



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

BRUNA KESIA SOUSA GOMES

EMPREGABILIDADE DOS RECÉM GRADUADOS EM SECRETARIADO
EXECUTIVO

FORTALEZA

2026

BRUNA KESIA SOUSA GOMES

EMPREGABILIDADE DOS RECÉM GRADUADOS EM SECRETARIADO
EXECUTIVO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Graduação em Secretariado Executivo da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharelado em Secretariado Executivo.

Orientadora: Profa. Dra. Daniela Giareta Durante.

FORTALEZA

2026

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

S696e Sousa Gomes, Bruna Késia.
Empregabilidade dos recém-graduados em secretariado executivo / Bruna Késia Sousa
Gomes. – 2026.
65 f. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará,
Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Secretariado
Executivo, Fortaleza, 2026.

Orientação: Profa. Dra. Daniela Giareta Durante.

1. Secretário executivo. 2. Secretária executiva. 3. Mercado de trabalho. 4. Egressos. 5.
UFC. I. Título.

CDD 651.3741

BRUNA KESIA SOUSA GOMES

EMPREGABILIDADE DOS RECÉM GRADUADOS EM SECRETARIADO
EXECUTIVO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao
Curso de Graduação em Secretariado Executivo da
Universidade Federal do Ceará, como requisito
parcial à obtenção do grau de Bacharelado em
Secretariado Executivo.

Aprovado em 30/01/2026.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra Daniela Giareta Durante (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC).

Prof. Dr. Emiliano Sousa Pontes
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Me. Francisco Edson Rodrigues da Silva
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Deus.
A minha família e amigos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela oportunidade de poder realizar a graduação e agora me dá a graça de conseguir me formar. Com certeza, sem Ele, nada seria possível, pois só Ele sabe todos os sacrifícios que foram realizados para tornar esse sonho uma realidade.

A finalização desse trabalho com certeza é resultado de muito esforço e apoio de pessoas que estiveram presentes nessa etapa cheia de desafios. E com certeza foram fundamentais para eu conseguir ir até o fim e conseguir me formar.

Ao meu namorado, Pedro Tiago, que sempre me incentivou e me motivou quando eu já estava cansada e queria desistir. Participou de todo o processo e nunca largou minha mão, sendo fundamental para conseguir ir até o final.

A minha família que me apoiou e encorajou a realizar a graduação, que embora fosse em um município distante, daríamos um jeito, e assim torna-se uma vitória nossa.

A minha irmã Brena, que me apresentou o curso e me recomendou fortemente. Dando total apoio nessa jornada, tornando o sonho da graduação uma realidade.

A minha avó Maria, que apesar de sua partida ter acontecido na minha infância, sempre incentivou os estudos. Espero que esteja orgulhosa, onde quer que esteja.

As minhas amigas de graduação, Maeve e Selma, que tornaram essa etapa mais leve e que me acompanharam durante a graduação.

A professora Dr^a Daniela Giareta pela paciência e dedicação do seu tempo com as orientações. Com toda certeza, uma profissional que compreende e sempre busca explorar o máximo dos orientandos.

A coordenação do curso de secretariado executivo da UFC, na pessoa do Edson, por ser uma pessoa muito querida e acessível a todos os estudantes. Um amor de pessoa.

E a todos os professores pelos ensinamentos dados em sala de aula, que foram fundamentais para a nossa formação, que dedicaram seu tempo para repassar todo o conhecimento necessário para nos tornarmos bons profissionais.

RESUMO

O mercado de trabalho tem se tornado cada vez mais competitivo e exigente para todas as profissões. O objetivo deste estudo foi investigar a empregabilidade dos secretários executivos recém-formados pela Universidade Federal do Ceará (UFC), com base no modelo de Gutierrez (2024) que trata dos seis fatores de empregabilidade: Mercado, Universidade, Inserção, Oportunidades, Busca e Formação. O modelo aborda a empregabilidade numa perspectiva multidimensional: (1) socioeconômica, cultural e política, (2) dispositivos institucionais e de formação, (3) relações organizacionais e de trabalho e (4) individual. A pesquisa é quantitativa, de levantamento, cuja coleta foi realizada por meio de questionário e análise por meio de estatística descritiva. Os dados obtidos com 43 secretários executivos revelaram que, embora haja alta satisfação com a formação recebida na universidade, a área de secretariado executivo ainda enfrenta desafios de reconhecimento e espaço reduzido no mercado de trabalho. Os resultados do mapeamento indicam alta empregabilidade e rápida inserção no mercado formal. Quanto aos fatores determinantes, o estágio consolidou-se como a principal porta de entrada, suprimindo a exigência de experiência, enquanto as competências comportamentais sustentam a segurança nos processos seletivos. Verificou-se que a mobilidade hierárquica real, apesar da persistente desvalorização salarial inicial. Conclui-se, portanto, que o egresso é um profissional estratégico e absorvido pelo mercado, cujo maior desafio reside em alinhar a remuneração à complexidade de suas funções.

Palavras-chave: Secretário executivo. Secretária executiva. Mercado de trabalho. Egressos. UFC.

ABSTRACT

The job market has become increasingly competitive and demanding for all professions. The objective of this study was to investigate the employability of newly graduated executive secretaries from the Federal University of Ceará (UFC), based on Gutierrez's model (2024), which addresses the six factors of employability: Market, University, Insertion, Opportunities, Search, and Training. The model addresses employability from a multidimensional perspective: (1) socioeconomic, cultural, and political, (2) institutional and training devices, (3) organizational and work relationships, and (4) individual. The research is quantitative, a survey, with data collection carried out through a questionnaire and analysis using descriptive statistics. The data obtained from 43 executive secretaries revealed that, although there is high satisfaction with the training received at the university, the field of executive secretarial work still faces challenges in terms of recognition and limited space in the job market. The mapping results indicate high employability and rapid insertion into the formal market. Regarding the determining factors, internships have become the main entry point, fulfilling the experience requirement, while behavioral competencies underpin security in selection processes. It was observed that real hierarchical mobility exists, despite persistent initial salary devaluation. Therefore, it is concluded that graduates are strategic professionals absorbed by the market, whose greatest challenge lies in aligning remuneration with the complexity of their functions.

Keywords: Executive secretarial. Executive secretary. Labor Market. Graduates. UFC.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Instrumento de coleta de dados.....	30
Quadro 2 - Função/cargo desempenhado pelos egressos dentro das instituições....	36
Quadro 3 - Questionário de pesquisa.....	63

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quantidade de alunos formados no Curso período 2021.1 a 2025.1.....	28
Tabela 2 - Situação atual dos secretários executivos no mercado de trabalho.....	35
Tabela 3 - Atividade econômica das organizações que os egressos trabalham.....	36
Tabela 4 - Remuneração dos secretários executivos.....	37
Tabela 5 - Ofertas de trabalho recebidas no último ano.....	38
Tabela 6 - Influência do diploma, reputação e valorização no mercado.....	40
Tabela 7 - Percepção dos egressos sobre a formação e competências.....	42
Tabela 8 - Quantidade em meses da duração do estágio.....	43
Tabela 9 - Oferta de formação e o mercado de secretariado executivo.....	45
Tabela 10 - Estratégias de busca e autopercepção de competências.....	47
Tabela 11 - Percepção dos egressos sobre a formação acadêmica e continuada....	49

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Dimensões Constituintes da Empregabilidade.....	21
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

GG2	Grupo dos Profissionais da Ciência e das Artes
IES	Instituições de Ensino Superior
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
UC	Universidade Corporativa
UFC	Universidade Federal do Ceará
UFV	Universidade Federal de Viçosa

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 Empregabilidade	15
2.2 Secretariado executivo e empregabilidade	21
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	28
3.1 Técnica de coleta de dados.....	29
3.2 Análise de dados	32
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	34
4.1 Caracterização dos secretários executivos participantes da pesquisa.....	34
4.2 Fator mercado de trabalho	35
4.3 Fator - Universidade	39
4.4 Fator - Inserção do mercado de trabalho	41
4.5 Fator - Oportunidade	44
4.6 Fator - Busca.....	46
4.7 Fator - Formação.....	48
5 CONCLUSÃO.....	50
REFERÊNCIAS	53
ANEXO A - QUESTIONÁRIO DO ESTUDO TRADUZIDO E ADAPTADO – JOVENS EGRESSOS DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM.....	56
ANEXO B - DECLARAÇÃO SOBRE O USO OU NÃO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL...	61
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DE EMPREGABILIDADE.....	63

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho tem se tornado cada vez mais competitivo e exigente para todas as profissões. A empregabilidade é compreendida como a capacidade do profissional de manter-se inserido e competitivo no mercado de trabalho, mesmo em cenários adversos e marcados pela instabilidade (Gutierrez, 2024).

Bíscoli, Durante e Bulgacov (2016), assim como Muller, Maia e Frohlich (2025), utilizaram a base de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), referentes aos períodos de 2003 a 2013 e de 2015 a 2020, respectivamente, com o objetivo de evidenciar a relevância do secretariado executivo no contexto nacional e compreender como esse profissional se comportou no mercado de trabalho ao longo dos anos.

No Estado do Ceará, a profissão de secretariado executivo apresentou um expressivo crescimento entre 2003 e 2013, passando de 2.049 para 4.180 profissionais registrados no estado (Bíscoli; Durante; Bulgacov, 2016). Esse crescimento sugere uma maior demanda por essa função no mercado cearense. Apesar disso, há uma carência de estudos mais recentes quanto à empregabilidade de secretários executivos no Estado do Ceará, que permitam acompanhar essa trajetória após 2013.

As mudanças evolutivas da profissão de secretário executivo são descritas por Muller, Maia e Frohlich (2025), como cruciais, por envolver demandas contemporâneas, sendo considerada uma profissão multifuncional. Ao considerar a história do secretariado, pode-se afirmar que a área passou por mudanças significativas, até ser reconhecida oficialmente como uma profissão regulamentada. Com esse reconhecimento, houve um aumento considerável na oferta de cursos de graduação em secretariado executivo (Muller; Maia; Frohlich, 2025).

A empregabilidade é estudada por Gutierrez (2024), entre outros pesquisadores, numa perspectiva multidimensional: (1) socioeconômica, cultural e política, (2) dispositivos institucionais e de formação, (3) relações organizacionais e de trabalho e (4) individual. Esta abordagem abrange seis fatores: Mercado, Universidade, Inserção, Oportunidades, Busca e Formação e esta é a abordagem adotada no presente estudo, para estudar a empregabilidade de secretários

executivos. A questão de pesquisa levantada foi: Como está a empregabilidade dos secretários executivos recém-formados pela Universidade Federal do Ceará?

Nessa perspectiva, o objetivo geral deste estudo é investigar a empregabilidade dos secretários executivos recém-formados pela Universidade Federal do Ceará (UFC), com base no modelo de Gutierrez (2024).

O estudo da empregabilidade torna-se pertinente para a sociedade diante das constantes transformações no mundo do trabalho, nas organizações e nos vínculos laborais, que têm redefinido as noções de garantia e segurança no emprego. Assim, destaca-se a importância de analisar a empregabilidade ao longo do tempo e em sua expressão contemporânea, considerando as competências, a adaptabilidade e o desenvolvimento contínuo exigidos dos profissionais para atender às demandas atuais do mercado (Gutierrez, 2024).

A presente pesquisa é relevante para analisar e compreender o comportamento dos egressos do curso de secretariado executivo quanto às mudanças recorrentes no mercado de trabalho (Cielo, 2023). Além disso, o estudo mostra-se relevante para os futuros graduandos em Secretariado Executivo, pois possibilita compreender como a formação acadêmica se relaciona com oportunidades de atuação profissional (Santos, 2020).

O estudo assume relevância também em âmbito pessoal, por ter surgido de dúvidas ao ingressar na área, uma vez que, embora muito se discuta sobre a multidisciplinaridade do curso de Secretariado, ainda há pouca abordagem acerca das reais e diversas atividades desempenhadas pelos profissionais formados no estado do Ceará.

Este trabalho está organizado da seguinte maneira: a seção 2 apresenta o referencial teórico em dois tópicos, um apresentando o modelo teórico de Gutierrez (2024) que foi adotado nesta pesquisa e outro sobre empregabilidade e secretariado executivo. A seção 3 descreve a metodologia adotada, detalhando a abordagem quantitativa e os procedimentos de coleta e análise dos dados. A seção 4 apresenta e discute os resultados obtidos a partir das respostas do questionário aplicado. Por fim, a seção 5 expõe as considerações finais, ressaltando as principais conclusões, limitações do estudo e sugestões para pesquisas futuras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção apresenta a estrutura teórica que fundamenta o desenvolvimento desta pesquisa, servindo de base para a compreensão e o alcance dos objetivos propostos. São dois tópicos, um tratando sobre empregabilidade, especialmente o modelo teórico de Gutierrez (2024) que é adotado nesta pesquisa e outro tópico sobre empregabilidade e secretariado executivo.

2.1 Empregabilidade

Munhoz (2005) em seu estudo *Empregabilidade: do resgate conceitual às exigências atuais do mercado*, aborda sobre as aflições, anseios vivenciados por indivíduos em busca do primeiro emprego, além de discutir a escassez de vagas disponíveis, atribuídas diretamente às transformações econômicas e sociais. Para Munhoz (2005, p. 33) a empregabilidade é “A primeira aptidão de um indivíduo ao trabalho [...]” e também a “[...] atratividade de um indivíduo para a empresa [...]”. A autora, reforça que a qualificação profissional e a valorização profissional, devem ser enaltecidas por meio da empregabilidade, pois as especializações tendem a potencializar o profissional em tempos de crises no mercado de trabalho.

As mudanças do mercado de trabalho geram o desaparecimento de vagas de emprego, principalmente quando se trata da quantidade de funcionários para a execução de determinadas tarefas e, em contraste, o aumento de utilização de máquinas, para substituir o trabalho manual (Munhoz, 2005). Para Munhoz (2005) faz-se necessário a constante busca pelo desenvolvimento de conhecimentos teóricos e práticos e que independente das reduções dos postos de trabalho, as pessoas deverão conseguir encontrar outras alternativas para se inserir e se manter no mercado de trabalho.

O estudo realizado por Balassiano, Seabra e Lemos (2005), intitulado *Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano?* associa empregabilidade à teoria do capital humano, considerando-a sua “herdeira direta”, pois ela vem sendo associada

[...] à questão da qualificação profissional, sendo esta representada por um conjunto de atributos que incluem aspectos relativos à educação formal, à capacidade de aprender permanentemente, de empreender, além de um conjunto de atitudes como iniciativa, autonomia e versatilidade (Balassiano; Seabra; Lemos, 2005, p. 5).

Essa perspectiva reforça a ideia de que cabe ao próprio indivíduo investir na formação necessária para conquistar e manter um espaço no mercado de trabalho.

Além disso, Balassiano, Seabra e Lemos (2005) apontam que fatores como idade e sexo também influenciam significativamente na empregabilidade, sendo as mulheres e os idosos os grupos que enfrentam maiores dificuldades para se inserir no mercado. Os autores destacam ainda que o investimento em educação tem sido a principal estratégia adotada pelas famílias como forma de valorização do capital humano, por ser compreendido como um vetor de crescimento econômico e uma via de acesso a melhores oportunidades profissionais. Foi concluído que os pressupostos da teoria do capital humano devem ser relativizados, tendo em vista que o aumento da escolaridade impacta de forma significativa na renda, em níveis mais elevados, sem refletir necessariamente na empregabilidade. Da mesma forma, nem sempre a maior escolaridade torna as pessoas empregáveis, principalmente quando a expectativa salarial é elevada e isso torna-se um obstáculo à contratação.

