; JACK, 2015), Medicina (NEITERMAN; BOURGEAULT, 2015) e Educação Física (FLORY; MCCAUGHTRY, 2014; MAZEROLLE *et al.*, 2015; FLORY, 2015), seguida das Ciências Sociais, como Serviço Social (RIEMANN, 2011; VALUTIS; RUBIN; BELL, 2012; SIMPSON, 2015), Sociologia (BLOIS, 2013) e Administração (TIKHONOVA, 2013).

No contexto nacional, o número de pesquisas que tem como foco a socialização profissional é incipiente. Os estudos, em geral, remetem à profissão docente (MELO; VALLE, 2013; SABOYA, 2015; NUNES; MALUSÁ; MELO, 2015) e à Enfermagem (SHINYASHIKI *et al.*, 2006; CARRARO *et al.*, 2011; BACCARO; SHINYASHIKI, 2011).

Embora a socialização profissional esteja presente nos Estudos Organizacionais, por ser um constructo relacionado a outros processos de socialização ocorridos dentro das organizações, como socialização organizacional e socialização ocupacional (BORGES; ALBUQUERQUE, 2014), o tema é pouco ou quase não estudado em profissões ligadas à gestão das organizações, conforme levantamento da literatura pertinente ao tema, constante na fundamentação teórica deste trabalho.

Dentre os profissionais que atuam na gestão organizacional, tem-se o secretário executivo, que trabalha na assessoria administrativa direta a executivos, gerentes, diretores, presidentes e demais líderes da estrutura organizacional. O secretário executivo se efetiva hoje como um agente de resultados, um agente facilitador, um gestor, consultor e empreendedor (AZEVEDO; COSTA, 2002; BORTOLOTTI; WILLERS, 2005; DURANTE, 2012), sendo imprescindível às organizações em virtude de as suas competências acompanharem o perfil dos profissionais de futuro (TODOROV *et al.*, 2016).

Nessa perspectiva, a profissão de secretário executivo vem sendo transformada ao longo dos anos ao acompanhar o desenvolvimento da sociedade (MÜLLER; OLIVEIRA; CEGAN, 2015), passando de um perfil profissional essencialmente técnico para uma posição mais estratégica nas organizações, sejam elas privadas ou públicas. Porém, conforme verificam Martins *et al.* (2015), há uma busca constante pela cientificidade na área, o que em pouco tempo já produziu alguns legados, a exemplo da fundação e estruturação da Associação Brasileira de Pesquisa em Secretariado (ABPSEC), em 2013.

Assim, por entender a importância das profissões no contexto social, observando a ausência de pesquisas sobre socialização profissional no âmbito da gestão das organizações e ao constatar o momento de evolução profissional e científica do Secretariado Executivo,



aborda-se, neste trabalho, a socialização profissional de secretários executivos, utilizando-se de profissionais que atuam em organizações cearenses.

Importa ressaltar ainda que, para analisar o fenômeno supracitado, buscou-se na literatura um modelo teórico que abrangesse as características principais da socialização profissional, chegando-se a Kramer *et al.* (2013), que reúnem o processo em três fases: separação, que constitui o aprendizado, na formação acadêmica, dos conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes à profissão; transição, que é a aplicação na prática profissional do que foi aprendido na formação; e integração, que é a incorporação dos papéis profissionais e o engajamento em comunidades profissionais.

### **1.1 Questão de pesquisa**

Este estudo pretende responder a seguinte questão norteadora: *como ocorre o processo de socialização profissional de secretários executivos que atuam em organizações cearenses?*

### **1.2 Pressupostos**

Com base na literatura pertinente à temática da socialização profissional e ao secretariado executivo, foram concebidos os seguintes pressupostos para a pesquisa:

- a) Na fase de separação da socialização profissional, o aprendizado teórico formal dos conhecimentos, habilidades, normas e valores da profissão de secretário executivo ocorre por meio dos conteúdos multidisciplinares, dos conhecimentos sobre assessoria e gestão, das técnicas secretariais e da Lei de Regulamentação da profissão e do Código de Ética do Profissional de Secretariado.
- b) Na fase de transição da socialização profissional, a aplicação dos conhecimentos, habilidades, normas e valores da profissão de secretário executivo ocorre por meio do suporte para tomada de decisões, na execução de atividades técnicas, na resolução de conflitos e na gestão de informações sigilosas.
- c) Na fase de integração da socialização profissional, os secretários executivos desempenham os papéis profissionais principais de assessoria e gestão, porém os papéis secundários de pesquisa, ensino e promoção do avanço da profissão não são desempenhados e o engajamento em comunidades profissionais não ocorre.

### **1.3 Objetivos**

Para elucidar a problemática de pesquisa apresentada e confrontar os pressupostos estabelecidos, elencaram-se os seguintes objetivos:

#### ***1.3.1 Objetivo geral***

O objetivo geral deste estudo consiste em analisar o processo de socialização profissional de secretários executivos que atuam em organizações cearenses.

#### ***1.3.2 Objetivos específicos***

Em atendimento ao objetivo geral, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos, a partir das três fases do processo de socialização profissional de Kramer *et al.* (2013), que são separação, transição e integração, respectivamente:

- a) Investigar como ocorre o aprendizado dos conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes à profissão de secretário executivo na formação acadêmica;
- b) Verificar como ocorre a aplicação dos conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes à profissão de secretário executivo na prática profissional;
- c) Analisar os papéis profissionais principais e secundários desempenhados pelos secretários executivos e seu engajamento em comunidades profissionais.

### **1.4 Justificativa**

A realização da presente investigação científica justifica-se, primordialmente, pela escassez de trabalhos sobre socialização profissional na literatura nacional e pela pouca evidência de estudos do tema publicados no âmbito internacional que abordem as profissões ligadas à gestão das organizações. Assim, pretende-se contribuir academicamente para o preenchimento dessa lacuna.

Em relação à profissão de secretário executivo, alguns estudos a analisam sob a ótica da sociologia das profissões (CAVALCANTE, 2010; ALBERNAZ, 2011; NOGUEIRA; OLIVEIRA, 2013; SABINO, 2013; 2017; VIEIRA; ZUIN, 2015), no entanto, nenhuma dessas publicações tratam da socialização profissional. Dessa forma, este trabalho fomenta a discussão da área em torno deste campo teórico de estudo das profissões.

A nível prático, o estudo da socialização profissional contribui para a compreensão da inserção dos indivíduos no contexto do trabalho, na medida em que se observa a adequação e o desempenho profissional (BACCARO; SHINYASHIKI, 2011), podendo-se vislumbrar inconsistências no processo, de modo a sinalizar às instituições envolvidas (instituições de ensino, organizações, entidades profissionais representativas) meios para uma satisfatória socialização profissional. Com isso, torna-se possível o entendimento das relações intrínsecas à inserção do secretário executivo no contexto profissional de trabalho, observando a contribuição da sua prática laboral para a gestão das organizações cearenses.

Investigar a socialização profissional no secretariado executivo contribui para que a profissão se afirme socialmente, pois embora tenha percorrido etapas típicas do profissionalismo (CAVALCANTE, 2010; NOGUEIRA; OLIVEIRA, 2013), seu exercício seja regulamentado no território nacional (BRASIL, 1985), disponha de formação superior desde a década de 1960, consolidada atualmente por diretrizes curriculares estabelecidas legalmente (BRASIL, 2005a), sejam apontados indícios de que é uma prática social (BÍSCOLI; DURANTE; BULGACOV, 2016), há estudos que evidenciam que a área ainda não possui *status* de profissão (VIEIRA; ZUIN, 2015; SABINO, 2017).

Ao verificar dados quantitativos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) trazidos por Bíscoli, Durante e Bulgacov (2016), que apresentam indícios do secretariado executivo como uma prática social no contexto brasileiro, infere-se que o Ceará é o 3º estado do Nordeste e o 12º do Brasil com maior número de secretários executivos que registraram vínculo empregatício em organizações até 2013.

Arelado a isso, é na capital cearense que está localizada a Instituição de Ensino Superior (IES) que possui o curso de Secretariado Executivo com o segundo melhor desempenho no Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE) de 2015 (INEP, 2017), a Universidade Federal do Ceará (UFC), única IES cearense que dispõe dessa graduação na modalidade bacharelado, ofertada há 20 anos. Acredita-se que essas evidências justifiquem a escolha da região cearense para investigar o fenômeno de pesquisa.

Acredita-se também que abordar o campo do Secretariado Executivo em uma pesquisa a nível de pós-graduação *stricto sensu* contribui para o desenvolvimento acadêmico-científico da área, que se encontra em seu estágio inicial de evolução (NONATO JÚNIOR, 2009; MAÇANEIRO, 2012; NASCIMENTO, 2012; BÍSCOLI, 2012; MARTINS *et al.*, 2015). Igualmente, tratar dessa profissão relacionando-a ao campo dos Estudos Organizacionais fortalece sua relação com a Administração, considerada uma das principais bases de seu conhecimento e a norteadora da sua *práxis* (SABINO; MARCHELLI, 2009).

## 1.5 Síntese metodológica

A presente investigação é originada a partir do paradigma epistemológico interpretativista, sendo, portanto, de natureza qualitativa. Quanto aos fins, pode ser classificada como descritiva, com coleta de dados primários feita por meio de entrevista de roteiro semiestruturado. A análise dos dados seguiu os procedimentos da técnica de análise de conteúdo, com utilização do *software* ATLAS.ti 7.

## 1.6 Estrutura

Este trabalho está sistematizado em sete seções principais, sendo a primeira a presente introdução, contendo a contextualização do tema, questão de pesquisa, pressupostos, objetivos, justificativa e uma síntese da metodologia, além desta breve descrição da estrutura da dissertação. A fundamentação teórica foi dividida nas três seções subsequentes, em que a segunda seção apresenta a sociologia das profissões, enfatizando as duas abordagens teóricas centrais – funcionalismo e interacionismo simbólico.

Na terceira seção, é discutida a socialização profissional, ao serem explorados conceitos e apresentados estudos empíricos anteriores e o modelo teórico utilizado na presente investigação. Na quarta seção, é abordado o Secretariado Executivo, discutindo-se aspectos históricos e a formação acadêmica dessa profissão, bem como é discorrido acerca de conhecimentos, habilidades, normas e valores da profissão de secretário executivo e sobre papéis e comunidades profissionais da área.

A quinta seção trata da metodologia, sendo apresentados o paradigma e a tipologia da pesquisa, os critérios de seleção dos sujeitos entrevistados e as técnicas e procedimentos de coleta e de análise de dados. Na sexta seção, são apresentados e discutidos os resultados encontrados na análise da socialização profissional de secretários executivos, seguidos, na sétima seção, das considerações finais do presente estudo. Por fim, são elencadas, em seção específica, as referências utilizadas na redação da presente dissertação.

## 2 SOCIOLOGIA DAS PROFISSÕES

Esta seção apresenta a Sociologia das Profissões, campo teórico que dá origem aos estudos da profissionalização das atividades de trabalho. Inicia-se por contextualizar o trabalho e, em seguida, utilizando fontes teóricas clássicas, são destacadas as teorias e abordagens centrais relacionadas ao dualismo sociológico do funcionalismo *versus* interacionismo simbólico, correntes principais que sustentam o campo da Sociologia das Profissões.

### 2.1 Contextualização do conceito de trabalho

Desde os primórdios da humanidade, o trabalho é tido como algo inerente à existência humana e nas sociedades antigas, por exemplo, ele é referenciado na literatura como relacionado à economia de subsistência. Em algumas civilizações, como o Império Romano, o trabalho era realizado sob um poder baseado na coerção, ou seja, por meio da escravidão, visto que o próprio termo tem significado associado a tortura (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

Com o advento da manufatura, do capitalismo, o indivíduo passou a vender sua força de trabalho para garantia do seu sustento, uma vez que os meios de produção pertenciam ao capitalista (MARX, 1983). Com a eclosão da Revolução Industrial, pelo surgimento das máquinas, da mecanização e dos métodos de controle e disciplina, é introduzida e ampliada a lógica capitalista de produção, demarcando um período de intensas transformações tecnológicas, em que um número crescente de trabalhadores é explorado para a produção de uma massa sempre maior de mercadorias (BEAUD, 1987), sendo o trabalhador caracterizado como operário, aquele que opera a máquina (LANDES, 1994).

No contexto da Revolução Industrial, surge o taylorismo como um mecanismo de controle do capital sobre o processo de trabalho a fim de elevar a produtividade, o que demarcou a divisão do trabalho intelectual, realizado pela gerência, e trabalho manual, realizado pelos operários (MORAES NETO, 1988).

À medida que o conceito de trabalho é modificado, nos países desenvolvidos, ele passa a ser autônomo e suscetível a construção de carreira, possuindo uma dimensão simbólica de realização de si e de reconhecimento social, sendo considerado resolução de problemas e serviço prestado a outro (DUBAR, 2012). Na primeira metade do século XX, surgem estudos sobre a profissionalização das atividades de trabalho, formando-se um campo teórico denominado de sociologia das profissões (DINIZ, 2001; MENEGHETTI, 2009).

A sociologia das profissões (ou teoria das profissões) é composta por um aglomerado de abordagens, perspectivas, teorias e autores, sendo difícil sistematizar a literatura no domínio dessa disciplina, devido às suas distintas orientações metodológicas, aos contextos e grupos profissionais pesquisados e pelo fato de existir autores que incorporam elementos de diferentes correntes teóricas que não lhes pode atribuir, com precisão, a filiação a uma ou outra perspectiva (MENEGETTI, 2009).

Dessa forma, da sociologia das profissões emanam duas correntes teóricas principais que defendem ideias antagônicas e complementares acerca de quais atividades podem ser consideradas profissionais: o funcionalismo e o interacionismo simbólico (BONELLI, 1993; DINIZ, 2001; RODRIGUES, 2002; BARBOSA, 2003; PEREIRA; CUNHA, 2007; GONÇALVES, 2007; MENEGETTI, 2009).

## **2.2 Funcionalismo**

O ponto de partida da teoria das profissões é dado por sociólogos na Inglaterra, e em seguida nos Estados Unidos, na década de 1930 (DINIZ, 2001; MENEGETTI, 2009). Questões acerca do conceito de profissão, das características que a definem e as distinguem das demais ocupações existentes, das suas funções e contribuições sociais são discutidas nas pesquisas que surgiram nesse período e nas décadas subsequentes, denominadas de funcionalistas, essencialistas ou taxinômicas (GONÇALVES, 2007).

A preocupação dos autores funcionalistas é demonstrar como os valores associados aos papéis ocupacionais estavam integrados ao sistema valorativo da sociedade, identificando as funções desses papéis no sistema social (DINIZ, 2001). Essa vertente teórica expõe uma forte característica de autonomia profissional, enfatiza o desenvolvimento de certas profissões, como a medicina, o direito e a engenharia, em sociedades particulares – Estados Unidos e Inglaterra – e a concepção dos grupos profissionais como superiores na sociedade (DINIZ, 2001).

Segundo Dubar (2012), para os sociólogos funcionalistas, é preciso opor as profissões, fontes de identificação positiva, e as ocupações, que consistem em trabalhos excluídos de qualquer reconhecimento social e exercidas por trabalhadores sem qualificação, não profissionais. Larson (1977) já afirmava que a concepção funcionalista denota que as profissões são uma das principais formas de organização da desigualdade social.

Em contrapartida, os funcionalistas argumentam que as profissões modernas estão orientadas para o serviço da coletividade e que o retorno monetário e simbólico que os profissionais recebem pela prestação de seus serviços não têm o significado econômico

convencional da remuneração, mas trata-se de um reconhecimento da importante função que desempenham socialmente (DINIZ, 2001). De maneira geral, a teoria funcionalista das profissões centraliza a ideia das “profissões como modelo” (MENEGHETTI, 2009).

No início dos anos de 1930, surgia na Inglaterra os estudos de Carr-Saunders e Wilson (1933), por meio da publicação da obra *The Professions*. A definição clássica constante nesse trabalho é a de que uma profissão emerge quando uma certa quantidade de pessoas começa a praticar uma técnica fundamentada em uma formação especializada. Os autores, além de apresentarem o profissionalismo como fundamental para o funcionamento das sociedades capitalistas, fazem um amplo levantamento da história de determinados grupos ocupacionais que poderiam ser classificados como profissões e evidenciam atributos que lhe são peculiares e que não são manifestos nas demais ocupações.

Conforme destaca Bonelli (1993), esses atributos apresentados por Carr-Saunders e Wilson (1933) estão relacionados à existência de um corpo organizado que domine um conhecimento baseado num sistema de ensino e treinamento, com seleção prévia através de exame, e que possua códigos de ética e de conduta. Dubar (2005), ao mencionar os autores pioneiros, corrobora e afirma que Carr-Saunders e Wilson (1933) analisam, sistematicamente, a evolução do trabalho e dos empregos em termos de profissionalização, a partir das seguintes características:

- a) especialização dos serviços: aumento da satisfação de uma clientela;
- b) criação de associações de profissionais: demarcação entre eles e as pessoas não qualificadas, o que permitia o prestígio do ofício e definia regras de conduta determinadas por um código de ética profissional;
- c) implantação de uma formação específica, fundamentada em um corpo sistemático de teoria: aquisição de uma cultura profissional.

A obra de Carr-Saunders e Wilson (1933) enaltece o *ser profissional*, concretiza uma alternativa ao empresário voltado unicamente para o lucro e representa uma solução para determinados problemas da organização comercial, logo, o profissional garante o serviço ideal, fundado em uma competência especializada.

Enquanto as ideias de Carr-Saunders e Wilson (1933) eram difundidas na sociologia britânica, Parsons (1939) inicia a discussão na América. Na análise do autor, as características mais importantes da sociedade são oriundas do funcionamento adequado das profissões, pois os profissionais são detentores por excelência de valores racionais de conhecimento científico e tecnológico, de autoridade fundada em competência técnica e do universalismo que conforma os padrões institucionais de desempenho profissional (PARSONS, 1939).

As profissões são concebidas por Parsons (1939) em uma visão altruísta, em que o profissional não busca apenas a obtenção de um rendimento, mas a qualidade do serviço prestado ao cliente, que confia na autoridade do saber profissional adquirida com base no conhecimento, na dignidade, moralidade e igualdade. Esse princípio é denominado pelo autor de *orientação coletiva*, caracterizada pelo desinteresse próprio, o que se opõe ao interesse individual tão presente no mundo dos negócios.

Outro conceito sobre as profissões trazido por Parsons (1939) é o de *especificidade funcional*, que consiste na competência técnica como garantidora da autoridade que o profissional exerce na sociedade, não sendo esta autoridade baseada em *status* superior nem uma manifestação de caráter moral elevado. O autor argumenta que a área de autoridade profissional é limitada a um campo particular de conhecimento e habilidade: é somente em assuntos relacionados à saúde que o médico é, por definição, mais competente que seu paciente. Em outras palavras, a especificidade funcional reduz a relação médico-paciente a um conteúdo determinado, restrito ao relacionamento profissional.

Dentro desses limites da atuação do médico, as atitudes esperadas do profissional obedecem a um elemento característico das profissões denominado de *neutralidade afetiva*, que compreende o não envolvimento emocional do médico com os pacientes os quais se relaciona, para que não possa afetar seu desempenho em situações que implicam intimidades, privacidades e forte significação emocional (PARSONS, 1982). A neutralidade afetiva, por evitar reciprocidades sentimentais, também contribui para proteger o médico diante da pressão emocional, ocupando-o de problemas objetivos de um modo também objetivo e justificado cientificamente (PARSONS, 1982).

Outra colaboração, em uma concepção funcionalista, nesse debate teórico sobre as profissões é trazida por Goode (1957). Dentre suas proposições, o autor afirma que cada profissão é uma *comunidade profissional* que possui características que lhe são comuns:

- a) os membros são ligados por um senso de identidade;
- b) compartilham valores em comum previstos em um código de ética profissional;
- c) dentro de suas áreas de ação, há uma linguagem comum, não entendida em sua totalidade por pessoas externas à profissão;
- d) a próxima geração é “produzida” socialmente através do controle sobre processos de seleção, treinamento e socialização;
- e) a comunidade tem poder sobre seus membros.

Nessa perspectiva, Goode (1957) também trata das relações entre a comunidade profissional e a sociedade, em que os profissionais desfrutam de vantagens fornecidas pela



sociedade. Tais relações são ilustradas pelo autor por meio dos conceitos de *socialização* e *controle social*: a comunidade da profissão deve inserir os indivíduos que estão iniciando a prática profissional em um processo de “socialização adulta” e manter contínuo controle social sobre essa prática profissional.

Meneghetti (2009), ao tratar da contribuição de Goode (1957), destaca que a comunidade deve proteger o profissional de acusações de clientes ou do público leigo, consideradas indevidas ou sem importância, e estruturar a prática profissional de modo que os membros da comunidade a realizem melhor que pessoas de fora da profissão. Assim, mediante a proteção diante de uma sociedade leiga, o profissional aceita o controle social da comunidade de sua profissão (MENEGETTI, 2009). Portanto, a sociedade tem obtido um controle social indireto, cedendo o controle social direto para a comunidade profissional, que assim pode fazer julgamentos de acordo com suas próprias normas (GOODE, 1957).

Em outra obra, Goode (1960) busca desenvolver o *modelo de profissionalização*. O conceito de profissão definido pelo autor consiste em dois núcleos de características: um prolongado e especializado treinamento em um corpo de conhecimento abstrato e uma coletividade ou orientação de serviço. Quando uma ocupação se torna profissionalizada, adquire vários traços que podem ser vistos como sociologicamente derivados dessas duas características principais. Goode (1960) elenca como traços profissionais:

- a) a profissão determina seus próprios padrões de educação e treinamento;
- b) o estudante profissional passa por uma experiência de “socialização adulta”;
- c) a prática profissional é legalmente reconhecida por alguma forma de licença;
- d) a maior parte da legislação referente à profissão é desenvolvida por ela mesma;
- e) a profissão dispõe de prestígio, poder e boa renda;
- f) o praticante é relativamente livre da avaliação e controle leigo;
- g) os membros são mais fortemente identificados com sua profissão.

Percebe-se que as ideias do autor, embora funcionalistas por tratarem diretamente das profissões enquanto modelo, vislumbram algumas características mais presentes no interacionismo simbólico, confirmando o fato de que as duas perspectivas teóricas se complementam, conforme destacado por Meneghetti (2009). Importa frisar que estas características apontadas dizem respeito à socialização, proporcionada pela comunidade profissional aos novos membros em formação (GOODE, 1957), e à possibilidade de uma ocupação se tornar profissão (GOODE, 1960).

A pesquisa de Wilensky (1964) constitui outro subsídio dos estudos das profissões. O autor avalia criticamente a profissionalização do trabalho, a fim de entender e definir o

conceito de profissão a partir de dois critérios que constituem o modelo tradicional de profissionalismo:

- a) o trabalho do profissional é técnico, baseado em sistemático conhecimento ou doutrina adquiridos somente através de longo treinamento;
- b) o homem profissional adere a normas profissionais estabelecidas.

Meneghetti (2009) discorre acerca do primeiro critério de Wilensky (1964), afirmando que a técnica pode ser baseada tanto no sistema científico quanto no não-científico, e, para exemplificar, são destacadas duas das profissões mais antigas: a medicina, que enfatiza suas raízes nas ciências físicas e naturais, e o ministério ou clero, cujas doutrinas são bem sistematizadas e codificadas.

De acordo com Wilensky (1964), a medicina, profissão com uma técnica baseada no sistema científico, possui prestígio nas sociedades modernas, alcançando uma posição favorável para realizar a autoridade profissional, enquanto que, em alguns lugares, o clero, profissão detentora de uma técnica não científica, adquire monopólio de reconhecida habilidade, porque identifica-se com o “sagrado”, o que lhe garante um mandato profissional tanto quanto as profissões que se identificam com a ciência. Segundo o autor, o ensino universitário, ao longo da história, é a única profissão que possui o domínio das duas técnicas, científica e não científica.

No tocante ao segundo critério, de que o homem profissional adere a normas profissionais estabelecidas, essas regras devem refletir a dedicação aos interesses dos clientes mais que ao proveito pessoal ou comercial. Meneghetti (2009), analisando a obra de Wilensky (1964), evidencia que normas abrangendo as relações com clientes ditam que o profissional deve ser impessoal e objetivo, evitando envolvimento emocional, restringindo-se às tarefas técnicas, e imparcial, concedendo serviço igual, não discriminado.

Já as normas para as relações com colegas exigem que o profissional mantenha padrões profissionais de trabalho (evitar muito ou pouco trabalho, por exemplo) e que esteja consciente dos limites de competência de sua especialidade dentro da profissão (encaminhar clientes para um colega mais competente, por exemplo) (WILENSKY, 1964).

Assim, o argumento moral para o *status* de profissão defendido pelo autor gira em torno da prestação do serviço ideal. Ressalta-se que o trabalho de Wilensky (1964) também procura explicar o fenômeno profissional sob a perspectiva do interacionismo simbólico, conforme apresentado na próxima subseção.

Convém observar que a teoria funcionalista das profissões traz ideias separatistas em relação ao trabalho na sociedade, que podem acarretar em desigualdade social pelo prestígio

e exclusividade que as atividades consideradas profissões imprimem em relação às demais ocupações. Mesmo assim, considera-se relevante essa perspectiva, porque foi a partir dela que o fenômeno profissional começou a ser discutido científica e teoricamente.

### 2.3 Intencionismo simbólico

Diferente do que professam os autores funcionalistas, a questão da profissionalização é redefinida pelos interacionistas como um processo geral, e não reservado a certas atividades, a partir do postulado de que todo trabalhador deseja ser reconhecido e protegido por um estatuto e da constatação de que toda ocupação tende a se organizar e lutar para se tornar profissão (ABBOTT, 1988). Dubar (2012) corrobora ao destacar que todas as ocupações podem ser consideradas profissões, desde que disponha de uma socialização que garanta reconhecimento.