Nessa perspectiva, Munhoz (2007) deu continuidade às pesquisas sobre a empregabilidade, ampliando a abordagem ao relacioná-la com o desenvolvimento dos indivíduos no contexto organizacional. Em seu estudo, *Empregabilidade e Educação Corporativa: Um estudo de caso*, a autora discute a relação entre a educação corporativa, o crescimento das empresas e a empregabilidade dos colaboradores. Munhoz (2007, p. 207), nesse estudo, conceitua empregabilidade como a “[...] capacidade de obter um emprego” e também sobre a “disposição do ser humano em desenvolver sua capacitação, em novas competências, habilidades e atitudes, visando estar em condições de corresponder continuamente às exigências e desafios impostos pelo mercado de trabalho” (Munhoz, 2007, p. 207). Esses conceitos reforçam a importância da qualificação profissional e também sobre o gerenciamento da própria carreira para obtenção e permanência no mercado de trabalho.

Ao longo da pesquisa, Munhoz (2007) destaca a importância do apoio organizacional no desenvolvimento dos indivíduos dentro da empresa, evidenciando como esse suporte impacta diretamente no desempenho das atividades organizacionais. Nesse contexto, a implementação da Universidade Corporativa (UC) é apresentada como um instrumento fundamental para a promoção da aprendizagem contínua dos colaboradores, contribuindo para a melhoria do desempenho futuro.

Munhoz (2007) ressalta que a educação corporativa está intrinsecamente relacionada à empregabilidade, incentivando os profissionais a buscarem constantemente novos conhecimentos e a se tornarem mais atrativos para o mercado. Por fim, a autora observa que a permanência dos colaboradores nas organizações não pode ser garantida unicamente com base em suas habilidades e competências, uma vez que outros fatores influenciam esse processo.

Fragoso, Valadas e Paulos (2019) realizaram uma pesquisa intitulada Ensino superior e empregabilidade: percepções de estudantes e graduados, empregadores e acadêmicos, que buscou refletir sobre a empregabilidade e a importância do ensino superior em relação a progressão de carreira. Os autores comentam sobre a existência de diversas definições para o conceito de empregabilidade, tanto centrada em tendências ou de forma a individualizar frente ao mercado de trabalho:

O conceito de empregabilidade insiste na individualização, ficando ausentes da discussão termos como capitalismo, classe, exploração, desigualdades, ou tantos outros que canalizariam a discussão para a estrutura e seus efeitos como constrangimento das escolhas dos indivíduos, mas também como mecanismo de reprodução das desigualdades societais (Fragoso; Valadas; Paulos, 2019, p. 5).

Após a breve apresentação do conceito de empregabilidade, Fragoso, Valadas e Paulos (2019) trazem a reflexão sobre a responsabilidade das IES na promoção da empregabilidade, sendo os espaços da universidade considerados os melhores para desenvolver a empregabilidade. A forma como se estabelecem as relações entre as Instituições de Ensino Superior (IES) e os empregadores representa um elemento essencial na construção de um direcionamento estratégico voltado à promoção da empregabilidade (Fragoso; Valadas; Paulos, 2019).

É importante observar com que frequência a responsabilidade da empregabilidade recai sobre o ensino superior, isso no intuito de promover o desenvolvimento de competências com o objetivo de ampliar a empregabilidade dos estudantes (Fragoso; Valadas; Paulos, 2019). No entanto, os autores ressaltam que esse processo envolve certa complexidade, e não se pode presumir que a trajetória dos estudantes, se limitando exclusivamente aos ambientes e períodos vivenciados dentro da universidade.

A pesquisa de Fragoso, Valadas e Paulos (2019) mostrou que as Instituições de Ensino Superior ainda são vistas como as principais responsáveis pela empregabilidade dos graduados, enquanto o Estado e as políticas públicas desempenham papel secundário. Entre empregadores, estudantes e graduados, prevalece a ideia de que a empregabilidade é sobretudo uma responsabilidade individual, baseada na aquisição de competências. A comunidade acadêmica, por sua vez, adota uma postura crítica diante dessa concepção, argumentando que o ensino superior não deve se restringir às demandas do mercado. O estudo, portanto, ressalta a necessidade de um debate mais amplo e colaborativo, capaz de promover uma abordagem mais equilibrada e crítica sobre o tema (Fragoso; Valadas; Paulos, 2019).

Para Boucinha *et al.* (2020, p. 180), “[...] a empregabilidade refere-se à capacidade de movimentação e ao conhecimento sobre o mercado de trabalho”. Por isso, os conhecimentos e habilidades precisam ser frequentemente diversificados, para que as competências possam ser expandidas, para que o profissional possa ampliar a própria capacitação para o mercado de trabalho.

No entendimento de empregabilidade, na perspectiva individual, Mendonça *et al.* (2020, p. 71) expressa que “[...] é um construto de caráter psicossocial, que se materializa na relação dos trabalhadores com as organizações”. Por isso, o alinhamento pessoal quanto às exigências do mercado de trabalho, não são garantia da inserção ou permanência na vaga de emprego, logo, faz-se necessário o autodesenvolvimento e a convicção pessoal de enfrentar e superar desafios.

Torrico, Nunes e Cruz (2022) explicam que a empregabilidade é retratada como uma condição objetiva das pessoas se adequarem às exigências do mercado de trabalho, com base nas qualificações e fatores externos. Eles ainda reforçam a ideia de outros autores sobre a importância do desenvolvimento de habilidades e a constante busca por conhecimentos, no intuito de se manter competitivo no mercado de trabalho, para ter a capacidade de conquistar, manter ou trocar de emprego.

O estudo realizado por Gutierrez (2024), intitulado *Empregabilidade: um estudo com jovens de um programa de aprendizagem profissional*, adotou a empregabilidade sob uma perspectiva multidimensional: (1) socioeconômica, cultural e política, (2) dispositivos institucionais e de formação, (3) relações organizacionais e de trabalho e (4) individual.

Gutierrez (2024) baseou-se em Rentería *et al.* (2018) que trataram da Inserção e mobilidade no mercado de trabalho para graduados da Universidade Del

Valle (Rentería *et al.*, 2018), por meio de uma estrutura fatorial composta por seis fatores: Mercado, Universidade, Inserção, Oportunidades, Busca e Formação, que culminam com as quatro dimensões anteriormente referidas.

A primeira dimensão - socioeconômica, cultural e política - Gutierrez (2024) chama a atenção para o fato de que a empregabilidade pode ser observada por meio dos indicadores associados às estimativas de ocupação, renda, tipos de trabalho, condições trabalhistas e características de desemprego, por exemplo. Na dimensão econômica, a empregabilidade possui processos criteriosos, que afetam diretamente a relação entre a vida pessoal e trabalho, o que compromete o desenvolvimento pessoal dentro da organização e a permanência dentro da mesma (Gutierrez, 2024).

Na dimensão política, é importante mencionar sobre a criação de programas de qualificação e desenvolvimento profissional, orientação de carreiras e incentivos às empresas para a realização de contratações (Gutierrez, 2024). Essa criação torna-se crucial tanto para o desenvolvimento econômico, quanto para o social, beneficiando os indivíduos que buscam emprego, assim como beneficia o mercado de trabalho como um todo.

Já na dimensão cultural, Gutierrez (2024) traz a responsabilidade da empregabilidade para as instituições de ensino, tendo em vista que são as responsáveis pela formação e qualificação desses profissionais e os ensinamentos precisam estar alinhados às exigências do mercado de trabalho.

Na segunda dimensão - institucional e formação -, Gutierrez (2024) trouxe a dimensão institucional e dispositivos de formação, onde a empregabilidade é vista como uma responsabilidade das Instituições de Ensino Superior (IES) (ou de qualificações, que implicam atenção às exigências do mundo do trabalho, buscando a produtividade e a formação de pessoas que estejam preparadas para atender as demandas educacionais e econômicas. Desse modo, a autora comenta sobre o impacto, legitimidade, relevância e qualidade de ensino nas IES que são parâmetros para mensurar a empregabilidade. Por isso, as IES devem ficar atentas às principais demandas para o mercado de trabalho, a formação de professores e a aplicação de metodologias pedagógicas que buscam o aperfeiçoamento de competências, com a finalidade de melhorar a empregabilidade.

Na terceira dimensão - organizacional e relações de trabalho - Gutierrez (2024, p. 26) cita que

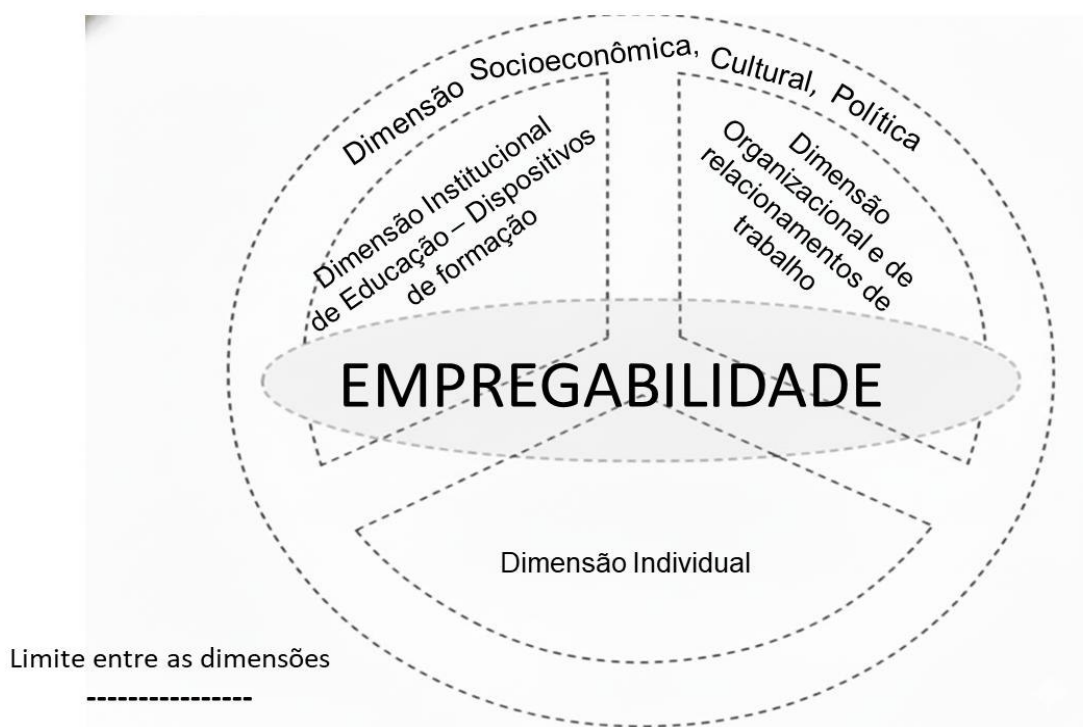
a empregabilidade é concebida como consequência de processos, critérios e práticas de recursos humanos que afetam a relação pessoa-trabalho, para responder a ordem social, que compreendem as formas de atração, desenvolvimento e retenção de pessoas.

Gutierrez (2024) explica que é necessário compreender as lacunas e demandas das organizações, para que assim, o trabalhador possa identificar as estratégias dos desenvolvimentos e condições favoráveis para a permanência na vaga. Desse modo, as empresas também se tornaram atrativas para as pessoas que desejam prestar serviço e se desenvolver na vaga que almejam. Pois desse modo, o desenvolvimento iria possibilitar a competitividade e equilíbrio entre os objetivos das organizações e as necessidades das pessoas que desejam trabalhar e crescer profissionalmente.

Na quarta e última dimensão abordada - dimensão individual -, a autora destaca a inserção, permanência e flexibilidade das pessoas no mercado de trabalho, sobre as consequências, a depender dos recursos pessoais e que se relacionam com as demandas do contexto explorado. Nessa dimensão, a responsabilidade é totalmente atribuída ao indivíduo, que se adapte e reinvente para conseguir se autodesenvolver e poder ter referência e ganhar visibilidade no mercado de trabalho (Gutierrez, 2024).

Diante do exposto, a empregabilidade surge como uma conexão entre as diversas dimensões que fornecem status complexo, relativo e situacional, que deve ser levado em consideração ao analisar o fenômeno da empregabilidade. Por isso, a empregabilidade deve englobar a possibilidade de desenvolver as pessoas, para que fiquem aptas a atenderem as exigências do mercado de trabalho (Gutierrez, 2024). A Figura 1 apresenta as dimensões constituintes da empregabilidade, segundo Gutierrez (2024) e Rentería *et al.* (2018).

Figura 1 - Dimensões Constituintes da Empregabilidade



Fonte: Adaptado de Rentería *et al.* (2018) apud Gutierrez (2024, p. 27).

A presente pesquisa, que busca estudar a empregabilidade dos recém graduados em secretariado executivo, adota o modelo de empregabilidade multidimensional de Gutierrez (2024) que analisará os seis fatores: mercado, universidade, inserção, oportunidade, busca e formação.

2.2 Secretariado executivo e empregabilidade

A empregabilidade também é discutida no campo do secretariado executivo. O estudo de Santos e Moretto (2011), intitulado o mercado de trabalho do secretário executivo no contexto da dinâmica produtiva e do emprego recentes no Brasil, teve como objetivo analisar a evolução da profissão no cenário do mercado de trabalho brasileiro em geral. Os autores trouxeram dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) entre o período de 2003 e 2010, no intuito de discutir sobre a empregabilidade dos secretários executivos.

Ao analisar os dados da RAIS, Santos e Moretto (2011) identificaram que, em 2003, o Brasil registrava formalmente 92.026 profissionais atuando como secretários(as) executivos(as) e em áreas correlatas. Já em 2010, esse número

aumentou para 147.880 profissionais, representando um crescimento de aproximadamente 61% em relação ao total anterior.

A região sudeste destacou-se como a que mais empregava formalmente profissionais de secretariado, seguida pela região nordeste. Na macrorregião nordeste, o número de profissionais passou de 16.959, em 2003, para 30.801, em 2010, o que representa um aumento de 82% no período analisado (Santos; Moretto, 2011).

Os autores também observaram a evolução do Produto Interno Bruto (PIB) entre 2004 e 2010, um crescimento favorável da economia, com exceção de 2009, que apresentou uma retração de -0,6%. Em contrapartida, 2010 registrou o maior crescimento, com 7,5%. Notou-se, assim, que o nível de emprego dos secretários acompanhou a tendência do PIB, refletindo as oscilações na taxa de expansão econômica (Santos; Moretto, 2011).

Conforme o exposto, Santos e Moretto (2011) concluíram que a profissão apresentou um crescimento expressivo no período analisado, evidenciando a capacidade do secretário executivo em atuar nos mais diversos ramos das organizações. O estudo apontou um aumento de 61% no número total de empregos formais relacionados à profissão de secretariado executivo e áreas afins. Ademais, verificou-se um avanço positivo em todas as regiões do país, o que confirma a expansão significativa da profissão e sua consolidação no mercado de trabalho formal (Santos; Moretto, 2011).

Outro estudo que aprofunda a empregabilidade do secretariado é de Bíscoli, Durante e Bulgacov (2016). O trabalho intitulado Prática profissional do secretariado executivo em organizações: indícios de uma prática no contexto social brasileiro, teve como objetivo identificar elementos que caracterizam a constituição da prática organizacional do secretariado executivo. Para isso, os autores também utilizaram a base oficial de dados da RAIS, abrangendo o período de 2003 e 2013.

As autoras identificaram que, no ano de 2003, havia no Brasil 92.026 secretários registrados, e, em 2013, esse número aumentou para 162.308 profissionais, representando um crescimento de 76,37% (70.282 profissionais a mais) em dez anos. Do total analisado, o número de profissionais do sexo masculino aumentou 52,24% (15.735 a mais), enquanto o de profissionais do sexo feminino cresceu 72,25% (54.547 a mais). Quanto ao gênero dos profissionais registrados, o feminino é dominante no período: em 2003 eram 75.493 mulheres, representando

82,03% e 130.040 mulheres em 2013, representando 80,12% do total (Bíscoli; Durante; Bulgacov, 2016).

Bíscoli, Durante e Bulgacov (2016) analisaram que a distribuição de profissionais estava concentrada em poucas unidades federativas, sendo que Minas Gerais e São Paulo reuniram 34,65% do total, enquanto os demais estados apresentaram baixa concentração de profissionais. Observou-se também que quase metade desses profissionais (48,58%) atuava em quatro unidades federativas: Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Minas Gerais e São Paulo.

Outro aspecto abordado diz respeito à remuneração e aos setores de atuação dos profissionais. Em 2003, os profissionais localizados em São Paulo (55,8%), Rio de Janeiro (16,4%) e Rio Grande do Sul (8,4%) recebiam remunerações superiores a 20 salários mínimos, enquanto nos estados da região norte não havia registros desse nível salarial. Já em 2013, verificou-se uma leve mudança nesse cenário: embora São Paulo, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul continuassem concentrando os maiores percentuais salariais, ainda acima de 20 salários mínimos, a Bahia e o Distrito Federal passaram a se destacar, apresentando também profissionais com faixas salariais mais elevadas (Bíscoli; Durante; Bulgacov, 2016).

Ao analisarem a distribuição dos profissionais por faixa salarial, medida em salários mínimos, nas diferentes unidades federativas, os autores observaram uma redução nos rendimentos entre 2003 e 2013. Nesse período, verificou-se um aumento no número de profissionais que recebem salários mais baixos. As faixas salariais “até 1 salário mínimo” e “entre 1,01 e 3,00 salários mínimos” juntas passaram de 53,3% para 66,8% do total de profissionais registrados na RAIS. Em contrapartida, houve uma diminuição nas demais faixas salariais, evidenciando que a maior concentração de secretários no Brasil, tanto em 2003 quanto em 2013, se encontra nos níveis de remuneração mais baixos (Bíscoli; Durante; Bulgacov, 2016).

Os setores de serviços e da administração pública são os que mais empregam profissionais de secretariado no país, cerca de 70% das contratações, todos os demais setores também apresentam crescimento. No período analisado, destacou-se o setor da construção civil, que apresentou o maior crescimento nacional, com um aumento de 108,5%. Esses resultados reforçam que o secretariado executivo está presente em diferentes segmentos da economia e vem se expandindo de forma contínua, acompanhando as transformações e demandas do mercado de trabalho (Bíscoli; Durante; Bulgacov, 2016).

O estudo realizado por Cielo (2023), intitulado Da formação superior à ocupação de vagas de emprego formal: panorama da área, teve como objetivo mapear a oferta de empregos formais na área de secretariado no Brasil. Para isso, a autora utilizou as bases de dados do e-MEC, da RAIS e do Ministério do Trabalho e Previdência, referentes ao ano de 2020, com o intuito de obter informações sobre o emprego formal em secretariado.

De acordo com Cielo (2023), as atuais configurações do mercado de trabalho, caracterizadas, de um lado, pelo desemprego, pela precarização das relações laborais e pelo aumento da informalidade, e, de outro, pelos avanços tecnológicos e pelas novas formas de desempenhar as atividades exigem uma readequação e requalificação profissional, a fim de atender às novas demandas impostas pelo contexto contemporâneo.

A autora elaborou uma tabela, com o objetivo de analisar a formação dos ocupantes das vagas de emprego formal na área de Secretariado em 2020, com base nos dados da RAIS (2020). A partir dessa elaboração, Cielo (2023) observou que, do total de empregos formais, apenas 36% dos profissionais possuem graduação em secretariado executivo. Além disso, a autora faz referência à lei de regulamentação da profissão para discutir o exercício ilegal da atividade.

A pesquisa de Cielo (2023) também revelou, que aproximadamente 50% das vagas na área de secretariado são ocupadas por pessoas sem formação específica, sendo exigido, em muitos casos, apenas o nível médio. No país, foram registrados 157 profissionais atuando na área de secretariado, mesmo sem possuir qualquer formação e declarados como analfabetos. Além disso, aproximadamente 2.560 pessoas exercem a função de secretária com apenas o ensino fundamental incompleto. Esses dados representam um entrave para o avanço da profissão, uma vez que o baixo grau de instrução de parte dos contratados leva à execução de atividades simples e rotineiras, que não refletem a verdadeira complexidade e as atribuições do profissional de secretariado (Cielo, 2023).

Cielo (2023) observou que a partir de 2014, ocorreu um declínio nos empregos formais na área de secretariado. Em 2015, diversos setores reduziram o número de contratações e de funcionários, refletindo um cenário econômico desfavorável. Já em 2020, a queda foi intensificada pela pandemia da COVID-19, cujos impactos na saúde pública e nas atividades econômicas afetaram diretamente a dinâmica do mercado de trabalho (Cielo, 2023).

Por fim, Cielo (2023), constatou que os vínculos empregatícios dos secretários executivos, apresentaram resultados satisfatórios no ano de 2020, com aproximadamente 178.246 profissionais registrados, sendo 67% deles atuando especificamente como secretários executivos. Entretanto, a pesquisa também evidenciou o exercício ilegal da profissão, uma vez que cerca de 50% das pessoas que ocupam cargos na área possuem apenas o ensino médio. Além disso, aproximadamente 11,4% apresentam formação de nível médio incompleto ou ensino fundamental completo e incompleto. Essa situação é preocupante, pois revela que muitas vagas não exigem formação superior como requisito mínimo, o que compromete a credibilidade e o reconhecimento da profissão (Cielo, 2023).

O estudo mais recente que contextualiza a empregabilidade do secretariado é de Muller, Maia e Frohlich (2025): O secretariado no Brasil em números, analisando dados da RAIS no período de 2015 a 2020. Os autores identificaram mudanças importantes no perfil do secretário executivo no mercado de trabalho. A profissão, que historicamente era exercida quase exclusivamente por mulheres, continua sendo majoritariamente feminina, no entanto, observa-se um aumento gradual da participação masculina, indicando uma ampliação na diversidade de gênero dentro da área, sendo no ano de 2020, um registro de aumento de 20%. Ao analisar a faixa etária, os profissionais concentram-se entre 30 e 39 anos (30%) e entre 40 e 49 anos (20,8%), o que indica que a experiência e a consolidação na carreira ocorrem nas fases mais estáveis da trajetória profissional.

No que se refere ao tamanho das organizações que empregam esses trabalhadores, nota-se que o profissional está presente em empresas de diferentes tamanhos, sendo aproximadamente 26,6% em pequenos estabelecimentos e 19,9% em empresas de grande porte (Muller; Maia; Frohlich, 2025).

De maneira geral, em 2015 havia 309.518 profissionais ocupando cargos formais na área de secretariado; entretanto, em 2020, esse número caiu para 255.615, representando uma variação negativa de 17% no período analisado. Essa queda pode indicar tanto uma redução nas contratações de secretários executivos quanto uma possível migração de vínculos formais regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para modalidades empreendedoras. Por outro lado, os tecnólogos em Secretariado foram os que apresentaram o maior crescimento em número de empregos formais. As demais áreas da profissão registraram redução nas ofertas de vagas (Muller; Maia; Frohlich, 2025).

Quanto aos salários médios, Muller, Maia e Frohlich (2025) observaram uma diminuição na proporção de profissionais com rendimentos a partir de três salários mínimos, acompanhada por uma concentração maior em faixas salariais mais baixas, especialmente até 0,5 salário mínimo em 2020. Além disso, identificaram uma queda salarial significativa entre os anos de 2019 e 2020, provavelmente gerada pela crise da pandemia da Covid-19. Ainda foi possível observar, que as categorias profissionais com maior nível de formação, especialmente a de secretário bilíngue, tem as maiores médias salariais em valores absolutos. Esse dado evidencia que a formação superior aliada ao domínio de idiomas estrangeiros exerce influência direta sobre a remuneração dos profissionais da área (Muller; Maia; Frohlich, 2025).

Com outro enfoque, Rodrigues *et al.* (2016) abordaram as dificuldades de inserção do secretariado executivo no mercado de trabalho, na região da Amazônia setentrional. O estudo identificou fatores como escassez de vagas, baixa remuneração e o limitado reconhecimento das atribuições da área como principais obstáculos.

Já a pesquisa de Ribeiro *et al.* (2020) teve como objetivo identificar se os padrões estéticos e comportamentais interferem na empregabilidade dos secretários executivos. Observaram a proatividade, a ética e a responsabilidade como características essenciais para a inserção e permanência no mercado de trabalho. No entanto, os autores também constataram que muitas empresas ainda valorizam critérios estéticos em detrimento de conhecimentos e habilidades técnicas. Concluíram, assim, que os aspectos físicos e comportamentais exercem influência direta na empregabilidade do profissional de secretariado executivo, refletindo uma cobrança constante por padrões estéticos no ambiente de trabalho (Ribeiro *et al.*, 2020).

O estudo realizado por Marques *et al.* (2021), teve como objetivo analisar a relação entre a participação em atividades extracurriculares e a empregabilidade dos egressos do curso de secretariado executivo trilingue da Universidade Federal de Viçosa (UFV), obtendo resposta positiva quanto a empregabilidade dos egressos, pois os alunos puderam desenvolver várias habilidades e adquirir uma gama de conhecimentos, que puderam aplicar nas empresas que os empregaram.

Outra análise relacionada com a empregabilidade foi sob a ótica da intensificação e da flexibilização do trabalho. Devido às mudanças globais no mercado de trabalho, novas atividades foram incorporadas ao perfil do secretário executivo,

tornando-se parte do escopo desses profissionais. Essas mudanças promoveram uma maior flexibilização nas formas de trabalho, e atividades como o teletrabalho ou home office passaram a fazer parte da rotina desse profissional (Maia; Muller, 2021).

Diante dos estudos analisados, observou-se que a empregabilidade no campo do secretariado executivo é influenciada por múltiplos fatores estruturais, econômicos, formativos e socioculturais. As pesquisas de Santos e Moretto (2011) e de Bíscoli, Durante e Bulgacov (2016) evidenciam a expansão histórica da profissão no mercado formal, bem como sua distribuição regional, características salariais e inserção em diferentes setores econômicos. Em contrapartida, os estudos mais recentes, como os de Cielo (2023) e de Muller, Maia e Frohlich (2025), apontam um declínio nos vínculos formais a partir de meados da década de 2010, agravado por crises econômicas e pela pandemia da COVID-19, além de destacarem a permanência do exercício ilegal da profissão e a concentração de profissionais em faixas salariais mais baixas. Complementarmente, Rodrigues *et al.* (2016) e Ribeiro *et al.* (2020) revelam obstáculos à empregabilidade relacionados ao reconhecimento profissional, à valorização de competências técnicas e à imposição de padrões estéticos e comportamentais. Já Marques *et al.* (2021) e Maia e Muller (2021) ressaltam a importância da qualificação, das atividades extracurriculares e da flexibilização do trabalho, como teletrabalho, para a inserção e permanência no mercado. Dessa forma, os estudos demonstram que a empregabilidade no secretariado executivo depende do fortalecimento da formação superior, do reconhecimento das atribuições profissionais e da adaptação contínua às transformações do mundo do trabalho.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo adotou o modelo multidimensional de empregabilidade proposto por Gutierrez (2024) e Rentería *et al.* (2018), com o objetivo de investigar a empregabilidade de secretários executivos recém-formados pela Universidade Federal do Ceará.

A pesquisa possui abordagem quantitativa, visando estimar a empregabilidade a partir de seis fatores: mercado, universidade, inserção, oportunidade, busca e formação. De acordo com Creswell (2011, p. 36), a pesquisa quantitativa, ou de levantamento, “proporciona uma descrição quantitativa ou numérica de tendências, atitudes ou opiniões de uma população, a partir do estudo de uma amostra dessa população”.

No tocante ao método de pesquisa, Gray (2012, pág. 180) destaca que “As pesquisas de levantamento descritivas visam avaliar as características de uma determinada população, em um determinado momento [...]”. Em muitos casos, as populações investigadas são extensas, o que leva os pesquisadores a optarem pela coleta de dados por meio de amostras, especialmente quando o interesse recai sobre aspectos específicos do fenômeno analisado (Gray, 2012).

Gray (2012) afirma que a pesquisa de levantamento consiste em uma descrição quantificada de uma população. Nesse sentido, o universo deste estudo é composto pelos egressos do curso de graduação em Secretariado Executivo, recém-formados, que concluíram o curso no período de 2021.1 a 2025.1, na Universidade Federal do Ceará.

Para a identificação da população pesquisada, foi obtida, junto à coordenação do curso de Secretariado Executivo da UFC, uma lista de alunos egressos contendo o ano de conclusão do curso, bem como um documento com os endereços de e-mails registrados no sistema da universidade. A partir desses dados, as informações foram organizadas, permitindo a identificação dos egressos por nome, semestre de conclusão e e-mail para contato. No período de conclusão mais recente, últimos cinco anos, totalizou 99 formados. A distribuição por semestre de conclusão é apresentada na Tabela 1, a qual possibilita visualizar a quantidade de alunos formados em cada período analisado.

Tabela 1 - Quantidade de alunos formados no Curso período 2021.1 a 2025.1

Semestre	Quantidade
2021.1	10
2021.2	11
2022.1	9
2022.2	10
2023.1	5
2023.2	14
2024.1	14
2024.2	16
2025.1	10
Total	99

Fonte: Coordenação do curso de Secretariado Executivo (2025)

Os 99 secretários executivos foram convidados a participar da pesquisa e receberam o instrumento de coleta de dados. Obteve-se retorno positivo de 43, que corresponde a amostra efetiva da pesquisa.

3.1 Técnica de coleta de dados

Para a coleta de dados, foi adotado o questionário elaborado por Gutierrez (2024) e pode ser acessado no anexo A. O instrumento visa compreender a empregabilidade de jovens aprendizes, egressos de um programa de aprendizagem profissional. O modelo é multidimensional e composto por seis fatores - Mercado, Universidade, Inserção, Oportunidades, Busca e Formação.

Para atender ao público desta pesquisa, o instrumento foi adaptado para o contexto dos alunos egressos do ensino superior. Esse processo envolveu o ajuste e a supressão de determinados itens que não se aplicavam ao novo contexto, como, por exemplo, a exclusão da questão 9 (Meu primeiro trabalho como profissional depois do programa de aprendizagem profissional foi através de contatos), que foi excluída por não se adequar ao contexto analisado, e isso se aplicou a outras perguntas extensas que foram simplificadas, para que o respondente pudesse compreender melhor e não gerasse dúvidas, resultando em um questionário final com 36 questões, conforme quadro 1. As primeiras sete perguntas buscaram caracterizar os respondentes, seguindo com as específicas de cada fator. Algumas questões permitiram resposta aberta e outras foram estabelecidas cinco opções de respostas do tipo Likert. O questionário completo pode ser acessado no Apêndice A.