Os autores expoentes do interacionismo simbólico, oriundos em sua maioria da Escola de Chicago, se direcionam a estudar o processo de transformação das ocupações em profissões, com ênfase nas interações, nos conflitos e nos recursos (reivindicações, discursos) mobilizados ao longo das etapas desse processo (ANGELIN, 2010). Segundo Meneghetti (2009), a teoria interacionista das profissões, também denominada de abordagem processual ou relacional, idealiza as “profissões como processo”.

A análise das profissões sob o prisma do interacionismo simbólico é iniciada por Hughes (1958), em sua obra *Man and their work*. Para o autor, o termo “profissional” deve ser considerado uma categoria da vida cotidiana, sendo a *divisão do trabalho* o ponto de partida de toda análise sociológica do trabalho humano.

Segundo Hughes (1958), para apreender o fenômeno profissional, o indivíduo deve dispor de dois elementos fundamentais: *diploma*, que consiste na autorização legal para exercer determinadas atividades que outras pessoas não podem exercer, e *mandato*, a obrigação legal de assegurar uma função específica. O autor distingue, então, dois atributos essenciais dos profissionais que possuem um diploma e um mandato:

- a) “saber condenável”, espécie de conhecimento inconfessável que caracteriza um aspecto primordial da relação entre o profissional e seu cliente: autorização para ouvir, mantendo-se em silêncio e guardando informações confidenciais, condenáveis, constrangedoras ou perigosas;
- b) existência de instituições destinadas a proteger o diploma e conservar o mandato de seus membros, que são as organizações profissionais.

Hughes (1958) ainda define profissão como *carreira* e como meio de *socialização*, sendo o grupo profissional acompanhado do desenvolvimento de uma filosofia, de uma visão de mundo, que inclui os pensamentos, os valores e as significações implicados por seu trabalho. O autor é considerado por Dubar (2012) como o sociólogo interacionista que anunciou uma teoria da socialização profissional, portanto sua obra será melhor sistematizada na próxima seção deste estudo.

A concepção interacionista também é abordada por Bucher e Strauss (1961). Os autores propõem a formulação de um modelo processual para o estudo das profissões, concebido como uma alternativa ao predominante modelo funcional. Diferente da visão funcionalista de comunidade profissional relativamente homogênea, cujos membros compartilham identidades, valores, definições de papel e interesses, Bucher e Strauss (1961) reconhecem a existência de várias identidades, valores e interesses que se opõem e se desenvolvem dentro dessa mesma comunidade profissional, ou seja, são enfatizados os aspectos individuais de cada membro da comunidade profissional.

Essas diferenças originam a formação de grupos dentro de uma mesma profissão, denominados pelos autores de *segmentos*, os quais se observa a existência de conflitos entre eles por possuírem valores divergentes. Utilizando a medicina como exemplo, pelas suas muitas especialidades (pediatria, neurologia, patologia, psiquiatria, etc.), Bucher e Strauss (1961) discorrem sobre vários desses valores distintivos e conflitantes, dos quais Meneghetti (2009) destaca três como principais.

O primeiro deles é *o sentido da missão*. Segundo Bucher e Strauss (1961), cada especialidade tende a declarar missão única que somente ela pode realizar, argumentando o motivo de ser particularmente adequada para uma dada tarefa. Meneghetti (2009) afirma que esse tipo de alegação separa o grupo especialista em relação aos demais médicos que estão ligados à missão tradicional.

O segundo valor consiste na *relação com clientes e colegas*. De acordo com Bucher e Strauss (1961), cada especialidade desenvolve relacionamentos diferentes: pediatras, por exemplo, concebem como paciente não somente a criança doente, mas também os pais e os demais membros do grupo familiar. A existência de especialidades, segundo Meneghetti (2009), limita o relacionamento entre os membros da comunidade médica, podendo um grupo ter mais características em comum com outras ocupações do que com os colegas da mesma profissão que sejam de outra especialidade.

O terceiro valor gerador de conflitos entre os segmentos da comunidade profissional médica abordado por Bucher e Strauss (1961) e apresentado por Meneghetti (2009) se refere

aos *interesses e associações*. Interesses não apenas divergem dentro de uma profissão como podem estar em conflito direto, a exemplo de patologistas que se orientam para a prática clínica *versus* patologistas orientados para a pesquisa (BUCHER; STRAUSS, 1961).

Quanto às associações profissionais, existem as de toda a classe profissional e as que representam um segmento. Bucher e Strauss (1961) ilustram o caso dos pediatras, que, reconhecendo a necessidade de uma organização que representasse seus próprios interesses, apesar da existência da Associação Americana de Medicina, formaram a Associação Americana de Pediatria.

De acordo com Meneghetti (2009), Bucher e Strauss (1961) desenvolvem uma proposta analítica que merece atenção, que trata de *segmentos como movimentos sociais*, em que esses segmentos dentro das profissões representam identidades organizadas que permanecem em constante mudança. Comparando-os aos movimentos sociais, Bucher e Strauss (1961) afirmam que problemas de condições de origem, recrutamento, liderança, organização e ideologia são questões inerentes ao movimento de segmentos.

Completando a análise, os autores elencam algumas diferenças entre movimentos profissionais e movimentos sociais e políticos:

- a) movimentos profissionais ocorrem no interior de arranjos institucionais e os segmentos lutam por algum lugar dentro deles;
- b) os destinos dos segmentos são interdependentes;
- c) os líderes têm reconhecido *status* no campo, operando de posições de relativo poder institucional;
- d) nem todos os segmentos exibem o caráter de um movimento social.

Ao comparar os segmentos das profissões aos movimentos sociais, percebe-se que os autores trazem à tona possíveis deficiências e problemas que uma comunidade profissional, formada por diferentes pessoas, com histórias de vidas distintas, enfrenta, revelando um olhar mais crítico sobre a “perfeição profissional” observada na concepção funcionalista.

No tocante à parte interacionista do trabalho de Wilensky (1964), não há preocupação com os conflitos de interesse nas profissões, porém a análise é embasada no processo da profissionalização das ocupações. Dessa forma, o autor reconhece a tendência das ocupações em buscar o *status* profissional, porém nem todas chegam a esse patamar.

Para Wilensky (1964), o processo de profissionalização envolve uma série de eventos que devem ocorrer sequencialmente:

- a) passagem à ocupação em tempo integral;
- b) estabelecimento de uma escola de formação ou treinamento;

- c) formação de uma associação profissional;
- d) regulamentação de uma lei para que garanta o exercício do trabalho;
- e) formalização de um Código de Ética.

O autor observa que as profissões menos estabelecidas fogem dessa sequência não realizando todos os eventos ou pulando etapas desse processo. Wilensky (1964) ainda afirma que existem duas barreiras principais à profissionalização:

- a) ameaças organizacionais à autonomia e ao ideal de serviço, em que a autonomia é garantida pela existência de um grande percentual de profissionais com serviço raro (passível de ofertas externas de trabalho) e o ideal de serviço é o que visa o atendimento das necessidades dos clientes independentemente das rotinas da organização;
- b) ameaças à jurisdição exclusiva provenientes das bases de conhecimento, em que, se uma ocupação é baseada em conhecimento ou doutrina que é muito geral e vaga ou muito limitada e específica, ela não é adequada para realizar a jurisdição exclusiva necessária à autoridade profissional.

Ao enfatizar o processo da profissionalização das atividades de trabalho, constata-se que a corrente interacionista simbólica, além de considerar o *status* de profissão acessível a outras atividades de trabalho não contempladas pelo funcionalismo, preocupa-se com questões individuais dos sujeitos, com conflitos de interesse e com a socialização como sendo a inserção e interação do sujeito dentro do seu patamar profissional.

Nessa perspectiva, os estudos sobre a socialização profissional são ancorados no interacionismo simbólico, que a considera como crucial para a profissionalização. A análise aqui pretendida sobre a socialização profissional de secretários executivos em organizações cearenses segue a linha de pensamento do interacionismo simbólico, pois enfatiza-se interações e processos sociais na profissão investigada. Porém, a adoção dessa concepção não impede a possibilidade de, em algum momento, ao serem analisados os dados coletados em campo, a visão funcionalista ser utilizada.

Importa destacar ainda que a Sociologia das Profissões não se esgota com as abordagens do funcionalismo e do interacionismo simbólico, porém a escolha em tratar somente dessas abordagens se deu em virtude de se compreender a base teórica que deu à luz a socialização profissional, bem como por resgatar perspectivas clássicas.

### 3 SOCIALIZAÇÃO PROFISSIONAL

Esta seção discorre sobre a socialização profissional. São apresentados os principais conceitos, elencados estudos empíricos clássicos e recentes e, por fim, evidenciado o modelo teórico do processo de socialização profissional sintetizado por Kramer *et al.* (2013), que será utilizado na consecução desta pesquisa.

#### 3.1 Conceituando socialização profissional

O termo “socialização” é um conceito básico presente na sociologia, antropologia e psicologia social (DUBAR, 2005). Pode assumir, portanto, diferentes significados, dependendo do ponto de vista pelo qual é abordado. Dubar (2005) considera que as concepções teóricas de socialização podem ser agrupadas em quatro abordagens (Quadro 1), as quais obedecem a uma precedência histórica.

Quadro 1 – Evolução conceitual da socialização

ABORDAGEM	PERÍODO	CONCEITO
(1) Psicologia de Piaget	Década de 1930	Socialização como <b>aprendizagem</b> , ancorada na questão dos processos e mecanismos de “socialização da criança”, ou seja, das maneiras de analisar o acesso “biográfico” dos seres humanos à qualidade de seres sociais, de seu nascimento à idade adulta.
(2) Antropologia cultural/funcionalismo (Talcott Parsons)	Década de 1950	Socialização como <b>interiorização</b> da cultura e das funções sociais. Esse processo ocorre mediante intervenção dos agentes socializadores (família, escola, mercado de trabalho) e garante à sociedade reproduzir sua cultura e sua estrutura.
(3) Incorporação do <i>habitus</i> (Bordieu e Passeron)	Década de 1970	Socialização como processo de impregnação ( <b>incorporação</b> ) das condutas pelas condições sociais, mais precisamente de um ajustamento das condutas aos destinos mais prováveis, o que assegura a reprodução das posições de origem.
(4) Construção social da realidade (Berger e Luckmann)	Década de 1980	Socialização como um processo de construção, desconstrução e reconstrução de identidades ligadas às diversas esferas de atividade (principalmente profissional) que cada um encontra durante sua vida e das quais <b>torna-se ator</b> .

Fonte: Elaborado pelo autor, com base em Dubar (2005).

Levando-se em consideração as abordagens descritas, em especial a mais dominante atualmente, da construção social da realidade, a socialização pode ser denominada como a integração do indivíduo à sociedade por meio da adoção de padrões de comportamento, normas, regras e valores do mundo social, transformando-o em um ser socialmente identificável (DUBAR, 2005). Essa adoção dos padrões sociais se dá a partir de dois estágios: a socialização primária e a socialização secundária.

De acordo com Berger e Luckmann (2004), a socialização primária é aquela que ocorre nos primeiros anos da vida do indivíduo, quando ele aprende determinados comportamentos, valores, regras, juízos de valor e visões de mundo, compartilhados culturalmente pela família na qual está inserido. A socialização secundária, explicam os autores, ocorre quando essa pessoa passa a ter contato com outras estruturas sociais, como escola, igreja, clubes sociais, convivendo com outros indivíduos que possuem atributos culturais que, em alguma instância, diferem dos seus.

A socialização secundária consiste no processo de interiorização de submundos institucionais e especializados, que são realidades parciais em contraste com o mundo básico da socialização primária que ocorre na infância, e compreende a aquisição de saberes específicos e de papéis direta ou indiretamente arraigados na divisão do trabalho, o que inclui um vocabulário e um universo simbólico, veiculando uma concepção de mundo (BERGER; LUCKMANN, 2004).

Dentre as formas de socialização secundária, a teoria organizacional considera três tipos que se relacionam: socialização organizacional, socialização ocupacional e socialização profissional (CLARK; CORCORAN, 1986; BORGES; ALBUQUERQUE, 2014). Esses construtos se referem, como sugerido pelas próprias terminologias, à inserção do indivíduo em determinada organização, ocupação e profissão, respectivamente, sendo que destas, a ocupacional e, mais especificamente, a profissional são processos mais amplos porque abrangem a interação do sujeito com várias instituições por meio de relações distintas (BORGES; ALBUQUERQUE, 2014).

O termo “socialização profissional” surgiu a partir dos estudos da abordagem interacionista da sociologia das profissões, que datam das décadas de 1950 e 1960 e foram realizados com profissionais da saúde, em especial médicos e enfermeiros. Os teóricos do interacionismo simbólico anunciam que as atividades de trabalho se tornam profissionais por meio de um processo específico de socialização, ligando educação e carreira, implicando na formação de identidades construídas no interior de instituições e de coletivos que organizam as interações e asseguram reconhecimento social (DUBAR, 2012).

Dessa forma, a socialização profissional é entendida como a preparação para uma carreira, abrangendo um conjunto de competências aplicáveis a diversas instâncias e adquiridos na formação acadêmica, que se prolongam durante todo o exercício profissional (BACCARO; SHINYASHIKI, 2011; BORGES; ALBUQUERQUE, 2014). Esse processo compreende a internalização das normas e dos valores da profissão, bem como dos conhecimentos e habilidades necessárias ao seu exercício, o que contribui para que o indivíduo desenvolva um



sentimento de identidade profissional típico dos membros de sua área (MERTON; READER; KENDALL, 1957; BACCARO; SHINYASHIKI, 2011).

Melo e Valle (2013) vão além e entendem a socialização profissional não apenas como aquisição, mas como um meio pelo qual os indivíduos constroem valores, atitudes, conhecimentos e habilidades, que lhes permitem e justificam ser e estar em uma determinada profissão, sendo um processo de concretização dos ideais profissionais. Segundo os autores, a socialização profissional ocorre no campo específico da prática da profissão, envolve as dimensões objetivas e subjetivas e está constantemente transpassada e, ao mesmo tempo, transpassa o sistema social, contribuindo para a sua constituição.

Dessa forma, de acordo com Melo e Valle (2013), sob um aspecto mais objetivo, a socialização profissional consiste no processo de traduzir em práticas profissionais os conhecimentos inerentes à profissão, e, sob o aspecto subjetivo, constitui-se na efetiva identificação, adesão à profissão e ao outro, pela compreensão do mundo no qual ele está e por tornar tal mundo o seu próprio.

A socialização profissional concede legitimidade social ao indivíduo, posiciona-o em um lugar social específico, atribui-lhe um estado reconhecido e incorporado por meio da eficácia simbólica contida nos ritos sociais solenes e públicos, construídos nos tempos e espaços distintos ocupados no interior da profissão, o que contribui para que o indivíduo se dedique a finalidades superiores, submeta-se a regras com as quais tenha comunhão de ideias, e, assim, construa um sentimento de “aprisionamento” social (MELO; VALLE, 2013).

A concepção de Melo e Valle (2013) corrobora o que afirma Dubar (2005; 2012): a socialização profissional é a construção de si pela atividade do trabalho. Assim, a socialização profissional possui como objetivo final internalizar uma identidade profissional, em que o trabalho em equipe e a colaboração precisam ser incluídos no sistema de valores adquiridos nesse processo (FARRELL; PAYNE; HEYE, 2015).

Além de ser entendida como um processo, a socialização profissional pode ser descrita também como um resultado (FARRELL; PAYNE; HEYE, 2015). O processo consiste na transmissão de valores, normas e maneiras de ver exclusivas para a profissão, enquanto o resultado refere-se à formação de uma auto visão como um membro da profissão, com conhecimento e habilidades necessárias (BLAIS; HAYES, 2010).

Quando a pessoa se socializa na profissão, ao mesmo tempo a exerce, e esse exercício imprime sentido ao entorno do praticante e funda-se em uma gama de relações que se traduzem em como os distintos profissionais se identificam com seus pares, com seus superiores, com outros grupos profissionais e com diferentes representações coletivas,

construindo diversas identidades no trabalho, que se afastam do caráter puramente biográfico e se estruturam na experiência social e relacional com o poder (MELO; VALLE, 2013).

Socializar profissionalmente, portanto, é fazer das relações profissionais o local de experimentação e de enfrentamento do desejo de ser reconhecido em contextos de desigualdade, os quais são movidos por complexidades de poder (MELO; VALLE, 2013). A socialização profissional não é um acontecimento passageiro, mas uma busca de reconhecimento pelos pares, traduzindo-se em uma negociação por meio de análises de situações de trabalho e de sistemas sociais institucionais, em que os resultados desta negociação emergem as identidades daqueles que estão envolvidos por tais negociações (MELO; VALLE, 2013).

Observa-se que por meio da socialização profissional, benefícios são obtidos pelos indivíduos que exercem uma profissão, porém, segundo Nesler *et al.* (2001), há consequências prejudiciais quando este não ocorre de maneira satisfatória. Baccaro e Shinyashiki (2011) consideram como consequências as dificuldades de inserção do profissional no ambiente de trabalho, o choque de realidade entre a formação acadêmica e as situações profissionais e a mudança no percurso da carreira profissional.

Mediante o que foi apresentado conceitualmente, a socialização profissional não pode estar desassociada do processo de formação para uma profissão, pois gera no indivíduo um sentimento de pertencimento a um grupo social, manifestando-se na construção de uma identidade profissional. As pesquisas realizadas empiricamente ilustram essa realidade.

### **3.2 Estudos empíricos anteriores**

A literatura sobre socialização profissional está presente em diversas áreas do conhecimento, porém as Ciências da Saúde são a que mais possuem publicações sobre o tema, acompanhando a tendência clássica constante nos trabalhos de Merton, Reader e Kendall (1957), de Hughes (1958) e de Becker *et al.* (1961).

O estudo de Merton, Reader e Kendall (1957) enfatiza a importância da escola de medicina na formação de novos profissionais. Segundo os autores, a escola médica é um sistema social, responsável pela socialização da profissão e pelo compartilhamento de seus valores, visto que essa instituição se torna guardiã dos valores básicos para a prática efetiva da medicina ao transmitir sua cultura e desenvolvê-la.

A tarefa da instituição de ensino é modelar o novato em um prático efetivo da medicina, dar-lhe o melhor conhecimento e habilidades disponíveis e provê-lo com a identidade profissional, de forma que venha a pensar, agir e sentir como médico, na interação social com

os demais na escola, na troca de experiências e ideias com os pares e na observação e avaliação do comportamento dos seus instrutores (MERTON; READER; KENDALL, 1957).

Merton, Reader e Kendall (1957) reconhecem que a maneira pela qual estes estudantes são moldados, tanto pelas circunstâncias intencionais quanto pelas não planejadas, no ambiente acadêmico, constituem a maior parte do processo de socialização profissional. Assim, os autores discutem fatores relacionados à quando a decisão de estudar medicina ocorreu, às fontes que influenciaram a decisão e ao desenvolvimento do interesse por uma especialidade dentro do curso.

Merton, Reader e Kendall (1957) confirmam a hipótese de que o aluno de medicina passa por uma mudança incremental e progressiva dentro da universidade em direção a se analisar, cada vez mais, como médico e menos como estudante, sendo tais mudanças ocorridas devido ao relacionamento do estudante com a instituição de ensino, com os colegas de profissão e com os pacientes.

No estudo de Becker *et al.* (1961), os resultados diferem. Os autores evidenciam que o estudante não forma o autoconceito profissional durante a formação acadêmica devido à subordinação aos professores. Quanto ao seu relacionamento com os outros estudantes e com a instituição de ensino superior, é relatado como uma fonte de tensão, conflito e manipulação, ao invés de ser um facilitador no processo de socialização profissional.

De acordo com Baccaro (2007), uma das explicações para a ocorrência dessa divergência de resultados é a forma de organização das escolas de medicina investigadas, que diferem umas das outras e se utilizam de metodologias também distintas: Merton, Reader e Kendall (1957) utilizaram a abordagem de corte transversal para comparar os anos da formação acadêmica com um questionário e uma entrevista estruturada, enquanto Becker *et al.* (1961) utilizaram a abordagem longitudinal com observação participante.

A pesquisa de Hughes (1958) também constitui referência clássica acerca do processo de socialização profissional. O autor evidencia que o fato de se tornar médico, quando se escolhe esse caminho ao ingressar na universidade, não é fundamentalmente o resultado da aquisição de saberes teóricos e abstratos, mas do êxito de uma iniciação no trabalho real.

Hughes (1958) busca explicar os procedimentos internos ou subjetivos de socialização pelos quais o profissional deve passar, apresentando um modelo de socialização profissional com três mecanismos específicos, concebido como uma iniciação à cultura profissional e como uma conversão do indivíduo a uma nova concepção de si e do mundo e a uma nova identidade.

O primeiro mecanismo do modelo de Hughes (1958), denominado de “passagem através do espelho”, consiste em submergir na cultura profissional, entendida como distinta e contrária à cultura profana – daí o sentido de espelho, em que o escrito aparece de modo inverso ou contrário.

O segundo mecanismo compreende a dualidade entre o modelo ideal e o modelo prático da profissão, em que se percebe que as tarefas cotidianas têm pouco a ver com a imagem simbólica do profissional. No processo de socialização, haveria interações com “outros significativos” (escolhas de papéis), que buscam reduzir essa dualidade e possibilitar “passagens constantes de um modelo para outro”.

Nesse sentido, é projetado um futuro profissional através da existência de um grupo de referência dentro da profissão. O terceiro mecanismo da socialização profissional em Hughes (1958) concerne à “fase da conversão final”, em que se abandona os chamados estereótipos e se supera a dualidade entre os modelos ideal e prático: trata-se de um ajuste de “concepção de si”, ou melhor, de identidade, vinculado às chances de carreira profissional no futuro.

Os estudos posteriores seguiram a orientação clássica, examinando aspectos da formação e da inserção à prática laboral no processo de socialização profissional, porém são explorados não apenas as profissões da saúde, mas outras áreas, contextos e profissões, conforme sintetizado no Quadro 2, que dispõe de uma amostra das pesquisas sobre o tema publicadas internacionalmente.

Quadro 2 – Amostra de estudos empíricos sobre socialização profissional

AUTOR	OBJETIVO E CONTEXTO DO ESTUDO	PRINCIPAIS RESULTADOS E CONCLUSÕES
Riemann (2011)	Analisou-se a importância da pesquisa etnográfica para a socialização profissional de estudantes de serviço social, por meio da discussão de notas de campo, narrativas e depoimentos de sua experiência.	A prática da pesquisa etnográfica pode contribuir para a aquisição pessoal de habilidades para a análise de casos individuais e coletivos e para a promoção do discurso profissional.
Hytönen, Hakkarainen e Palonen (2011)	Examinou a socialização da cultura profissional de novos diplomatas do Ministério dos Negócios Estrangeiros da Finlândia durante um período de formação de seis meses no local de trabalho.	Existem diferenças entre os níveis de práticas operacionais coletivas nas comunidades de trabalho (ambientes de aprendizagem) e na natureza das atribuições desenvolvidas na prática diplomática.
Bremner (2012)	Estudo de caso que investigou a socialização de uma estagiária em uma empresa de relações públicas de Hong Kong, considerando os fatores que contribuíram para a aquisição do discurso profissional.	Ambiente de trabalho e academia possuem papéis importantes no processo de socialização, pois são contextos de aprendizagem e fornecem ferramentas para entender a cultura organizacional.
Lordly e MacLellan (2012)	Foi analisado o desenvolvimento da identidade e a socialização profissional de estudantes de nutrição, por meio de entrevistas em profundidade.	A identidade profissional se desenvolve no contexto da formação e envolve a intervenção de pessoas e eventos no processo de socialização profissional.

Kramer <i>et al.</i> (2013)	Foi investigado se os programas de residência de enfermeiros refletem os objetivos, temas, componentes e estratégias do processo de socialização profissional descritos na literatura e quais componentes desse processo são mais eficazes na socialização profissional de enfermeiros recém-formados.	O processo de socialização profissional ocorre parcialmente nos programas de residência de enfermeiros e envolve: experiência preceituada, seminários e sessões de prática reflexivas, aquisição de habilidades, projetos de gerenciamento baseados em evidências e sessões clínicas de <i>coaching</i> e mentoria.
Tikhonova (2013)	Buscou analisar a dinâmica da socialização profissional dos estudantes de Administração e destacar os fatores básicos que têm um efeito diferenciador no desenvolvimento dos profissionais nas etapas da sua formação acadêmica.	A cada ano de formação, os estudantes vão incorporando os valores e normas de sua futura profissão, desenvolvendo um sentimento de pertencimento à comunidade profissional, sendo influenciados pela cultura profissional.
Zarshenas <i>et al.</i> (2014)	Objetivou ampliar a compreensão da socialização profissional em enfermagem e explorar os fatores relacionados ao processo a partir da perspectiva de enfermeiros e estudantes de enfermagem, utilizando-se da abordagem qualitativa por meio de entrevistas e grupos focais.	Dois fatores principais influenciam na socialização profissional: o sentimento de pertença (que envolve incongruência entre teoria e prática, experiências educativas e conhecimento tácito) e a identidade profissional, destacando-se as relações de parentesco, motivação interna e modelos de papéis adquiridos.
Durnescu (2014)	Procurou identificar as habilidades e características utilizadas na supervisão de sujeitos em liberdade condicional na Romênia e o papel da socialização profissional nesse processo.	No processo de socialização profissional, os supervisores de liberdade condicional desenvolvem formas de “fazer o trabalho”, utilizando habilidades de relacionamento.
Neiterman e Bourgeault (2015)	Examina o processo de ressocialização profissional entre profissionais de saúde com formação internacional inseridos em um novo sistema de trabalho. São analisados aspectos do trabalho profissional modificados na transição, aspectos da prática profissional aprendidos no novo ambiente e como os profissionais mantêm sua identidade profissional.	O processo de ressocialização profissional deve ser entendido como uma transição que requer adaptação a novas formas de praticar e aprender um novo conjunto de habilidades (combinando habilidades antigas e novas), de responsabilidades e relações profissionais, de uma nova cultura de prática e de novos padrões de comunicação.
Mazerolle <i>et al.</i> (2015)	A partir de uma abordagem qualitativa, por meio de entrevistas com profissionais de educação física, buscou-se compreender o processo de socialização de treinadores esportivos durante sua experiência após a graduação.	A socialização profissional envolve processos formais e informais, em que a transição para a prática, por meio da aplicação e desenvolvimento das habilidades aprendidas na formação, é um aspecto crítico da profissão, revelando que a prática autônoma com orientação direta pode promover a maturidade profissional.
Jee, Schafheutle e Noyce (2016)	Objetivou explorar o processo de socialização profissional de estagiários de farmácia (em farmácias hospitalares e comunitárias) durante seu treinamento antes de obterem o registro de farmacêutico por meio de entrevistas semiestruturadas.	Experiências de treinamento divergiram entre os estagiários de farmácias hospitalares e comunitárias, revelando diferenças que afetam o processo de socialização profissional, o qual demonstrou a importância de os farmacêuticos terem responsabilidade.
Meyer-Sahling, Lowe e Stolk (2016)	Examinou o impacto da influência da União Europeia na socialização profissional dos funcionários públicos de países da Europa Central e Oriental por meio de uma pesquisa quantitativa com sujeitos de sete países.	O impacto da influência da União Europeia na socialização profissional é pequeno, mas consistente, pois promove a profissionalização, por meio da meritocracia, da administração pública na Europa Central e Oriental.