Quadro 1 – Instrumento de coleta de dados

Perfil/Fator	Perguntas
Perfil	1. Qual a sua idade?
	2. Com qual sexo você se identifica?
	3. Em qual município e estado você reside?
	4 Qual o ano e semestre que voc e concluiu o curso de Secretariado Executivo
	5 Voce tem outro curso de graduação, além do Secretariado Executivo?
	5.1 Caso tenha respondido Sim, por favor informe qual é o outro curso?
	6. Você fez curso de pós-graduação?
Mercado de Trabalho	6.1 Caso tenha respondido Sim, informe qual a pós graduação?
	7. Qual a sua situação atual no mercado de trabalho?
	8. Em qual estado e município você trabalha?
	9. Qual a atividade econômica da organização/entidade em que você trabalha? (Ex. construção, transporte, educação, agricultura)
	10. Qual o nome da função/cargo que você desempenha atualmente?
	11. Qual o salário ou rendimento do seu trabalho atualmente?
	12. A função/cargo que você ocupa é na área de abrangência do Secretariado Executivo?
	12.1 Caso tenha marcado Não na questão anterior, por favor, informe no campo abaixo o principal motivo pelo qual mudou de área.
	13. Você atualmente trabalha na área que almejou?
	14. Desde que concluiu o curso de Secretariado Executivo você esteve desempregado em algum momento?
	14.1 Caso tenha marcado a opção Sim na questão anterior, por favor, informe por quanto tempo você esteve ou está desempregado.
	15. Quantas ofertas ou opções de trabalho/emprego em secretariado você recebeu no último ano, nas quais você teve a opção de escolher ou decidir aceitar?
	16. Desde que concluiu o curso de Secretariado Executivo quantas vezes você mudou de local de trabalho?
	17. Desde que concluiu o curso de Secretariado Executivo quantas vezes você foi promovido(a) internamente, na mesma organização/entidade?
Curso - Universidade	18. As opções de trabalho na área de secretariado, na região em que você está, são caracterizadas por salários:
	19. Ser egresso do Secretariado Executivo-UFC foi fundamental para ser selecionado para um trabalho na área.
	20. Os egressos do Secretariado Executivo-UFC têm reputação _____ no mercado de trabalho:
Inserção	21. Os egressos do Secretariado Executivo-UFC são _____ valorizados no mercado de trabalho.
	22. O curso de Secretariado Executivo prepara os estudantes para o mercado de trabalho de forma a ser possível atender aos requisitos solicitados pelas organizações/entidades?
	23. Habilidades de comunicação em outros idiomas ajudou/ajuda a ter mais opções de trabalho.
	24. Você realizou estágio durante a formação em Secretariado Executivo?
	24.1 Se você realizou estágio durante o curso de Secretariado Executivo, por favor, informe quantos estágios diferentes você fez?
24.2 Se você realizou estágio durante a formação de Secretariado Executivo, por favor informe quantos meses realizou o estágio no total.	
25. Para ingressar no mercado de trabalho CLT, foi lhe solicitada experiência profissional?	

	26. Para ingresso no mercado de trabalho em secretariado executivo, foi solicitada ou valorizada experiência internacional e intercultural (intercâmbio, estágios, domínio de outros idiomas etc.)?
Oportunidade	27. Na região que você está, existe oferta de formação complementar na área de secretariado executivo (por ex. curso de oratória, de finanças, de idiomas, de atendimento, de pós-graduação)
	28. Na região que você está, as opções de trabalho na área de secretariado executivo caracterizam-se por serem muito competitivas.
	29. Na região onde você está, a oferta de emprego na área de secretariado executivo é:
Busca	30. Faço uso de recursos virtuais para me tornar visível e melhorar minhas perspectivas de carreira.
	31. Defino meus objetivos profissionais e tomo as ações necessárias para alcançá-los.
	32. Posso competências para participar de processos seletivos, como compreender critérios de avaliação, realizar testes técnicos e psicotécnicos e participar de entrevistas.
	33. Demonstro habilidades interpessoais no ambiente de trabalho, como comunicação, colaboração, empatia, orientação para o serviço e trabalho em equipe.
Formação	34. A formação complementar e continuada (cursos de atualização, cursos de pós-graduação etc.) em Secretariado Executivo está _____ para mim.
	35. A formação que recebi no Secretariado Executivo-UFC tem sido _____ para a minha inserção e mobilidade no mundo do trabalho.
	36. Estou satisfeito com a formação que recebi no Secretariado Executivo-UFC.

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Gutierrez (2024).

O questionário foi operacionalizado por meio do Google Formulários, o que facilitou o alcance da população investigada, considerando que a maioria dos egressos se encontra inserida no mercado de trabalho e não mais nos espaços da universidade. Foram realizados testes no formulário, onde foi cronometrado o tempo de resposta, para indicar ao respondente, o tempo estimado foi de 6 minutos. Esse teste, além de verificar o tempo que o respondente ia levar para responder o questionário também foi fundamental para averiguar se o filtro aplicado na questão 7, iria redirecionar o secretário executivo para a sessão correta.

Com o questionário pronto e a lista de secretários executivos graduados pela UFC no período de 2021.1 a 2025.1, foi possível iniciar a coleta de dados. Os profissionais foram contatados por e-mail entre os dias 03/12/2025 a 11/01/2026, por meio de links enviados por e-mail, separados por semestre, foram enviadas mensagens nos grupos de WhatsApp onde alguns ex-alunos do curso de secretariado executivo se encontram, mensagens no privado de cada egresso, e na rede social Instagram, se utilizando do perfil do Centro Acadêmico como perfil seguro para encontrar os egressos. As mensagens foram enviadas dias sim e dias não, sendo

realizados envios também aos finais de semana, por meio de e-mails pré-programados.

Foram obtidas respostas de 43 egressos, por isso se considerou viável, já que o cálculo amostral indicou o número mínimo de 41 respondentes, conforme demonstrado a seguir:

$$n = Z^2 \cdot p \cdot (1-p) / E^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)$$

Em que:

N=99 (tamanho da população)

Z =1,645 (valor z para 90% de confiança)

p =0,5 (proporção estimada)

E =0,10 (margem de erro)

Aplicando:

$$Z^2=1,645^2 \approx 2,706$$

$$E^2=0,10^2=0,01$$

$$p(1-p) = 0,5 \cdot 0,5 = 0,25$$

$$99 \cdot 2,706 \cdot 0,25 \approx 0,6765$$

$$0,01 \cdot 98 + 2,706 \cdot 0,25 \approx 0,98 + 0,6765 \approx 1,6565$$

$$n = 66,97 / 1,6565 \approx 40,4$$

Considerando uma população composta por 99 egressos, adotou-se um nível de confiança de 90%, margem de erro de 10% e proporção estimada de 0,5, conforme cálculo acima. A partir desses parâmetros, o cálculo do tamanho mínimo da amostra indicou a necessidade de 41 respondentes para garantir a representatividade estatística dos dados. Dessa forma, constata-se que a amostra efetivamente alcançada atende aos critérios estatísticos estabelecidos, conferindo confiabilidade aos resultados apresentados e permitindo a realização das análises propostas.

3.2 Análise de dados

Encerrada a coleta dos dados, os dados brutos foram exportados da plataforma Google Formulários para o Excel, onde passaram por procedimentos de tabulação e organização. Nessa etapa, as informações foram organizadas conforme os fatores da empregabilidade, modelo teórico de Gutierrez (2024).

Para o tratamento analítico, utilizou-se a estatística descritiva, realizando-se o cálculo de frequências absolutas e relativas. No caso de variáveis contínuas, como a idade, meses da realização do estágio e nas atividades econômicas, optou-se pelo agrupamento em faixas numéricas intervalares com o intuito de facilitar a visualização e a interpretação da variabilidade dos dados.

Alguns resultados foram sistematizados e apresentados em formato de tabelas, permitindo uma leitura clara da distribuição das respostas e a comparação entre as variáveis investigadas.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O presente capítulo visa discutir os dados obtidos na pesquisa de campo, com o objetivo de traçar o perfil e investigar a empregabilidade dos profissionais recém-formados em secretariado executivo. A análise conta com uma amostra composta por 43 respostas válidas, coletadas durante o período de dezembro de 2025 a janeiro de 2026.

Para assegurar uma compreensão lógica e detalhada, a apresentação foi estruturada em seis seções distintas. Iniciando pelo perfil do respondente e em seguida para os demais tópicos sobre os fatores: Mercado, Inserção, Oportunidades, Busca e Formação.

4.1 Caracterização dos secretários executivos participantes da pesquisa

Os respondentes são jovens, o que já era esperado já que a pesquisa buscou os recém-formados. A idade varia de 22 a 40 anos, predominando a faixa etária entre 22 e 26 anos, com 24 secretários executivos. 26 participantes são do sexo feminino e 17 participantes do masculino. Sobre o perfil dos profissionais, a pesquisa identificou uma mudança importante na questão de gênero. Os dados mostraram que, embora as mulheres ainda sejam maioria (60%), há uma presença expressiva de homens (40%). Esse resultado confirma a tendência apontada por Muller, Maia e Frohlich (2025) e Bíscoli, Durante e Bulgacov (2016), que já observavam um aumento gradual na participação masculina na profissão, indicando que a área está se tornando mais diversa e menos estigmatizada como exclusivamente feminina.

Quanto ao município de residência, apenas dois encontram-se fora do estado do Ceará, um em Campo Grande (MS) e outro em São Paulo (SP). Os demais estão em Fortaleza (58%) ou na região metropolitana de Fortaleza.

Todos os participantes cumprem o requisito de ter se graduado entre 2021.1 e 2025.1, ou seja, são os secretários executivos recém graduados pela UFC. Porém houve concentração nos últimos três semestres, que juntos somam 54%. Apenas oito respondentes indicaram possuir outra graduação, além do Secretariado Executivo. Os cursos informados foram da área da Administração (Recursos Humanos, Gestão de Recursos Humanos, Administração e Gestão de RH e Técnico

Logística) do turismo (Tecnologia em Hotelaria), da saúde (Odontologia) e das Humanas (História).

Quanto à pós-graduação, 19 respondentes já concluíram alguma especialização. Como há concentração de recém-formados (turmas de 2024 e 2025), é natural que grande parte do contingente ainda não tenha tido tempo hábil para iniciar ou concluir uma pós-graduação. Ainda assim, o fato de quase metade da amostra já ser especialista demonstra a alta competitividade e a exigência de qualificação constante na área. Os cursos citados foram da área de gestão como Gestão de Negócios e Gestão Comercial e Vendas, da área da saúde como Implantodontia, da área de humanas como Educação e Direitos Humanos e Doutorado em História.

No tocante ao vínculo empregatício dos participantes, os dados são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2 - Situação atual dos secretários executivos no mercado de trabalho.

Situação atual no mercado de trabalho	Número de menções	%
Desempregado	2	4,65%
Empregado CLT	29	67,44%
Servidor público	4	9,30%
Trabalhador autônomo	5	11,63%
Trabalhador informal	2	4,65%
Estagiário	1	2,33%
Total	43	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Observa-se a predominância do regime CLT, o que reafirma o caráter tradicionalmente corporativo da função. As situações de trabalhador informal e desempregado apareceram, mas com duas menções cada, indicando que a informalidade e a desocupação apresentam baixa incidência nesta amostra, prevalecendo a inserção formal e estruturada no mercado.

4.2 Fator mercado de trabalho

O município em que os secretários executivos trabalham se assemelha ao de residência. Apenas dois não trabalham na capital cearense ou região metropolitana, justamente porque residem outros estados, São Paulo e Mato Grosso do Sul. A capital absorve a maior parte do contingente com 28 egressos, confirmando seu papel central no mercado de serviços e negócios. Esse dado reflete a dinâmica

econômica do estado, onde polos industriais e logísticos da região metropolitana também se configuram como importantes empregadores de secretários executivos.

O ramo de atividade econômica em que os egressos trabalham estão dispostos na Tabela 3.

Tabela 3 - Atividade econômica das organizações que os egressos trabalham.

Atividade econômica	Número de menções
Serviços	7
Comércio	3
Cultura	1
Educação	10
Financeira	1
Serviço público	4
Hotelaria	1
Tecnologia	7
Judiciário	3
Saúde	2
Transporte	1
Varejo	1
Total	41

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Observa-se que os secretários executivos estão inseridos em diversos ramos de atividade, o que reafirma competências transversais. Há também dois polos de concentração. O de Educação, 10 respondentes, tradicional empregador da área, o que pode ser explicado pela alta demanda de instituições de ensino como universidades, escolas e centros técnicos, buscando por profissionais de apoio administrativo e gestão. O segundo, revelando uma tendência contemporânea, é o de Tecnologia com 7 respondentes, essa expressiva participação no mercado tecnológico sugere uma atualização do perfil do secretariado, que vem ocupando espaços em empresas de inovação, startups e TI, ambientes que exigem dinamismo e competências digitais.

Referente ao cargo exercido pelos profissionais, o quadro 2 mostra como esses profissionais estão dispostos.

Quadro 2 - Função/cargo desempenhado pelos egressos dentro das instituições.

Agente administrativo	1
Analista (de Gestão Júnior/ SAC jr./ Financeiro/ Sênior de inovação/ prevenção à fraude)	8
Assistente Administrativo (financeiro e imobiliário/ Apoio à gestão/ RH Pleno/ jurídico)	4
Auxiliar (administrativo/ de escrevente/ de sala/ de secretaria)	5
Coordenadora executiva e gerente de projetos	1
Dentista	1

Estagiário de Recursos Humanos (Recrutamento e Seleção)	1
Gerente	1
Gerente (administrativa e financeira/ Projetos de almoxarifado)	3
Gestor de Almoxarifado	1
Líder de atendimento	1
Professor	1
Secretária executiva	6
Social Media	1
Supervisor de(Monitoramento, administrativa-financeiro)	3
Supervisora Administrativa-Financeira	1
Tax intern	1
Vendedor	1
Total	41

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

A remuneração dos secretários executivos ativos no mercado é apresentada na tabela 4.

Tabela 4 - Remuneração dos secretários executivos

Salário	Número de menções	%
Até um salário mínimo	4	9,76%
De um a dois salários mínimos	18	43,90%
De dois a três salários mínimos	8	19,51%
De três a quatro salários mínimos	7	17,07%
De quatro a cinco salários mínimos	1	2,44%
Cinco ou mais salários mínimos	3	7,32%
Total	41	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Observa-se que existe uma concentração de 18 respostas, no intervalo entre um e dois salários mínimos. As duas baixas de salários menores somam 53,6% dos participantes. Esse cenário é coerente com o perfil predominantemente recém-formado dos participantes das turmas de 2024 e 2025, característico de cargos de nível júnior ou de entrada. No entanto, é relevante destacar que 36,5% já alcançou patamares intermediários, que foi a opção 'entre dois e quatro salários mínimos', e cerca de 10% da amostra situa-se nas faixas superiores, indicando a existência de uma perspectiva clara de ascensão financeira na carreira à medida que o profissional ganha experiência.

Enquanto 14 respondentes dos secretários executivos consideram sua remuneração equivalente à de outras profissões similares, 17 respondentes consideram inferior e, outros 9 respondentes não souberam opinar, o que pode ter relação com o perfil jovem da amostra. Por estarem em seus primeiros vínculos empregatícios, é natural que muitos recém-formados ainda não possuam uma visão

macroeconômica clara sobre as faixas salariais praticadas em outras categorias profissionais para estabelecer essa comparação.

Parte dos profissionais (53,7%) consideram trabalhar na área de secretariado enquanto a outra parte (46,3%) não. Esse dado pode refletir tanto a opção pessoal por transicionar em outras carreiras quanto a dificuldade do mercado local em oferecer posições que aproveitem plenamente o potencial estratégico do secretariado, levando os profissionais a aceitarem funções administrativas genéricas ou operacionais. Perguntados se trabalham na área almejada, 61% respondeu positivamente e 80,5% dos participantes afirmaram não ter enfrentado período de desemprego após a formatura. Os que ficaram desempregados o tempo variou de 1 a 24 meses.

Ao agrupar as respostas, nota-se que a recolocação em até um semestre foi o cenário predominante, abrangendo cinco dos oito respondentes (com tempos de 1, 3, 3, 5 e 6 meses). Já o desemprego de longa duração, igual ou superior a um ano, afetou os três participantes restantes (com dois casos de 12 meses e um de 24 meses). Tal distribuição indica que a dificuldade prolongada de inserção é uma exceção, e não a regra, entre os egressos pesquisados.

A tabela 5 avalia a dinâmica de mercado sob a ótica da oferta de oportunidades, questionando os egressos sobre o número de propostas de trabalho recebidas no último ano. Os resultados revelam uma divisão equilibrada na amostra. Cerca de 20 egressos, não receberam novas ofertas no período, um dado que, quando cruzado com a alta taxa de ocupação observada anteriormente, sugere um cenário de estabilidade nos vínculos atuais. Por outro lado, os outros 21 egressos, receberam pelo menos uma proposta de emprego, evidenciando a rotatividade e o interesse do mercado por esses profissionais. Destaca-se, neste grupo, a existência de perfis altamente disputados, com relatos de 3, 6 e até 10 ofertas recebidas em um único ano.

A oferta de trabalho recebidas pelos profissionais de secretariado executivo no último ano é apresentado na tabela 5.

Tabela 5 - Ofertas de trabalho recebidas no último ano

Quant. De ofertas	Número de menções	%
0	20	47,50%
1	8	20,00%
2	7	17,50%
3	2	5,00%

4	1	2,50%
5	1	2,50%
6	1	2,50%
10	1	2,50%
Total	41	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Já, em relação à frequência de mudança de emprego, um indicador para medir a rotatividade da mão de obra, 17 respondentes, nunca mudaram de emprego. Esse índice de estabilidade pode ser explicado pelo perfil jovem e recém graduado da amostra, pode ser que estejam em seu primeiro vínculo profissional formal ou tenham sido efetivados na empresa onde estagiaram. Entretanto, a mobilidade não é desprezível uma vez que 24 respondentes já realizaram pelo menos uma transição de carreira, com destaque para os cinco profissionais que relataram três mudanças, indicando uma busca ativa por melhores oportunidades ou adaptação ao mercado.

A ascensão na carreira profissional, dentro da própria empresa, já foi conquistada por 23 respondentes dos secretários executivos e oito já acumularam múltiplas promoções (de 2 a 4 vezes).

Em síntese, a análise do Fator - Mercado de Trabalho revela um cenário promissor, porém desafiador. Os dados confirmam que a profissão de secretariado executivo no Ceará possui alta liquidez e vitalidade: o desemprego é raro, a recolocação é rápida e novos nichos, como o setor de Tecnologia, estão absorvendo essa mão de obra, provando a versatilidade do curso. Contudo, observa-se um descompasso entre a facilidade de inserção e a valorização financeira inicial. Embora o ingresso no mercado seja garantido para a maioria, ele ocorre predominantemente em faixas salariais baixas, exigindo do profissional tempo e resiliência para alcançar, através das promoções e da experiência, a ascensão econômica que a carreira comprovadamente oferece.

4.3 Fator - Universidade

A análise da formação em secretariado executivo, diante da amostra de 43 egressos, evidencia que a graduação foi decisiva para a aprovação em processos seletivos, os dados mostram que a maioria, composta por 24 egressos (55,8%), considera que o curso foi fundamental para sua contratação. Entretanto, o cenário não é unânime, 12 respondentes (27,9%) optaram pela neutralidade e 7 (16,3%) discordaram dessa influência direta. Essa divisão nos resultados indica que, para uma

parcela relevante da turma, a contratação não dependeu exclusivamente do diploma. A expressiva neutralidade sugere que a graduação atua como um pré-requisito essencial, mas que a aprovação final provavelmente resultou de uma combinação de fatores, como *networking* e competências práticas, e não apenas da titulação acadêmica.

Outrossim, a avaliação sobre a imagem do curso no mercado, realizada com a amostra total de 43 respondentes, evidencia um cenário extremamente favorável. Observa-se que 25 egressos classificaram a reputação como 'boa' e 10 como 'muito boa', totalizando 81,4% de avaliações positivas. As percepções de nível 'mediano' somaram 8 respostas e não houve nenhum registro de avaliação negativa. Esses dados comprovam que o diploma da instituição possui alta credibilidade entre os empregadores, indicando que a formação é reconhecida como sólida e alinhada às competências exigidas pelo mundo corporativo.

Quanto à imagem da profissão no mercado, os dados revelam uma clara divisão de opiniões. O grupo mais expressivo, composto por 20 egressos (46,5%), considera que os profissionais são 'pouco valorizados'. Em contrapartida, um bloco também significativo de 17 respondentes (39,5%) percebe a área como 'igualmente valorizada' a outras carreiras. Apenas uma minoria de 6 participantes (14%) avaliou o cenário de forma plenamente positiva ('bem' ou 'muito bem valorizados'). Essa divergência nos números reforça a interpretação de que o reconhecimento do secretariado não é uniforme, variando significativamente de acordo com a cultura da empresa onde o profissional atua.

Tabela 6 - Influência do diploma, reputação e valorização no mercado

Variável Analisada	Categorias de Resposta	Nº Menções	%
O Diploma UFC foi fundamental para a seleção?	Concordo (Total + Parcial)	24	55,82%
	Nem concordo e nem discordo	12	27,91%
	Discordo (Total + Parcial)	7	16,28%
	Total	43	100%
Reputação dos Egressos no Mercado	Boa ou Muito Boa	35	81,40%
	Mediana	8	18,60%
	Ruim ou Muito Ruim	0	0,00%
	Total	43	100%
Valorização dos Egressos no Mercado	Bem ou Muito Bem Valorizados	6	13,95%
	Igualmente Valorizados a outros	17	39,53%

	Pouco Valorizados ou Nada	20	46,51%
	Total	43	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Em síntese, a análise do Fator - Universidade revela um cenário de contrastes. Fica evidente que a instituição de ensino cumpre seu papel com excelência, entregando ao mercado um diploma de alta credibilidade e reputação positiva perante os empregadores. No entanto, o prestígio da formação acadêmica não blinda totalmente o egresso das dificuldades estruturais da área, esses profissionais encontram um mercado de trabalho polarizado, onde a valorização da carreira de secretariado executivo ainda não é unânime, dependendo fortemente da cultura organizacional de cada empresa para se concretizar.

4.4 Fator - Inserção do mercado de trabalho

Ao investigar se o curso preparou os egressos para as exigências do mercado, observa-se uma avaliação majoritariamente positiva, alcançando 76,7% da amostra. Esse percentual é composto por 14 respondentes que concordaram totalmente e 19 que concordaram parcialmente. O fato de a 'concordância parcial' ter sido a resposta mais frequente sugere que, embora a base teórica e técnica oferecida pela universidade seja sólida, existem lacunas entre o conteúdo acadêmico e a prática diária da profissão. Essa percepção indica que o preparo foi efetivo, mas não completo em todos os detalhes, possivelmente exigindo que o recém-formado buscasse por conta própria conhecimentos específicos, como novas tecnologias ou habilidades comportamentais, para acompanhar a dinâmica do mercado.

No contexto de exigências do mercado, investigou-se também o impacto da proficiência em idiomas estrangeiros quanto a ampliação das oportunidades de trabalho. O resultado reafirma o vínculo histórico entre o secretariado executivo e a competência linguística, um total de 30 respondentes concordou que o domínio de outro idioma funcionou como um facilitador para o acesso a mais opções profissionais. Deste grupo, destaca-se a predominância da resposta 'concordo totalmente', assinalada por 20 egressos, conforme tabela 7. Tais dados evidenciam que, em um cenário globalizado, a fluência não atua apenas como um diferencial, mas como um requisito estrutural, permitindo ao profissional transitar por empresas multinacionais e

cargos complexos, fugindo da estagnação em posições que demandam apenas o idioma nativo.

Tabela 7 - Percepção dos egressos sobre a formação e competências.

Variável Analisada	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo /Nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente	Total
Preparo do Curso para o Mercado	2 (4,65%)	4 (9,30%)	4 (9,30%)	19 (44,19%)	14 (32,56%)	43 (100%)
Idioma como ampliador de opções	2 (4,65%)	3 (6,98%)	8 (18,60%)	10 (23,26%)	20 (46,51%)	43 (100%)

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Além da formação teórica, a realização de estágio durante a graduação consolidou-se como uma etapa fundamental para a práxis secretarial. A maioria dos respondentes (28 egressos) afirmou ter vivenciado essa experiência, um dado que se conecta diretamente aos baixos índices de desemprego pós-formatura observados. Essa alta adesão sugere que o estágio funcionou como uma porta de entrada eficaz, permitindo o desenvolvimento de *networking* e competências comportamentais que facilitaram a efetivação ou a recolocação imediata. Além disso, ao detalhar essas experiências, nota-se um perfil de estabilidade, pois, dos 28 estagiários, 17 realizaram apenas um único estágio. Isso indica a prevalência de contratos de longa duração, permitindo um aprofundamento maior na cultura organizacional da empresa. Por outro lado, o grupo restante buscou diversificar sua atuação, realizando entre dois e cinco estágios, o que lhes conferiu uma visão mais plural sobre diferentes setores e modelos de gestão. Isso reforça o modelo de Gutierrez (2024), que destaca a dimensão "institucional e de formação". Para a autora, as Instituições de Ensino Superior têm o papel de preparar e conectar o aluno ao mundo do trabalho. O fato de a maioria dos egressos ter conseguido emprego após o estágio comprova que, como Marques et al. (2021) afirmaram, as atividades práticas e extracurriculares desenvolvidas na universidade são fundamentais para que o aluno consiga aplicar seus conhecimentos e ser contratado.

A Tabela 8 mostra a duração dos estágios, em relação as respostas dos egressos, que por sua vez, mostram um cenário predominante situado na faixa de 13

a 24 meses, apontada por 11 respondentes. Esse período é considerado ideal para o ciclo de aprendizado corporativo, pois permite ao estagiário vivenciar todas as etapas anuais da rotina organizacional e consolidar competências. Somando-se a esse grupo os respondentes com cargas horárias superiores acima de 25 meses, conclui-se que a maioria dos estagiários acumulou mais de um ano de experiência prática. Isso indica que os egressos chegam ao mercado de trabalho formal não como iniciantes crus, mas com uma bagagem profissional robusta adquirida ainda durante a graduação.

Duração do estágio realizados pelos egressos, durante o período de graduação, dispostos na tabela 6.

Tabela 8 - Quantidade em meses da duração do estágio.

Período de meses	Número de menções	%
01 - 12	9	32,14%
13 - 24	11	39,29%
25 - 36	6	21,43%
37 - 48	2	7,14%
Total	28	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

A importância dessa bagagem prática é confirmada ao se investigar as barreiras de entrada no mercado formal (CLT). Para 25 respondentes, a experiência anterior foi um pré-requisito indispensável para a contratação. Considerando que a maioria da turma é recém-formada, infere-se que essa exigência dos recrutadores foi suprida justamente pela vivência do estágio, o que valida sua função estratégica na carreira. Por outro lado, o mercado também se mostrou acessível para quem está iniciando, pois 17 respondentes afirmaram não ter precisado comprovar experiência prévia, indicando que ainda há espaço para a contratação de perfis 'júnior', onde as empresas apostam no potencial de desenvolvimento do candidato dentro da própria organização.

Diferente da experiência profissional, que se mostrou um pré-requisito forte, a vivência internacional não apareceu como um fator determinante para a contratação. Apenas uma minoria de 5 egressos sentiu que ter viajado ou morado fora (intercâmbio) fez a diferença na seleção. Esse dado revela um pragmatismo do mercado, o fato dos empregadores parecerem priorizar a competência técnica, em detrimento da experiência no exterior. Isso sugere uma democratização do acesso às vagas, onde o candidato que obteve fluência estudando no próprio país consegue competir em igualdade com aquele que realizou intercâmbio. Isso está de acordo com Munhoz

(2005; 2007), que defende que a empregabilidade depende da atratividade do indivíduo, ou seja, de o profissional se manter atualizado para ser desejado pelas empresas. Além disso, Muller, Maia e Frohlich (2025) comprovaram que secretários com formação superior e bilíngues possuem as maiores médias salariais, validando a percepção dos egressos da UFC de que investir na formação traz retorno.

Em suma, a análise do fator – Inserção no mercado, revela que uma inserção bem-sucedida dos egressos no mercado de trabalho é sustentada por um tripé: formação acadêmica, competência linguística e, fundamentalmente, a prática do estágio. Os dados indicam que o estágio não serviu apenas como um momento de aprendizado, mas funcionou como a validação da experiência profissional exigida pelos recrutadores, preenchendo as lacunas práticas que a sala de aula, isoladamente, não conseguiu suprir. Além disso, observa-se um mercado pragmático, que valoriza a competência técnica como idiomas e rotinas em detrimento de experiências internacionais, tornando a carreira acessível a quem se dedica a construir uma bagagem sólida ainda durante a graduação.

4.5 Fator - Oportunidade

Quanto à disponibilidade de ofertas de formação complementar, a visão dos participantes é otimista, 31 respondentes concordam que a região oferece boas opções de estudo. Apenas uma minoria de 3 egressos apontou escassez, enquanto 9 se mantiveram neutros. Esse cenário positivo indica que o mercado educacional local é ativo, mas também pode refletir a influência do Ensino à Distância (EAD). É provável que o acesso a cursos *online* esteja suprimindo a necessidade de qualificação, fazendo com que a oferta física presencial deixe de ser o único caminho para a atualização profissional, tornando a escassez local um problema menos perceptível.

Ao mensurar a competitividade das vagas, os dados apresentam um resultado revelador. A maior parte das respostas concentrou-se na neutralidade, apontada por 15 egressos, seguida por 10 respondentes que discordaram da existência de alta concorrência. Somando-se esses grupos, observa-se que, para a maioria da amostra (58,13%), o ingresso no mercado não foi sentido como uma disputa acirrada. Esse fenômeno pode ser atribuído diretamente à dinâmica de efetivação via estágio analisada anteriormente, ao serem contratados pelas empresas onde já atuavam, esses profissionais contornaram os processos seletivos abertos ao

grande público, vivenciando uma transição mais suave e menos competitiva para o emprego formal.

Na sequência, ao comparar o volume de oportunidades que o mercado disponibiliza para profissionais em secretariado com a de outras áreas, será possível notar um resultado expressivo. Da amostra de 43 egressos, 35 responderam perceber que a oferta é quantitativamente menor do que em outros setores. Esse dado deve ser interpretado com cautela. Ele não indica necessariamente uma crise na área, mas reflete a natureza da profissão. O secretariado executivo é um cargo de confiança, tipicamente singular nas equipes. Portanto, trata-se de um mercado com menor volume absoluto de anúncios, mas que conforme comprovado pela alta taxa de ocupação dos egressos vista anteriormente, o mercado possui liquidez suficiente para absorver a mão de obra qualificada disponível.

A alta taxa de ocupação dos egressos, mesmo diante de crises econômicas recentes, mostra a resiliência da profissão. Santos e Moretto (2011) já haviam identificado que o nível de emprego dos secretários acompanha o crescimento econômico do país. O fato de os egressos da UFC estarem empregados sugere que, apesar da escassez de vagas mencionada por Munhoz (2005) e da queda de vínculos formais citada por Cielo (2023) pós-pandemia, o mercado local continua absorvendo mão de obra qualificada, valorizando quem possui as competências comportamentais e técnicas desenvolvidas na graduação.

Tabela 9 - Oferta de formação e o mercado de secretariado executivo.

Variável Analisada	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo/ Nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente	Total
Existência de oferta de formação complementar	2 (4,65%)	1 (2,33%)	9 (20,93%)	19 (44,19%)	12(27,91%)	43 (100%)
Mercado caracterizado por alta competitividade	4 (9,30%)	6 (13,95%)	15(34,88%)	13 (30,23%)	5(11,63%)	43 (100%)

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Em síntese, a análise do fator - Oportunidade revela que o mercado de secretariado executivo funciona sob uma lógica de nicho, e não de massa. Embora o volume quantitativo de vagas seja percebido como inferior ao de outras áreas, isso não se traduz em um cenário de competitividade predatória. Pelo contrário, os dados indicam um equilíbrio favorável: a oferta de qualificação na região é existente e o

mercado consegue absorver a mão de obra disponível sem gerar grandes disputas, muitas vezes porque a efetivação via estágio atua como um facilitador, permitindo que o profissional garanta sua vaga antes mesmo de ela ser aberta ao público geral.