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Conforme observado no Quadro 2, o estado da arte da produção científica sobre socialização profissional evidencia formas e contextos distintos de abordar esse fenômeno. Verificam-se estudos realizados tanto com profissionais quanto com estudantes, por meio de abordagem quantitativa ou qualitativa, enfocando processos individuais, grupais ou organizacionais do comportamento na socialização profissional.

Dentre a literatura investigada, encontra-se a pesquisa de Kramer *et al.* (2013), que analisa a socialização profissional de enfermeiros. As autoras estabelecem um modelo teórico, com base na literatura especializada na área de enfermagem, que consiste em um processo de três fases: separação da academia, transição para a prática profissional e integração em papéis e comunidades profissionais.

Dessa forma, escolheu-se a abordagem de Kramer *et al.* (2013) para nortear a investigação da socialização profissional de secretários executivos. A escolha pela proposta dessas autoras decorreu do fato de que, após consulta à literatura especializada, o enfoque dado por elas aborda o processo de socialização de forma mais sistematizada. Sendo assim, faz-se necessário detalhar as características do modelo teórico utilizado nesta investigação.

### **3.3 A socialização profissional segundo Kramer *et al.* (2013)**

De acordo com Kramer *et al.* (2013), o processo de socialização profissional ocorre por meio de fases principais: separação, transição e integração. A primeira delas consiste na separação da academia, tendo como característica principal o *saber*, que é o aprendizado dos conhecimentos, habilidades, valores e normas inerentes à profissão adquiridos na formação. A segunda fase tem como característica central o *tornar-se*, ocorrida através da prática profissional guiada em situações reais de trabalho. A terceira fase, integração, compreende o *afirmar* da identidade profissional pela incorporação em papéis profissionais e comunidades profissionais.

#### **3.3.1 Separação**

A fase de separação (também denominada de fase acadêmica) constitui o início da formação do profissional a partir do momento em que ele ingressa na instituição de ensino superior. Esta fase, que, segundo Kramer *et al.* (2013), possui o *saber* como elemento-chave, envolve a aprendizagem teórica no contexto formal. Para Rodrigues, Paes e Souza Neto (2016),

a formação acadêmica do profissional ocorre em espaços educacionais institucionalizados, dispondo de currículos padronizados, pois culmina na certificação dos participantes.

Wilensky (1964) já destacava que o papel desempenhado por universidades e escolas de treinamento no processo de estabelecimento de uma profissão aparece antes mesmo de associações profissionais. O autor afirma que as universidades e os professores possuem um papel estratégico na formação profissional, ao dispor de uma base técnica com altos níveis de treinamento.

Assim, Baccaro e Shinyashiki (2011) afirmam que as instituições de ensino superior têm o papel de proporcionar aos seus alunos a internalização dos conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes a carreira profissional.

### 3.3.2 *Transição*

Na fase de transição, que tem o *tornar-se* como objeto principal, o aspirante profissional trabalha com um professor, guia, preceptor ou mestre em um papel apoiado e dependente em um ambiente de trabalho real e natural (KRAMER *et al.*, 2013). A experiência profissional guiada é baseada na teoria da aprendizagem situada e envolve a cognição humana e o desenvolvimento de habilidades pela interação com outras pessoas no ambiente natural de trabalho ou prática (COLLINS; BROWN; NEWMAN, 1987; LAVE; WENGER, 1991).

Segundo Kramer *et al.* (2013), o sujeito do processo é visto como um “aprendiz cognitivo”, que ganha conhecimento por meio da imitação do mestre e da prática guiada na atividade cooperativa e autêntica. Essa prática orientada leva ao domínio de habilidades, ao desenvolvimento de sessões de redução de estresse de grupo e oportunidade de explorar experiências ou continuidade de serviço fora do ambiente de trabalho (KRAMER *et al.*, 2013).

De acordo com Kramer *et al.* (2013), a duração da fase de transição varia de uma profissão para outra (de dois meses a um ano) e ocorre, geralmente, nos estágios supervisionados, realizados nos últimos semestres da graduação, em que o acadêmico tem o primeiro contato com a prática profissional. As autoras afirmam que o essencial não é saber quando a transição começa, mas sim que é uma experiência de aprendizagem orientada, dependente, situada e cognitiva em um ambiente de vida real.

Mazerolle *et al.* (2015) corrobora ao afirmar que a transição para a prática profissional, por meio da aplicação e desenvolvimento das habilidades aprendidas na formação acadêmica, é um aspecto crítico da profissão, revelando que a prática autônoma com orientação direta pode promover a maturidade profissional.

### 3.3.3 Integração

Em relação a última fase do processo de socialização profissional, Ferguson e Jinks (1994) afirmam que envolve as seguintes características:

- a) desempenho competente, independente e responsável do papel principal do profissional e desenvolvimento de papéis profissionais secundários, tais como pesquisa, ensino, promoção do avanço da profissão e serviço comunitário;
- b) identificação, assimilação e integração em comunidades profissionais, tais como grupo de trabalho, comitês, associações profissionais e equipes de serviços comunitários.

O desenvolvimento de papéis e a inserção em comunidades ocorrem para que o profissional possa *afirmar* sua identidade profissional, conceito principal da fase de integração (KRAMER *et al.*, 2013). A conversão à prática independente e a incorporação de ética, legalidade e responsabilidade são características que definem o início da fase de integração (HURST; KOPLIN-BAUCUM, 2003).

Kramer *et al.* (2013) afirmam que na profissão de medicina, por exemplo, a integração ocorre na residência, sendo o tempo de duração estipulado entre o primeiro e segundo ano, sendo que nesse período dá-se início a especialização do médico, em que rótulos como “residente sênior” ou “residente de 2º ano” são usados para designá-lo. Segundo as autoras, nas demais profissões, o período de integração não é tão claramente demarcado quanto na transição.

Assim, compreende-se que esta fase designa a “inserção propriamente dita” do indivíduo na profissão, logo, essa “consolidação profissional” ocorre de forma distinta em cada profissão e leva em conta uma série de fatores, como ambiente de trabalho, relacionamento com os pares e superiores hierárquicos e, principalmente, a forma como os sujeitos são socializados.

Com o intuito de sintetizar o processo de socialização profissional concebido por Kramer *et al.* (2013) elaborou-se o Quadro 3.

Quadro 3 – A socialização profissional segundo Kramer *et al.* (2013)

FASE/TEMA	PERÍODO	CARACTERÍSTICAS
Separação (saber)	Formação acadêmica	Aprendizagem teórica formal dos conhecimentos, habilidades, normas e valores da profissão.
Transição (tornar-se)	Estágio e situações reais de trabalho	Prática guiada. Aplicação dos conhecimentos, habilidades, normas e valores aprendidos na separação.
Integração (afirmar)	Atuação profissional	Prática independente. Afirmação da identidade pela incorporação em papéis profissionais



		principais e secundários e em comunidades profissionais.
--	--	--

Fonte: Elaborado pelo autor, com base em Kramer *et al.* (2013).

Utilizando como base o modelo de análise sintetizado por Kramer *et al.* (2013), investiga-se como ocorre a socialização profissional de secretários executivos, de modo a elucidar a aprendizagem e aplicação dos conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes à profissão, o desempenho dos papéis profissionais e o engajamento em comunidades da profissão. Para tanto, convém apresentar as características dessa profissão.

## 4 SECRETARIADO EXECUTIVO

Nesta seção, apresenta-se a profissão de secretário executivo, discutindo-se seus aspectos históricos, funcionais e da formação acadêmica em Secretariado Executivo. São também explorados conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes à profissão, bem como os papéis e as comunidades profissionais. As características aqui abordadas têm o intuito de refletir o modelo de socialização profissional de Kramer *et al.* (2013), de modo a complementar a análise dos dados da pesquisa.

### 4.1 Evolução histórica da profissão de secretário executivo

A profissão de secretário executivo tem origem em práticas históricas. Os escribas, homens que viveram na Idade Antiga e que dominavam amplos conhecimentos intelectuais e habilidades de escrita, arquivística e matemática, podem ser considerados os primeiros secretários (NATALENSE, 1998; NONATO JÚNIOR, 2009; OLIVEIRA, 2011; DURANTE, 2012). Os escribas realizavam atividades de assessoria junto a líderes da política, da religião e até nas guerras, pois segundo Oliveira (2011), o trabalho dos escribas se encontrava também no planejamento e elaboração de estratégias militares e na organização das tropas, tomada de decisão e distribuição de ordens.

Na Idade Média, a atividade secretarial era exercida em sociedades intelectuais e religiosas – mosteiros, monastérios – por monges que desempenhavam funções de copistas e arquivistas (FIGUEIREDO, 1987; NONATO JÚNIOR, 2009), sendo o escriba quem lidava com a correspondência do rei e, conseqüentemente, com assuntos confidenciais. Já na Idade Moderna, o mercantilismo proporcionou a demanda pelo trabalho secretarial em atividades econômicas e de gestão (NONATO JÚNIOR, 2009).

Com as mudanças trazidas pela Revolução Industrial, que tornou os processos de produção complexos e reconfigurou a estrutura organizacional, surgiu a necessidade da existência de assessores executivos para dar suporte ao trabalho administrativo (NONATO JÚNIOR, 2009). Dale e Urwick (1971) afirmam que a inserção do secretário empresarial nas organizações norte-americanas se deu no fim do século XIX e início do século XX. De acordo com os autores, diversas empresas passaram a contratar profissionais de apoio à presidência, que desempenhavam assessoria geral e pessoal direcionada para as funções de planejamento, organização, direção e controle.

Com a eclosão das duas grandes guerras mundiais, houve uma escassez de mão-de-obra masculina nas organizações e a figura feminina foi inserida no contexto do trabalho secretarial, que até então era desempenhado somente por homens (FIGUEIREDO, 1987; NONATO JÚNIOR, 2009). As mulheres trouxeram legitimidade à profissão, pois foram elas quem predominantemente a desempenharam durante mais de meio século e empreenderam as lutas pelos direitos da categoria (FIGUEIREDO, 1987). Embora se perceba o retorno da figura masculina à profissão, a presença feminina ainda é majoritária (CAMARGO, 2013).

No contexto atual, a atuação do profissional de secretariado executivo torna-se cada vez mais estratégica e de gestão (DURANTE, 2012), tendo a profissão vivenciado várias conquistas no Brasil, que é único país onde é efetivamente regulamentada (SABINO; GONÇALVES, 2016). Além da regulamentação, ocorrida em 1985, dentre os progressos da profissão, pode-se citar seu enquadramento sindical, em 1987, a criação de uma entidade de representação, que é a Federação Nacional das Secretárias e Secretários (FENASSEC), em 1988, e a constituição de um código de ética profissional, em 1989 (NONATO JÚNIOR, 2009).

Observa-se que o contexto histórico da profissão de secretário executivo sinaliza a evolução da área, principalmente no Brasil, em que, em uma mesma década, se registram avanços significativos na formalização de uma classe profissional. Outro fator preponderante na consolidação da profissão foi a criação da formação superior específica.

## **4.2 Formação em Secretariado Executivo no Brasil**

A formação superior em Secretariado Executivo se deu pela criação do primeiro curso em 1969 na Universidade Federal da Bahia, em Salvador, tendo sua primeira turma iniciada em 1970 (CIELO; SCHMIDT; WENNINGKAMP, 2014). Porém, de acordo com Almeida (2013), o curso pioneiro a obter o reconhecimento oficial foi o da Universidade Federal de Pernambuco, em Recife, no ano de 1978. Assim, para o exercício da profissão de secretário executivo passou-se a exigir diploma de nível superior (BRASIL, 1985).

O curso de graduação em Secretariado Executivo deve dispor de um currículo que proporcione o conhecimento de conteúdos básicos, específicos e teórico-práticos (BRASIL, 2005a). Segundo as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) para o curso de graduação em Secretariado Executivo, os conteúdos básicos englobam estudos relacionados com as ciências sociais, com as ciências jurídicas, com as ciências econômicas e com as ciências da comunicação e da informação (BRASIL, 2005a).

Os conteúdos específicos compreendem estudos das técnicas secretariais, da gestão secretarial, da administração e planejamento estratégico nas organizações públicas e privadas, de organização e métodos, de psicologia empresarial, de ética geral e profissional, além do domínio de, pelo menos, uma língua estrangeira e do aprofundamento da língua nacional (BRASIL, 2005a). Conteúdos teórico-práticos consistem na disposição de laboratórios informatizados, com as diversas interligações em rede, estágio curricular supervisionado e atividades complementares, especialmente a abordagem teórico-prática dos sistemas de comunicação, com ênfase em *softwares* e aplicativos (BRASIL, 2005a).

A formação assegura ainda que o secretário executivo desempenhe múltiplas funções, levando-se em consideração as particularidades de cada organização, bem como o gerenciamento com sensibilidade, discrição e competência do fluxo de informações e comunicações internas e externas (BRASIL, 2005a). Para Santos e Caimi (2009), a formação em Secretariado deve garantir a capacidade e aptidão de compreensão das questões que envolvam sólidos domínios científicos, acadêmicos, tecnológicos e estratégicos.

Nessa perspectiva, a formação do secretário executivo proporciona-lhe conhecimentos advindos de várias áreas do conhecimento, os quais tornam possível uma atuação profissional eficiente e interdisciplinar (RODRIGUES; DIAS, 2016). Para Sabino e Marchelli (2009), a interdisciplinaridade é a característica principal da profissão secretarial, tendo em sua formação as contribuições de várias ciências, como Direito, Arquivística, Contabilidade e principalmente da Administração.

Convém ressaltar que embora as DCNs ditem o perfil do profissional de secretariado, esse perfil só será delineado ao longo de sua formação acadêmica (GERARDIN; MONTEIRO; GIANINI, 2011). Segundo Gerardin, Monteiro e Gianini (2011), as Instituições de Ensino Superior relacionam as funções que o novo profissional desempenha no currículo, exigindo um trabalho interdepartamental e interdisciplinar, desde o aprendizado acadêmico.

Com isso, os autores observam a amplitude da formação desse profissional e sua complexidade, tendo em vista que sua formação engloba fatores de domínios complexos, pautados na questão do pensar e do agir dentro de determinada realidade. Para Santos e Caimi, a formação do secretário executivo engloba fatores de ordem local, regional, nacional e universal (SANTOS; CAIMI, 2009).

Embora a característica interdisciplinar seja um dos principais traços da formação em Secretariado Executivo, Nonato Júnior (2009) defende a existência de um conhecimento específico, especializado e não generalizado pelo senso comum que envolve o domínio secretarial, traduzido pela principal atribuição do profissional secretário: o ato de assessorar

seus superiores hierárquicos. Essa questão abre um debate teórico-metodológico acerca da atuação e, conseqüentemente, da formação do secretário executivo.

Nonato Júnior (2009) traz uma proposta denominada de Ciências da Assessoria, que seria um domínio científico da profissão de secretário executivo instaurado a partir da complexidade dos conhecimentos produzidos e gerenciados pelos profissionais assessores, sobretudo no campo acadêmico, em que os cursos de Secretariado Executivo têm produzido materiais em pesquisas sobre as questões aplicadas à profissão.

Gerardin, Monteiro e Gianini (2011) corroboram Nonato Júnior (2009) ao afirmarem que o campo do Secretariado Executivo possui uma raiz fomentada pela assessoria, intrinsecamente ligada ao seu currículo, formulado pelas Instituições de Ensino Superior no intuito de acompanhar a evolução e exigências advindas do mercado profissional.

Desse modo, novas perspectivas emergiram e se intensificaram no campo de atuação e formação do secretariado, as quais estão relacionadas à busca pela cientificidade (DURANTE *et al.*, 2016; MARTINS *et al.*, 2015). Acredita-se que essa demanda só será atendida quando o número de pesquisas sobre a profissão chegar a um patamar que possibilite a formulação de componentes teórico-metodológicos que sustentem a legitimidade de sua prática social.

### **4.3 Conhecimentos e habilidades do secretário executivo**

Os conhecimentos e habilidades do secretário executivo envolvem o desenvolvimento de competências técnicas, analíticas, de ação, comportamentais e relacionais (DURANTE, 2012). De acordo com essa autora, competências técnicas estão relacionadas ao domínio das técnicas secretariais, de tecnologias e de idiomas estrangeiros. Técnicas secretariais estão intimamente ligadas às atividades de atendimento, controle de agenda, redação de documentos, arquivística e organização de viagens, eventos e reuniões (NEIVA; D'ELIA, 2009; DURANTE, 2012).

O uso de tecnologias na execução do trabalho secretarial vai desde a utilização de *softwares* computacionais básicos de edição de textos, planilhas e apresentações ao Gerenciamento Eletrônico de Documentos (GED), Sistemas de Informações Gerenciais (SIG) e Sistemas de Apoio à Decisão (SADs) (DURANTE, 2012). O conhecimento de idioma estrangeiro pressupõe as habilidades de ler, escrever, falar e compreender, permitindo a interação e a comunicação efetiva com clientes estrangeiros ou empresas multinacionais e tradução de textos técnicos (DURANTE, 2012). As competências analíticas e de ação

compreendem habilidades de gestão e requerem conhecimento amplo do negócio e do contexto em que este está inserido, bem como conhecimento cognitivo no sentido de saber lidar com as informações e saber aprender (DURANTE, 2012).

A assessoria executiva envolve a gestão do conhecimento no ambiente de trabalho, o planejamento de atividades, a visão sistêmica da organização e dos processos a ela intrínsecos, a tomada de decisão (seja no suporte ou na própria execução), a organização das informações, materiais e recursos, a proatividade, que compreende iniciativa, agilidade, assertividade, prontidão e objetividade, e o controle de resultados (NONATO JÚNIOR, 2009; DURANTE, 2012). Os conhecimentos e habilidades comportamentais e relacionais são evidenciados pela comunicação, criatividade, flexibilidade, relacionamento interpessoal, liderança, negociação e trabalho em equipe (DURANTE, 2012).

O que os manuais de secretariado, a exemplo de Natalense (1998), Neiva e D'Elia (2009) e Durante (2012), tratam a respeito de conhecimentos e habilidades do secretário executivo corroboram o elenco das atribuições expressas na Lei de regulamentação da profissão e das competências e habilidades profissionais constantes as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de Secretariado Executivo. Em relação ao que assegura a Lei de regulamentação (BRASIL, 1985), observa-se como atribuições do secretário executivo:

- a) planejamento, organização e direção de serviços de secretaria;
- b) assistência e assessoramento direto a executivos;
- c) coleta de informações para consecução de objetivos e metas de empresas;
- d) redação de textos profissionais especializados, inclusive em idioma estrangeiro;
- e) interpretação e sintetização de textos e documentos;
- f) versão e tradução em idioma estrangeiro, para atender às necessidades de comunicação da empresa;
- g) registro e distribuição de expedientes e outras tarefas correlatas;
- h) orientação da avaliação e seleção da correspondência para fins de encaminhamento à chefia;
- i) conhecimentos protocolares.

No tocante ao conteúdo das DCNs, têm-se as seguintes competências e habilidades que o profissional de secretariado executivo deve dispor:

I - capacidade de articulação de acordo com os níveis de competências fixadas pelas organizações; II - visão generalista da organização e das peculiares relações hierárquicas e inter setoriais; III - exercício de funções gerenciais, com sólido domínio sobre planejamento, organização, controle e direção; IV - utilização do raciocínio lógico, crítico e analítico, operando com valores e estabelecendo relações formais e

causais entre fenômenos e situações organizacionais; V - habilidade de lidar com modelos inovadores de gestão; VI - domínio dos recursos de expressão e de comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou inter grupais; VII - receptividade e liderança para o trabalho em equipe, na busca da sinergia; VIII - adoção de meios alternativos relacionados com a melhoria da qualidade e da produtividade dos serviços, identificando necessidades e equacionando soluções; IX - gerenciamento de informações, assegurando uniformidade e referencial para diferentes usuários; X - gestão e assessoria administrativa com base em objetivos e metas departamentais e empresariais; XI - capacidade de maximização e otimização dos recursos tecnológicos; XII - eficaz utilização de técnicas secretariais, com renovadas tecnologias, imprimindo segurança, credibilidade e fidelidade no fluxo de informações; e XIII - iniciativa, criatividade, determinação, vontade de aprender, abertura às mudanças, consciência das implicações e responsabilidades éticas do seu exercício profissional (BRASIL, 2005a).

Segundo Martins *et al.* (2015), o conhecimento e o domínio das competências previstas para a profissão se fazem necessários para que o secretário executivo consiga acompanhar as mudanças dinâmicas no mercado de trabalho, nas organizações e na sociedade, permitindo-lhe alcançar uma percepção abrangente da sua atuação, o que pode resultar na transformação do seu perfil profissional, de técnico para estratégico, passando a atuar como gestor por deter conhecimento e resiliência que extrapolam a simples visão das tarefas.

#### **4.4 Normas e valores da profissão de secretário executivo**

A profissão secretarial foi regulamentada pela Lei Nº 7377, de 30 de setembro de 1985, com alterações da Lei Nº 9261, de 10 de janeiro de 1996. O conteúdo da lei, que dispõe sobre o exercício da profissão de secretário e dá outras providências (BRASIL, 1985), contempla, além do elenco das atribuições já descritas na subseção anterior, os requisitos para ser considerado secretário executivo e técnico em secretariado.

Assim, é considerado secretário executivo:

- a) o profissional diplomado no Brasil por Curso Superior de Secretariado, legalmente reconhecido, ou diplomado no exterior por Curso Superior de Secretariado, cujo diploma seja revalidado na forma da lei;
- b) portador de qualquer diploma de nível superior que, na data de início da vigência desta lei, houver comprovado, através de declarações de empregadores, o exercício efetivo, durante pelo menos trinta e seis meses, das atribuições mencionadas no art. 4º desta lei (BRASIL, 1985).

Importa frisar que o exercício da profissão de secretário executivo no cenário atual está condicionado apenas ao que consta no item a, já que os profissionais referidos no item b são os que exerciam a profissão até a data de início da vigência da referida lei, ou seja, 30 de setembro de 1985. Foi assegurado ainda o direito ao exercício da profissão aos que, embora não

habilitados nos itens a e b supracitados, possuíam cinco anos ininterruptos ou dez anos intercalados de atividades de secretaria na data de vigência da lei (BRASIL, 1985).

Outra norma estabelecida pela lei de regulamentação da profissão de secretário executivo foi o registro prévio na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) mediante apresentação de diploma de graduação em curso superior de Secretariado Executivo e da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

O Código de Ética do Profissional de Secretariado, publicado no Diário Oficial da União em 7 de julho de 1989, constitui outra fonte de informações acerca de normas, e também valores, da profissão secretarial e objetiva fixar regras de procedimento dos profissionais quando no exercício de sua profissão, regulando-lhes as relações com a própria categoria, com os poderes públicos e com a sociedade.

O código estabelece as seguintes normas para o profissional de secretariado:

- a) garantir e defender as atribuições estabelecidas na Lei de Regulamentação;
- b) participar de atividades públicas ou não, que visem defender os direitos da categoria;
- c) procurar informar-se de todos os assuntos a respeito de sua profissão e dos avanços tecnológicos, que poderão facilitar o desempenho de suas atividades;
- d) combater o exercício ilegal da profissão, lutando para seu progresso;
- e) colaborar com as instituições que ministram cursos específicos, oferecendo-lhes subsídios e orientações;
- f) participar ativamente de suas entidades representativas, colaborando e apoiando os movimentos que tenham por finalidade defender os direitos profissionais;
- g) participar dos movimentos sociais e/ou estudos que se relacionem com o seu campo de atividade profissional (BRASIL, 1989).

Em relação aos valores os quais os profissionais secretários executivos devem atentar, podem ser destacados:

- a) zelar pelo prestígio e responsabilidade de sua profissão, tratando-a sempre como um dos bens mais nobres, contribuindo, através do exemplo de seus atos, para elevar a categoria, obedecendo aos preceitos morais e legais;
- b) defender a integridade moral e social da profissão, denunciando às entidades da categoria qualquer tipo de alusão desmoralizadora;
- c) direcionar seu comportamento profissional sempre a bem da verdade, da moral e da ética;



- d) respeitar sua profissão, bem como as diferenças entre os indivíduos, mantendo a solidariedade entre os pares para o fortalecimento da categoria;
- e) guardar absoluto sigilo sobre assuntos e documentos que lhe são confiados, atentando para não assinar documentos que possam resultar no comprometimento da dignidade profissional;
- f) não se aproveitar de forma oportunista da posição de sua profissão para conseguir qualquer tipo de favoritismo pessoal ou facilidades, em detrimento de outros profissionais (BRASIL, 1989).

Segundo Martins *et al.* (2015), o estabelecimento de um código de ética é um importante balizador para a profissão de secretariado, porque determina padrões gerais de comportamento e de atitudes que tenderão a facilitar o desempenho do profissional na realização de suas obrigações e no convívio com seus pares e colegas.

#### **4.5 Papéis e comunidades profissionais**

Para acompanhar as mudanças ocorridas no mercado, Guimarães (2006) destaca que o profissional de secretariado precisa adaptar-se rapidamente a elas, ter disposição para assumir papéis polivalentes, capacidade de administrar conflitos, exercer liderança e além do domínio das técnicas secretariais, possuir conhecimento cultural para lidar com as diferentes tarefas a ele confiadas.

As funções, competências e papéis profissionais principais inerentes à profissão de secretário executivo estão relacionados aos pilares da profissão, citados por alguns autores (AZEVEDO; COSTA, 2002; BORTOLOTTI; WILLERS, 2005; BRASIL, 2005a; DURANTE, 2012), que são a assessoria, a gestão, o empreendedorismo e a consultoria. Bortolotto e Willers (2005) destacam esses papéis profissionais:

- a) assessor executivo: sendo o agente executor e multiplicador mais próximo dos executivos nas organizações;
- b) gestor: veicular a prática do exercício de atribuições e responsabilidades, das funções de secretariado executivo, exercendo as funções gerenciais como: capacidade de planejar, organizar, implantar e gerir programas de desenvolvimento;
- c) empreendedor: promover as ideias e as práticas inovadoras, com competência para implantar resoluções alternativas e inovadoras, bem como capacidade crítica, reflexiva e criativa;

- d) consultor: estender à empresa e à sua cadeia produtiva seus objetivos e políticas, trabalhar com a cultura da organização, transformando-as em oportunidades.

Dentre esses papéis profissionais principais, destaca-se a assessoria, pois, segundo Nonato Júnior (2009), o trabalho empírico do profissional secretário é marcado pelo ato de assessorar, seja no âmbito operacional, tático, executivo, intelectual ou interdisciplinar. Desta forma, qualquer que seja a natureza da organização ou do grupo em que participe, o profissional secretário se destaca como assessor – interligando realidades, conhecimentos, pessoas, níveis hierárquicos ou inter-relacionais (NONATO JÚNIOR, 2009).

No tocante às comunidades profissionais da categoria secretarial, têm-se os sindicatos locais, a Federação Nacional das Secretárias e Secretários (FENASSEC) e Associação Brasileira de Pesquisa em Secretariado (ABPSEC). Os sindicatos dos profissionais de secretariado são entidades estabelecidas legalmente que legitimam a profissão como categoria diferenciada (BRASIL, 1987). De acordo com Nonato Júnior (2009), os sindicatos objetivam defender os direitos da profissão e têm autonomia para gestão de suas peculiaridades de trabalho e demandas de conhecimento.

A nível nacional, a representação dos profissionais de secretariado perante os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário e as empresas dos setores público e privado é prerrogativa da FENASSEC, que atua junto ao Estado como órgão técnico e consultivo, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com os interesses dos secretários executivos (LIEUTHIER, 2013). Constitui objetivo principal da FENASSEC a criação do Conselho Federal de Secretariado e respectivos conselhos regionais, o que permitirá uma defesa mais ativa dos postos de trabalho privativos de secretários.

Criada recentemente em 2013, a ABPSEC, também considerada comunidade da profissão de secretário executivo, é uma associação que visa o desenvolvimento científico, ao integrar o ensino da pós-graduação com a graduação, difundir a produção científica da área, bem como promover o intercâmbio e a cooperação entre professores e pesquisadores em Secretariado (ABPSEC, 2017).

A associação objetiva promover o desenvolvimento do ensino de pós-graduação e da pesquisa em Secretariado, criando condições para que possam ser abertos cursos de pós-graduação *stricto-sensu* na área, tendo como meta que o Secretariado seja reconhecido como uma área do conhecimento pelos órgãos de fomento de pesquisa científica, tal como o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq (ABPSEC, 2017).

Dado o exposto, verifica-se que a profissão de secretário executivo dispõe de elementos que justificam a análise de sua socialização profissional, seja por dispor de um corpo

de conhecimentos e habilidades intrínsecos a sua formação ou de características normativas que garantem amparo legal e valorativo à profissão. A evidência de papéis e comunidades profissionais complementam tal observação, revelando sua adequação aos padrões sociais relativos ao fenômeno profissional.

Convém ressaltar que as concepções teóricas da sociologia das profissões abordadas inicialmente alicerçam o debate da socialização profissional no secretariado executivo à medida que as características dessas correntes teóricas clássicas podem ser encontradas nos atributos dessa profissão em seu processo histórico de inserção social. Sendo assim, o trabalho segue com a exposição dos seus aspectos metodológicos.

## **5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Entendendo a importância do rigor metodológico que pressupõe a realização de uma pesquisa científica, esta seção designa os procedimentos que serão utilizados para a consecução desta investigação. Para tanto, são apresentados o paradigma e a tipologia de pesquisa, os instrumentos e técnicas de coleta de dados, os sujeitos da pesquisa e seus critérios de seleção, e as técnicas, procedimentos e categorias de análise dos dados.

### **5.1 Características epistemológicas**

Em uma perspectiva filosófica, as escolhas de estratégias de pesquisa são guiadas por paradigmas epistemológicos e dentre eles destacam-se o positivismo, fortemente relacionado a pesquisas de natureza quantitativa, e o interpretativismo, fortemente relacionado a pesquisas de natureza qualitativa (SACCOL, 2009). A presente investigação se origina do paradigma epistemológico interpretativista – ou construtivista. O interpretativismo, de acordo com Morgan (2007), se baseia na visão de que o mundo social possui uma situação ontológica duvidosa e de que o que passa por realidade social não existe em sentido concreto, mas é produto da experiência subjetiva dos indivíduos, ou seja, desconsidera a lógica, a mensuração e o distanciamento entre sujeito e objeto tão presentes no positivismo.

Para Barbosa *et al.* (2013), esse paradigma leva em consideração a complexidade do indivíduo e dos fenômenos sociais, que não podem ser entendidos da mesma forma que os fenômenos naturais e físicos. A epistemologia interpretativista é construtivista, ou seja, o conhecimento é construído a partir de interações entre as pessoas e dentro de um contexto social (BARBOSA *et al.*, 2013). Godoy (1995) afirma que pesquisas baseadas nessa perspectiva possibilitam o estudo de fenômenos que envolvem o homem e suas relações sociais, estabelecidas em diversos ambientes. Nesta pesquisa, esse critério se traduz pelo estudo do secretário executivo (homem/indivíduo) e sua socialização profissional (relações sociais) em seu ambiente laboral (organizações).

### **5.2 Tipologia de pesquisa**

A epistemologia interpretativista origina a metodologia de natureza qualitativa, abordagem escolhida para a presente investigação. Segundo Gray (2012), o objetivo da pesquisa qualitativa é obter um panorama profundo, intenso e holístico do contexto de estudo e busca

entender fenômenos (socialização profissional) dentro dos seus contextos específicos (profissão de secretário executivo).

De acordo com Creswell (2010), a investigação qualitativa emprega diferentes concepções filosóficas, estratégias de investigação e técnicas de coleta, análise e interpretação de dados; é interpretativa, baseada nos significados dos participantes e frequentemente envolve o uso de uma lente teórica. No presente estudo, a análise do processo de socialização profissional dos secretários executivos foi realizada com uso de proposições trazidas por autores constantes nas seções de fundamentação teórica.

Quanto aos fins, esta pesquisa pode ser classificada como descritiva. A pesquisa descritiva, de acordo com Sampieri, Collado e Lúcio (2013), objetiva descrever situações, acontecimentos e feitos, isto é, como é e como se manifesta determinado fenômeno, buscando especificar suas propriedades e características importantes. Na investigação ora apresentada se descreve o processo de socialização profissional do secretário executivo, suas principais características e relações com os demais construtos envolvidos.

A pesquisa bibliográfica seguiu as orientações de Cooper e Schindler (2011) e foi feita em livros, artigos publicados em periódicos e eventos científicos e em trabalhos monográficos (dissertações e teses) de pós-graduação *stricto sensu*. Por se tratar de um tema incipiente no Brasil, buscou-se amparo na literatura internacional sobre socialização profissional, sendo feita consulta no portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Utilizando o termo de busca “*professional socialization*”, foram encontrados 53 artigos científicos, em idioma inglês, publicados em periódicos internacionais, no período de 2006 a 2015.

Realizou-se ainda pesquisa documental, que consiste na investigação de fontes primárias originais, que representam uma opinião ou posição oficial oriundas de registros financeiros, políticos ou jurídicos de organizações, instituições ou do Estado (COOPER; SCHINDLER, 2011; GRAY, 2012). No presente trabalho, utilizaram-se documentos jurídicos relativos ao exercício da profissão e da formação do secretário executivo, como a Lei de Regulamentação, o Código de Ética e as Diretrizes Curriculares Nacionais.

### **5.3 Coleta dos dados**

A coleta de dados foi realizada por meio de dados secundários e primários. Os dados secundários correspondem a bases de dados de consulta pública, como Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e os relatórios do

Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE). Dispôs-se ainda de uma lista com nome e contato dos egressos da graduação em Secretariado Executivo da Universidade Federal Ceará (UFC), disponibilizada pela coordenação do referido curso.

Os dados primários foram coletados por meio de pesquisa de campo, com entrevista semiestruturada, com 15 secretários executivos e ocorreu no período de 02 a 27 de fevereiro de 2017, na cidade de Fortaleza, sendo o local de encontro definido individualmente, de acordo com a preferência de cada entrevistado. Sendo assim, oito entrevistas foram realizadas no próprio local de trabalho do secretário executivo, quatro ocorreram em uma sala do Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria (PPAC), na Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade (FEAAC) da UFC, duas entrevistas foram feitas na casa do entrevistado e uma em local público.

Escolheu-se a entrevista como técnica de coleta de dados, porque, conforme afirma Gray (2012), proporciona oportunidade de aprofundamento do tema pesquisado. Preferiu-se a abordagem semiestruturada porque permite liberdade para o pesquisador adaptar os assuntos discutidos, as perguntas levantadas e os tópicos explorados, à medida que novos aspectos são revelados no decorrer da entrevista (COLLIS; HUSSEY, 2005).

As entrevistas foram gravadas com consentimento dos secretários executivos investigados, momento em que lhes foi assegurada a confidencialidade das informações e da identidade. Em seguida, procedeu-se as transcrições das entrevistas de forma literal, sem correções dos erros gramaticais que porventura podem ter ocorrido, com o propósito de manter a precisão dos relatos. Gerou-se, ao todo, 7 horas, 50 minutos e 22 segundos de áudio e 104 páginas de transcrição, com média de 31 minutos de áudio e cerca de 7 páginas de transcrição por entrevista realizada.

Ao iniciar a entrevista, com o intuito de introduzir o entrevistado ao tema a ser tratado e criar um clima de tranquilidade e confiança, fez-se os devidos esclarecimentos acerca dos objetivos e procedimentos metodológicos da pesquisa. Além disso, foi orientado aos participantes sobre o fato de que poderiam ficar à vontade para descrever as experiências acadêmicas e profissionais vivenciadas, facultando-os a abordarem situações que não tivessem sido contempladas nas perguntas do roteiro de entrevista. Também foi orientado ao entrevistado que, a qualquer momento, poderia sanar dúvidas, caso a pergunta não fosse verbalizada com total clareza para ele.

### 5.3.1 Instrumento de coleta de dados

O instrumento de coleta de dados consiste em um roteiro de entrevista semiestruturado (APÊNDICE A) com 13 perguntas, que foram elaboradas a partir dos atributos de cada fase do processo de socialização profissional reunidas em Kramer *et al.* (2013), separação, transição e integração, as quais originaram os objetivos específicos e as categorias de análise da presente investigação, conforme o que se descreve no Quadro 4. Destaca-se que ao iniciar a entrevista, o secretário executivo respondeu a algumas questões referentes a informações pessoais e profissionais.

Quadro 4 – Elaboração das perguntas do roteiro de entrevista

CATEGORIA DE ANÁLISE	OBJETIVO ESPECÍFICO/TEOR DAS PERGUNTAS	PERGUNTAS
Informações pessoais e profissionais	Caracterização do perfil dos sujeitos entrevistados.	<p><b>Informações pessoais:</b>  Nome  Idade  Estado civil</p> <p><b>Informações profissionais:</b>  Organização que trabalha  Gestor que assessora  Faixa salarial  Tempo na organização  Tempo de experiência na profissão</p>
(1) Separação	Investigar como ocorre o aprendizado dos conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes à profissão de secretário executivo na formação acadêmica.	1. Como ocorreu o seu aprendizado sobre os conhecimentos e habilidades da profissão de secretário executivo na formação acadêmica? 2. Como ocorreu o seu aprendizado sobre as normas e valores da profissão de secretário executivo na formação acadêmica? 3. Quais fatores você considera como facilitadores da sua aprendizagem durante a formação acadêmica? 4. Quais foram as barreiras, os desafios e as dificuldades enfrentadas na sua formação acadêmica?
(2) Transição	Verificar como ocorre a aplicação dos conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes à profissão de secretário executivo na prática profissional.	5. Como você começou a aplicar os conhecimentos e habilidades do profissional aprendidos na formação acadêmica? E como desenvolve isso no seu trabalho atualmente? 6. Como você aplica(ou) as normas e valores da profissão de secretário executivo aprendidos na formação acadêmica? 7. Quais fatores você considera como facilitadores da sua inserção na prática profissional de secretário executivo? 8. Quais foram as barreiras, os desafios e as dificuldades enfrentadas na sua

		inserção na prática profissional de secretário executivo? 9. Existe alguma contradição (dilemas) entre o que você aprendeu na formação acadêmica e o que faz na prática?
(3) Integração	Analisar os papéis profissionais principais e secundários desempenhados pelos secretários executivos e seu engajamento em comunidades profissionais.	10. Dos papéis principais da profissão de secretário executivo (assessor, gestor, empreendedor e consultor), quais você desempenha? Como isso ocorre? 11. Enquanto profissional, você realiza ou já realizou atividades de pesquisa ou ensino? De que forma? 12. Quais ações você realiza para promover/contribuir com o avanço da profissão de secretário executivo? 13. Como ocorre o seu engajamento em comunidades da profissão de secretário executivo (sindicato, federação, associações, etc.)?

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

O roteiro de entrevistas aplicado aos sujeitos da pesquisa foi consolidado após a adaptação de uma primeira versão elaborada inicialmente e utilizada em duas entrevistas de pré-teste com secretários executivos constantes no universo dos 55 profissionais aptos descritos na próxima subseção.

Com o pré-teste, pôde-se, por exemplo, desconsiderar perguntas relacionadas a características do processo de socialização profissional de Kramer *et al.* (2013) que não se aplicavam à profissão de secretário executivo, por serem particularidades da área das Ciências da Saúde. Também algumas perguntas foram reformuladas, ao se perceber que o pesquisador mencionava palavras tendenciosas às respostas dos entrevistados.

Dessa forma, as entrevistas de pré-teste, embora tenham sido imprescindíveis na consecução do roteiro final da entrevista, foram descartadas da análise dos dados para não enviesar os resultados finais encontrados.

#### 5.4 Sujeitos da pesquisa

Os sujeitos da pesquisa são secretários executivos que atuam em organizações públicas e privadas localizadas em Fortaleza e sua região metropolitana e em um município do interior do estado do Ceará. Para a seleção desses indivíduos, utilizou-se a amostragem por critério, técnica apontada por Patton (2002) como estratégia de amostragem para pesquisas qualitativas, em que os casos (sujeitos) escolhidos devem atender a um ou mais critérios que estejam de acordo com o foco da pesquisa.



Por ser a Universidade Federal do Ceará (UFC) a única Instituição de Ensino Superior cearense que oferece o curso de Bacharelado em Secretariado Executivo, o ponto de partida da seleção dos sujeitos da pesquisa foi o levantamento dos egressos dos últimos dez anos, período de 2006 a 2015, dos referidos curso e instituição. Em consulta à coordenação do curso, foi disponibilizada uma lista com os nomes de todos os 337 bacharéis formados no período supracitado, dos quais 306 possuíam algum endereço de *e-mail* cadastrado.

Dessa forma, foi enviado para esses 306 indivíduos, via correio eletrônico e por contato em redes sociais, o *link* de um questionário de pré-seleção elaborado no aplicativo *Google Forms* para traçar o perfil desses egressos, contendo as seguintes informações: dados sócio demográficos, se atuam ou se já atuaram como secretários executivos, informações acerca da organização em que estão vinculados (porte, segmento e se está localizada no Ceará), tipo (nível hierárquico) do(s) gestor(es) que assessoram e se tinham interesse em continuar a pesquisa por meio de entrevista pessoal.

Dos 306 contatos estabelecidos, 98 responderam ao questionário. Desses 98 indivíduos, 73 trabalham ou já trabalharam como secretário executivo, dos quais 68 atuam ou atuaram, na sua última experiência na profissão, em organizações cearenses. Desses, 55 profissionais manifestaram interesse em dar continuidade à pesquisa participando de entrevista individual.

Inicialmente, a pretensão era entrevistar os 55 sujeitos, porém alguns pontos foram considerados ao se observar recomendações metodológicas quanto ao número de observações em pesquisa qualitativa. Segundo Gray (2012), em estudos qualitativos as amostragens podem nem sempre ser planejadas antecipadamente, mas sim evoluir depois que já teve início o trabalho de campo, tendo sempre o cuidado para que o tamanho da amostra não seja grande ao ponto de ficar difícil extrair dados densos e ricos e nem pequena ao ponto de ficar difícil fazer saturação de dados, saturação teórica ou redundância de informações.

A observação a essa recomendação levou à adoção do critério do ponto de saturação em pesquisa qualitativa, que corresponde ao momento em que as observações deixam de ser necessárias por não haver nenhum novo elemento que permita ampliar o número de propriedades do objeto investigado (THIRY-CHERQUES, 2009).

De acordo com Thiry-Cherques (2009), para que se atinja a saturação, é necessário que o protocolo de pesquisas contemple um mínimo de 8 observações, que correspondem ao mínimo das 6 recomendadas, acrescidas das 2 necessárias à confirmação da saturação, e um máximo de 15 observações, que equivale ao limite das 12 recomendadas, acrescidas de 1/3 de

observações. O autor reconhece que ultrapassado esse limite, o ponto de saturação é imprevisível, sendo, portanto, um critério inapropriado.

Sendo assim, considerando o critério do ponto de saturação, foi estabelecido o número de 15 secretários executivos como sujeitos da pesquisa, que foram escolhidos por acessibilidade, seguindo-se a ordem de resposta do questionário de pré-seleção. Para efeito de anonimato, na apresentação dos dados da pesquisa, os sujeitos são identificados por SE1 a SE15 e as pessoas citadas nas entrevistas, como professores e colegas de trabalho, tiveram os nomes substituídos por “fulano(a)”. A Tabela 1 sintetiza os critérios de seleção de sujeitos da pesquisa.

Tabela 1 – Critérios de seleção dos sujeitos da pesquisa

Sujeitos	Quantidade
Bacharéis em Secretariado Executivo formados pela UFC de 2006 a 2015	337
Foram contatados por <i>e-mail</i> ou rede social	306
Retornaram o contato, respondendo ao questionário de pré-seleção	98
Trabalham ou já trabalharam como secretário executivo	73
Atuam ou atuaram em sua última experiência em organizações cearenses	68
Manifestaram interesse para entrevista	55
Atendimento ao critério do ponto de saturação em pesquisa qualitativa	15

Fonte: Elaborada pelo autor (2017).

Importa ressaltar que o critério do ponto de saturação foi confirmado nesta pesquisa, pois, no decorrer da realização das entrevistas, ao se aproximar a quantidade de 15 entrevistas feitas, verificou-se que os assuntos tratados no discurso dos entrevistados começavam a se tornar redundantes, sem o surgimento de novos elementos.

## 5.5 Análise dos dados

A análise dos dados foi efetuada por meio da análise de conteúdo, pois ela permite a tabulação, codificação e interpretação de forma estruturada e sequencial dos dados coletados. Para dar suporte aos procedimentos de análise, utilizou-se o *software* ATLAS.ti 7, que permitiu a organização e categorização dos relatos dos entrevistados, sendo criadas unidades de registro para cada uma das categorias analíticas.

Segundo Bardin (2006), a análise de conteúdo consiste em um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. Para Chizzotti (2006, p. 98), “o objetivo da análise de conteúdo é compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas”.

Bardin (2006) organiza o desenvolvimento da análise de conteúdo em três fases, que são: 1) pré-análise, 2) exploração do material e 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

### **5.5.1 Pré-análise**

De acordo com Bardin (2006), a pré-análise é a fase em que se organiza o material a ser analisado com o objetivo de torná-lo operacional, sistematizando as ideias iniciais. Trata-se da organização propriamente dita por meio de quatro etapas: (a) leitura flutuante, que é o estabelecimento de contato com os documentos da coleta de dados, momento em que se começa a conhecer o texto; (b) escolha dos documentos, que consiste na demarcação do que será analisado; (c) formulação das hipóteses e dos objetivos; (d) referenciação dos índices e elaboração de indicadores, que envolve a determinação de indicadores por meio de recortes de texto nos documentos de análise.

Na presente pesquisa, os procedimentos de pré-análise foram realizados ao serem lidos e organizados os 15 arquivos de texto criados no *software Microsoft Word*, correspondentes às entrevistas transcritas, que foram importados para o ATLAS.ti 7.

### **5.5.2 Exploração do material**

A segunda fase da análise de conteúdo, exploração do material, conforme descreve Bardin (2006), consiste na exploração do material com a definição de categorias (sistemas de codificação) e a identificação das unidades de registro (unidade de significação a codificar corresponde ao segmento de conteúdo a considerar como unidade base, visando à categorização e à contagem frequencial) e das unidades de contexto nos documentos (unidade de compreensão para codificar a unidade de registro que corresponde ao segmento da mensagem, a fim de compreender a significação exata da unidade de registro).

A exploração do material é considerada importante porque vai possibilitar ou não a riqueza das interpretações e inferências. Esta é a fase da descrição analítica, a qual diz respeito ao *corpus* (qualquer material textual coletado) submetido a um estudo aprofundado, orientado pelas hipóteses e referenciais teóricos; portanto, a codificação, a classificação e a categorização são básicas nesta fase (BARDIN, 2006)

Na realização dos procedimentos referentes a segunda fase da análise, foi utilizado o *software ATLAS.ti 7*, que oferece uma variedade de recursos para a exploração dos

indicadores na pesquisa qualitativa, além de auxiliar nas atividades de codificação, busca e recuperação dos dados, otimizando o tempo de análise. Os princípios básicos do ATLAS.ti são representados pela sigla *VISE*:

- a) *Visualization* (visualização): significa que os resultados podem ser expressos de modos diversos para facilitar a compreensão das relações entre as variáveis, e, conseqüentemente, apoiar o pesquisador durante a elaboração da teoria;
- b) *Integration* (integração): é um aspecto fundamental do *software* e permite que nenhuma parte do projeto se perca, mas que todos os dados possam ser guardados e integrados em espaço único, chamado de *HU – Hermeneutic Unit* (Unidade Hermenêutica);
- c) *Serendipity* (sem tradução para o português): significa uma espécie de sorte em fazer descobertas acidentais. No contexto do ATLAS.ti 7, significa a existência de recursos que possibilitam encontrar algo pelo qual não se procurava intencionalmente;
- d) *Exploration* (exploração): é o princípio que perpassa todo o programa, que utiliza uma abordagem orientada à exploração e à descoberta, ao contrário do que seria uma simples manipulação burocrática dos dados (ATLAS.ti 7, 2013).

Os principais conceitos com os quais o ATLAS.ti trabalha estão contidos nas Unidades Hermenêuticas (*HU – Hermeneutic Units*), que são como um espaço único de armazenamento de todos os dados. São eles os documentos primários (*P-Docs – primary documents*), as citações (*quotations*), os códigos ou unidades de registro (*codes*) e os comentários (*memos*), sendo que, além destes, há os recursos para visualização dos dados, como a visualização de redes (*network view*) (ATLAS.ti 7, 2013).

Na presente investigação, foi criada uma unidade hermenêutica, em que se agruparam as 15 entrevistas realizadas. À medida que o material foi explorado, trechos das entrevistas eram codificados, sendo nesse momento criadas as unidades de registro (códigos) relacionadas a cada uma das categorias de análise (Quadro 5). Destaca-se que essas unidades de registro foram estabelecidas a partir da percepção do pesquisador, com base na literatura estudada.

Quadro 5 – Categorias analíticas e unidades de registro

CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADE DE REGISTRO
(1) Separação	Lei de Regulamentação e Código de Ética
	Teoria aliada à prática
	Pesquisa e produção acadêmica
	Aprendizado técnico

	Experiência profissional dos professores
	Professores de outras áreas
	Interdisciplinaridade
(2) Transição	Desconhecimento e desvalorização da profissão
	Sigilo profissional
	Proatividade
	Estágio
	Relacionamento interpessoal
	Técnicas de secretariado
	Língua estrangeira
	Honestidade
(3) Integração	Assessoria
	Difusão da profissão
	Gestão
	Pesquisa e ensino

Fonte: Elaborada pelo autor (2017).