4.6 Fator - Busca

Diante da necessidade de se destacar em um mercado de nicho, a proatividade no ambiente digital surge como uma estratégia essencial. Os dados demonstram uma forte adesão ao *marketing* pessoal *online*, onde, 29 respondentes afirmaram utilizar recursos virtuais para ampliar sua visibilidade e perspectivas de carreira. Deste grupo, a opção 'concordo totalmente' foi a mais escolhida, com 15 indicações. Esse resultado sugere que o profissional de secretariado compreende que, na atualidade, a gestão da carreira passa obrigatoriamente pela presença digital, eles não esperam pelas vagas, eles utilizam a tecnologia para se posicionarem como talentos disponíveis e conectados.

Quanto ao alinhamento estratégico das ações profissionais, a autoavaliação é amplamente positiva. A maioria da amostra responde que agiu de forma estratégica, sendo 22 respostas para 'concordo totalmente' e 13 para 'concordo parcialmente'. A predominância da concordância total indica uma alta eficácia no planejamento de carreira. Já o grupo do 'concordo parcialmente' e os 6 respondentes neutros sugerem que, para uma parcela da turma, a trajetória profissional exigiu adaptações. Embora houvesse uma estratégia inicial, as dinâmicas do mercado podem ter exigido desvios de rota ou improvisações, o que é natural em qualquer construção de carreira, sem que isso invalide o mérito das conquistas alcançadas.

Quanto à postura ativa, pode-se dizer que ela reflete diretamente na autoconfiança para enfrentar os processos seletivos. Ao mensurar o sentimento dos egressos em relação a entrevistas e testes técnicos, o resultado foi positivo, 37 respondentes (86% da amostra) afirmaram sentir-se aptos para essas etapas. O destaque vai para a opção 'concordo totalmente', escolhida por 28 egressos (65,12%). Esse alto índice de segurança indica que os formados possuem o que se pode chamar de 'competência de empregabilidade'. Ou seja, eles não detêm apenas o conhecimento técnico da profissão, mas também dominam a linguagem e a postura

exigida pelos recrutadores, o que reduz as barreiras de entrada e facilita a aprovação no mercado de trabalho.

Fundamental para essa segurança é o domínio das relações humanas. A autoavaliação sobre as habilidades de convívio e comunicação apresentou os índices expressivos, no qual, 36 respondentes (83,72%) concordaram totalmente que possuem aptidão para o trabalho em equipe e orientação para o serviço. Somando-se aos 4 que concordaram parcialmente, tem-se um cenário de quase unanimidade. Apenas 3 egressos (1 neutro e 2 discordantes) não se viram plenamente contemplados. Esses dados confirmam que as competências interpessoais constituem o pilar mais sólido do perfil desses profissionais, validando a ideia de que o secretário executivo é um gestor de relacionamentos.

Tabela 10 - Estratégias de busca e autopercepção de competências

Variável Analisada	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo/Nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente	Total
Uso de recursos virtuais para visibilidade	3 (6,98%)	5 (11,63%)	6 (13,95%)	14 (32,56%)	15 (34,88%)	43 (100%)
Definição e ação para objetivos profissionais	0 (0,00%)	2 (4,65%)	6 (13,95%)	13 (30,23%)	22 (51,16%)	43 (100%)
Competência em processos seletivos	1 (2,33%)	3 (6,98%)	2 (4,65%)	9 (20,93%)	28 (65,12%)	43 (100%)
Habilidade interpessoais e colaborativos	0 (0,00%)	2 (4,65%)	1 (2,33%)	4 (9,30%)	36 (83,72%)	43 (100%)

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Em suma, a análise do fator - Busca revela que o egresso de secretariado executivo não assume uma postura passiva diante do mercado, mas sim de alto protagonismo. Os dados comprovam que a empregabilidade desses profissionais é sustentada por um tripé estratégico: o uso intencional de ferramentas digitais para visibilidade, um planejamento de carreira consciente e uma sólida competência comportamental. Essa combinação explica por que, mesmo em um mercado de nicho, a maioria se sente segura para enfrentar processos seletivos, consolidando a imagem de um profissional que não apenas domina a técnica, mas também a arte de se relacionar e gerir a própria trajetória.

4.7 Fator - Formação

Quanto à viabilidade de cursar uma formação complementar ou pós-graduação, dada as respostas dos egressos participantes, pode-se inferir que o cenário é predominantemente favorável. Para a amostra composta por 27 respondentes, o acesso a esses recursos educacionais é uma realidade possível. Esse índice sugere que a expansão de cursos na modalidade à distância (EAD) e a diversificação de instituições de ensino podem ter contribuído para democratizar o acesso à especialização. No entanto, não se pode ignorar a parte de 16 respondentes que ainda encontra dificuldades de acesso, indicando que políticas de incentivo ou bolsas de estudo ainda são necessárias para universalizar a educação continuada na área.

Ao questionar se a formação foi suficiente para a inserção no mercado, os dados evidenciam uma divisão importante na percepção da turma. A maioria, representada por 29 respondentes, considerou o preparo adequado, o que válida a pertinência da estrutura curricular ofertada pela universidade. Contudo, uma parcela significativa de 14 egressos (32,56%) avaliou-a como insuficiente. Esse índice de insatisfação sugere que, apesar da qualidade reconhecida pela maior parte dos alunos, existem descompassos pontuais entre o conteúdo acadêmico e as demandas reais do cotidiano corporativo. É provável que a dinâmica acelerada das organizações exija competências específicas, sendo técnicas ou comportamentais, que uma formação generalista não consegue suprir em sua totalidade, transferindo para o recém-formado a necessidade de buscar atualizações complementares logo após a graduação.

Essa distinção entre o preparo para o mercado e qualidade acadêmica fica evidente ao se analisar o grau de contentamento com a formação. Os resultados validam o ensino ofertado, onde, 37 respondentes (86,05%) declararam-se satisfeitos com sua trajetória na universidade, restando apenas uma minoria de 6 egressos (13,95%) que manifestou insatisfação. Esse alto índice de aprovação sugere que, mesmo diante das lacunas pontuais de inserção citadas anteriormente, a experiência educacional como um todo, abrangendo corpo docente, infraestrutura e base teórica, cumpriu seu papel, atendendo ou superando as expectativas da vasta maioria dos alunos.

Tabela 11 - Percepção dos egressos sobre a formação acadêmica e continuada.

Variável Analisada	Avaliação Positiva	Avaliação Negativa	Total
Acessibilidade à Formação Continuada	27 (62,79%)	16 (37,21%)	43 (100%)
Suficiência da Formação para Inserção	29 (67,44%)	14 (32,56%)	43 (100%)
Satisfação Global com a Formação UFC	37 (86,05%)	6 (13,95%)	43 (100%)

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Em síntese, a análise da dimensão Formação válida a qualidade acadêmica da instituição, evidenciada pelo alto índice de satisfação global dos egressos. Observa-se, contudo, que o sentimento de preparo para o mercado não depende exclusivamente da sala de aula: a correlação entre a 'insuficiência' da formação e a não realização de estágios sugere que a vivência prática é o elemento chave que transforma o conhecimento teórico em competência profissional. Assim, conclui-se que a universidade cumpre com êxito seu papel educacional, entregando uma base sólida que, quando complementada pelo estágio e pela educação continuada, resulta em profissionais realizados com sua trajetória acadêmica.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo investigou a empregabilidade dos secretários executivos recém-formados pela Universidade Federal do Ceará (UFC), com base no modelo de Gutierrez (2024) que trata dos 6 fatores de empregabilidade.

Primeiramente, no que tange o objetivo da pesquisa, os fatores: mercado, universidade inserção, oportunidade, busca e formação, foram abordados. O fator mercado para o secretário executivo na região apresenta um cenário de absorção, caracterizado pela rápida inserção dos egressos em regimes formais de trabalho. No entanto, observa-se um descompasso entre a empregabilidade plena e a valorização financeira imediata. O mercado reconhece a necessidade técnica do profissional e o contrata, mas tende a enquadrá-lo em faixas salariais iniciais que nem sempre refletem a complexidade estratégica da função, configurando um ambiente de oportunidades reais, porém marcado pelo desafio da ascensão remuneratória.

A análise do fator universidade, permitiu concluir que a instituição de ensino desempenha um papel fundamental de aprovação profissional. A formação acadêmica não é percebida apenas como uma etapa burocrática, mas como um selo de qualidade que goza de alta credibilidade perante os empregadores. Embora existam desafios naturais na transposição da teoria para a prática, a satisfação global dos egressos atesta que a universidade entrega uma base sólida, ética e conceitual, essencial para a sustentação da carreira a longo prazo.

Já no fator inserção, pode-se concluir que a vivência prática atua como o principal divisor de águas na trajetória do recém-formado. O estágio supervisionado deixa de ser apenas um componente curricular para se tornar uma estratégia vital de empregabilidade, funcionando como um mecanismo que antecipa a experiência exigida e reduz as barreiras de entrada. Portanto, a inserção no mercado formal não é aleatória, mas sim uma consequência direta da maturidade profissional adquirida precocemente dentro das organizações ainda durante a graduação.

O fator oportunidade revela que o campo de atuação do secretariado executivo opera sob uma lógica de nicho e não de massa. Conclui-se que, embora o volume quantitativo de vagas seja menor em comparação a outras áreas, a qualidade dessas oportunidades se destaca pela estabilidade e pela menor concorrência predatória. O mercado oferece um espaço consolidado para quem possui qualificação,

onde a escassez de anúncios reflete a singularidade do cargo nas estruturas organizacionais, e não uma retração da demanda.

Já no fator de busca, fica evidente o perfil protagonista do egresso. Conclui-se que a conquista da vaga não ocorre por acaso, mas é fruto de um posicionamento intencional e estratégico. O profissional recém-formado demonstra compreender que a competência técnica deve ser acompanhada de visibilidade, utilizando ferramentas digitais e *marketing* pessoal para se destacar. Essa postura ativa, aliada à segurança demonstrada nos processos seletivos, confirma que o egresso está alinhado às dinâmicas modernas de recrutamento.

Por fim, a análise do fator formação, concluiu que a graduação constitui o alicerce indispensável da carreira. A formação é validada como um diferencial competitivo determinante, contudo, a complexidade do mercado exige que o diploma seja complementado por competências fluídas, como o domínio de idiomas e habilidades comportamentais. Assim, a educação formal cumpre seu papel de habilitação, enquanto a excelência profissional é construída através da educação continuada e da adaptação às demandas emergentes do setor.

Deste modo, o presente estudo cumpriu seu objetivo geral de investigar a empregabilidade dos secretários executivos recém-formados pela Universidade Federal do Ceará (UFC), com base no modelo de Gutierrez (2024) que trata dos 6 fatores de empregabilidade. Conclui-se que o cenário é predominantemente positivo: a empregabilidade desses egressos é uma realidade consolidada, caracterizada por uma inserção rápida e formal no mercado de trabalho, ainda que existem desafios pontuais relacionados à valorização financeira inicial.

As contribuições deste estudo desdobram-se em três vertentes. Academicamente, a pesquisa fortalece a literatura de Secretariado Executivo ao aplicar o modelo de Gutierrez (2024) à realidade local, preenchendo uma lacuna de dados sobre o egresso da UFC. Sob a ótica institucional, os resultados oferecem um diagnóstico valioso para a coordenação do curso, evidenciando o estágio supervisionado como o elo decisivo entre a teoria e a empregabilidade, o que pode nortear futuras atualizações curriculares. Por fim, em âmbito social e profissional, o trabalho entrega à comunidade e ao mercado a comprovação de que o Secretário Executivo é um agente estratégico, com alta capacidade de absorção e estabilidade, desconstruindo estigmas sobre a atuação da área na região.

O presente estudo estabelece um diálogo com as pesquisas de Santos e Moretto (2011) e Bíscoli, Durante e Bulgacov (2016), baseadas em dados da RAIS. Os resultados corroboram que a empregabilidade da área se mantém alinhada às demandas do mercado de trabalho. No tocante ao perfil demográfico, embora a predominância feminina persista, evidencia-se uma tendência de maior inserção masculina, configurando uma nova distribuição estimada em 60% de mulheres para 40% de homens, em relação a amostra de 43 respondentes.

Como limitações deste estudo, destaca-se o escopo geográfico, especificamente a dinâmica do mercado de trabalho da região metropolitana de Fortaleza, onde a universidade está inserida e onde a maioria dos secretários executivos estão presentes. As conclusões sobre empregabilidade e faixas salariais estão condicionadas à realidade econômica local, não sendo necessariamente extensíveis a outros polos de atuação do secretariado executivo no país.

Futuros estudos podem aprofundar ainda mais sobre a empregabilidade dos secretários executivos, tanto em âmbito estadual, quanto em âmbito nacional, na questão de atualização, como foram os casos dos autores que trabalharam com os dados da RAIS. O fato é que a falta de atualização de dados como esses (empregabilidade) influencia diretamente no ingresso de novos profissionais na área, medo de não conseguirem ingressar ou não trabalharem na área, como também na valorização desses profissionais no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- BALASSIANO, Moises; SEABRA, Alexandre Alves de; LEMOS, Ana Heloisa. Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano?. **RAC. Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, n. 4, p. 1-15, nov/dez. 2005. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/237040930_Escolaridade_salarios_e_empr_egabilidade_tem_razao_a_teorica_do_capital_humano. Acesso em: 20 mai. 2025
- BISCOLI, Fabiana Regina Veloso ; DURANTE, Daniela Giaretta ; BULGACOV, Yara Lúcia Mazziotti . Prática profissional do secretariado executivo em organizações: Índícios de uma prática no contexto social brasileiro. **Espacios (Caracas)** , v. 37, p. 1-16, 2016. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a16v37n11/16371117.html> . Acesso em: 02 out 2025
- BOUCINHA, Daniela; ANDRADE, Alexsandro Luiz de; VIEIRA, Diana Aguiar; OLIVEIRA, Manoela Ziebell de. Preditores da empregabilidade individual de profissionais em transição de carreira. **Revista da Associação Portuguesa de Psicologia**, Rio Grande do Sul, v. 34, n. 2. p. 179-187, dez. 2020. Disponível em: <https://revista.appsicologia.org/index.php/rpsicologia/article/view/1614>. Acesso em: 05 fev. 2025.
- CIELO, Ivanete Daga. Da formação superior à ocupação das vagas de emprego formal: panorama da área de secretariado no Brasil. **Revista Expectativa**, Toledo, v. 22, n. 4, p. 1-25, out. 2023. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/31435>. Acesso em: 03 jan. 2025.
- Creswell, Jonh W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- FRAGOSO, Antonio; VALADAS, Sandra T; PAULOS, Liliana. Ensino superior e empregabilidade: Percepções de estudantes e graduados, empregadores e acadêmicos. **Revista Educação & Sociedade**. São Paulo, v. 40, p. 1-15, dez. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/DQ5KTMJnXW4LC6pLQmnNSMF/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 23 maio 2025.
- Gray, David. E. **Pesquisa no mundo real**. 2 ed. Porto Alegre, Penso, 2012.
- GUTIERREZ, Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos. Empregabilidade. In: GUTIERREZ, Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos. **Empregabilidade: Um estudo com jovens de um Programa de Aprendizagem profissional**. 2024. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2024. p. 17-142. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/40029>. Acesso em: 05 mai 2025
- MARQUES, Gabriela Carneiro; BASTOS FILHO, Reinaldo Antônio; SILVA JUNIOR, Alessandro Carlos; COSTA, Adriana Pereira. A influência das atividades extracurriculares na empregabilidade do egresso do curso de Secretariado Executivo Trilíngue da Universidade Federal de Viçosa. **Revista Expectativa**, Toledo, v. 20, n.