Após a codificação, foram gerados os relatórios das *quotations* (citações) de cada código e *network views*, que possibilitaram a visualização em rede das unidades de registro (bem como seu número de citações) com as categorias de análise, o que facilitou sobremaneira a interpretação dos dados, identificação de similaridades e divergências e ranqueamento de informações.

### 5.5.3 Tratamento dos resultados, inferência e interpretação

A terceira fase da análise de conteúdo diz respeito ao tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Ocorre nela a condensação e o destaque das informações para análise, culminando nas interpretações inferenciais, sendo este o momento da intuição, da análise reflexiva e crítica (BARDIN, 2006).

A visualização dos resultados é feita por meio da ferramenta *Network View*, do software ATLAS.ti 7, que ilustra a relação entre os códigos e o número de suas citações no discurso dos secretários executivos entrevistados. Em cada categoria analítica é apresentada uma *Network View* para ilustrar os aspectos encontrados em cada uma das fases do processo de socialização profissional. Destaca-se que o número de citações em cada unidade de registro também designa o número de sujeitos que a citou.

A categoria analítica e suas respectivas unidades de registro são conectadas por meio de setas. Cada código é indicado com um par ordenado de dois números, como código {x – y}, nos quais o “x” representa a frequência do uso da unidade de registro, isto é, o número de citações ou sujeitos a qual o código foi relacionado e o “y” representa a densidade do código, isto é, o número de outros códigos aos quais ele está ligado.

De posse dos relatórios de citações e das visualizações de redes (*network views*) geradas pela exploração do material, foi possível a realização desta terceira fase, em que se estabelecem reflexões e interpretações críticas, utilizando-se de proposições constantes na literatura consultada para sustentação teórica dos resultados obtidos, de forma a se compreender o fenômeno da socialização profissional dos secretários executivos em organizações cearenses.

## 6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Esta seção evidencia os achados da pesquisa sobre a socialização profissional de secretários executivos em organizações cearenses. A análise é norteada pelos relatos dos entrevistados no que diz respeito à formação acadêmica, inserção e experiência profissional e integração em papéis e comunidades profissionais. São feitas as devidas conexões com a literatura estudada, a fim de identificar convergências e divergências.

Para facilitar a compreensão dos resultados, as subseções serão apresentadas de forma a responder cada um dos objetivos específicos e analisar os pressupostos estabelecidos. São apresentadas quatro subseções: Perfil dos sujeitos da pesquisa, Separação, Transição e Integração. As unidades de registro relacionadas a cada fase do processo de socialização profissional dos secretários executivos são apresentados de acordo com a ordem decrescente da quantidade de citações/sujeitos que mencionaram cada código.

### 6.1 Perfil dos sujeitos da pesquisa

Esta subseção apresenta as informações pessoais e profissionais dos secretários executivos entrevistados, coletadas no início da entrevista, o que possibilita traçar o perfil dos sujeitos da pesquisa.

Conforme apresentado no Quadro 6, os sujeitos da pesquisa são compostos por quinze secretários executivos, identificados por SE1 a SE15, a fim de manter o anonimato dos participantes. Ressalta-se que pessoas citadas nas entrevistas, como professores e colegas de trabalho, tiveram os nomes substituídos por “fulano(a)”.

Quadro 6 – Perfil dos secretários executivos entrevistados

Sujeito	Sexo	Idade	Estado Civil	Escolaridade	Organização (porte)	Gestor(es)	Experiência	Faixa Salarial
SE1	F	29	Casada	Mestrado	Universidade Federal (grande)	Diretor de unidade acadêmica	3 anos	8 salários mínimos
SE2	F	26	Solteira	Graduação	Imobiliária (micro)	Sócios diretores	2 anos	2 salários mínimos
SE3	F	24	Casada	MBA em andamento	Multinacional de serviços de auditoria e consultoria	Sócios, diretores e gerentes	3 anos	3 salários mínimos
SE4	F	34	Solteira	Especialização em andamento	Entidade de classe (grande)	Presidente	5 anos	4 salários mínimos

SE5	F	26	Solteira	Graduação	Instituto sem fins lucrativos (pequeno)	Diretor	1 ano e 6 meses	3 salários mínimos
SE6	F	31	Solteira	Especialização	Empresa de mídias de comunicação (grande)	Diretor	5 anos	4 salários mínimos
SE7	M	31	Solteiro	Mestrado em andamento	Indústria de granito (grande)	Presidente e diretores	1 ano e 6 meses	2 salários mínimos
SE8	M	25	Solteiro	Especialização em andamento	Universidade Federal (grande)	Chefe de setor	2 anos e 6 meses	4 salários mínimos
SE9	F	28	Solteira	Especialização	Instituição sem fins lucrativos (grande)	Diretor	7 anos	4 salários mínimos
SE10	F	26	Casada	Especialização	Entidade de classe (grande)	Diretor	2 anos e 4 meses	4 salários mínimos
SE11	F	29	Solteira	Especialização	Editadora multinacional (grande)	Diretor, gerente e supervisor	4 anos e 7 meses	3 salários mínimos
SE12	F	24	Solteira	Mestrado em andamento	Instituto Federal (grande)	Diretor de campus	3 anos	4 salários mínimos
SE13	M	24	Solteiro	Especialização em andamento	Projeto do Ministério da Educação	Equipe pedagógica	1 ano e 6 meses	2 salários mínimos
SE14	F	26	Solteira	Graduação	Multinacional de produtos nutricionais	Gerente de fábrica	2 anos e 9 meses	2 salários mínimos
SE15	F	33	Solteira	Mestrado em andamento	Universidade Federal (grande)	Chefe de unidade	7 anos	6 salários mínimos

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

O perfil dos entrevistados revela que 80% são do gênero feminino, pois apenas 3 sujeitos da pesquisa são homens, confirmando o mesmo percentual constante nos dados oficiais de empregabilidade dos secretários executivos no território brasileiro registrado na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2013, oriundos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e trazidos por Bíscoli, Durante e Bulgacov (2016).

Em relação à idade, os entrevistados têm entre 24 e 34 anos e a média é 27,7 anos, sendo que a maioria (9) têm entre 24 e 28 anos. A idade mais recorrente é de 26 anos (4 entrevistados). Esses dados revelam que os profissionais são jovens, retratando o alto índice de rápida inserção dos bacharéis no mercado de trabalho, pois, segundo informações do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE), mais de 70% dos alunos concluintes do curso de graduação em Secretariado Executivo têm entre 24 e 29 anos (ENADE, 2012).



No tocante ao estado civil e escolaridade, 80% dos entrevistados são solteiros e possuem pós-graduação em nível *lato* ou *stricto sensu* concluída ou em andamento, o que indica que os profissionais estão buscando qualificação por meio da titulação acadêmica. No que concerne às organizações em que os profissionais atuam, 80% são de grande porte, como universidades, empresas multinacionais, indústria, organizações sem fins lucrativos e empresa de telecomunicações.

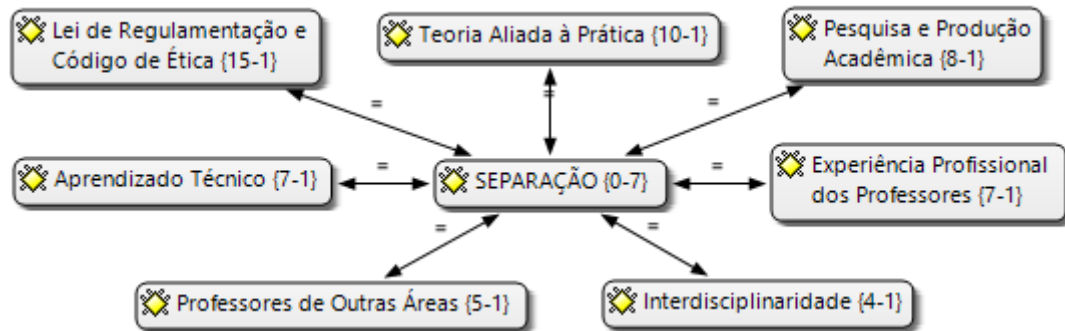
Os gestores assessorados pelos secretários executivos entrevistados se encontram em sua maioria, nos níveis estratégico e tático da estrutura organizacional, dado os títulos de presidente, diretor e gerente constantes no Quadro 6. A média de experiência profissional como secretário executivo é de 3 anos e 5 meses por entrevistado, tendo o menos experiente 1 ano e 6 meses na profissão e o mais experiente 7 anos. Quanto à remuneração, a média da faixa salarial é 3,7 salários mínimos, sendo a maior remuneração 8 salários mínimos e a menor, 2.

## 6.2 Separação

Nesta subseção, busca-se responder ao primeiro objetivo específico da pesquisa, que é investigar como ocorre o aprendizado dos conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes à profissão de secretário executivo na formação acadêmica. O pressuposto estabelecido é que na fase de Separação, o aprendizado teórico formal dos conhecimentos, habilidades, normas e valores da profissão de secretário executivo ocorre por meio dos conteúdos interdisciplinares dos conhecimentos de assessoria e gestão, das técnicas secretariais, da Lei de Regulamentação da profissão e do Código de Ética.

Para a compreensão desses aspectos da formação acadêmica do secretário executivo, buscou-se também elucidar possíveis fatores facilitadores, barreiras, desafios e dificuldades do aprendizado. Assim, a fase de Separação do processo de socialização profissional dos secretários executivos consolida sete unidades de registro, conforme ilustra a Figura 1: Lei de Regulamentação e Código de Ética (15), Teoria Aliada à Prática (10), Experiência Profissional dos Professores (7), Aprendizado Técnico (7), Pesquisa e Produção Acadêmica (7), Professores de Outras Áreas (5) e Multidisciplinaridade (4).

Figura 1 – SPSE: Separação



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

### 6.2.1 Lei de Regulamentação e Código de Ética

Ao serem questionados sobre como ocorre o aprendizado das normas e valores da profissão, todos os secretários executivos entrevistados citaram que ocorreu por meio do estudo da Lei de Regulamentação e do Código de Ética, conforme o total de 15 citações ilustrado na Figura 1. A Lei Nº 7.377/85, com alterações da Lei Nº 9.261/96, é a principal evidência jurídica que normatiza o secretariado executivo enquanto profissão e o Código de Ética do Profissional de Secretariado, publicado em 1989 no Diário Oficial da União, é um balizador normativo das relações internas e externas da categoria.

Dessa forma, o estudo da Lei de Regulamentação e do Código de Ética torna-se indispensável na formação acadêmica, portanto, faz parte de componentes curriculares do curso de graduação em Secretariado Executivo, sendo, de acordo com a maioria dos entrevistados, um aprendizado positivo.

Foi na disciplina de Técnicas que a gente viu isso daí. A professora Fulana esmiuçou a Lei de Regulamentação da profissão, fez a gente questionar e ficar totalmente por dentro do que é exigido, tanto no campo da ética quanto do que é regulamentado, questões de direitos que a gente tem (SE5).

*Pra* mim, foi maravilhoso, essas disciplinas na faculdade foram bem claras, o professor que *tava* responsável foi bem direto, bem incisivo em relação ao Código de Ética, em relação a Lei de Regulamentação, até porque, na minha época, era uma época em que se *tava* muito agitado em relação a regulamentação, então, foi algo que foi muito visto e a minha experiência foi muito boa, foi discutido bastante (SE9).

Isso aí foi ótimo, essa parte aí foi ótimo. A gente entendeu a origem da profissão, quando a profissão chegou no Brasil, quando ela se institucionalizou, *né*, as primeiras leis, o Código de Ética, isso aí a gente sabe tudo bem, a gente pega isso bem nas disciplinas iniciais (SE13).

É possível observar que o aprendizado teórico formal tanto da Lei de Regulamentação quanto do Código de Ética foi aprofundado e satisfatório, sendo a intervenção

docente e o modo como o conteúdo foi repassado fatores cruciais para que isso ocorresse, convergindo com os resultados encontrados por Lordly e MacLellan (2012) de que o processo de socialização profissional envolve a intervenção de pessoas e eventos no contexto da formação.

Embora em menor recorrência, nessa mesma unidade de registro, também surgiu outra percepção, apontando como não aprofundado o conhecimento adquirido.

Sobre a Lei de regulamentação, eu vi no decorrer da minha formação, em disciplinas que exigiam saber a lei *pra* fazer uma prova, mas eu confesso que só decorei e não aprendi, por isso sei muito pouco, porque eu só estudei para fazer provas, então, eu nunca tive essa lei como uma coisa de cabeceira, que eu poderia entrar numa discussão e dizer ‘no artigo tal, inciso tal tem isso’ (SE4).

Olha, eu não lembro de quase nada relacionado a isso [risos]. Vi isso, mas acho que foi de maneira muito superficial, se não me engano mais na disciplina de Ética Profissional, logo no primeiro semestre, da antiga grade curricular, e só (SE7).

Mesmo reconhecendo que tiveram a aprendizagem teórica formal da Lei de Regulamentação e do Código de Ética durante a formação acadêmica, os profissionais não se apropriaram desse conhecimento, apenas viram de “maneira muito superficial” (SE7) ou só decoraram “para fazer provas” (SE4).

Tikhonova (2013) chama atenção para a importância da incorporação das normas e valores da profissão durante a formação acadêmica, pois os estudantes desenvolvem um sentimento de pertencimento à comunidade profissional. Entende-se, assim, que se esse aprendizado não ocorre satisfatoriamente, o profissional não se sente pertencente à profissão.

### **6.2.2 Teoria aliada à prática**

Teoria e prática são conceitos intensa e indissociavelmente relacionados, pois “teoria é prática intelectualmente elaborada e prática é teoria concretamente aplicada e significada” (NONATO JÚNIOR, 2009, p. 29). Essa associação é vislumbrada no discurso dos entrevistados a partir de sua experiência profissional por meio de estágios ou de trabalho em tempo integral durante a formação acadêmica.

Um fator que eu vejo de extrema necessidade é a aplicação prática, mas paralelo ao estudo. Por exemplo, eu, na época [da graduação], trabalhava aqui mesmo na universidade, mas eu era terceirizada, depois virei assistente, passei no concurso, tudo durante o curso, antes de me formar: bolsista, terceirizada e assistente. Então, essa vivência profissional paralela ao estudo foi boa, foi um facilitador. Por outro lado, não tinha tanto tempo *pra* me dedicar, como uma pessoa que só estuda, só estagia. De qualquer forma, eu ainda vejo como um ponto positivo, algo bom, porque querendo ou não eu *tava* ali vendo na prática o que eu via na teoria, então, é como se eu *tivesse*

estudando de outra forma, aplicando o que eu *tava* estudando, porque é diferente quando você se forma *pra* poder ingressar no mercado, aí você começa a aplicar o que você viu há um ano, dois anos, dependendo de quando a disciplina foi ministrada, então, meio que perde o conhecimento quente. Então, eu acho que o que faz o secretário executivo é esse conhecimento que ele vê na graduação aliado à prática (SE1).

Eu atuava na área enquanto fazia o curso. É interesse que existia situações em que eu agia e a academia me dava uma luz a respeito de uma ação minha que eu via que eu *tava* fazendo errado, porque muita coisa no trabalho de secretária executiva eu comecei a fazer sem saber fazer e aí a academia veio e me trouxe luz e eu começava a rever as minhas posturas (SE4).

O secretariado é uma profissão que precisa existir uma identificação com aquilo que você faz e foi muito interessante poder viver e aprender ao mesmo tempo. Eu acho que foi fundamental e foi bem facilitador *pro* aprendizado. Mesmo com a limitação do tempo de estudo, essa experiência profissional durante a faculdade foi imprescindível e também me ajudava a conhecer mais, porque eu levava *pra* sala de aula coisas muito concretas do dia a dia (SE15).

Constata-se que a vivência profissional dos entrevistados foi fator facilitador para assimilação e fixação dos conteúdos aprendidos na graduação, contribuindo sobremaneira para uma aprendizagem acadêmica eficaz, mediante ao que se vê no discurso dos entrevistados, ao ser pontuado, por exemplo, que “o que faz o secretário executivo é esse conhecimento que ele vê na graduação aliado à prática” (SE1) ou quando “a academia [...] trouxe luz” (SE4) à atuação profissional.

Tais citações elucidam o que afirma Nonato Júnior (2009), de que no Secretariado Executivo a teoria tem o papel de orientar as linhas de pensamento que regem o fazer das assessorias, logo, a teoria não atrapalha a prática, mas a valoriza, otimizando a intervenção do profissional em seu ambiente laboral de modo fundamentado.

Os resultados encontrados nessa unidade de registro também corroboram os achados de Bremner (2012) quando o autor preconiza que ambiente de trabalho e academia possuem papéis importantes no processo de socialização, pois são contextos de aprendizagem e fornecem ferramentas para entender a cultura organizacional.

Embora, como visto, seja rico ter experiência profissional durante o curso de Secretariado Executivo, o fato de estudar e trabalhar também foi apontado como uma barreira à formação acadêmica, já que ao ter de trabalhar, o tempo de dedicação aos estudos tornava-se limitado, conforme apontado nas citações anteriores de SE1 e SE15. Outros entrevistados também se posicionaram quanto a isso.

Eu acredito também que a questão de você estudar e trabalhar dificulta um pouco, porque sobra pouco tempo e você precisa ser mais organizado na questão dos seus horários. Se você não é, fica um pouco mais complicado (SE2).

O trabalho ajudou e atrapalhou, *né?! Ajudou pra* fazer essa união da prática com a teoria e atrapalhou por questão de tempo, de disponibilidade, por estar atarefada e tirar um pouco mais o foco da faculdade, que você, tendo um pouco mais de disponibilidade, estudaria mais, poderia ter participado de grupo de estudo. Essas coisas eu não pude participar, só fiz as aulas, então, [o trabalho] atrapalhou (SE3).

Um dos grandes desafios é que durante toda a minha formação eu trabalhei oito horas por dia, então, eu não era estudante profissional e isso me deixava cansada, me deixava, muitas vezes, querendo desistir. Eu sentia que não dava o melhor de mim muitas vezes, isso foi um desafio *pra* mim (SE4).

Além da falta de tempo para os estudos, o cansaço e o não engajamento em atividades extracurriculares são apontados como consequências de estudar e trabalhar concomitantemente, demandando dos estudantes de Secretariado Executivo organização do seu próprio tempo. O ato de trabalhar durante o período de formação acadêmica reitera o fato de que cerca de 80% dos estudantes de Secretariado Executivo possuem alguma renda (ENADE, 2006; 2009; 2012), o que os caracteriza com perfil de trabalhador.

### **6.2.3 Pesquisa e produção acadêmica**

A pesquisa e a produção acadêmica estiveram presentes durante a formação em Secretariado Executivo, conforme citações de 8 entrevistados. Seja por meio da elaboração de um trabalho acadêmico, de um artigo científico ou de um seminário, o incentivo à pesquisa apresenta-se como diferencial positivo no aprendizado teórico formal da profissão.

Eu acho que o que mais foi exigido da gente lá na academia, e eu agradeço, foram as produções científicas. A gente produziu bastante e foi por isso que a gente teve conhecimento de várias especificidades, tanto de lei quanto de gestão, conhecimentos específicos, que a gente não teria no dia a dia, na profissão. A pesquisa possibilitou a gente conhecer outras áreas, outras possibilidades que o secretariado pode alcançar. A gente poder pesquisar proporcionou maior envolvimento tanto com o curso quanto com o que a gente poderia encontrar no mercado depois de formados (SE10).

Eu acho que uma coisa que facilitou muito a aprendizagem dentro da universidade foi o estímulo à pesquisa. O estímulo à pesquisa científica foi uma das coisas que me desenvolveu no âmbito do conhecimento, porque me incentivou. Quando o aluno é incentivado a fazer a pesquisa, ele vai em busca do conhecimento, então, quando ele vai ali na prática, seja fazendo um artigo científico, seja fazendo um estudo de caso, seja promovendo um evento, como a gente fez na disciplina de Organização de Eventos, ele procura meios *pra* saber como fazer. Então, quando você procura o conhecimento, aquilo ali vai fazer com que seja mais fácil a absorção do que o professor ficar tentando colocar na sua cabeça o que *tá* no slide. Às vezes entra *num* ouvido e sai no outro, não serve de nada (SE12).

Acho que milhões de seminários que a gente tinha que fazer [risos]. Eu odiava, não vou mentir, eu odeio falar em público, mas aquilo te dava uma segurança a mais *pra* assimilar a informação, porque uma coisa é alguém me falar isso e aquilo e outra é eu pesquisar, eu ir atrás de mais informações, eu tentar entender aquilo muito bem *pra*

eu passar *pra* outras pessoas. Então, por mais que apresentar seminário seja um processo doloroso, é bem benéfico *pro* aprendizado (SE14).

Apesar de ser um “processo doloroso” (SE14) e exigente, o envolvimento com pesquisa e produção acadêmica fomenta a formação, trazendo benefícios para a vida acadêmica e profissional, agregando valor e autonomia intelectual ao estudante, o que corrobora com Santos e Durante (2012), ao pontuarem que o estudante que tem contato com a pesquisa durante a graduação encara seu processo de formação de forma diferenciada, visto que se coloca em posição ativa e reflexiva perante o conhecimento, além de comprometer-se mais com o curso e com a profissão.

Nessa mesma linha de pensamento, confirma-se aqui os resultados encontrados por Fernandes e Dias (2016), a partir da percepção de estudantes de Secretariado Executivo sobre a metodologia do ensino com pesquisa durante a formação acadêmica, ao evidenciarem que a realização da pesquisa científica ajuda no desenvolvimento crítico e intelectual, permitindo ao acadêmico aprender a selecionar e buscar informações com afinco.

A pesquisa e produção científica integrada ao processo de socialização profissional de secretários executivos indica que a formação específica na área está ativa e atenta ao estágio de evolução e estruturação científica que perpassa a profissão, buscando consolidação enquanto área/campo de conhecimento reconhecido pela comunidade acadêmica e profissional, o que ocorrerá, acredita-se, pelo trabalho incessante da pesquisa.

#### **6.2.4 Aprendizado técnico**

Acerca do conhecimento técnico da profissão de secretário executivo, os profissionais enfatizam a importância desse aprendizado na formação acadêmica, sendo apontado, inclusive, como algo que deveria ser mais explorado.

O conhecimento técnico foi muito importante [na formação]. A nossa profissão é muito técnica, então, a parte técnica em si, que o curso Técnico em Secretariado dá, que na graduação precisa ter, [...] é um patamar que você acha que é menos *pra tá* numa graduação, mas que é necessário, é complementar e faz muita falta na hora da prática (SE12).

Quando eu entrei [no curso], não sabia nada dessa rotina administrativa e o que deu um norte até razoavelmente bom do que a gente ia encontrar no mercado foi as aulas de técnicas secretariais, tanto 1 como 2. As aulas possibilitaram a gente ver por cima, bem por cima, a rotina de um secretário. Eu acho que isso foi um diferencial positivo do curso, apesar de que eu acho que deveria haver mais disciplinas de técnicas em secretariado porque o curso é muito bom, ele possibilita o aluno [...] muitas outras coisas. A gente tem duas disciplinas de português, português instrumental, e eu

considero que [...] poderiam ser mais *pra* ensinar a gente a redigir documento, eu acho que a ementa poderia cobrar isso do curso e fornecer aos alunos (SE5).

No conhecimento técnico, pelo menos *pra* mim, não foi, eu não vi muita coisa. Eu saí com aquela sensação de que ser secretário mesmo a gente aprende na prática, porque na academia a gente não vê muita coisa não. A gente ficou muito naquela coisa da lei, da instrumentalização da profissão, de institucionalização, de lei, *ok*, isso aqui a gente saca muito bem. Agora, da parte prática, de você, por exemplo, fazer um ofício, um texto oficial, de você fazer um memorando ou uma carta, passar um e-mail, sei lá, essas coisas práticas, você pode até dizer 'isso não é coisa *pra* aprender na universidade não', mas é, porque você vai *pra* um estágio e ninguém vai ter tempo *pra* lhe ensinar, muitas vezes, *né?!* Então, eu senti falta disso no curso, porque a gente tem as disciplinas de técnicas, só que de técnica eu percebi que a gente viu muito pouco ou quase nada (SE13).

Percebe-se que o conhecimento da técnica da profissão adquirido durante a formação acadêmica é considerado como fundamental pelos entrevistados. Porém, embora o aprendizado tenha possibilitado situar o estudante em possíveis contextos de trabalho, constata-se que esse conhecimento foi insuficiente ou pouco explorado. Acredita-se que esse resultado implica negativamente na socialização profissional, visto que as técnicas secretariais correspondem à parte dos conhecimentos e habilidades inerentes à profissão.

Levando-se em consideração a perspectiva funcionalista da Sociologia das Profissões, infere-se que não dominar o conhecimento técnico pode influenciar na manutenção do *status* da profissão, visto que o conhecimento técnico deve ser fundamentado em uma formação especializada (PARSONS, 1939) por meio de um sistema de aprendizado científico ou não-científico (WILENSKY, 1964).

Considera-se que no secretariado executivo dispõe-se de formação especializada, por existir curso de nível superior, por meio de um sistema de aprendizado científico, já que o conhecimento técnico que se estuda na formação acadêmica é baseado em fontes teóricas.

### **6.2.5 Experiência profissional dos professores**

A experiência profissional dos professores foi citada por 7 dos 15 secretários executivos entrevistados como um fator que facilitou o aprendizado na formação acadêmica. A vivência laboral das docentes do curso da UFC como secretárias executivas possibilitou vislumbrar o futuro profissional dos estudantes em formação.

Eu acho que a acessibilidade dos professores é um ponto muito positivo, os professores de dentro do curso mesmo, que já estavam no começo, desde quando eu entrei, em 2012, as três [...], sempre muito solícitas, muito preocupadas em trazer a realidade do mercado *pra* gente. Depois, com a Fulana, que veio de fora, trouxe uma outra visão também, agregou mais ao curso. Eu acho assim, o fato das nossas

professoras terem experiência como secretárias executivas facilitou muito. *Ô coisa boa é você ter um professor que entende daquele assunto (SE5).*

O que facilitou muito o processo de ensino-aprendizagem foi ter professores da área. Como eu vou ensinar uma turma de medicina se eu não sou médico? Quem é que vai falar melhor das diretrizes? É muito fácil um professor que não é da área dizer ‘pega aqui esse livro de Introdução à Administração e estude, pegue esse de Técnicas de Secretariado e leia’, porque na teoria tudo é muito bonito, mas quando você vai pro mercado de trabalho, pro dia a dia, a realidade é outra (SE6).

É possível observar que a experiência profissional dos professores traz legitimidade a sua atuação docente, bem como agrega valor ao curso. Os fatos apontados pelos entrevistados corroboram o que constatam Santos e Passos (2016) ao afirmarem que a experiência dos docentes como secretários executivos proporciona aprendizado peculiar sobre as práticas docentes, bem como alcançar altos níveis de capacitação pedagógica.

#### **6.2.6 Professores de outras áreas**

Ter professores oriundos de outros cursos e departamentos foi algo recorrente no discurso de 5 secretários executivos entrevistados, sendo apresentado, em todas as citações dessa unidade de registro como algo negativo, caracterizando esse fato como uma barreira ao processo de socialização profissional. Apenas em um trecho de uma das citações foi registrada experiência positiva com docentes de outras áreas.

Essa questão da necessidade, que é comum no meio acadêmico, de vir professores de outros departamentos *pra* dar aula pra turma é um problema. A gente contou, logo no começo, com professores de muita má vontade. Tinha professor que misturava tudo, queria que os alunos fossem *expert* em matemática, soubesse do que ele *tava* falando e essa não é a realidade do curso, não é o objetivo. A gente também contou com professores excelentes, vindos de outros departamentos, que abraçaram a turma de Secretariado, que se engajaram e possibilitaram à gente ver aquele conteúdo em primeira mão e com foco *pro* curso (SE5).

Há professores que estão no curso, mas não entendem o curso, há professores que não acreditam no curso, não acreditam no profissional, acham que não é uma profissão, vi muito isso. Então, são barreiras. Quando você chega na universidade, principalmente numa universidade pública, você já enfrenta algumas outras barreiras que estão *pra* todos e fica muito difícil, porque a gente teve que, muitas vezes, ‘engolir a seco’ o que os professores falam e acreditar, botar o barco *pra* frente. Professores que chegam em sala de aula insatisfeitos, porque estão dando aula no curso, que não sabem como vão dar disciplinas para o curso de Secretariado (SE9).

Com exceção do trecho em que a entrevistada SE5 afirma ter “contado com professores excelentes, que abraçaram a turma”, as citações da presente unidade de registro demonstram experiências desagradáveis vivenciadas com docentes advindos de outras áreas para ministrar disciplinas no curso de Secretariado Executivo.



Esse resultado gera reflexões, pois o contato com docentes advindos de outras áreas deveria engrandecer a vida acadêmica do estudante de Secretariado Executivo (DURANTE *et al.*, 2016), porém o preconceito e o descaso sofridos podem ter comprometido a formação dos entrevistados, impedindo-os de usufruir do aprendizado interdisciplinar que deveria ser proporcionado por esses professores.

É revelada, ainda, além da desmotivação sentida no discurso dos entrevistados ao vivenciarem as situações relatadas, a necessidade de associar o conteúdo abordado à profissão. Segundo Durante *et al.* (2016), a presença de conhecimentos de diversas áreas nos cursos de Secretariado proporciona uma formação acadêmica generalista, que possibilita ao estudante o acesso a uma maior diversidade de saberes e múltiplas conexões entre os conceitos e sua prática profissional no mercado de trabalho.

### **6.2.7 Interdisciplinaridade**

A característica interdisciplinar da graduação em Secretariado Executivo se manifesta na vivência acadêmica da socialização profissional de 4 entrevistados, que enfatizam o estudo de temas oriundos de ciências e áreas distintas no aprendizado dos conhecimentos e habilidades inerentes à profissão, indicando a formação de um perfil profissional diversificado e abrangente.

A formação na UFC é muito dinâmica, ela lhe dá a oportunidade de você ter um perfil de conhecimento em várias áreas, isso é muito bom. Você tem um conhecimento em Contabilidade, em Administração, em Comunicação, em Direito, então, isso lhe dá um perfil com um leque de opções muito boas. Lógico que você não vai aprender tudo a fundo, mas a gente tem noções e eu acho que isso é o lado mais positivo do curso de Secretariado, você não vai *pro* mercado tão cru, não só sabendo uma área, mas sabendo um pouco de cada coisa. Então, eu vejo isso como um lado muito positivo, os conhecimentos de todas as áreas (SE9).

Nas disciplinas, foi uma coisa bem panorâmica, uma visão holística que a gente aprende. A gente vê muita coisa voltada à gestão, à área secretarial, à gestão secretarial, vê um pouco também de estratégia, relacionamento interpessoal, a gente aprende sobre a visão organizacional que tem que ter, de trabalhar o nosso emocional. A gente vê a nossa teoria, as partes técnicas, também na área de gestão, conhecimento mais panorâmico, mais abrangente, não só na área secretarial; a gente chegou até na área de Educação. Então, assim, nas disciplinas do curso, eu digo que é uma visão bem bacana que a gente tem, não só *pra* área de Secretariado, mas a gente consegue entrar em várias outras áreas (SE10).

Conforme verificado nos discursos de SE9 e SE10, ficou evidente que o estudo de outras áreas do conhecimento constitui incremento a formação acadêmica e, conseqüentemente, ao processo de socialização profissional de secretários executivos. Ao abarcar assuntos

relacionados à Contabilidade, Administração, Comunicação, Direito e Educação na formação acadêmica, se obedece ao que é proposto nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) para o curso de graduação em Secretariado Executivo, que devem dispor de conteúdos básicos que englobam estudos relacionados com as ciências sociais, com as ciências jurídicas, com as ciências econômicas e com as ciências da comunicação e da informação (BRASIL, 2005a).

Este resultado corrobora proposições teóricas que defendem o Secretariado como um campo de conhecimento interdisciplinar, a exemplo de Sabino e Marchelli (2009), que discordam da necessidade de demarcação epistemológica da área, e Nascimento (2012), que acredita que a delimitação científica do Secretariado Executivo deve surgir do diálogo com outros campos do saber.

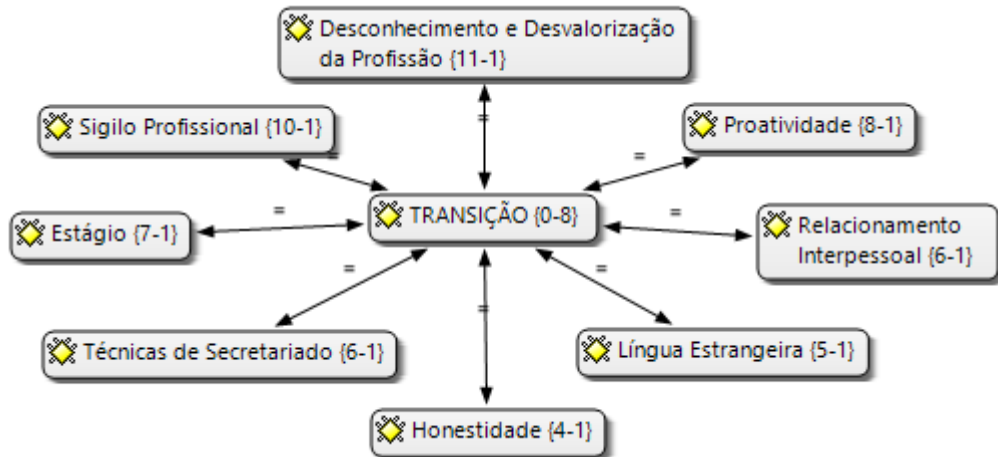
Ressalta-se, ainda, que pesquisas que descrevem o estado da arte da produção científica na área (DURANTE; PONTES, 2015; DURANTE *et al.*, 2016) têm confirmado a interdisciplinaridade das publicações em periódicos científicos de Secretariado.

### **6.3 Transição**

Nesta subseção, busca-se alcançar o segundo objetivo específico, que é verificar como ocorre a aplicação dos conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes à profissão de secretário executivo na prática profissional. O pressuposto é que na fase de Transição, a aplicação dos conhecimentos, habilidades, normas e valores da profissão de secretário executivo ocorre por meio do suporte para tomada de decisões, na execução de atividades técnicas, na resolução de conflitos e na gestão de informações sigilosas.

Para a compreensão dos aspectos da inserção profissional do secretário executivo, buscou-se também elucidar possíveis fatores facilitadores, barreiras, desafios, dificuldades, dilemas e contradições do trabalho. Assim, a fase de Transição do processo de socialização profissional dos secretários executivos consolida oito unidades de registro, conforme ilustra a Figura 2: Desconhecimento e Desvalorização da Profissão (11), Sigilo Profissional (10), Proatividade (8), Estágio (7), Relacionamento Interpessoal (6), Técnicas de Secretariado (5), Língua Estrangeira (4) e Honestidade (4).

Figura 2 – SPSE: Transição



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

### 6.3.1 Desconhecimento e desvalorização da profissão

Dentre os aspectos da vivência profissional dos secretários executivos entrevistados, o que ficou mais evidente foi o descontentamento em relação a falta de reconhecimento e valorização profissional, conforme experiências de 11 sujeitos da pesquisa. Essa unidade de registro relaciona-se ao não cumprimento da Lei de Regulamentação da profissão, ao ocorrer o exercício profissional do secretariado executivo por indivíduos que não possuem a formação específica, tornando-se uma das principais contradições sofridas pelos profissionais da área.

Há um pouco de choque com a realidade, porque hoje em dia são poucas as empresas que pedem que a pessoa que vai exercer o secretariado tenha registro, o que acaba sempre deixando o pessoal do curso insatisfeito, porque a empresa abre a vaga *pra* secretário, mas pedem ensino superior em outras áreas. Uma colega, essa semana, foi fazer uma entrevista e tinha uma moça formada em Direito *pra* concorrer a vaga de secretária executiva [...] e como eles não fizeram o pré-requisito com formação em Secretariado, se acharem o perfil dela melhor que o pessoal formado em Secretariado, com certeza vão contratar. Então, não conhecem a profissão, mesmo tendo lá regulamentado que *pra* exercer a profissão tem que ser formado (SE5).

Outro probleminha que a gente enfrenta é que a grande maioria das vagas que surgem não exigem a formação em Secretariado Executivo, inclusive em concursos públicos. Em muitos concursos, a vaga é *pra* secretário executivo, mas permitem formados em Letras também (SE7).

A falta de conhecimento por parte das empresas sobre a profissão de secretário executivo se manifesta na contratação de profissionais não qualificados com a formação específica na área, de acordo com o que relata a entrevistada SE5. Pode-se atribuir o exercício ilegal da profissão ao fato de não existir um órgão fiscalizador próprio, como um Conselho

Profissional, o que é apontado por Vieira e Zuin (2015) como o motivo de o secretariado executivo não atingir o *status* de profissão.

As entidades representativas de classe têm buscado a criação do Conselho Federal de Secretariado e respectivos conselhos regionais por meio de um projeto de lei, que já foi apresentado a alguns parlamentares e protocolado junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (FENASSEC, 2017), porém não se registram novos avanços nesse sentido.

Conforme mencionado pelo entrevistado SE7, o exercício da profissão de secretário executivo por profissionais com outra formação também é verificado no setor público. Isso ocorre porque na estruturação do plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, é permitido ao graduado em Letras ocupar o cargo de secretário executivo (BRASIL, 2005b), já que as DCNs para o curso de graduação em Letras consideram que o profissional com essa formação pode atuar como secretário (BRASIL, 2001).

O desconhecimento sobre a profissão perpassa o nível macro das organizações e se faz presente nas relações interpessoais dentro e fora do ambiente laboral. SE6 exemplifica com clareza os questionamentos vivenciados não só por ela, mas por outros entrevistados.

Hoje em dia, não, mas na minha época de graduação as pessoas perguntavam ‘e existe esse curso? Eu achei que era só técnico’. Muitas pessoas, por desconhecimento, ficam limitando ‘ah, tu faz o que? Tu só atende telefone e serve café?’, sendo que a coisa que eu faço menos aqui é atender telefone. As pessoas não têm a dimensão do universo que é o secretariado executivo, eu tive que ter um posicionamento muito forte, dizer como as coisas são, tive que me posicionar *pras* pessoas saberem, tipo ‘vamos inseri-la nesse processo, porque ela tem que saber’ e hoje em dia é automático. Então, a profissão mudou muito, mas ainda tem muitos caminhos a serem desbravados (SE6).

Verifica-se que o desconhecimento do que faz o profissional de secretariado está presente desde a formação acadêmica, quando se questiona a existência do curso de nível superior, estendendo-se ao estereótipo de “servir café” como algo que caracteriza o secretário. Hughes (1958) chama a atenção para o abandono dos estereótipos durante a socialização profissional, de modo a ajustar a concepção de si enquanto profissional. A concepção do que seja o secretariado executivo é reforçada pela entrevistada SE6 ao demonstrar “um posicionamento forte” diante de quem não conhece a profissão.

A desvalorização da profissão se dá, de acordo com os entrevistados, quando não há o reconhecimento financeiro esperado.

À medida que a gente vai vendo [as dificuldades], vai passando a enxergar melhor a profissão, vai se desmotivando aos poucos. ‘Pra que eu tô estudando isso, se não vai ser bem remunerado, se os salários no setor privado não são bons?’. É muito difícil

conseguir uma boa posição, um salário bom, um emprego bom, que você tem reconhecimento, o que é mais difícil ainda, ter reconhecimento, ter autonomia *pra* desenvolver suas atividades por um bom salário, isso vai desmotivando, porque não tem o retorno financeiro esperado (SE8).

Conforme destacado pelo entrevistado SE8, ter um bom salário constitui fator determinante para motivação do profissional, fato evidenciado por, no mínimo, outros três secretários executivos. Diniz (2001) registra que os teóricos funcionalistas da Sociologia das Profissões entendem que o retorno monetário é simbólico e constitui reconhecimento da importante função que os profissionais desempenham socialmente.

### **6.3.2 Sigilo profissional**

No tocante à aplicação das normas e valores profissionais inerentes ao secretário executivo, o trato de informações sigilosas é algo constante na rotina do trabalho secretarial, indicado por 10 dos 15 entrevistados.

Bom, eu basicamente falei de sigilo, de imparcialidade, isso eu utilizo o tempo todo. Meu chefe é uma pessoa muito aberta e ele, às vezes, fala demais e eu não posso passar isso *pra* frente. Então, no dia a dia, eu tenho acesso a relatórios, a muitas coisas com muitas informações de clientes. Na verdade, quando você entra na empresa, você assina um termo de responsabilidade de sigilo. [...] Então, além das informações do meu chefe, de tomada de decisão, tem o acesso às informações dos clientes. Eu participo da parte da confecção e revisão dos relatórios, eu tenho acesso a todas as informações e isso é uma constante, ninguém pode falar, [...] todo mundo guarda um pouco de confidencialidade e eu principalmente, por estar perto das pessoas que têm tomada de decisão dentro da empresa (SE3).

Você chega numa empresa e tem acesso a muita informação. E o sigilo é isso. Você tem acesso a informação, informação pessoal, tem acesso aos cartões, mesmo que os corporativos, ao número de CPF, onde a pessoa mora. A empresa onde eu trabalhei e onde eu trabalho são de pessoas muito bem-conceituadas no mercado, e o acesso é meio ilimitado. Aqui, quando eu entrei, pouco depois que eu entrei, eu já fiquei logo responsável pelo banco da empresa. São movimentações financeiras, você tem que ter uma responsabilidade muito grande com aquilo, uma questão de confiança, *né*, você ficar com a conta bancária (SE5).

Aqui onde eu trabalho, existem documentos extremamente confidenciais, sigilosos e existe um cuidado com isso, de não ficar com esses documentos expostos, existe todo um processo de arquivamento deles, de ter esse cuidado, de levar até a chefia e fazer o encaminhamento à pessoa correta (SE15).

Conforme verificado no discurso dos profissionais, as informações sigilosas tratadas pelos secretários executivos referem-se a relatórios, movimentações financeiras, documentos e arquivos, dados pessoais e informações transmitidas verbalmente. Este resultado evidencia o que prevê o Código de Ética do Profissional de Secretariado, que orienta ao

profissional guardar absoluto sigilo sobre assuntos e documentos que lhe são confiados (BRASIL, 1989). A profissão secretarial carrega intrinsecamente sua relação com o que é sigiloso, visto que, de acordo com Natalense (1998) e Neiva e D’Elia (2009), o termo “secretário” advém de “segredo”, “secreto”.

### 6.3.3 Proatividade

No desenvolvimento das habilidades e aplicação dos conhecimentos inerentes à profissão de secretário executivo, 8 entrevistados revelam que ser proativo foi o que proporcionou a aquisição de experiência profissional.

Eu poderia passar o dia só atendendo telefone como a empresa queria, mas não, sempre fui aplicando [o que aprendi na graduação], tratando com as pessoas, fui vendo o que eu poderia fazer em diversos setores, porque a nossa formação possibilita isso. Então, a empresa foi vendo que eu poderia sempre mais, sempre mais, sempre mais [risos]; teve um reconhecimento maior, gradativo. Eu tive uma evolução pessoal, porque eu tratei de várias coisas lá, consegui ver diversos aspectos que tem que ter numa organização, de visão administrativa, de gestão (SE10).

Se eu tinha que fazer uma planilha de controle financeiro, eu procurava uma planilha, eu desenvolvia uma planilha. Se eu precisasse fazer um *e-mail pra* um fornecedor tal, como é que eu mandava esse tipo de *e-mail*, qual a comunicação que eu uso, o vocativo, esse tipo de coisa, eu sempre busquei. Então, experiência profissional mesmo foi *na marra*, foi *na marra*, [...] aprendi na prática mesmo, fazendo (SE13).

Eu não sabia como fazer essas coisas na prática e eu *tava* sozinha, não tinha uma pessoa *pra* realmente ficar ali me assessorando, então, tudo que eu tinha era o conhecimento que eu peguei na faculdade e o amigo *Google*, que de vez em quando eu ia lá [risos] (SE14).

O choque daquilo que se aprende na formação acadêmica com a realidade laboral é percebido no discurso dos entrevistados. Como visto nas citações, SE10 afirma que, quando a empresa só esperava dela o atendimento telefônico, foi necessária uma predisposição em desenvolver as competências adquiridas na formação acadêmica, o que propiciou obtenção de experiência e reconhecimento. Já SE14 afirma que o conhecimento adquirido na academia não foi suficiente, sendo necessário buscar em outras fontes subsídios para o desenvolvimento do seu trabalho. De igual forma, o secretário executivo SE13 reconhece que “aprendeu fazendo”.

Esse resultado corrobora os achados de Hytönen, Hakkarainen e Palonen (2011) e de Jee, Schafheutle e Noyce (2016). As duas pesquisas concluem que, na socialização profissional, existem diferenças entre os níveis de práticas operacionais aprendidas e a natureza das atribuições desenvolvidas na prática, o que é também preconizado por Baccaro e Shinyashiki (2011) como dificuldades de inserção profissional no processo de socialização.

### 6.3.4 Estágio

Ao questionar aos entrevistados como se deu a aplicação dos conhecimentos e habilidades adquiridos na formação acadêmica, 7 deles discorreram sobre suas vivências no estágio, que, além de constituir componente obrigatório do curso de graduação em Secretariado Executivo (BRASIL, 2005a), é tido como o primeiro contato que os estudantes têm com o ambiente profissional.

O meu primeiro estágio, que trabalhei como auxiliar de secretária executiva, me ajudou bastante, porque me exigia habilidade de comunicação com as pessoas, habilidade *pra* fazer técnicas secretariais, de documentação e tudo mais. Eu não era secretária executiva ainda, mas agia, de certa forma, em algumas atividades, como uma, então, [os estágios] me ajudaram demais (SE9).

Eu acho que foi a partir do segundo estágio, no quinto ou sexto semestre, porque como eu comecei cedo, no terceiro semestre, ainda não tinha visto muita coisa, então, ainda fazia aquelas coisas mais mecânicas, mais de documentação, corriqueiras. Comecei mesmo a colocar ideias, a desenvolver as minhas próprias atividades, o meu próprio jeito de trabalhar lá *pro* segundo estágio, aí eu era mais autônoma nessa questão, eu tinha menos medo de falar com o gestor, nossa, quando eu ia falar com o gestor, o gerente, chefe, era tremendo [risos]. Mas eu fui pegando mais confiança a partir desse segundo estágio, que eu trabalhava diretamente com a secretária do chefe (SE11).

Desde que começou o curso, eu já comecei a estagiar na área. Logo na entrevista, a mulher mandou eu fazer um ofício *pro* reitor, isso no estágio, uma entrevista de estágio, ela mandou eu fazer uma planilha no Excel, fazer um ofício, um memorando. De cara eu tive que desenvolver esses documentos, que era uma coisa que eu nunca tinha feito, porque quem vai *pro* estágio, geralmente, nunca trabalhou, o estágio é o primeiro contato com o trabalho em si com o que você tá estudando. Eu tive que aplicar o conhecimento teórico que eu tinha e botar ali, 'na cara e na coragem', na prática, *né?!* (SE12).

Observa-se que o estágio se apresenta como mecanismo imprescindível na transição de estudante a profissional, pois é por meio dele que surge a possibilidade de colocar em prática o que se aprendeu teoricamente, sendo, portanto, uma iniciação à prática profissional de secretário executivo.

Essa iniciação proporcionou desenvolvimento autônomo do trabalho secretarial, conforme se percebe no discurso dos entrevistados, corroborando com os achados de Mazerolle *et al.* (2015), que revelam que a transição, por meio da aplicação e desenvolvimento das habilidades aprendidas na formação, além de propiciar a prática autônoma, pode promover a maturidade profissional.

### 6.3.5 *Relacionamento Interpessoal*

Ao falar de relacionamento interpessoal, os secretários executivos entrevistados mencionam o tratamento com os mais diversos públicos que convivem no ambiente de trabalho, o que gera, em alguns casos, situações conflituosas.

Enquanto secretária executiva da presidência ou da diretoria, você tem que lidar com as pessoas desde os serviços gerais até um grande fornecedor ou um grande parceiro. Você ter essa urbanidade no tratamento é uma coisa que *tá* presente no nosso dia a dia profissional (SE4).

Eu acho que eu não sou muito boa com relacionamentos. [...] Eu me policio *pra* olhar mais pro lado bom das pessoas, porque isso afeta o relacionamento que eu posso ter com ela, afeta o meu jeito de falar com ela, o meu jeito de conviver, entendeu?! São coisas que você vai desenvolvendo na prática profissional. Eu posso lhe dizer ‘quando você lidar com uma pessoa assim, você aja assim’, mas não dá, na prática é que você vai ver como você vai agir, [...] é o tipo de coisa que só na prática você vivencia, você desenvolve, você aprimora. Eu tenho trabalhado muito essa parte do relacionamento interpessoal, até porque eu sou muito tímida, muito trancada, então, determinadas coisas eu melhorei muito depois que eu comecei a trabalhar mesmo, de conversar com as pessoas, porque eu era bem calada (SE1).

Bom, como qualquer profissão, você lida com pessoas e é difícil no ponto de vista de personalidade. Eu tenho outra pessoa que eu assessoro, mas não exclusiva e diretamente, uma diretora que eu dou um apoio, uma assistência, que é uma pessoa difícil de lidar, que é meio doida [risos], [...] que eu não me identifico muito, ela não se identifica muito comigo e eu acabo não conseguindo desenvolver o meu melhor por essa incompatibilidade. Mas eu continuo trabalhando, fazendo o melhor que eu posso, mas acho que ela tenta solicitar a mim o mínimo possível e eu continuo fazendo da maneira que eu acho correta, que talvez *pra* ela não seja correto, mas é problema de relacionamento, que ao trabalhar com pessoas você está sujeito (SE3).

Conforme relatam os entrevistados, os impasses de relacionamento podem partir de limitações tanto do próprio indivíduo quanto das pessoas com as quais se relaciona, demandando do profissional o desenvolvimento da inteligência emocional, que vai sendo aprimorada com a experiência. Esse resultado corrobora os achados de Durnescu (2014), que enfatiza em suas conclusões a importância da utilização de habilidades de relacionamento para o aprimoramento de como “fazer o trabalho” no processo de socialização profissional.

### 6.3.6 *Técnicas de secretariado*

No tocante às técnicas secretariais, 6 entrevistados citam que, na aplicação prática dos conhecimentos e habilidades aprendidos na formação acadêmica, realizam atendimento ao público interno e externo, controle de agenda, redação de documentos oficiais e comerciais,



organização de viagens, de eventos e de reuniões. Na experiência do entrevistado SE8, esta última corresponde àquilo que mais demanda o seu trabalho.

O nosso maior trabalho, a nossa maior energia é colocada nas reuniões do Conselho Universitário, que são *pra* diversas pautas. Progressão de docentes, aprovação de estágio probatório, questões acadêmicas, estruturais, o que vai ser construído, o que vai ser feito, questão de orçamento que tem que ser aprovado, tudo é decidido nas reuniões. É complicado porque são, no papel, trinta conselheiros, tem que convocar todo mundo, tem que preparar a reunião, todo o material e eu que sou o responsável pelas atas, é uma das minhas atribuições. Quando eu trabalhava na outra organização, tinha uma espécie de conselho, não chegava a ser um conselho, mas era, se juntavam *pra* fazer deliberações e essas reuniões tinham ata e eu tive a oportunidade de fazer. Então, no meu trabalho atual, não é nada muito diferente do que eu já tinha costume de fazer, em relação a ata, já tinha uma vivência (SE8).