3, p. 1-21, jul. 2021. Disponível em: [https://e-
revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/22082](https://e-
revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/22082). Acesso: 17 jan. 2025.

MENDONÇA, André Vanessa Ferreira; MATTOS, Carlos André Corrêa de; LAURINHO, Ícaro Saraiva; FRANCO, Bianca Suelem do Nascimento. Autoeficácia e autopercepção de empregabilidade: uma investigação entre concluintes do ensino superior. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 13, n. 2. p. 67-84, mai. 2020. Disponível: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/4870>. Acesso em: 03 mar. 2025.

MULLER, Rodrigo; MAIA, Fernanda Landolfi; FROHLICH, Samantha. O Secretariado no Brasil em Números: uma Análise dos Dados da RAIS no Período de 2015 a 2020. **Revista Gestão e Secretariado – GeSec**, Paraná, v. 16, n. 4, p. 01-21, abr. 2025. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/4805>. Acesso em: 20 mai. 2025

MUNHOZ, Gláucia de Souza. Empregabilidade e educação corporativa: um estudo de caso. **Revista Cesumar – Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, Paraná, v. 12, n. 2, p. 199–220, 2007. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revcesumar/article/view/559>. Acesso em: 23 maio. 2025.

MUNHOZ, Gláucia de Souza. Empregabilidade: do resgate conceitual às exigências atuais do mercado. *Revista Cesumar – Ciências Humanas e Sociais Aplicadas*, Paraná, v. 10, n. 2, p. 25–52, 2007. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revcesumar/article/view/255>. Acesso em: 23 maio. 2025.

RODRIGUES, Antonia Aline; ROSA, Jaqueline Silva; FERKO, Georgia Patricia Silva; MELO, Marta Margareth Braid. Empregabilidade profissional: O secretariado executivo em foco na Amazônia Setentrional. **Revista de Gestão e Secretariado - GeSec**, São Paulo, v. 7, n. 3, p. 66-95, set./dez. 2016. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/480/pdf>. Acesso em: 21 mai. 2025

RIBEIRO, Deborah Caroline dos Reis; WEBER, Milena Tais Dias; CIELO, Ivanete Daga; CANEVESI, Fernanda Cristina Sanches. A empregabilidade em secretariado executivo: o caso dos padrões estéticos e comportamentais. **Revista Expectativa**, Paraná, v. 19, n. 1, p. 162-183, jan./jun. 2020. Disponível em: [https://e-
revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/24211](https://e-
revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/24211) Acesso em: 02 out.

SANTOS, Magda Elisabete dos.; MORETTO, Cleide Fátima. O mercado de trabalho do secretário executivo no contexto na dinâmica produtiva e do emprego recentes no Brasil. **Secretariado Executivo em Revist@**, UPF, n. 7, p. 21-35, 2011. Disponível em: <https://ojs.upf.br/index.php/ser/issue/view/308>. Acesso em: 09 out.

SANTOS, Tânia Mara Daver. Resiliência, proatividade e organização: A adaptação do perfil dos profissionais de secretariado executivo. **Revista Scribes**, Viçosa, v. 1, n. 1, p. 90-105, jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/SCRIBES/article/view/10638>. Acesso em: 20 jan. 2025.

TORRICO, Grasiela; NUNES, Maiana Farias Oliveira; CRUZ, Roberto Moraes. A percepção de empregabilidade de trabalhadores em condições incertas do mercado de trabalho. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 15, n. 1, p. 150-166, jan.

2022. Disponível em:

<https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/6616>. Acesso em:
04 mar. 2025.

ANEXO A - QUESTIONÁRIO DO ESTUDO TRADUZIDO E ADAPTADO – JOVENS EGRESSOS DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM

Empregabilidade: um estudo com jovens aprendizes de um programa de aprendizagem profissional.

INFORMAÇÕES GERAIS

Olá, meu nome é Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, sou mestranda responsável pela pesquisa “Empregabilidade: um estudo com jovens aprendizes em um programa de aprendizagem profissional”, que tem por objetivo investigar a empregabilidade de jovens aprendizes egressos de um programa de aprendizagem profissional, sob orientação do Professor Dr. Erico Rentería Pérez.

Estamos entrando em contato com você para solicitar sua valiosa colaboração no estudo, com o intuito de conhecer sua experiência e impressões sobre temas associados com esta pesquisa, fornecendo-nos informações importantes por meio de um questionário online, com duração média de 10 minutos.

Para participar é necessário ter sido egresso do Programa de Aprendizagem Profissional (Jovem Aprendiz) do Sesc Bahia e ter entre 18 e 29 anos de idade. Sua participação será voluntária, e as respostas serão tratadas de forma confidencial e anônima para fins de pesquisa. Agradecemos desde já a sua disponibilidade para responder o questionário. Empregabilidade: um estudo com jovens aprendizes em um programa de aprendizagem profissional.

1. Por gentileza, leia com atenção o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e caso aceite participar do estudo, este documento será emitido em duas vias assinadas por você e pelo pesquisador, e você receberá uma cópia assinada do mesmo por e-mail ou por outra forma de contato que deverá ser informada por você na última pergunta do questionário. É importante que esta cópia seja guardada por você em seus arquivos.

1. 1. Esse questionário* faz parte de uma investigação da linha de Pesquisa Indivíduo e Trabalho: Processos Micro-Organizacionais, Psicologia Organizacional e do Trabalho, do Programa de Pós-graduação em Psicologia - PPGPSI da Universidade Federal da Bahia, e compõe a pesquisa “Empregabilidade: um estudo com jovens aprendizes em um programa de aprendizagem profissional.”, realizada pela mestranda Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, sob orientação do professor Dr. Erico Rentería Pérez (UFBA).

O estudo que conta com a coparticipação do Sesc - Administração Regional no Estado da Bahia e do Senac - Administração Regional no Estado da Bahia, tem como objetivo investigar em que medida a participação de jovens em programas de aprendizagem profissional traz implicações para a empregabilidade, a partir da perspectiva dos jovens egressos de um programa de aprendizagem profissional em uma empresa de grande porte, seus empregadores e professores das instituições formadoras.

Estamos entrando em contato com você para solicitar sua valiosa colaboração no estudo, com o intuito de conhecer sua experiência e impressões sobre temas associados com esta pesquisa, fornecendo-nos informações importantes por meio do preenchimento de um questionário online (Plataforma E-enquete.com), com duração média de 10 minutos.

2. A participação é voluntária e não haverá nenhum tipo de pagamento ou gratificação financeira por esta. Você tem total liberdade para não responder qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa ou para retirar seu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isto traga prejuízo. Caso queira entrar em contato com Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, responsável pela pesquisa, isto poderá ser feito no endereço Rua Varandas da Serra, nº 97, Novo Horizonte, Salvador – Bahia, CEP 41.218-168, telefone (71) 99161-6841, e-mail: suzanapilar@yahoo.com.br.

3. Os procedimentos nessa pesquisa obedecem aos Critérios da Ética na Pesquisa com Seres Humanos conforme as Resoluções n. 510/2016 e n. 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, bem como do Ofício 02/2021 da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. Os procedimentos utilizados

oferecem riscos mínimos para o participante como desconforto, cansaço ou dano emocional associados à lembrança de alguns eventos diante da temática abordada. Como medida para minimizar estes riscos, será garantido, além do sigilo em relação as suas respostas, o acesso a uma plataforma online especializada em coleta de dados, possibilitando um maior conforto e perspectiva mais humanizada, visando obtenção de informações, apenas no que diz respeito àquelas necessárias para a pesquisa, sendo garantido ainda, no caso em que a participação desperte algum desconforto, que possa parar de responder a qualquer momento.

Caso se sinta incomodado (a) em decorrência da pesquisa, você poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável, Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, no endereço Rua Varandas da Serra, nº 97, Novo Horizonte, Salvador – Bahia, CEP 41.218-168, telefone (71) 99161-6841, e-mail: suzanapilar@yahoo.com.br, que lhe dará toda a assistência e acompanhamento necessário para a resolução de eventos adversos, caso ocorram, incluindo aqui encaminhamento médico, psicológico, ou de outra ordem, se necessário, durante ou mesmo após conclusão da pesquisa. Você pode pleitear junto ao pesquisador responsável, o ressarcimento de possíveis despesas decorrentes de sua participação na pesquisa. Você também tem o direito de pleitear indenização a que tenha direito, em caso de danos decorrentes de sua participação na pesquisa.

Por se tratar de pesquisa em ambiente virtual (envolve a utilização da internet, e-mails, WhatsApp, formulários disponibilizados por programas, etc.) existem riscos característicos deste ambiente, como vazamento de informações, dentre outros riscos em função das limitações das tecnologias utilizadas, ocorrendo limitações da pesquisadora para assegurar total confidencialidade e potencial risco de violação de dados dos participantes. Para minimizar estes riscos, a pesquisadora responsável utilizará plataforma especializada para este tipo de pesquisa (E-encuesta) e fará o download imediato dos registros e dados coletados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem", tendo acesso aos dados apenas os envolvidos com a pesquisa.

4. Confidencialidade: todas as informações coletadas nesse estudo são estritamente sigilosas e confidenciais. O aceite do Termo de Consentimento Livre Esclarecido é uma condição para participação na pesquisa. As respostas ao questionário não serão identificadas com o seu nome. Apenas membros do grupo de pesquisa terão conhecimentos dos dados. Após o período de 5 anos, os dados serão destruídos. Também será garantido o anonimato e preservação da imagem da instituição.

5. Benefícios: ao contribuir com esta pesquisa você não deverá ter nenhum benefício direto, mas esperamos que os resultados do estudo possibilitem apresentar aos formuladores de políticas públicas, Estado, sociedade, organizações, Academia e para os jovens, de que forma estes programas de inclusão produtiva através do trabalho impactam na empregabilidade de um grupo objetivo como o escolhido.

6. Pagamento: você não terá nenhum tipo de despesa por participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação.

Concordo em participar do presente estudo, bem como autorizo a utilização dos dados fornecidos para fins dessa pesquisa e publicações associadas a ela. Entendo que todo o material desta pesquisa será mantido em sigilo sob a guarda da pesquisadora responsável por este estudo, Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia – PPGPSI da Universidade Federal da Bahia. Caso queira entrar em contato com a pesquisadora responsável Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, poderá ser feito no endereço Rua Varandas da Serra, nº 97, Novo Horizonte, Salvador – Bahia, CEP 41.218-168, telefone (71) 99161-6841, e-mail: suzanapilar@yahoo.com.br.

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da UFBA (CEPIPS), que poderá ser contatado no endereço Rua Aristides Novis, Campus São Lázaro, 197, Federação, CEP 40.170-055, Salvador, Bahia; Tel. (71)3283-6457, cepips@ufba.br.

Se você concorda com os termos deste estudo e deseja participar, clique na guia "Siguiete" no canto inferior direito desta tela para acesso ao conteúdo do questionário.

Esse Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será emitido em duas vias assinadas por você e pelo pesquisador, e você receberá uma cópia assinada do mesmo por e-mail ou por outra forma de contato que deverá ser informada por você na última pergunta do questionário.

É importante que esta cópia seja guardada por você em seus arquivos.

*Tradução e adaptação autorizada do instrumento “Medição da Empregabilidade Profissional de Graduados Universitários” de Aatoria de Rentería et al.,(2018). Grupo de Pesquisa em Psicologia Organizacional e do Trabalho - Universidad del Valle - Colombia.

Esclarecimento: a seguir serão apresentados itens e blocos temáticos com indicações gerais de opções de resposta. No questionário digital, estas opções apareceram detalhadas para cada respondente.

1. Idade (faixa entre 18 e 29)

2. Sexo (quatro opções de posicionamento)

3. Cor/raça (seis opções de posicionamento)

4. Estado e Município de residência (lista derivada do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE)

5. Período de conclusão do programa de aprendizagem (anterior a 2011 e até 2022)

6. Se você finalizou ou está realizando algum curso, graduação, pós-graduação, especialização ou outro, por favor, informe (níveis estabelecidos pelo MEC, incluindo pós-graduação)

7. Quantas ofertas ou opções de trabalho/emprego você recebeu no último ano, nas quais você teve a opção de escolher ou decidir aceitar? (0 a mais de 5)

8. Quanto tempo você tem estado desempregado ou não tem trabalhado involuntariamente desde o término do programa de aprendizagem profissional? (0 meses, até 2 meses, entre 2 e 6 meses, entre 6 meses e 12 meses e mais de 1 ano)

9. Nome da atividade, cargo ou trabalho que você desempenha atualmente.

10. Indique se neste momento você exerce uma segunda ou terceira atividade, cargo ou emprego simultaneamente que também gera renda. (Se você não trabalhou até agora, pule para a próxima pergunta)

Trabalho ou atividade 1

Trabalho ou atividade 2

Trabalho ou atividade 3

11. Marque em cada caixa a opção que melhor corresponde a cada um dos trabalhos ou atividades que você mencionou na pergunta anterior.

Trabalho ou atividade 1

Tipo/Modalidade de trabalho (apresentaram-se 13 opções de modalidades de forma de contratação)

Dedicação de trabalho (apresentaram-se 4 opções de tempo de dedicação ao trabalho)

Tipo de contrato (apresentaram-se 8 opções de tipo de contrato)

Salário ou rendimento do trabalho (Até 1 SM, até 2 SM, entre 3 e 4 SM e 5 SM ou mais) Trabalho ou atividade 2

Tipo/Modalidade de trabalho (apresentaram-se 13 opções de modalidades de forma de contratação)

Dedicação de trabalho (apresentaram-se 4 opções de tempo de dedicação ao trabalho)

Tipo de contrato (apresentaram-se 8 opções de tipo de contrato)

Salário ou rendimento do trabalho (Até 1 SM, até 2 SM, entre 3 e 4 SM e 5 SM ou mais) Trabalho ou atividade 3

Tipo/Modalidade de trabalho (apresentaram-se 13 opções de modalidades de forma de contratação)

Dedicação de trabalho (apresentaram-se 4 opções de tempo de dedicação ao trabalho)

Tipo de contrato (apresentaram-se 8 opções de tipo de contrato)

Salário ou rendimento do trabalho (Até 1 SM, até 2 SM, entre 3 e 4 SM e 5 SM ou mais).

12. Indique o tipo de empresa, organização ou tipo de contratante com quem trabalha, bem como o estado e município em que trabalha (se não trabalha atualmente, passe para a próxima pergunta).

Estado (lista derivada do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE)

Município (lista derivada do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE)

Tipo de organização (apresentaram-se 4 opções de tipo de organização)

Atividade Econômica (21 subclasses de acordo com o Cadastro Nacional de Atividades Econômicas - CNAE).

Se você trabalha em um país diferente do Brasil, indique qual é.