É possível depreender, pelo que detalha o entrevistado SE8 na sua experiência em organizar reuniões e lavrar atas, que as técnicas de secretariado são aprimoradas por meio da prática contínua, o que corrobora com Wilensky (1964) quando o autor afirma que a técnica do profissional, baseada em sistemático conhecimento ou doutrina, é adquirida somente através de longo treinamento. Sendo assim, experiências anteriores contribuem para que o profissional alcance o domínio da técnica, que, de acordo com Carr-Saunders e Wilson (1933), é aquilo que garante a autoridade que o profissional exerce na sociedade.

### **6.3.7 Língua estrangeira**

O domínio de língua estrangeira possui relação direta com o profissional de secretariado executivo, principalmente em organizações empresariais privadas, embora citado por apenas 5 entrevistados. No discurso dos secretários executivos, além da descrição de como se dá a utilização de uma língua não nativa nas atividades desenvolvidas no cotidiano de trabalho, a necessidade da língua estrangeira foi associada tanto a dificuldade quanto a facilitador da inserção profissional.

Hoje eu uso muito [o idioma estrangeiro], porque a empresa onde eu trabalho é multinacional, então, tenho ligações internacionais, tenho *e-mails* internacionais e isso [o domínio do idioma estrangeiro] tem me ajudado muito. Utilizo tanto inglês quanto espanhol (SE11).

E aí você chega numa empresa dessa, no meu caso, que trabalhava com TI, e as pessoas falam inglês. Um dia vieram duas pessoas de fora e meu chefe, meu gestor, é fluente em inglês e eu fiquei nervosa com aquilo. Um medo de dar um '*good morning*' com sotaque errado. Um medo de oferecer um café e uma água, porque você não usa nem o que você aprende, você olha *pra* pessoa e diz assim: '*water? coffee?*' e sorri. Chegava um documento em inglês e eu não podia fazer um filtro *pra* passar pro meu gestor. Não podia ler nada, porque eu não sabia. E ele, fluente. Foi uma coisa terrível (SE5).

Eu acho que o inglês me inseriu no mercado, o inglês me levou a ser secretária executiva. O gostar de línguas estrangeiras foi o primeiro aspecto que eu pensei e que me levou a conseguir uma vaga de secretária executiva, senão eu nunca tinha saído do financeiro (SE3).

Conforme se observa nos relatos dos secretários executivos, o idioma estrangeiro é utilizado no atendimento ao público interno e externo, na redação de documentos comerciais, nas relações e contatos estabelecidos com *stakeholders*, o que nem sempre pode ter um resultado satisfatório, pela falta de conhecimento da língua estrangeira, conforme é verificado nas situações descritas por SE5.

Mesmo detendo a formação acadêmica em Secretariado Executivo, o domínio do idioma estrangeiro foi fator crucial para a inserção profissional, conforme afirma a entrevistada SE3, o que leva a crer que essa competência constitui diferencial competitivo para a atuação do profissional secretário executivo em um mercado globalizado, corroborando com proposições de Santos (2012), que enfatiza a importância do domínio de línguas estrangeiras pelos profissionais de secretariado executivo para atuação no mercado de trabalho em tempos de globalização.

### 6.3.8 Honestidade

Ao colocar em prática normas e valores da profissão, 4 secretários executivos mencionam situações em que seus princípios éticos de honestidade foram postos à prova, mediante ao *status* que o cargo ocupado na organização pode ter proporcionado.

Uma coisa que eu sempre penso do Código de Ética, e isso sempre bate à minha porta enquanto secretária, é uma parte que fala ‘você não pode se beneficiar da sua posição para ter benefícios próprios’. A gente é muito tentada a isso, porque como você está ligado a alta diretoria, as pessoas de um modo geral, salvo exceções, vão olhar *pra* você e ver o chefe, elas vão te olhar com outro olhar, elas vão te oferecer favores, vão te oferecer parcerias. Então, sempre o Código de Ética está me rondando e eu *tô* sempre tendo que sondar o meu coração *pra* saber o que eu *tô* fazendo e por que (SE4).

Não tem necessidade nenhuma de eu me favorecer, tanto com informações quanto com favores pessoais, só por função do cargo, isso vai me prejudicar mais lá na frente, então, é muito melhor você ficar no seu canto e crescer com a confiança do seu gestor do que você burlar essas regras por favorecimento pessoal e momentâneo e acabar sujando o nome, a imagem da profissão, acaba sujando o da instituição, porque a gente tem um nome muito forte aqui no Ceará, da Federal [UFC], até no mercado, dependendo do gestor, uma pessoa importante pode lhe queimar no mercado (SE10).

Observa-se que, dependendo do nível hierárquico do seu gestor na organização, o profissional de secretariado executivo pode estar em posições de destaque, sendo necessário

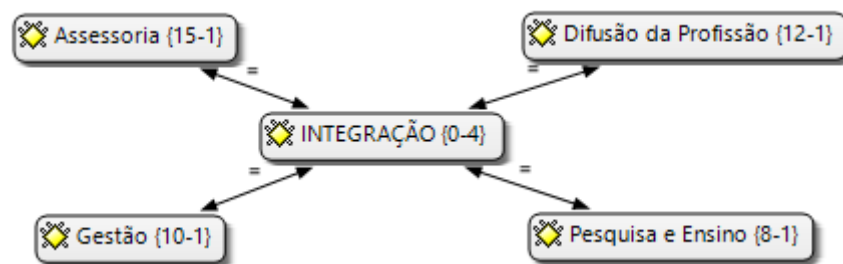
que seus princípios éticos pessoais e profissionais sempre sejam colocados em prática. A entrevistada SE4 resguardou valores contidos no Código de Ética do Profissional de Secretariado, que foram cruciais para a manutenção da sua postura profissional. Outro fator em evidência, citado por SE10, refere-se a imagem que a instituição de ensino formadora dos profissionais, no caso a UFC, representa na sociedade.

## 6.4 Integração

Nesta subseção, busca-se alcançar o terceiro objetivo específico, que é analisar os papéis profissionais principais e secundários desempenhados pelos secretários executivos e seu engajamento em comunidades profissionais. O pressuposto é que na fase de integração, os secretários executivos desenvolvem os papéis profissionais principais de assessoria e gestão, porém os papéis secundários de pesquisa, ensino e promoção do avanço da profissão não são desenvolvidos e o engajamento em comunidades profissionais não ocorre.

Assim, a fase de Integração do processo de socialização profissional dos secretários executivos consolida cinco unidades de registro, conforme ilustra a Figura 3: Assessoria (15), Difusão da Profissão (12), Gestão (10) e Pesquisa e Ensino (8).

Figura 3 – SPSE: Integração



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

### 6.4.1 Assessoria

No desempenho dos papéis profissionais principais, todos os secretários executivos entrevistados afirmam que fazem assessoria, confirmado a proposição de Nonato Júnior (2009), que afirma que o que caracteriza o trabalho do profissional de secretariado é o ato de assessorar, seja no nível operacional, tático ou estratégico.

Eu sou assessor, porque eu cuido da rotina do curso, do coordenador pedagógico, dos coordenadores administrativos, de todos, então, a minha função aqui é fazer com que

a coisa ande, é dar o subsídio *pra*, por exemplo, ter uma reunião tal, ter uma viagem tal, fazer um pagamento de um estagiário. A minha função aqui é assessorar, é fazer com que as coisas estejam nos seus devidos lugares *pra* quando precisarem (SE13).

Eu assessoro 23 pessoas. São 19 consultores, dois supervisores, um gerente e o diretor. O meu trabalho é assim: os consultores têm um trabalho de consultoria nas escolas e todo material que eles precisam, viagens que eles precisam, ligação *pra* algum diretor, tudo isso eu quem faço *pra* eles. Eu tenho um relatório de demandas e eu vou atendendo conforme eles vão me pedindo. Algo mais urgente, eu analiso, vejo se realmente é mais urgente, se pode esperar e aí eu ajudo eles nessa questão. Também tenho que dar suporte ao gerente, que é o gerente regional, então, hoje ele *tá* aqui, amanhã *tá* no Pará, *tá* em outro estado e de lá ele me pede *pra* fazer alguma demanda *pra* ele (E11).

Eu cuido da agenda dele [do executivo], ele compartilha a agenda comigo. Ele faz a própria agenda, no geral, eu só tenho que *tá* controlando, encaixando reuniões, avisando, lembrando que hora que começa, essas coisas. Ele viaja muito, ele é gerente de fábrica, que é o cargo máximo nessa unidade da empresa, então, tenho que dar todo o suporte que ele precisa (SE14).

O trabalho de assessoria realizado pelos secretários executivos está relacionado à execução de atividades técnicas, como o atendimento, controle de agenda, redação de documentos oficiais e organização de viagens, que constituem o apoio e suporte à gestão organizacional. Esse tipo de assessoria técnica-operacional é caracterizado por Nonato Júnior (2009) como *Assessoramento*, que é um dos eixos das Ciências da Assessoria.

Também se observa a atuação do secretário executivo enquanto assessor em um nível de maior autonomia, ao se verificar, por exemplo, o discurso de SE11 de que é preciso analisar o que é mais urgente para que as demandas sejam atendidas de forma efetiva, o que concorda com Nonato Júnior (2009), em que a *Assessoraxe*, eixo das Ciências da Assessoria que trata da atuação do secretário executivo em nível gerencial, envolve a gestão do conhecimento utilizado na prática profissional.

#### **6.4.2 Difusão da profissão**

Promover o avanço da profissão é um dos papéis profissionais secundários, de acordo com Kramer *et al.* (2013). Ao serem questionados acerca de quais ações realizam para promover o avanço da profissão de secretário executivo, a maioria dos entrevistados, 12, respondeu que o fazem por meio do “boca-a-boca”, divulgando e difundindo a profissão para fazê-la conhecida, seja no meio profissional ou pessoal.

Eu gosto muito de postar nas redes sociais sobre a profissão, sobre o meu dia a dia, sobre o meu trabalho. Dentro do ambiente de trabalho, falando o que a gente faz, afirmando quais são as nossas funções, afirmando a nossa importância, disseminando na minha família, no ambiente familiar, no ambiente entre os amigos também (SE12).

Eu falo do curso *pras* pessoas que são do meu convívio ou não. A minha promoção, realmente é essa e também na academia, que eu *tô* fazendo uma especialização com gente de vários cursos, jornalismo, outros, então, sempre que eu posso falar da profissão, dos dilemas e também das qualidades da profissão, eu *tô* falando (SE13).

Conforme observado nas citações, os entrevistados buscam divulgar o secretariado ao falar do curso e da profissão para, assim, promover o avanço. Pode-se afirmar que essa ação de trazer à explicação o que é o secretariado pode ocorrer em decorrência das situações vivenciadas de desconhecimento e desvalorização da profissão, já tratado anteriormente.

### 6.4.3 Gestão

O papel profissional principal de gestor é desempenhado por 10 dos 15 secretários executivos entrevistados. A gestão ocorre quando os profissionais, dentro das suas competências e responsabilidades, administram recursos, como tempo e informações, gerenciam pessoas, fazem controle e exercem tomada de decisão.

Faço um pouco de gestão também, no sentido de que eu tenho um pouco de independência *pra*, dentro das minhas atividades, desempenhar como eu quiser. Hoje, eu tenho autonomia de gerir as coisas que estão sob o meu comando, eu não tenho uma equipe que eu lidero, *tipo*, subordinados, embora esteja acima, hierarquicamente, de muita gente, mas eu acredito que desempenho gestão porque eu tenho autonomia de poder tomar decisões minhas, então, eu *tô* gerindo aquilo ali (SE3).

Tem situações de tomada de decisão, que foi algo conquistado, porque essa relação do gestor com o secretário é muito interessante: [...] aos poucos o próprio gestor ‘Fulana, isso aqui você pode decidir, isso aqui você pode resolver’ e eu mesmo ‘isso aqui eu vou resolver e depois eu falo com a minha gestora e a gente vai saber se eu errei ou se fiz certo’. Então, essa relação de confiança vai dando mais espaço *pra* que a gente possa exercer a dimensão da gestão (SE15).

Conforme observado, o papel de gestor está relacionado à autonomia que o profissional exerce no desenvolvimento de suas atribuições, sendo algo conquistado à medida que se adquire experiência na função. O desenvolvimento da gestão pelo secretário executivo na sua socialização profissional ratifica resultados encontrados por Barros *et al.* (2013), que identificaram competências gerenciais na atuação secretarial relativas ao planejamento, organização, direção e controle.

#### 6.4.4 Pesquisa e ensino

Realizar atividades de pesquisa ou ensino constitui papel profissional secundário (KRAMER *et al.*, 2013) e é desenvolvido por 8 secretários executivos na fase de Integração da sua socialização profissional, ao ministrarem palestras e cursos e realizarem pesquisas científicas, gerando publicações.

E outras colegas secretárias aqui da universidade, a gente apresentou trabalho num evento, foi ano passado. Nós apresentamos três *banners* e um foi premiado, primeiro lugar, no CONSUB, que é o Congresso Nacional de Secretários das Universidades Brasileiras. Publiquei em periódico também, com a professora Fulana, um trabalho que comecei na graduação, mas dei prosseguimento e publiquei depois que tinha me formado (SE1).

Eu já dei cursos sobre o secretariado, dei um curso agora pela ESAF sobre as competências secretariais, dei esse curso no DNOCS, porque eles não têm secretários executivos profissionais lá, só outros servidores que exercem a função. E foi muito interessante, porque eu falei da universidade, falei da formação acadêmica (SE15).

Percebe-se que profissionais permanecem ativos no que diz respeito ao desenvolvimento de atividades intelectuais, que resultam em publicações científicas e ministração de cursos, ambos na área de secretariado. Considera-se que essas ações engrandecem a profissão, contribuindo para seu avanço, complementando o desempenho de mais um papel profissional secundário, o avanço da profissão.

O resultado dessa unidade de registro alinha-se aos achados de Kramer *et al.* (2013), que também verificam o envolvimento dos profissionais de enfermagem com pesquisa e ensino na fase de integração do processo de socialização profissional.

### 6.5 Síntese dos resultados

A fim de sintetizar os resultados obtidos, apresenta-se o Quadro 7, em que são mencionadas as categorias de análise, que estão alinhadas aos objetivos específicos da pesquisa, as unidades de registro correspondentes e os principais resultados encontrados em cada uma delas, sendo demonstrado também, entre parêntese, a quantidade de citações e sujeitos que mencionaram cada unidade de registro.

Quadro 7 – Síntese dos resultados da pesquisa

CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADE DE REGISTRO	PRINCIPAIS RESULTADOS
Separação	Lei de Regulamentação e Código de Ética (15)	O estudo da Lei de Regulamentação e do Código de Ética da profissão ocorreu de maneira satisfatória e aprofundada.

	Teoria aliada à prática (10)	A vivência profissional foi fator facilitador para assimilação e fixação dos conteúdos aprendidos na formação, porém também é identificada como barreira, pela redução do tempo de estudo que o trabalho em tempo integral acarreta.
	Pesquisa e produção acadêmica (8)	O incentivo à pesquisa apresenta-se como diferencial positivo no aprendizado teórico formal da profissão.
	Aprendizado técnico (7)	O aprendizado do conhecimento técnico foi insuficiente ou pouco explorado.
	Experiência profissional dos professores (7)	A experiência profissional dos professores constitui fator facilitador à socialização profissional e traz legitimidade a sua atuação docente.
	Professores de outras áreas (5)	Ter professores oriundos de outras áreas proporcionou experiências desagradáveis na formação acadêmica.
	Multidisciplinaridade (4)	O estudo de temas de diversas ciências proporciona a formação de um perfil profissional diversificado e abrangente.
Transição	Desconhecimento e desvalorização da profissão (11)	O desconhecimento e a desvalorização profissional ocorrem pelo exercício ilegal da profissão, o que constitui uma contradição no processo de socialização profissional.
	Sigilo profissional (10)	O sigilo profissional se manifesta na gestão de informações e documentos confidenciais.
	Proatividade (8)	Há um choque entre aquilo que se aprende na formação acadêmica e a realidade laboral. Ser proativo proporcionou aquisição de experiência profissional.
	Estágio (7)	O estágio é o primeiro contato que profissional tem com o ambiente de trabalho. A vivência nos estágios proporciona desenvolvimento autônomo da profissão.
	Relacionamento interpessoal (6)	As relações com os mais diversos públicos que convivem no ambiente de trabalho geram situações conflituosas.
	Técnicas de secretariado (6)	O domínio da técnica profissional é adquirido por meio da prática contínua.
	Língua estrangeira (5)	O uso do idioma estrangeiro na prática profissional pode emergir tanto como dificuldade quanto como facilitador, a depender do domínio que o profissional possui da língua.
	Honestidade (4)	Princípios éticos de honestidade são postos à prova, mediante o <i>status</i> que o cargo ocupado na organização pode proporcionar.
Integração	Assessoria (15)	Seja no nível operacional ou gerencial, o papel de assessor é o mais desempenhado pelos profissionais.
	Difusão da profissão (12)	Divulgar a profissão para fazê-la conhecida constitui ação que contribui para o avanço da profissão.
	Gestão (10)	O papel de gestor está relacionado a autonomia que o profissional exerce no desenvolvimento de suas atribuições.
	Pesquisa e ensino (8)	Os profissionais desenvolvem atividades intelectuais, que resultam em publicações científicas e ministração de cursos na sua área de atuação.

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Com os resultados da pesquisa, torna-se possível vislumbrar algumas considerações conclusivas acerca dos elementos do processo de socialização profissional dos secretários executivos, bem como discutir os pressupostos estabelecidos na introdução deste trabalho.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A profissionalização das atividades de trabalho emerge como fator propulsor do desenvolvimento da sociedade, tendo surgido campo teórico específico, ancorado na Sociologia, que trata das características, divergências e peculiaridades no âmbito das profissões. Da Sociologia das Profissões emergem temáticas que levam em consideração as interações sociais e individuais no entorno das profissões, destacando-se a socialização profissional.

Por ser o secretariado executivo uma profissão atuante na gestão organizacional, a presente pesquisa teve como objetivo analisar o processo de socialização profissional de secretários executivos que atuam em organizações cearenses. Esse objetivo foi atingido, uma vez que se conseguiu responder à questão de pesquisa, explicando como ocorre a socialização profissional de secretários executivos em organizações cearenses.

O primeiro objetivo específico, investigar como ocorre o aprendizado dos conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes à profissão de secretário executivo na formação acadêmica, foi evidenciado por meio de oito unidades de registro, que correspondem à Lei de Regulamentação e Código de Ética, teoria aliada à prática, experiência profissional dos professores, aprendizado técnico, pesquisa e produção acadêmica, professores de outras áreas e interdisciplinaridade.

Destaca-se que esses são os elementos que compõem a fase de separação do processo de socialização profissional dos secretários executivos, indicando que o primeiro pressuposto (na fase de separação da socialização profissional, o aprendizado teórico formal dos conhecimentos, habilidades, normas e valores da profissão de secretário executivo ocorre por meio dos conteúdos interdisciplinares, dos conhecimentos sobre assessoria e gestão, das técnicas secretariais e da Lei de Regulamentação da profissão e do Código de Ética do Profissional de Secretariado) é parcialmente confirmado.

Esse fato ocorre em virtude de não ter ficado evidente o aprendizado dos conhecimentos sobre gestão e os conteúdos interdisciplinares terem sido abordados por apenas quatro profissionais. Importa ressaltar que os conhecimentos sobre assessoria compreendem o aprendizado das técnicas de secretariado, mencionado pelos entrevistados. Destaca-se que teoria aliada à prática, experiência profissional dos professores e pesquisa e produção acadêmica foram componentes significativos encontrados nessa categoria analítica e que não estavam presentes no pressuposto estabelecido.

O segundo objetivo específico, que é verificar como ocorre a aplicação dos conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes à profissão de secretário executivo na



prática profissional, foi alcançado, mediante oito unidades de registro: desconhecimento e desvalorização da profissão, sigilo profissional, proatividade, estágio, relacionamento interpessoal, técnicas de secretariado, língua estrangeira e honestidade.

Esse resultado implica em considerar que o segundo pressuposto (na fase de transição, a aplicação dos conhecimentos, habilidades, normas e valores da profissão de secretário executivo ocorre por meio do suporte para tomada de decisões, na execução de atividades técnicas, na resolução de conflitos e na gestão de informações sigilosas) foi parcialmente confirmado, pois, dos aspectos constantes no pressuposto, o mais recorrente foi o relativo à gestão de informações sigilosas. Destaca-se que o código relacionado a execução de atividades técnicas apareceu, mas não em um número significativo de entrevistados.

Embora tenha sido possível observar, pelos discursos dos entrevistados, que as atividades realizadas por eles no âmbito da assessoria executiva apontam o suporte à tomada de decisão, esse aspecto só foi mencionado de forma direta por dois secretários executivos, nas unidades de registro “sigilo profissional” e “gestão”.

A alta ocorrência da unidade de registro relacionada ao desconhecimento e desvalorização da profissão chama atenção e gera reflexões acerca do papel que a profissão de secretário executivo exerce socialmente, bem como do reconhecimento que essa profissão tem (ou não) perante a sociedade.

O terceiro objetivo específico, analisar os papéis profissionais principais e secundários desempenhados pelos secretários executivos e seu engajamento em comunidades profissionais, foi revelado por intermédio de quatro unidades de registro: assessoria, difusão da profissão, gestão e pesquisa e ensino.

Essa dimensão de análise evidenciou que o terceiro pressuposto estabelecido (na fase de integração, os secretários executivos desenvolvem os papéis profissionais principais de assessoria e gestão, porém os papéis secundários de pesquisa, ensino e promoção do avanço da profissão não são desempenhados e o engajamento em comunidades profissionais, não ocorre) foi parcialmente confirmado, pois os papéis profissionais secundários foram desempenhados, o que se considera um fator positivo da socialização profissional.

Embora já esperado, conforme estabelecido no terceiro pressuposto, o não engajamento em comunidades profissionais suscita reflexão dos motivos pelos quais isso ocorre. Essa discussão geraria questões a serem abordadas em outros estudos, já que o propósito deste trabalho não contemplou evidenciar as motivações da não incorporação em comunidades da profissão.

Acredita-se que este estudo fomenta a literatura nacional sobre socialização profissional, abordando uma profissão com atuação ligada à gestão organizacional, contribuindo para o fortalecimento do movimento de estruturação científica que perpassa o Secretariado Executivo no país no presente momento.

Como limitação desta pesquisa destaca-se a abordagem apenas de profissionais inseridos em organizações localizadas no estado do Ceará, podendo outros contextos geográficos trazerem aspectos da socialização profissional não presentes no âmbito das organizações cearenses. Considera-se também a possibilidade de os resultados da fase de transição terem sido limitados pelo fato de que a maioria dos entrevistados possui pouco tempo de experiência na profissão.

Por fim, propõe-se para pesquisas futuras abordar a socialização profissional de forma quantitativa, de modo a demonstrar, por exemplo, a influência de outras variáveis (como escolha vocacional) nesse processo e propor generalizações. Sugere-se também a realização de estudos que visem o aprofundamento das características da socialização profissional aqui encontrados, como as questões conflituosas, dilemas e contradições vivenciados, sendo possível ainda aprofundar-se em reflexões sobre a construção da identidade profissional.

## REFERÊNCIAS

- ABBOTT, Andrew. **The system of the professions: an essay on the division of expert labor.** Chicago: University of Chicago, 1988.
- ABPSEC. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PESQUISA EM SECRETARIADO. **Quem somos.** Disponível em: < <http://www.abpsec.com.br/abpsec/index.php/a-associacao/quem-somos>>. Acesso em: 10 abr. 2017.
- ALBERNAZ, Cláudia Borges Lima. **O secretário executivo como *gatekeeper* da informação.** 2011. 380 f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) – Faculdade de Ciência da Informação, Universidade de Brasília, Brasília, 2010.
- ALMEIDA, Walkíria. A importância da formação específica. *In:* D'ELIA, Bete; AMORIM, Magali. SITA, Mauricio (Orgs.). **Excelência no secretariado: a importância da profissão nos processos decisórios.** São Paulo: Ser Mais, 2013. p. 91-97.
- ANGELIN, Paulo Eduardo. Profissionalismo e profissão: teorias sociológicas e o processo de profissionalização no Brasil. **Revista Espaço de Diálogo e Desconexão**, v. 3, n. 1, 2010.
- ATLAS.ti 7. **User Manual.** Berlin: Scientific Software Development GmbH, 2013.
- AZEVEDO, I.; COSTA, S. I. **Secretária: um guia prático.** 3. ed. São Paulo: Senac, 2002.
- BACCARO, Thais Accioly. **Influência da escolha vocacional no processo de socialização profissional de estudantes de enfermagem.** 2007. 126 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Organizações) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2007.
- BACCARO, Thais Accioly; SHINYASHIKI, Gilberto Tadeu. Consistência da escolha vocacional e socialização profissional de estudantes de enfermagem. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 73-82, 2011.
- BARBOSA, Maria Ligia de Oliveira. As profissões no Brasil e sua sociologia. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 3, p. 593-607, 2003.
- BARBOSA, Milka Alves Correia; NEVES, Flávio Egídio Barbosa; SANTOS, Jouberte Maria Leandro; CASSUNDÉ, Fernanda Roda de Souza Araújo; CASSUNDÉ JÚNIOR, Nildo Ferreira. “Positivismos” versus “Interpretativismos”: o que a Administração tem a ganhar com esta disputa? **Revista Organizações em Contexto-online**, v. 9, n. 17, p. 1-29, 2013.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2006.
- BARROS, Conceição de Maria Pinheiro; SILVA, Joelma Soares da; LIMA, Geovana Alves de; BRITO, Daniela Graciela Silva. As competências gerenciais desenvolvidas pelos secretários executivos. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 4, n. 2, p. 25-47, 2013.
- BEAUD, Michel. **História do capitalismo.** São Paulo: Brasiliense, 1987.

BECKER, Howard. S.; GEER, Blanche; HUGHES, Everest. C.; STRAUSS, Anselm L. **Boys in white: student culture in medical school**. Chicago: University of Chicago Press, 1961.

BERGER, Peter L.; LUCKMANN, Thomas. **A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento**. 24. ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

BÍSCOLI, Fabiana Regina Veloso. A Evolução do secretariado executivo: caminhos prováveis a partir dos avanços da pesquisa científica e dos embates teóricos e conceituais na área. *In: DURANTE, Daniela Giareta (Org.). Pesquisa em Secretariado: cenários, perspectivas e desafios*. Passo Fundo: UPF Editora, 2012. p. 37-74.

BÍSCOLI, Fabiana Regina Veloso; DURANTE, Daniela Giareta; BULGACOV, Yara Lucia Mazziotti. Prática profissional do secretariado executivo em organizações: indícios de uma prática no contexto social brasileiro. **Espacios**, v. 37, n. 11, p. 16, 2016.

BLAIS, K. K.; HAYES, J. S. **Professional nursing practice: concepts and perspectives**. 6. ed. St. Louis, MO: Mosby, 2010.

BLOIS, Juan Pedro. Entre la autonomía y la heteronomía: socialización universitaria y prácticas profesionales de los sociólogos en la Argentina. **Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales**, v. 58, n. 2017, p. 209-232, 2013.

BONELLI, Maria da Gloria. As ciências sociais no sistema profissional brasileiro. **Boletim Informativo e Bibliográfico de Ciências Sociais**, v. 36, n. 2, p. 31-61, 1993.

BORGES, Livia de Oliveira; ALBUQUERQUE, Francisco José Batista de. Socialização Organizacional. *In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 351-384.

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo H. Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. *In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 25-72.

BORTOLOTTO, M. F. P.; WILLERS, E. M. Profissional de Secretariado Executivo: explanação das principais características que compõem o perfil. **Expectativa**, v. 4, n. 4, p. 45-56, 2005.

BRASIL. Lei Nº 7377, de 30 de setembro de 1985, com alterações da Lei Nº 9261, de 10 de janeiro de 1996. Dispõe sobre o exercício da profissão de secretário e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 30 set. 1985.

BRASIL. Portaria Nº 3.103, de 29 de abril de 1987. Enquadramento sindical. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 30 abr. 1987.

BRASIL. Código de ética do profissional de Secretariado, de 7 de junho de 1989. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 7 jul. 1989.

BRASIL. Ministério da Educação. Parecer Nº 492, de 03 de abr. de 2001. Diretrizes Curriculares Nacionais dos cursos de Filosofia, História, Geografia, Serviço Social, Comunicação Social, Ciências Sociais, Letras, Biblioteconomia, Arquivologia e Museologia. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 jul. 2001.

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução Nº 03, de 23 de julho de 2005. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Secretariado Executivo e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 jun. 2005a.

BRASIL. Lei Nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 12 jan. 2005b.

BREMNER, Stephen. Socialization and the acquisition of professional discourse: a case study in the PR industry. **Written Communication**, v. 29, n. 1, 2012.

BUCHER, Rue; STRAUSS, Anselm. Professions in process. **American Journal of Sociology**, v. 66, n. 4, p. 325-334, jan. 1961.

CAMARGO, Fernando. O homem e o secretariado. In: D'ELIA, Bete; AMORIM, Magali. SITA, Mauricio (Orgs.). **Excelência no secretariado: a importância da profissão nos processos decisórios**. São Paulo: Ser Mais, 2013. p. 61-67.

CARRARO, Telma Elisa; PRADO, Marta Lenise do; SILVA, Denise Guerreiro Vieira da; RADÜNZ, Vera; KEMPFER, Silvana Silveira; SEBOLD, Luciara Fabiane. Socialização como processo dinâmico de aprendizagem na enfermagem: uma proposta na metodologia ativa. **Invest. Educ. Enferm**, v. 29, n. 2, p. 248-254, 2011.

CARR-SAUNDERS, Alexander P.; WILSON, Paul A. **The Professions**. Oxford: Oxford University Press, 1933.

CAVALCANTE, Fabiane Luciane. **A (re)construção da identidade profissional de secretária: um estudo de estórias de vida**. 2010. 189 f. Dissertação (Mestrado em Letras) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.

CIELO, Ivanete Daga; SCHMIDT, Carla Maria; WENNINGKAMP, Keila Raquel. Secretariado Executivo no Brasil: Quo Vadis? **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 5, n. 3, p. 49, 2014.

CLARK, Shirley M.; CORCORAN, Mary. Perspectives on the professional socialization of women faculty: a case of accumulative disadvantage? **The Journal of Higher Education**, v. 57, n. 1, p. 20-43, 1986.

COLLINS, A.; BROWN, J. S.; NEWMAN, S. E. **Cognitive apprenticeship: teaching the crafts of reading, writing, and mathematics**. Cambridge, MA: Center for the Study of Reading, 1987.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação.** 2. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

COOPER, Donald R.; SCHINDLER, Pâmela S. **Métodos de pesquisa em administração.** Tradução de Luciana de Oliveira da Rocha. 10. ed., Porto Alegre: Bookman, 2011.

CRESWELL, Jonh W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo e quantitativo.** 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DALE, Ernest; URWICK, Lyndall F. **Organização e assessoria.** São Paulo: Atlas, 1971.

DINIZ, Marli. **Os donos do saber: profissões e monopólios profissionais.** Rio de Janeiro: Revan, 2001.

DUBAR, Claude. **A Socialização: construção das identidades sociais e profissionais.** São Paulo: Martins Fontes, 2005.

DUBAR, Claude. A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 42, n. 146, p. 351-367, maio/ago. 2012.

DURANTE, Daniela Giaretta. **Tópicos especiais em técnicas de secretariado.** Curitiba: IESDE, 2012.

DURANTE, Daniela Giaretta; PONTES, Emiliano Sousa. Produção intelectual em secretariado executivo: estudo na Revista de Gestão e Secretariado (GeSec). **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 1, p 23-47, 2015.

DURANTE, Daniela Giaretta; GONÇALVES, Otávio Bessa; NASCIMENTO, Décyta Emanuela Lima do; PONTES, Emiliano Sousa. Produção científica em Secretariado: percepções a partir das publicações da revista Expectativa. *In*: DURANTE, Daniela Giaretta; MARTINS, Cibele Barsalini. CANTAROTTI, Aline (Orgs.). **Pesquisa em secretariado: reflexões acerca da construção do conhecimento.** Fortaleza: Edições UFC, 2016. p. 147-182.

DURNESCU, Ioan. Probation skills between education and professional socialization. **European Journal of Criminology**, v. 11, n. 4, p. 429-444, 2014.

ENADE. EXAME NACIONAL DE DESEMPENHO DOS ESTUDANTES. **Relatório síntese Secretariado Executivo.** Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, Ministério da Educação: 2006. Disponível em: <  
<http://portal.inep.gov.br/web/guest/relatorios>>

ENADE. EXAME NACIONAL DE DESEMPENHO DOS ESTUDANTES. **Relatório síntese Secretariado Executivo.** Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, Ministério da Educação: 2009. Disponível em: <  
<http://portal.inep.gov.br/web/guest/relatorios>>

ENADE. EXAME NACIONAL DE DESEMPENHO DOS ESTUDANTES. **Relatório síntese Secretariado Executivo.** Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, Ministério da Educação: 2012. Disponível em: <  
<http://portal.inep.gov.br/web/guest/relatorios>>

FARRELL, Kathleen; PAYNE, Camille; HEYE, Mary. Integrating interprofessional collaboration skills into the advanced practice registered nurse socialization process. **Journal of Professional Nursing**, v. 31, n. 1, p. 5-10, 2015.

FENASSEC. FEDERAÇÃO NACIONAL DAS SECRETÁRIAS E SECRETÁRIOS. **Luta para criação do conselho**. Disponível em: <[http://www.fenassec.com.br/b\\_osecretariado\\_luta\\_criacao\\_conselho.html](http://www.fenassec.com.br/b_osecretariado_luta_criacao_conselho.html)> Acesso em: 24 maio 2017.

FERGUSON, Katharine E.; JINKS, Annette M. Integrating what is taught with what is practised in the nursing curriculum: a multi-dimensional model. **Journal of Advanced Nursing**, v. 20, n. 4, p. 687-695, 1994.

FERNANDES, Renata Farias; DIAS, Ana Maria Iorio. Contribuições do ensino com pesquisa científica para aprendizagem e produção de conhecimento em secretariado executivo. *In*: BARROS, Conceição de Maria Pinheiro; SILVA, Joelma Soares da; DIAS, Ana Maria Iorio. (Orgs.). **Secretariado executivo e educação: temas que se articulam pela formação, docência na educação superior e pesquisa científica**. Fortaleza: Edições UFC, 2016. p. 397-423.

FIGUEIREDO, Vânia. **Secretariado: dicas e dogmas**. Brasília: Thesaurus, 1987.

FLORY, Sara Barnard. Professional socialization experiences of early career urban physical educators. **European Physical Education Review**, v. 21, n. 1, p. 430-449, 2015.

FLORY, Sara B.; MCCAUGHTRY, Nate. The influences of pre-professional socialization on early career physical educators. **Journal of Teaching in Physical Education**, v. 33, n. 1, p. 93-111, 2014.

GERARDIN, Ubirajara Junior; MONTEIRO, Aneridis Aparecida; GIANINI, Viviana Cristina. Currículos de secretariado executivo: algumas reflexões. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 2, n. 2, p. 58-78, 2011.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 3, p. 57-63, 1995.

GONÇALVES, Carlos Manuel. Análise sociológica das profissões: principais eixos de desenvolvimento. **Sociologia**, Porto, v. 17, p. 177-223, 2007.

GOODE, William J. Community within a community: the professions. **American Sociological Review**, v. 22, n. 2, p. 194-200, abr. 1957.

GOODE, William J. The profession: reports and opinion. **American Sociological Review**, v. 25, n. 6, p. 902-965, dez. 1960.

GRAY, D. E. **Pesquisa no mundo real**. 2. ed. Porto Alegre: Penso, 2012.

GUIMARÃES, M. E. **O livro azul da secretária moderna**. 23. ed. São Paulo: Érikca, 2006.

HUGHES, Everest. **Men and their work**. New York: Free Press of Glencoe, 1958.

HURST, Susan; KOPLIN-BAUCUM, Stephanie. Role acquisition, socialization, and retention: unique aspects of a mentoring program. **Journal for Nurses in Professional Development**, v. 19, n. 4, p. 176-180, 2003.

HYTÖNEN, Kaisa; HAKKARAINEN, Kai; PALONEN, Tuire. Young diplomats' socialization to the networked professional cultures of their workplace communities. **Vocations and Learning**, v. 4, n. 3, p. 253-273, 2011.

INEP. INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS ANÍSIO TEIXEIRA. **Notícias**. Microdados do Enade 2015 estão disponíveis para consulta. Disponível em: <[http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset\\_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/microdados-do-enade-2015-estao-disponiveis-para-consulta/21206](http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/microdados-do-enade-2015-estao-disponiveis-para-consulta/21206)> Acesso em: 01 jun. 2017.

JEE, Samuel D.; SCHAFHEUTLE, Ellen I.; NOYCE, Peter R. Exploring the process of professional socialisation and development during pharmacy pre-registration training in England. **International Journal of Pharmacy Practice**, v. 24, p. 283-293, 2016.

KRAMER, Marlene; MAGUIRE, Patricia; HALFER, Diana; BREWER, Barbara; SCHMALENBERG, Claudia. Impact of residency programs on professional socialization of newly licensed registered nurses. **Western journal of nursing research**, v. 35, n. 4, p. 459-496, 2013.

LANDES, David S. **Prometeu desacorrentado**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1994.

LARSON, Magali S. **The rise of professionalism: a sociological analysis**. Berkeley: University of California Press, 1977.

LAVE, J.; WENGER, E. **Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation**. Cambridge: Cambridge University Press, 1991.

LIEUTHIER, Bernadete. Fenassec, o grande despertar: de sua criação ao conselho profissional. In: D'ELIA, Bete; AMORIM, Magali. SITA, Mauricio (Orgs.). **Excelência no secretariado: a importância da profissão nos processos decisórios**. São Paulo: Ser Mais, 2013. p. 21-28.

LORDLY, Daphne; MACLELLAN, Debbie. Dietetic students' identity and professional socialization: in preparation for practice. **Canadian Journal of Dietetic Practice and Research**, v. 73, n. 1, p. 7-13, 2012.

MAÇANEIRO, Marlete Beatriz. A construção da identidade científica em Secretariado Executivo. In: DURANTE, Daniela Giaretta (Org.). **Pesquisa em Secretariado: cenários, perspectivas e desafios**. Passo Fundo: UPF Editora, 2012. p. 75-97.

MARTINS, Cibele Barsalini; LEAL, Fernanda Geremias; SOUZA, Eduardo César Pereira; TODOROV, Maria do Carmo Assis. A busca da cientificidade do secretariado no contexto brasileiro: aspectos históricos e atuais. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE SECRETARIADO E ASSESSORIA, 10., 2015, Porto, Portugal. **Anais...** Porto, Portugal: Conselho Profissional de Secretariado, 2015.

MARX, Karl. **O capital**. São Paulo: Abril Cultural, 1983.



MAZEROLLE, Stephanie M.; EASON, Christianne M.; CLINES, Stephanie; PITNEY, William A. The professional socialization of the graduate assistant athletic trainer. **Journal of athletic training**, v. 50, n. 5, p. 532-541, 2015.

MELO, Marilândes Mól Ribeiro de; VALLE, Ione Ribeiro. Socialização e socialização profissional: interface entre forjar e negociar outro ser. **Roteiro**, v. 38, n. 1, p. 79-102, 2013.

MENEGHETTI, Gustavo. **Profissões e identidades profissionais: um estudo sobre teorias e conceitos nas ciências sociais e no serviço social**. 2009. 125 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Centro Socioeconômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.

MERTON, Robert K.; READER, George G.; KENDALL, Patricia L. **Introductory studies in the sociology of medical education**. Cambridge: Harvard University, 1957.

MEYER-SAHLING, Jan-Hinrik; LOWE, Will; VAN STOLK, Christian. Silent professionalization: EU integration and the professional socialization of public officials in Central and Eastern Europe. **European Union Politics**, v. 17, n. 1 p. 162-183, 2016.

MORAES NETO, Benedito R. **Marx, Taylor, Ford: as forças produtivas em discussão**. São Paulo: Brasiliense, 1988.

MORGAN, Gareth. Paradigmas, metáforas e resolução de quebra-cabeças na teoria das organizações. *In*: CALDAS, Miguel P.; BERTERO, Carlos Osmar. (Ed.). **Teoria das organizações**. São Paulo: Atlas, 2007.

MÜLLER, Rodrigo; OLIVEIRA, Vanderleia Stece de; CEGAN, Edilaine. Perfil do(a) profissional de secretariado executivo na gestão contemporânea: evidências a partir dos ingressantes no mercado de trabalho na cidade de Curitiba, e das demandas empresariais. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 3, p 129-151, 2015.

NASCIMENTO, Erivaldo. Pesquisa aplicada e interdisciplinaridade: da Linguística ao Secretariado. *In*: DURANTE, Daniela Giaretta (Org.). **Pesquisa em Secretariado: cenários, perspectivas e desafios**. Passo Fundo: UPF Editora, 2012. p. 98-118.

NATALENSE, M. L. C. **Secretária executiva: manual prático**. São Paulo: IBO, 1998.

NEITERMAN, Elena; BOURGEAULT, Ivy Lynn. Professional integration as a process of professional resocialization: Internationally educated health professionals in Canada. **Social Science & Medicine**, v. 131, p. 74-81, 2015.

NEIVA, Edméa Garcia; D'ELIA, M, Maria Elizabete Silva. **As novas competências do profissional de secretariado**. São Paulo: IOB, 2009.

NESLER, Mitchell. S.; HANNER, Mary B.; MELBURG, Valerie; MCGOWAN, Stephanie. Professional socialization of Baccalaureate nursing students: Can students in distance nursing programs become socialized? **Journal of Nursing Education**, v. 40, p. 293-302, 2001.

NOGUEIRA, Rosana Maria César Del Picchia de Araujo; OLIVEIRA, Joyce de Souza Ferreira de. Profissionalismo e secretariado: história da consolidação da profissão. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 4, n. 2, p. 01-24, 2013.

NONATO JÚNIOR, Raimundo. **Epistemologia e teoria do conhecimento em secretariado executivo**: a fundação das ciências da assessoria. Fortaleza: Expressão Gráfica, 2009.

NUNES, Dalma Persia Nelly Alves; MALUSÁ, Silvana; MELO, Geovana. A construção da carreira docente na educação superior desafios no processo de socialização profissional. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, v. 10, n. 1, 2015.

OLIVEIRA, Saulo Alberto. **Brevíssimo tratado conceitual da assessoria**: para entender o secretariado. Guarapuava: Gráfica Ideal, 2011.

PARSONS, Talcott. The professions and social structure. **Social forces**, v. 17, n. 4, p. 457-467, 1939.

PARSONS, Talcott. Estructura social y proceso dinámico: el caso de la práctica moderna. *In*: PARSONS, Talcott. **El Sistema Social**. Madrid: Alianza Editorial, 1982.

PATTON, Michael Quinn. **Qualitative research**. Nova Jersey: John Wiley & Sons, 2002.

PEREIRA, Eliane Aparecida Junckes; CUNHA, Miriam Vieira da. Reflexões sobre as profissões. **Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciências da Informação**, v. 12, n. 24, p. 44-58, 2007.

RIEMANN, Gerhard. Self-reflective Ethnographies of Practice and their Relevance for Professional Socialisation in Social Work. **International Journal of Action Research**, v. 7, n. 3, p. 262-293, 2011.

RODRIGUES, Elana Flávia de Sousa; DIAS, Ana Iorio. Formação em Secretariado Executivo: relação entre conhecimento acadêmico e atuação profissional. *In*: BARROS, Conceição de Maria Pinheiro; SILVA, Joelma Soares da; DIAS, Ana Maria Iorio (Orgs.). **Secretariado Executivo e Educação**: temas que se articulam pela formação, docência na Educação Superior e pesquisa científica. Fortaleza: Edições UFC, 2016. p. 21-47.

RODRIGUES, Francisco Xavier F. A sociologia das profissões e a sociologia do esporte: profissionalização e mercado de trabalho no futebol gaúcho. *In*: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM CIÊNCIAS SOCIAIS, 26., 2002, Caxambu-MG. **Anais...** Caxambu-MG: ANPOCS, 2002.

RODRIGUES, Heitor de Andrade; PAES, Roberto Rodrigues; SOUZA NETO, Samuel de. A socialização profissional do treinador esportivo como um processo formativo de aquisição de saberes. **Movimento**, v. 22, n. 2, p. 509-522, 2016.

SABOYA, Maria Clara Lopes. Socialização e qualificação para o trabalho: construção de identidades sociais e profissionais de professores. **Educação, Gestão e Sociedade**, v. 4, n. 18, p. 1-16, 2015.

SABINO, Rosimeri Ferraz. Da universidade ao mercado: o movimento estudantil na consolidação de uma identidade de classe. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 4, n. 3, p. 58-82, 2013.

SABINO, Rosimeri Ferraz. **A configuração da profissão de secretário em Sergipe: educação, atuação e organização da área (1975 – 2010)**. 2017. 387 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2017.

SABINO, Rosimeri Ferraz; MARCHELLI, Paulo Sérgio. O debate teórico-metodológico no campo do secretariado: pluralismo e singularidades. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 7, n. 4, p. 607-621, 2009.

SABINO, Rosimeri Ferraz; GONÇALVES, Vitor Manuel Barrigão. A formação superior para o secretariado na perspectiva luso-brasileira. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 7, n. 1, p. 150-171, 2016.

SACCOL, Amarolinda Zanela. Um retorno ao básico: compreendendo os paradigmas de pesquisa e sua aplicação na pesquisa em administração. **Revista de Administração da UFSM**, Santa Maria, v. 2, n. 2, p. 250-269, maio/ago. 2009.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2013.

SANTOS, Cássia Viviane dos; CAIMI, Flávia Eloisa. Secretário executivo: formação, atribuições e desafios profissionais. *In*: DURANTE, Daniela Giaretta; FÁVERO, Altair Alberto (Org.). **Gestão secretarial: formação e atuação profissional**. Passo Fundo: UPF Editora, 2009.

SANTOS, Emanuelle Andrezza Vidal dos; PASSOS, Carmensita Matos Braga. Trajetórias da formação de docentes de secretariado executivo: narrativas de professores da UFC. *In*: BARROS, Conceição de Maria Pinheiro; SILVA, Joelma Soares da; DIAS, Ana Maria Iorio. (Orgs.). **Secretariado executivo e educação: temas que se articulam pela formação, docência na educação superior e pesquisa científica**. Fortaleza, Edições UFC, 2016. p. 231-257.

SANTOS, Marcos Pereira dos. Importância do domínio de línguas estrangeiras pelos profissionais de secretariado executivo para atuação no mercado de trabalho em tempos de globalização: uma abordagem crítico-reflexiva. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 3, n. 1, p. 94-108, 2012.

SANTOS, Maria Elisabete Mariano dos; DURANTE, Daniela Giaretta. Contribuições da iniciação científica na formação do secretário executivo: vivências no Geseb. *In*: DURANTE, Daniela Giaretta (Org.). **Pesquisa em Secretariado: cenários, perspectivas e desafios**. Passo Fundo: UPF Editora, 2012. p. 173-194.

SHINYASHIKI, Gilberto Tadeu; MENDES, Isabel Amélia Costa; Trevizan, Maria Auxiliadora; DAY, René A. Socialização profissional: estudantes tornando-se enfermeiros. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 14, n. 4, p. 601-607, 2006.

SIMPSON, Barbara. Large classes in social work education: A threat to the professional socialisation of social work students? **Social Work**, v. 51, n. 4, p. 565-576, 2015.

THIRY-CHERQUES, H. R. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. **Revista PMKT**, v. 3, n. 2, p. 20-27, 2009.

TIKHONOVA, E. V. The Professional Socialization of Students in Today's Russian Institution of Higher Learning: A Sociological Analysis. **Russian Education & Society**, v. 55, n. 4, p. 38-57, 2013.

THOMAS, Juliet; JINKS, Annette; JACK, Barbara. Finessing incivility: The professional socialisation experiences of student nurses' first clinical placement, a grounded theory. **Nurse Education Today**, v. 35, n. 12, p. 4-9, 2015.

TODOROV, Maria do Carmo Assis; MARTINS, Cibele Barsalini; GENGHINI, Luiz Antonio; MARTINS, Sergio Bomfim; KNIESS, Claudia Terezinha. Secretariado executivo: tendências da profissão num mundo cada vez mais dinâmico. **International Journal of Professional Business Review (JBReview)**, v. 1, n.1, p. 15-29, 2016.

VALUTIS, Stephanie; RUBIN, Deborah; BELL, Melissa. Professional socialization and social work values: Who are we teaching? **Social Work Education**, v. 31, n. 8, p. 1046-1057, 2012.

VIEIRA, Jéssica Oliveira; ZUIN, Débora Carneiro. Secretariado executivo no Brasil: profissão ou ocupação? **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 3, p. 21-45, 2015.

WILENSKY, Harold L. The Professionalization of everyone? **American Journal of Sociology**, v. 70, n. 2, p. 137-158, set. 1964.

ZARSHENAS, Ladan; SHARIF, Farkhondeh; MOLAZEM, Zahra; KHAYYER, Mohammad; ZARE, Najaf; EBADI, Abbas. Professional socialization in nursing: A qualitative content analysis. **Iranian journal of nursing and midwifery research**, v. 19, n. 4, p. 432-438, 2014.

## APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

### **Perfil do entrevistado**

#### *Informações pessoais:*

Nome

Idade

Estado civil

#### *Informações profissionais:*

Organização que trabalha

Gestor que assessora

Faixa salarial

Tempo na organização

Tempo de experiência na profissão

### **Categoria de análise 1 - Separação**

1. Como ocorreu o seu aprendizado sobre os conhecimentos e habilidades da profissão de secretário executivo na formação acadêmica?
2. Como ocorreu o seu aprendizado sobre as normas e valores da profissão de secretário executivo na formação acadêmica?
3. Quais fatores você considera como facilitadores da sua aprendizagem durante a formação acadêmica?
4. Quais foram as barreiras, os desafios e as dificuldades enfrentadas na sua formação acadêmica?

### **Categoria de análise 2 - Transição**

5. Como você começou a aplicar os conhecimentos e habilidades do profissional aprendidos na formação acadêmica? E como desenvolve isso no seu trabalho atualmente?
6. Como você aplica(ou) as normas e valores da profissão de secretário executivo aprendidos na formação acadêmica?
7. Quais fatores você considera como facilitadores da sua inserção na prática profissional de secretário executivo?
8. Quais foram as barreiras, os desafios e as dificuldades enfrentadas na sua inserção na prática profissional de secretário executivo?

9. Existe alguma contradição (dilemas) entre o que você aprendeu na formação acadêmica e o que faz na prática?

**Categoria de análise 3 - Integração**

10. Dos papéis principais da profissão de secretário executivo (assessor, gestor, empreendedor e consultor), quais você desempenha? Como isso ocorre?
11. Enquanto profissional, você realiza ou já realizou atividades de pesquisa ou ensino? De que forma?
12. Quais ações você realiza para promover/contribuir com o avanço da profissão de secretário executivo?
13. Como ocorre o seu engajamento em comunidades da profissão de secretário executivo (sindicato, federação, associações, etc.)?