<p>Segue abaixo uma série de questões relacionadas à sua inserção e mobilidade no mundo do trabalho. Por favor, indique o grau em que estas descrevem a sua situação pessoal ou a sua área profissional. Para responder, você pode marcar uma das nove opções de resposta disponíveis em cada afirmação. Essas opções representam um continuum de possibilidades que variam de 1 "não característico no meu caso" (primeira opção à esquerda) a 9 "totalmente característico no meu caso" (nona opção à direita). Você também pode marcar a opção separada no final de cada linha se "não sei, não pensei nisso, ou não se aplica ao meu caso ou área" em relação ao que é proposto em cada declaração.</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 ou Não sei / Não pensei nisso / Não se aplica ao meu caso ou área</p>
1. A maioria dos empregos na minha área profissional são intermediados através de empresas temporárias ou subcontratadas.
2. Ser egresso de um programa de aprendizagem profissional foi fundamental quando se trata de ser selecionado para um trabalho na minha carreira.
3. Gerenciar outros idiomas me ajudou a ter mais opções de trabalho.
4. Na região onde me encontro, existem bastante ofertas de formação complementar na área profissional em que atuo.
5. Faço uso de recursos virtuais para me tornar visível e melhorar minhas perspectivas de carreira.
6. Identifico onde quero me projetar profissionalmente, e faço o necessário para alcançá-lo.
7. Na minha área, a maioria das opções de trabalho que são oferecidas vão além do emprego efetivo.
8. Administro bem os critérios e estratégias de procura e obtenção de emprego (por exemplo, apresentar currículos, projetos, fazer entrevistas, etc.).
9. Meu primeiro trabalho como profissional depois do programa de aprendizagem profissional foi através de contatos, redes ou indicações pessoais.
10. Na região onde estou, não há muitas ofertas de emprego na minha área profissional.
11. As opções que tenho para me desenvolver profissionalmente no mercado de trabalho (na área) que me interessa são muito limitadas.
12. As opções de trabalho na minha área profissional caracterizam-se por serem muito competitivas.
13. As opções de trabalho na minha área profissional são caracterizadas por salários muito baixos.
14. Os egressos do programa de aprendizagem profissional têm uma reputação muito boa no mercado de trabalho.
15. Em geral, considero que existem muitas ofertas de emprego na minha área profissional.
16. Os egressos do programa de aprendizagem profissional são bem valorizados no mercado de trabalho em minha área profissional.
17. Os egressos do programa de aprendizagem profissional são bem valorizados no mercado de trabalho em minha área profissional.
18. Ter experiência de trabalho relacionada à área profissional em que atuo facilitou minha entrada no mercado de trabalho que me interessa.
19. Gerencio muito bem no processo de busca de ofertas ou opções de trabalho, ou na gestão e realização de projetos profissionais.
20. Depois de terminar um projeto de trabalho ou ficar desempregado, foi fácil para mim encontrar um novo emprego.
21. O prestígio do programa de aprendizagem profissional do qual participei é fundamental quando se trata de conseguir um bom emprego.
<p>Por favor, indique abaixo em que medida ter as seguintes características tornou mais fácil (ou mais difícil) para você se conectar e se movimentar no mundo do trabalho. Para isso, use a escala que vai de 1 "Isso dificultou muito para mim" (primeira opção à esquerda) a 9 "Facilitou muito para mim" (nona opção à direita). Você também pode marcar a opção separada no final de cada linha se "não</p>

sei, não pensei nisso, ou não se aplica ao meu caso ou área" em relação ao que é proposto em cada declaração. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 ou não sei / Não pensei nisso / Não se aplica ao meu caso ou área
1. Experiência de trabalho anterior em áreas relevantes para a minha área profissional.
2. Distinções, reconhecimentos e méritos de excelência acadêmica.
3. Experiência internacional e intercultural (intercâmbio, estágios, domínio de outros idiomas, etc.)
4. Formação complementar (cursos de atualização, cursos técnicos, cursos de pósgraduação, etc.)
5. Habilidades interpessoais (qualidade humana, comunicação, trabalho em equipe, orientação para o serviço, etc.).
6. Otimismo, perseverança e confiança em mim mesmo.
7. Competências para participar em processos seletivos (critérios de avaliação, testes técnicos e psicotécnicos, entrevistas, etc.)
8. Contatos, redes e relacionamentos sociais.
9. Apoio institucional do programa de aprendizagem (Instituição formadora e Empresa contratante) na procura de emprego.
Tendo em conta a situação decorrente da Pandemia Covid-19, ocorreram mudanças importantes no mundo do trabalho, indique o seu grau de concordância com as seguintes afirmações, sendo 1 "Nada característico no meu caso" e 9 "Totalmente característico no meu caso". 1 2 3 4 5 6 7 8 9 ou Não sei / Não pensei nisso / Não se aplica ao meu caso ou área
1. Existem maiores restrições na inserção, permanência e mobilidade no mercado de trabalho em minha área profissional.
2. Tive uma diminuição da minha remuneração ou rendimento econômico devido à situação atual.
3. Houve uma deterioração ou decadência das minhas condições de trabalho (Tipo de contrato, duração, recursos disponíveis).
Por fim, indique o seu grau de concordância com as seguintes afirmações, sendo 1 "Totalmente característico no meu caso" e 9 "Nada característico no meu caso". 1 2 3 4 5 6 7 8 9 ou Não sei / Não pensei nisso / Não se aplica ao meu caso ou área
1. A formação que recebi no programa de aprendizagem profissional tem sido adequada à minha inserção e mobilidade no trabalho.
2. Estou satisfeito com a formação que recebi no programa de aprendizagem profissional.

Fonte: Gutierrez (2024, p. 132).

ANEXO B - DECLARAÇÃO SOBRE O USO OU NÃO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

“Eu, Bruna Késia Sousa Gomes, responsável pela obra *Empregabilidade dos recém graduados em secretariado executivo*, declaro que as informações prestadas refletem de forma verdadeira e completa o uso de ferramentas de Inteligência Artificial nesta produção, em conformidade com a Resolução de Integridade da UFC e a PORTARIA N° 39/PRPPG/UFC, DE 01 OUTUBRO DE 2025”.

SELECIONE UMA DAS OPÇÕES:

NÃO HOUE USO DE FERRAMENTAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL Declaro que não utilizei, em nenhuma etapa do desenvolvimento do presente trabalho, ferramentas de Inteligência Artificial, incluindo, mas não se limitando a recursos de geração de texto, imagem, código, resumos, traduções ou análises. Assumo integral responsabilidade pelo conteúdo, conforme os princípios de integridade acadêmica e a legislação vigente. (Se marcar esta opção, não é necessário preencher os campos 1 a 5 abaixo.)

HOUE USO DE FERRAMENTAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (Preencher os campos obrigatórios abaixo.)

1. Ferramenta(s) e versão(ões) predominante(s): ChatGPT/Gemini
2. Período de uso: No semestre 2025.1, durante o começo do TCC;
3. Finalidade(s) (marcar todas que se aplicam):

Exploração inicial de ideias

Busca/triagem de literatura

Leitura assistida/Resumos (com conferência humana)

Revisão linguística/Referências

Apoio reprodutível à análise/apresentação (restrito à geração automatizada e reprodutível de tabelas, gráficos, figuras ou visualizações a partir de dados previamente analisados e interpretados pelos autores, sem substituição da análise científica humana)

Programação (sugestão/depuração/documentação)

Transcrição (com anonimização): conversão literal, mediante autorização, de áudios ou vídeos em texto de entrevistas, aulas, reuniões ou palestras, com obrigatória revisão humana, anonimização e respeito aos direitos autorais, vedada a identificação de voz ou outros dados biométricos.

Tradução técnica (com revisão humana)

4. Descrição sintética do uso / prompts-tipo: Usei a IA única e exclusivamente como suporte auxiliar e de produtividade como revisão gramatical, correção ortográfica e sinônimos, para trazer clareza e coerências nas frases.

5. Validação humana (checagens, testes, leitura crítica):

Declarações éticas (obrigatórias caso tenha havido uso de IA):

Todas as opções abaixo devem ser obrigatoriamente assinaladas para que o trabalho possa ser submetido à defesa/apresentação. O não preenchimento completo impedirá a continuidade do processo.

(X) Não houve geração de conteúdo original, ideias, interpretações ou análises pela IA;

(X) Não enviei dados inéditos ou sensíveis à serviços que utilizam conteúdo para treinamento de modelos, exceto em plataformas institucionais ou com garantias contratuais de confidencialidade e não retenção, assegurando conformidade com a LGPD (Lei nº 13.709/2018) e demais normas de proteção de dados;

(X) Respeitei direitos autorais, licenças, confidencialidade e políticas editoriais;

Em transcrições, apliquei anonimização e não realizei identificação por voz/biometria;

(X) Assumo responsabilidade integral e exclusiva pelo conteúdo final desta obra.

Assinatura(s):



APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DE EMPREGABILIDADE

Quadro 3 - Questionário de pesquisa.

<p>Olá, meu nome é Bruna Késia Sousa Gomes, formanda de Secretariado Executivo-UFC. Estou realizando uma pesquisa, sob orientação da Professora Dra. Daniela Giareta Durante, sobre a empregabilidade dos secretários executivos que concluíram o curso na Universidade Federal do Ceará, no período de 2021.1 a 2025.1. Se você faz parte deste grupo, pedimos sua contribuição, respondendo ao questionário, de forma voluntária e anônima. O questionário é composto por 36 perguntas de múltipla escolha e demanda 06 min para respondê-lo. Com a sua participação, você irá contribuir com a criação de conhecimento novo, com a visibilidade do Secretariado Executivo e com o desenvolvimento de políticas públicas. Declare se você concorda em participar do estudo e autoriza a utilização dos resultados em publicações acadêmicas. Todo o material desta pesquisa será mantido sob a guarda de Bruna Késia Sousa Gomes, telefone (85) 981054659 e e-mail: brunakesia@alu.ufc.br.</p> <p>Li e concordo em participar da pesquisa. Li e não concordo em participar da pesquisa</p>	
PERFIL DO RESPONDENTE	
1. Qual a sua idade?	
2. Com qual sexo você se identifica?	
3. Em qual município e estado você reside?	
4. Qual o ano e semestre que você concluiu o curso de Secretariado Executivo?	
5. Você tem outro curso de graduação, além do Secretaria executivo?	Sim
	Não
5.1 Caso tenha respondido Sim à questão anterior, por favor informe qual é o outro curso.	
6. Você fez curso de pós-graduação?	Sim
	Não
6.1 Caso tenha respondido sim à pergunta anterior, por favor informe qual pós-graduação você concluiu ou está cursando atualmente.	
7.1 Qual a sua situação atual no mercado de trabalho?	Desempregado
	Empregado CLT
	Servidor Público
	Trabalhador autônomo
	Trabalhador Informal
	Estagiário
FATOR MERCADO DE TRABALHO	
8. Em qual estado e município você trabalha?	
9. Qual a atividade econômica da organização/entidade em que você trabalha? (Ex. construção, transporte, educação, agricultura).	
10. Qual o nome da função/cargo que você desempenha atualmente?	
11. Qual o salário ou rendimento do seu trabalho atualmente?	Até um salário mínimo
	De um a dois salários mínimos
	De dois a três salários mínimos
	De três a quatro salários mínimos
	De quatro a cinco salários mínimos
	Cinco ou mais salários mínimos
12. A função/cargo que você ocupa é na área de abrangência do Secretariado Executivo?	Sim
	Não
12.1 Caso tenha marcado não na questão anterior, por favor, informe no campo abaixo o principal motivo pelo qual mudou de área	
13. Você atualmente trabalha na área que almejou?	Sim
	Não
14. Desde que concluiu o curso de Secretariado Executivo você esteve desempregado em algum momento?	Sim
	Não

14.1 Caso tenha marcado a opção Sim na questão anterior, por favor, informe por quanto tempo você esteve ou está desempregado.	
15. Quantas ofertas ou opções de trabalho/emprego em secretariado você recebeu no último ano, nas quais você teve a opção de escolher ou decidir aceitar?	
16. Desde que concluiu o curso de Secretariado Executivo quantas vezes você mudou de local de trabalho?	
17. Desde que concluiu o curso de Secretariado Executivo quantas vezes você foi promovido(a) internamente, na mesma organização/entidade?	
18. As opções de trabalho na área de secretariado, na região em que você está, são caracterizadas por salários:	Salários abaixo dos salários de outras profissões similares
	Salários equivalentes aos salários de outras profissões similares
	Salários acima dos salários de outras profissões similares
	Não tenho conhecimento para informar
FATOR CURSO - UNIVERSIDADE	
19. Ser egresso do Secretariado Executivo-UFC foi fundamental para ser selecionado para um trabalho na área.	Discordo Totalmente
	Discordo parcialmente
	Nem concordo e nem discordo
	Concordo Parcialmente
	Concordo Totalmente
20. Os egressos do Secretariado Executivo-UFC têm reputação _____ no mercado de trabalho:	Muito ruim
	Ruim
	Mediana
	Boa
	Muito boa
21. Os egressos do Secretariado Executivo-UFC são _____ valorizados no mercado de trabalho.	Nada valorizados
	Pouco valorizados
	Igualmente valorizados
	Bem valorizados
	Muito bem valorizados
FATOR INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	
22. O curso de Secretariado Executivo prepara os estudantes para o mercado de trabalho de forma a ser possível atender aos requisitos solicitados pelas organizações/entidades?	Discordo totalmente
	Discordo parcialmente
	Nem concordo e nem discordo
	Concordo parcialmente
	Concordo totalmente
23. Habilidades de comunicação em outros idiomas ajudou/ajuda a ter mais opções de trabalho.	Discordo totalmente
	Discordo parcialmente
	Nem concordo e nem discordo
	Concordo parcialmente
	Concordo totalmente
24. Você realizou estágio durante a formação em Secretariado Executivo?	Sim
	Não
24.1 Se você realizou estágio durante o curso de Secretariado Executivo, por favor, informe quantos estágios diferentes você fez?	
24.2 Se você realizou estágio durante a formação de Secretariado Executivo, por favor informe quantos meses realizou o estágio no total.	
25. Para ingressar no mercado de trabalho CLT, foi lhe solicitada experiência profissional?	Sim
	Não
	Não lembro
26. Para ingresso no mercado de trabalho em secretariado executivo, foi solicitada ou valorizada experiência internacional e	Sim
	Não

intercultural (intercâmbio, estágios, domínio de outros idiomas etc.)?	Não lembro
FATOR OPORTUNIDADE	
27. Na região que você está, existe oferta de formação complementar na área de secretariado executivo (por ex. curso de oratória, finanças, idiomas, atendimento, pós-graduação)	Discordo totalmente
	Discordo parcialmente
	Nem concordo e nem discordo
	Concordo parcialmente
	Concordo totalmente
28. Na região que você está, as opções de trabalho na área de secretariado executivo caracterizam-se por serem muito competitivas	Discordo totalmente
	Discordo parcialmente
	Nem concordo e nem discordo
	Concordo parcialmente
	Concordo totalmente
29. Na região onde você está, a oferta de emprego na área de secretariado executivo é:	Menor que a oferta em outras áreas
	Equivalente a oferta em outras áreas
	Maior que a oferta em outras áreas
FATOR BUSCA	
30. Faço uso de recursos virtuais para me tornar visível e melhorar minhas perspectivas de carreira.	Discordo totalmente
	Discordo parcialmente
	Nem concordo e nem discordo
	Concordo parcialmente
	Concordo totalmente
31. Defino meus objetivos profissionais e tomo as ações necessárias para alcançá-los.	Discordo totalmente
	Discordo parcialmente
	Nem concordo e nem discordo
	Concordo parcialmente
	Concordo totalmente
32. Posso competências para participar de processos seletivos, como compreender critérios de avaliação, realizar testes técnicos e psicotécnicos e participar de entrevistas.	Discordo totalmente
	Discordo parcialmente
	Nem concordo e nem discordo
	Concordo parcialmente
	Concordo totalmente
33. Demonstro habilidades interpessoais no ambiente de trabalho, como comunicação, colaboração, empatia, a orientação para serviço e trabalho em equipe.	Discordo totalmente
	Discordo parcialmente
	Nem concordo e nem discordo
	Concordo parcialmente
	Concordo totalmente
FATOR FORMAÇÃO	
34. A formação complementar e continuada (cursos de atualização, cursos de pós-graduação etc.) em Secretariado Executivo está _____ para mim.	Acessível
	Inacessível
35. A formação que recebi no Secretariado Executivo-UFC tem sido _____ para a minha inserção e mobilidade no mundo do trabalho.	Insuficiente
	Suficiente
36. Estou satisfeito com a formação que recebi no Secretariado Executivo-UFC.	Satisfeito (a)
	Insatisfeito (a)
Deseja registrar algum comentário complementar acerca de sua empregabilidade ou sobre este questionário? Grata pela sua contribuição.	

Fonte: Adaptado de Gutierrez (2024, pg. 132).